วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

Journal of MCU Nakhondhat

ISSN: 3027-8597 (Online)

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) Vol.13 No.8 (August 2026)

วัตถุประสงค์

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการแก่นักวิจัย 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 8 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 8 นี้ประกอบด้วย บทความวิจัย 25 เรื่อง บทความวิชาการ 4 เรื่อง มีบทความที่น่าสนใจ ได้แก่ **หลักอนุปุพพิกถาในฐานะปัจจัยสร้างศรัทธา: การศึกษาจากคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท** บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักอนุปุพพิกถาในพระพุทธศาสนาเถรวาท 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของอนุปุพพิกถา และ 3) วิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา เป็นการวิจัยเชิงเอกสารศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา ปกรณ์วิเสส และวรรณกรรมทางพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า 1) อนุปุพพิกถาเป็นหลักธรรมที่ลักษณะเนื้อหาลุ่มลึกไปเป็นชั้น ๆ เรียงจากง่ายไปหายาก พระพุทธเจ้าทรงแสดงโปรดบุคคลเพื่อฟอกจิตให้ผ่องใสดุจผ้าที่ซักฟอกสะอาดแล้วควรรับน้ำย้อมอย่างดี คือ อริยสัจ 4 ต่อไป 2) อนุปุพพิกถามีองค์ ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) ทานกถา การพรรณนาเรื่องทาน 2) สีลกถา การพรรณนาเรื่องศีล 3) สัคคกถา การพรรณนาเรื่องสวรรค์ 4) กามาทีนวกถา การพรรณนาเรื่องโทษของกาม และ 5) เนกขัมมานิสังสกถา การพรรณนาเรื่องอานิสงส์ของการออกจากกาม เป็นเครื่องมือขัดเกลาจิตและปรับทัศนคติผู้ฟังให้เป็นสัมมาทิฏฐิบุคคลจากเหตุการณ์ที่ประสบในชีวิตประจำวันก่อนจะรับฟังธรรมส่วนละเอียดอย่างสามุกกังสิธรรมเทศนา 3) การแสดงอนุปุพพิกถาเป็นการสอนเพื่อสร้างความเชื่อและยกระดับจากความศรัทธาแบบ “โลกิยสัทธา” (ความเชื่อในกรรมและผลของกรรมผ่านทาน-ศีล-สวรรค์) สู่ความศรัทธาแบบ “โลกุตตรสัทธา” (ความเชื่อปัญญาตรัสรู้ผ่านการเห็นโทษของกามและอานิสงส์การออกจากกาม) จากนั้นจึงทรงแสดงอริยสัจ 4 มีทั้งกลุ่มที่สละชีวิตทางโลกออกบวชเพื่อความพ้นทุกข์ และกลุ่มอุบาสกอุบาสิกา ซึ่งเป็นฐานรากสืบทอดพระศาสนามาจนถึงปัจจุบัน

กองบรรณาธิการ**วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์** ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

ปุญญาดา จงละเอียด
บรรณาธิการ วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

สารบัญ

บรรณาธิการ (ก)

บทบรรณาธิการ (ง)

ผลการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย 1

THE EFFECTS OF PROCESS ART ACTIVITY PROVISION WITH SOCIAL INTERACTION ON COGNITIVE FLEXIBILITY OF YOUNG CHILDREN

ภารดี คงยาง, ปิยะนันท์ หิรัณย์ชโลทร, ชลาธิป สมาหิโต

หลักอนุปุพพิกถาในฐานะปัจจัยสร้างศรัทธา: การศึกษาจากคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท 13

ANUPUBBIKATHA AS A FACTOR IN CREATING FAITH IN THERAVADA BUDDHISM

พระรังสรรค์ พิมพา, พระศรีสมโพธิ (วรัญญู สอนชุน), พระครูสุธีธรรมบัณฑิต (ไฮ้ แซ่ฉั่ว)

การยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชน: การบูรณาการทฤษฎี ปัจจัยเชิงสังคม ทุนทางสังคม และการมีส่วนร่วม 22

TECHNOLOGY ACCEPTANCE IN COMMUNITY CONTEXTS: INTEGRATING THEORY, SOCIAL FACTORS, SOCIAL CAPITAL AND PARTICIPATION

ทิพย์วรินทร์ รัตนภูมิภักดี, รัชยา ภักดีจิตต์, อาทิตยา พิพัฒน์พงศ์อำไพ

ความร่วมมือในโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ ในประเทศไทย 32

SUPPLY CHAIN COLLABORATION FOR SUSTAINABILITY IN NON-ALCOHOLIC BEVERAGE INDUSTRY IN THAILAND

ศศิร์อร แสนทวีสุข, สุวัฒน์ จรรยาพูน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด 44

THE FACTORS INFLUENCING THE ENTREPRENEURIAL INTENTION OF STUDENTS IN SCHOOLS OFFERING VOCATIONAL TRAINING PROGRAMS AT TRAT TECHNICAL COLLEGE

วุฒินันท์ จันทร์นพรัตน์, สุดารัตน์ สารสว่าง, วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง, วารุณี ลักนโชคดี

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย 56

GUIDELINE FOR DEVELOPING DIGITAL COMPETENCIES OF THAI LOCAL GOVERNMENT OFFICIALS

อนันต์ อำพร, รัชยา ภักดีจิตต์, วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

การพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ 70

THE DEVELOPMENT OF COMPONENTS AND APPROACHES FOR PROMOTING HOLISTIC WELLBEING OF SUPPORT STAFF IN FACULTIES OF EDUCATION

ปกรณ์ ประจันบาน, ญาดา ม่วงแก้ว

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: กลไกการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 84

PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY AS A MECHANISM FOR ENHANCING THE BEHAVIORAL COMPETENCIES OF TEACHERS SERVING AS HEADS OF PERSONNEL ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO THE FOUR SANGAHAVATTHU PRINCIPLES

ธีระศักดิ์ กิตติคุณ

แนวทางการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ผ่านงานเทศกาลระดับโลกในพื้นที่ EEC: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมภาพยนตร์และดนตรี 96

STRATEGIC APPROACHES TO DRIVING CREATIVE TOURISM THROUGH WORLD-CLASS FESTIVALS IN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC): A CASE STUDY OF FILM AND MUSIC INDUSTRIES

เศรษฐา วีระธรรมานนท์, ประภาภรณ์ แสงสุวรรณ

แนวทางการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 109

GUIDELINES FOR THE ADMINISTRATION AND MANAGEMENT OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM FOR STUDENTS WITH LEARNING DISABILITIES AT BAN MUANG SCHOOL UNDER THE LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ศราวุธ เชิงดี, ศศิพินต์ สุขบุญพันธ์

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์เศรษฐกิจ: โมเดลเชิงกลไกจากบริบทชนบทและเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด 122

PARTICIPATORY LEADERSHIP AND SOCIAL CAPITAL CONVERSION INTO ECONOMIC OUTCOMES: A MECHANISM-BASED MODEL FROM RURAL AND URBAN CONTEXTS IN ROI ET PROVINCE

ทิพย์สุดา ปรีดาพันธุ์, ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชันเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย 136

DEVELOPMENT OF AN OPEN AND ADAPTIVE GAMIFIED LEARNING MODEL TO ENHANCE MATHEMATICAL PROBLEM-SOLVING SKILLS AMONG UPPER PRIMARY STUDENTS

วสิษฐา ชูผอม, ประกอบ ใจมั่น, กรวิกา ก้องกุล

กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ของโรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 147

STRATEGIES OF LEARNING MANAGEMENT ANCIENT CITY OF WIANG SA LEARNING RESOURCE OF WIENGSA SCHOOL UNDER SURATTHANI CHUMPHON SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

จรณชัย ศรีประดิษฐ, อนุ เจริญวงศ์ระยับ, ญาณิศา บุญจิตร์

กลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน 159

ADMINISTRATIVE STRATEGIES OF THE PHANG NGA, PHUKET AND RANONG SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BASED ON LEARNING OUTCOMES TO PROMOTE STUDENTS' FUTURE WORK SKILLS

พรทิพย์ นุกูลกิจ

ผลของการใช้โปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 173
THE EFFECTS OF A RECREATION PROGRAM ON THE ADVERSITY QUOTIENT OF HIGH SCHOOL STUDENTS
อัยลดา หอมไม่หาย, สุมนรตรี นิ่มเนติพันธ์, อนันต์ มาลารัตน์

แนวทางการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติ ในจังหวัดเชียงใหม่ 184
GUIDELINES TO DEVELOP AREA OF ART SPACES FOR INTERNATIONAL ARTS EXHIBITIONS IN CHIANG MAI PROVINCE
กนิษฐา พวงศรี, โอภาส ชมชื่น

การรับรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานไทยเจนเนอเรชัน X 194
THE PERCEPTION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGY INFLUENCING INTENTION TO USE THE TECHNOLOGY AND WORK ENGAGEMENT AMONG THAI GENERATION X EMPLOYEES
นันทกานต์ ศรีปลั่ง, ปิยะนุช พรหมประเสริฐ, อำพล ชะโยมชัย

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ในยุคเปลี่ยนผ่านสู่ยานยนต์ไฟฟ้า: สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความแตกต่างเชิงองค์กร ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 207
HR MANAGER 5.0 COMPETENCY IN THE ELECTRIC VEHICLE TRANSITION ERA: CURRENT CONDITIONS, PROBLEMS, AND ORGANIZATIONAL DIFFERENCES IN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR
อภิญญา ทักศินาวรรณ, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล, อนันต์ ธรรมชาลัย, ทรงยศ แก้วมงคล

การส่งเสริมสังคมสุขภาวะพระสงฆ์ในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายัง 227
SOCIAL HEALTH SUPPORT FOR MONKS IN WAT AWUTVIKASITARAM AND WAT PHRAYAYANG
พระมหาภาณุวิชญ์ ภาณุวิชฺชโญ, สุเทพ สุวีรางกูร

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี 235
THE DEVELOPMENT OF AN ENRICHMENT CURRICULUM TO ENHANCE ENGLISH COMMUNICATIVE COMPETENCE FOR GRADE 6 STUDENTS IN EDUCATIONAL SANDBOX SCHOOLS OF UBON RATCHATHANI PROVINCE
กนกวรรณ บุญพร้อม, สิริสุดา ทองเฉลิมภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์

ผลของรูปแบบการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามทฤษฎีปัญญาสังคมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ 246
EFFECTS OF A SOCIAL COGNITIVE THEORY-BASED SELF-EFFICACY AND BASKETBALL SKILLS AMONG STUDENTS AT THAILAND NATIONAL SPORTS UNIVERSITY
วรินทร สืบบุก, ปรียาภรณ์ กุลศิริรัตน์, พิชญาวีร์ ภาณุรัชต์นนท์

การสร้างขีดความสามารถของเครือข่ายภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนบริบทเมืองและชนบท
CAPACITY ENHANCEMENT OF GOVERNMENTAL, LOCAL AND COMMUNITY NETWORKS FOR LIFELONG LEARNING PROMOTION AMONG THE ELDERLY IN URBAN AND RURAL COMMUNITY CONTEXTS
ศิริลักษณ์ คัมภิรานนท์, สุปรีญา นุ่นเกลี้ยง, นูรรียีะ ล่าเตะเกะ, บุปผา ไชยแสง, ปิยะดา มณีนิล, สุทัศน์ รุ่งระวิวรรณ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA 267
DEVELOPMENT OF A TEACHER TRAINING CURRICULUM TO ENHANCE LEARNING MANAGEMENT COMPETENCIES FOR PROMOTING PISA LITERACY
เกริก ศักดิ์สุภาพ, วรพงษ์ แสงประเสริฐ, นำโชค บุตรน้ำเพ็ชร, กนกพร วงศ์ไพรินทร์, สุกัญญา บุญทวี, รสนา มรรษทวี

การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรในเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี 281
HUMAN RESOURCE CAPACITY DEVELOPMENT IN KHAO BIN CENTRAL PRISON, RATCHABURI PROVINCE
ชาญวิทย์ กาละนัน

สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลแบบปรับเหมาะตามทฤษฎีเกมเพื่อยกระดับความฉลาดรู้การอ่านตามกรอบโปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล 288
CURRENT PROBLEMS AND ESSENTIAL NEEDS IN DEVELOPING A GAME THEORY-BASED ADAPTIVE DIGITAL PLATFORM TO ELEVATE READING LITERACY WITHIN THE PROGRAMME FOR INTERNATIONAL STUDENT ASSESSMENT FRAMEWORK: PISA
จุฬาภรณ์ คุณาวัฒนนันท์, อนุชา พิมศักดิ์, ชุลิดา เหมตะศิลป์

การศึกษาและเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นโดยการให้คำปรึกษารายบุคคลแบบบูรณาการ 300
A STUDY AND ENHANCING PEACE OF MIND AMOMG ADOLESCENCE THROUGH INTEGRATIVE INDIVIDUAL COUNSELING
ภาชินี นิลไชยพัฒน์, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, ครรชิต แสนอุบล

การเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ 312
ENHANCING THE GROWTH MINDSET OF UPPER SECONDARY SCHOOL STUDENTS THROUGH INTEGRATED GROUP COUNSELING
เกศรา น้อยมานพ, สกล วรเจริญศรี, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์

กลยุทธ์การสื่อสารการตรลาดธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ที่สร้างความผูกพันตราสินค้าของผู้บริโภค 324
MODERN RETAIL BUSINESS MARKETING COMMUNICATION STRATEGIES FOSTERING CONSUMER BRAND LOYALTY
สมาภรณ์ นวลสุทธิ์, บำรุง ศรีนวลปาน, ชวัลรัตน์ ศรีนวลปาน

กลยุทธ์การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ 337
DEVELOPING CULTURAL INTELLIGENCE AND WORK READINESS IN A MULTICULTURAL SOCIETY: STRATEGIES FOR MUSLIM STUDENTS IN SOUTHERN THAILAND UNIVERSITIES
ศิวพร ถาวรวงศา, เจษฎา นกน้อย

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน ฎ

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 1-12

บทความวิจัย

ผลการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย*

THE EFFECTS OF PROCESS ART ACTIVITY PROVISION WITH SOCIAL INTERACTION ON COGNITIVE FLEXIBILITY OF YOUNG CHILDREN

ภารดี คงยาง*, ปิยะนันท์ หิรัณย์ชโลทร, ชลาธิป สมาหิโต
Paradee Kongyang*, Piyanan Hirunchalothorn, Chalatip Samahito
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: paradee.kon@ku.th
*Tel: 097-953-0777

บทคัดย่อ

บทความครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย เป็นการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มเป้าหมาย คือ เด็กปฐมวัย อายุระหว่าง 4 - 5 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนพิริยะโยธิน จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จำนวน 24 แผน ตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.76 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และแบบประเมินความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยโดยมี องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถการปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรม ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินและเกณฑ์การประเมิน มีค่า IOC อยู่ที่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่สามารถใช้งานได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) เด็กปฐมวัยก่อนการได้รับการจัดกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางความคิด เท่ากับ 10.22 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.32 ขณะที่หลังการจัดกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 18.67 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.89 และ 2) องค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางความคิด 3 ด้าน พบว่า เด็กปฐมวัยมีคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางความคิดหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองในทุกด้าน โดยด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุดและคะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาและด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรม ตามลำดับ

คำสำคัญ: ศิลปะแบบเน้นกระบวนการ, การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม, ความยืดหยุ่นทางความคิด, เด็กปฐมวัย

Abstract

This research article aimed to examine the effects of process art activities integrated with social interaction on the cognitive flexibility of young children. The study employed an experimental

*Received June 10, 2026; Revised June 28, 2026; Accepted July 7, 2026

research design. The target group consisted of nine children aged 4 - 5 years enrolled in the second year of kindergarten during the second semester of the 2025 academic year at Biriyayothin School. The research instruments included 24 lesson plans on process art activities integrated with social interaction, implemented continuously over a period of seven weeks. The lesson plans were evaluated by three experts, yielding an overall mean score of 4.76, indicating a very high level of appropriateness. In addition, a cognitive flexibility assessment for young children was developed, covering three domains: behavioral flexibility and control, cognitive flexibility (shifting), and problem-solving ability. The assessment demonstrated an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00, indicating acceptable content validity. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including the mean and standard deviation, together with qualitative descriptive analysis. The findings revealed that: 1) After participating in the process art activities integrated with social interaction, the young children's mean cognitive flexibility score (μ = 18.67, σ = 1.89) was higher than that before the intervention (μ = 10.22, σ = 1.32); and 2) Regarding the three domains of cognitive flexibility, the children obtained higher mean scores after the intervention than before the intervention across all domains. The greatest improvement was observed in cognitive flexibility (shifting), followed by problem-solving ability and behavioral flexibility and control, respectively.
Keywords: Process Art, Social Interaction, Cognitive Flexibility, Young Children

บทนำ

ศิลปะเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เพราะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทดลอง ค้นหา และสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ศิลปะจึงมิได้เป็นเพียงกิจกรรมเพื่อความสวยงาม แต่เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์ สังคม สติปัญญา และการคิดของเด็กอย่างรอบด้าน แนวคิดศิลปะคือกระบวนการทางปัญญา (Art as Cognitive Process) ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เด็กเกิดการสังเกต วิเคราะห์ ตีความ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาความคิดระดับสูงและทักษะสมองส่วนหน้า (Executive Functions: EF) (Eisner, E. W., 2002) นอกจากนี้ แนวคิดรูปแบบการแทนความคิดของ Bruner, J. กล่าวว่า การเรียนรู้ของเด็กเกิดขึ้นผ่านการลงมือปฏิบัติ การใช้ภาพ และการใช้สัญลักษณ์ (Bruner, J., 1966) ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติของกิจกรรมศิลปะในระดับปฐมวัย ที่เด็กได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2568 จึงมุ่งเน้นการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กได้คิด ลงมือทำ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวมและสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2568)

อย่างไรก็ตาม สภาพการจัดกิจกรรมศิลปะในปัจจุบันของสถานศึกษายังคงเน้นผลลัพธ์ของผลงานมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ เด็กมักถูกกำหนดรูปแบบผลงานให้ทำตามตัวอย่างที่ครูเตรียมไว้ เพื่อให้ได้ชิ้นงานที่สวยงามและมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้เด็กขาดโอกาสในการคิดอย่างอิสระ ทดลองค้นหาวิธีการของตนเอง และแสดงออกตามความคิดหรืออารมณ์อย่างแท้จริง การจัดกิจกรรมในลักษณะดังกล่าวอาจส่งผลให้เด็กไม่กล้าแสดงความคิดใหม่ ๆ และไม่สามารถพัฒนาความยืดหยุ่นทางความคิด (Cognitive Flexibility) ซึ่งเป็นความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง หรือวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ อีกทั้งยังทำให้ศิลปะถูกลดบทบาทจาก “กระบวนการเรียนรู้” เหลือเพียงกิจกรรมสร้างผลงานปลายทางเท่านั้น ขณะเดียวกันงานวิจัยและแนวคิดด้านพัฒนาการเด็กชี้ให้เห็นว่า การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น

ช่วยส่งเสริมให้เด็กได้สื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาทักษะทางสังคม อารมณ์ และการคิดขั้นสูง โดยองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านการเล่นและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะการคิดและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย (UNICEF, 2018)

จากการปฏิบัติการสอนของผู้วิจัยในระดับชั้นอนุบาล พบว่า การจัดกิจกรรมศิลปะภายในสถานศึกษาครูมีบทบาทส่วนใหญ่ในการเป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำผลงานทั้งหมด ทำให้เด็กไม่ได้แสดงความคิดของตนเองออกมามากนัก ซึ่งทำให้เด็กทำผลงานตามแบบที่กำหนดเป็นส่วนใหญ่ เด็กไม่กล้าตัดสินใจเลือกวิธีการสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง เมื่อเกิดปัญหาระหว่างทำกิจกรรม เด็กมักไม่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดหรือหาวิธีแก้ปัญหาที่หลากหลายได้ อีกทั้ง ยังพบว่า เด็กบางส่วนขาดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือทำงานร่วมกับเพื่อน ส่งผลให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างจำกัด เด็กจึงมีโอกาสน้อยในการพัฒนาความยืดหยุ่นทางความคิด การคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางสังคม ทั้งที่ทักษะเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคต โดย Diamond, A. กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางความคิด (Cognitive Flexibility) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานของสมองด้านการบริหารจัดการ (Executive Functions) ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนมุมมอง วิธีคิด และกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ (Diamond, A., 2013) ดังนั้น การส่งเสริมความยืดหยุ่นทางความคิดตั้งแต่วัยเด็กจึงมีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคต สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมศิลปะให้สอดคล้องกับธรรมชาติของการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยมากยิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้คิด ทดลอง ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างอิสระ การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญทั้งในด้านการพัฒนาแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทางศิลปะที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และในด้านการพัฒนาเด็กให้มีทักษะการคิด การปรับตัวและการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เด็กปฐมวัย อายุระหว่าง 4 - 5 ปี ที่กำลังศึกษาในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนพิริยะโยธิน จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เนื่องจาก โรงเรียนมีระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 จำนวน 1 ห้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 24 แผน
2. แบบประเมินความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย 3 ด้าน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างแผนการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

1.1 ศึกษาคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบแผนการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ศึกษาเนื้อหาเอกสาร ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์กิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทั้งในและต่างประเทศเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและกำหนดรูปแบบขั้นตอนในการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

1.2 ออกแบบแผนการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นสร้างประสบการณ์ 2) ขั้นสำรวจวัสดุอย่างอิสระ 3) ขั้นวางแผน 4) ขั้นสร้างสรรค์ และ 5) ขั้นแลกเปลี่ยนและสะท้อนคิดโดยกำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 7 สัปดาห์

1.3 นำแผนการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบโดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัย 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีวิทยาการวิจัยและการประเมิน 1 ท่าน พิจารณาหาค่าเฉลี่ยและระดับคุณภาพของแผนโดยประเมิน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) ด้านเนื้อหา 3) ด้านขั้นตอนการจัดกิจกรรม 4) ด้านสื่อและอุปกรณ์การสอน และ 5) ด้านการประเมินผล ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.76 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ผู้เชี่ยวชาญจึงมีข้อเสนอแนะในการออกแบบแผนการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ดังนี้ 1) กิจกรรมในบางหน่วยการเรียนรู้นั้นควรเพิ่มเติมสื่อ อุปกรณ์ที่จะทำให้เด็กเห็นภาพได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เด็กได้มีประสบการณ์ใหม่อย่างชัดเจน และ 2) แนวทางการออกแบบกิจกรรมศิลปะในแต่ละครั้งเพิ่มเติมวัสดุอุปกรณ์ให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้อย่างอิสระ

2. แบบประเมินความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย และศึกษาหลักการทฤษฎี การสร้างแบบประเมินจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย นำข้อมูลมาสังเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมิน กำหนดโครงสร้างแบบประเมินตามลักษณะพฤติกรรมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย

2.2 สร้างแบบแบบประเมินความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถการปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

2.3 นำแบบประเมินความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัย 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีวิทยาการวิจัยและการประเมิน 1 ท่าน โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้อยู่ที่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้งานได้ ผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะ ในบางรายการการประเมินพฤติกรรมควรแยกประเด็นการประเมินเพื่อให้เห็นถึงความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ใช้ระยะเวลาดำเนินการรวม 9 สัปดาห์ โดยเริ่มจากการประเมินความยืดหยุ่นทางความคิดก่อนการทดลอง (Pre-test) 1 สัปดาห์ก่อนการทดลองใช้กิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จากนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จำนวน 7 สัปดาห์ 24 แผน ตามแผนที่สร้างขึ้น สัปดาห์ละ 3 - 4 วัน วันละ 60 นาที

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้เกิดการกระบวนการคิดและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เมื่อสิ้นสุดการทดลองจึงทำการประเมินหลังการทดลอง (Post-test) 1 สัปดาห์ ด้วยแบบประเมินชุดเดิม

สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำคะแนนพฤติกรรมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมาตรวจให้คะแนนและนำข้อมูล ที่ได้จากแบบประเมินพฤติกรรมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Pretest) และหลังการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Posttest) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย

1. ผลการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย พบว่า หลังการจัดกิจกรรม เด็กปฐมวัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างชัดเจน โดยก่อนการจัดกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.22 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 46.45 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.32 ขณะที่หลังการจัดกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 18.67 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 84.86 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.89 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยภาพรวมก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ความยืดหยุ่นทางความคิด	คะแนนเต็ม	μ	σ
ก่อนการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	22	10.22	1.32
หลังการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	22	18.67	1.89

จากผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยรายด้านก่อนและหลังการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า ภายหลังการจัดกิจกรรมเด็กปฐมวัยมีคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางความคิดสูงขึ้นในทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการจัดกิจกรรม ดังตารางที่ 2 มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรม ก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 5.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด ก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 6.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15

ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 6.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยรายด้านก่อนและหลังการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย	การทดลอง	คะแนนเต็ม	μ	σ
1. ด้านความสามารถการปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรม	ก่อนการทดลอง	6	3.67	0.94
	หลังการทดลอง	6	5.67	0.47
2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด	ก่อนการทดลอง	8	3.44	0.50
	หลังการทดลอง	8	6.67	1.15
3. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา	ก่อนการทดลอง	8	3.11	0.87
	หลังการทดลอง	8	6.33	1.05

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมสามารถส่งเสริมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเด็กมีคะแนนเฉลี่ยภายหลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมในทุกองค์ประกอบ โดยแต่ละด้านสรุป ได้ดังนี้

ด้านความสามารถการปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรม ในสัปดาห์ที่ 1 - 2 เด็กยังคงยึดติดกับวิธีการเดิมและต้องอาศัยการชี้แนะจากครูเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาในสัปดาห์ที่ 3 - 5 เด็กเริ่มสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อเผชิญปัญหา เปิดรับแนวทางใหม่ และนำคำแนะนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและในสัปดาห์ที่ 6 - 7 เด็กสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง เลือกใช้วิธีการที่หลากหลายตามสถานการณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่แสดงพฤติกรรมต่อต้าน

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด ในสัปดาห์ที่ 1 - 2 เด็กยังคงยึดติดกับแนวคิดหรือแผนการเดิมและยังไม่สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำกิจกรรมได้ด้วยตนเอง จึงต้องอาศัยการชี้แนะจากครูเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาในสัปดาห์ที่ 3 - 5 เด็กเริ่มสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่แตกต่างจากแผนเดิม และเริ่มนำประสบการณ์จากกิจกรรมที่ผ่านมาไปประยุกต์ใช้ได้มากขึ้นและในสัปดาห์ที่ 6 - 7 เด็กสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์ใหม่ เลือกใช้วัสดุและวิธีการได้อย่างเหมาะสม สามารถอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจและประยุกต์ใช้ประสบการณ์เดิมในการดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในสัปดาห์ที่ 1 - 2 เด็กยังไม่สามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นหรือทดลองปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และยังต้องอาศัยการชี้แนะจากครูเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาในสัปดาห์ที่ 3 - 5 เด็กเริ่มสามารถอธิบายปัญหาที่เกิดขึ้น ใช้ภาษาสื่อสารได้ชัดเจนขึ้น รวมทั้งเริ่มทดลองปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาเมื่อได้รับการกระตุ้นจากครูหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน และในสัปดาห์ที่ 6 - 7 เด็กสามารถระบุสาเหตุของปัญหา ทดลองและปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม มีความมั่นใจในการลองผิดลองถูกและสามารถเลือกใช้วิธีการที่หลากหลายจนสามารถดำเนินกิจกรรมต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยได้อย่างครอบคลุม ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนความคิด การแก้ไขปัญหา และการควบคุมพฤติกรรม

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. กิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการส่งเสริมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการมีความยืดหยุ่นทางความคิดสูงขึ้น ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า กิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการ (process art) เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ทดลอง คิดค้น และปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่มีรูปแบบหรือผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวช่วยส่งเสริมพัฒนาการของเด็กอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสังคม อารมณ์ ภาษา สติปัญญา และร่างกาย ในด้านสติปัญญาเด็กได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การเปรียบเทียบ การคาดการณ์ การวางแผน และการแก้ปัญหา (Bongiorno, L., 2014) แนวคิดนี้ได้สอดคล้องกับกรอบทฤษฎีของ Diamond, A. ซึ่งอธิบายได้ว่า ความยืดหยุ่นทางความคิดนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญของ executive functions ที่ช่วยให้เด็กสามารถเปลี่ยนกฎเกณฑ์ ปรับมุมมอง และตอบสนองต่อสถานการณ์ใหม่ได้อย่างเหมาะสม (Diamond, A., 2013) ด้วย ขณะเดียวกัน Syafitri, M. การศึกษาผลกระทบของการมีส่วนร่วมของเด็กในกิจกรรมศิลปะต่อพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งได้อธิบายถึง กิจกรรมศิลปะการวาดภาพหรือการระบายสี สามารถพัฒนาทักษะการให้เหตุผลเชิงพื้นที่และการแก้ปัญหาของเด็กได้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของเด็กในกิจกรรมทางศิลปะ เช่น การวาดภาพ การแสดงบทบาทสมมติ และการร้องเพลงส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพัฒนาการทางสติปัญญา โดยเด็กที่เข้าร่วมกิจกรรมศิลปะอย่างสม่ำเสมอมีแนวโน้มแสดงความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการคิดเชิงวิพากษ์ในระดับที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม (Syafitri, M., 2024)

2. ในการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องมีขั้นตอนในการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงการที่เด็กจะต้องมีความรู้และประสบการณ์เพื่อนำมาออกแบบผลงานศิลปะตามหัวข้อที่กำหนดโดยผู้ศึกษาได้ออกแบบขั้นตอนการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างประสบการณ์ (Experience Construction) ครูได้ออกแบบสถานการณ์การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม วัสดุ และเพื่อนร่วมกลุ่ม ผ่านการสำรวจ ทดลอง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและการใช้ประสาทสัมผัส ในขั้นนี้ผู้ศึกษาค้นพบว่า เมื่อเด็กได้ลงมือปฏิบัติจริงและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและวัตถุ กิจกรรมการเรียนรู้น่าสนใจ เด็กจะสามารถสร้างความรู้และสะสมประสบการณ์ใหม่ได้ดี เมื่อกิจกรรมนั้นได้เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อน เด็กจะได้รับฟังข้อมูลและประสบการณ์ต่าง ๆ จากผู้อื่นมากขึ้น เด็กมีความเข้าใจในเนื้อหาของหน่วยการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น โดยสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับจากการลงมือปฏิบัติและการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและวัสดุได้อย่างชัดเจน เด็กเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ทำให้มีประสบการณ์ความรู้ที่หลากหลายเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Piaget, J. ที่มองว่า เด็กเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยเด็กจะค่อย ๆ นำประสบการณ์ใหม่มาเชื่อมโยงกับความเข้าใจเดิมของตนเอง และปรับเปลี่ยนความคิดเมื่อพบสิ่งที่แตกต่างออกไป ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้โครงสร้างทางความคิดพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Piaget, J., 1951) ขณะเดียวกัน การที่เด็กได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนและได้รับการชี้แนะจากครู ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Vygotsky, L. S. et al. ที่เน้นบทบาทของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการเรียนรู้ โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านการตั้งคำถาม การกระตุ้นการคิด และการให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมในช่วงที่เด็กยังต้องการการสนับสนุน ซึ่งเป็นลักษณะของการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่ช่วยให้เด็กสามารถพัฒนาความเข้าใจและสามารถก้าวไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Vygotsky, L. S., 1978)

ขั้นที่ 2 สำรวจวัสดุอย่างอิสระ (Exploration) ในขั้นสำรวจวัสดุอย่างอิสระ ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดเตรียมวัสดุศิลปะที่หลากหลาย เหมาะสม และปลอดภัย พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้สัมผัส ทดลอง และสำรวจวัสดุด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยไม่กำหนดรูปแบบหรือขั้นตอนตายตัว ซึ่งสอดคล้อง

กับการอธิบายที่ว่า แนวทางการจัดกิจกรรมศิลปะที่เน้นกระบวนการสำหรับเด็กปฐมวัย คือ การที่ครูควรวางแผนอย่างรอบคอบทั้งในด้านการเตรียมพื้นที่ วัสดุ และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของเด็กอย่างเหมาะสมกับวัย โดยครูจัดการเตรียมพื้นที่และอุปกรณ์ให้พร้อมรวมไปถึงการคัดเลือกวัสดุศิลปะอย่างเหมาะสม วัสดุที่ใช้ควรปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก และ บทบาทของครูจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้เด็กอธิบายสิ่งที่ตนเองกำลังสำรวจ พบว่า การเปิดโอกาสให้เด็กได้สำรวจวัสดุอย่างอิสระภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้เด็กเกิดความเข้าใจว่าวัสดุที่มีอยู่สามารถนำไปใช้สร้างสรรค์ผลงานได้อย่างหลากหลายตามความคิดของตนเอง และ หากมีวัสดุที่หลากหลายจะเห็นได้ว่าเด็กจะมีความสนใจวัสดุใหม่ ๆ มากขึ้น และ อยากทดลองใช้ การมีวัสดุที่หลากหลายลักษณะทำให้เด็กสามารถเชื่อมโยงคุณสมบัติของวัสดุกับแนวคิดที่ต้องการสร้างสรรค์ได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bongiorno, L. อธิบายว่า ศิลปะแบบเน้นกระบวนการเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นประสบการณ์การเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์ของผลงาน โดยไม่มีการกำหนดขั้นตอนหรือรูปแบบตายตัว และเปิดโอกาสให้เด็กได้สำรวจ ทดลอง และสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (Bongiorno, L., 2014)

ขั้นที่ 3 วางแผน (Planning) เป็นกระบวนการที่เด็กนำประสบการณ์จากการสำรวจวัสดุในขั้นก่อนหน้ามาใช้ในการตัดสินใจ เลือกวัสดุ และกำหนดแนวทางในการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะของตนเอง โดยเด็กจะเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับกับแนวคิดที่ต้องการสร้างสรรค์ ขณะเดียวกัน ครูทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้เด็กคิด วางแผน และอธิบายแนวคิดของตนเองก่อนลงมือปฏิบัติจริง พบว่า เมื่อเด็กมีประสบการณ์ความรู้ที่เพียงพอ เด็กจะสามารถคิด วางแผน และคาดการณ์ลักษณะของผลงานที่ตนเองต้องการสร้างสรรค์ได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนากระบวนการคิดเชิงวางแผนและการตัดสินใจของเด็กได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งในขั้นนี้ครูมีบทบาทในการใช้คำถามคอยกระตุ้นความคิดของเด็ก จะช่วยให้เด็กสามารถอธิบายสิ่งที่ต้องการสร้างสรรค์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงสอดคล้องกับการศึกษาที่ได้เน้นการส่งเสริมการสนทนาและการสะท้อนความคิดของเด็ก โดยครูควรใช้คำถามปลายเปิดและภาษาที่มุ่งสะท้อนกระบวนการทำงานของเด็กมากกว่าการชื่นชมเพียงผลลัพธ์ของผลงาน ซึ่งการสนทนาในลักษณะนี้จะช่วยให้เด็กได้ทบทวนแนวคิดของตนเอง อธิบายเหตุผลในการเลือกใช้วัสดุ และตระหนักถึงขั้นตอนการทำงานของตนเองได้ดียิ่งขึ้น อันนำไปสู่การพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและการเรียนรู้อย่างมีความหมายต่อไป

ขั้นที่ 4 สร้างสรรค์ (Creation) เป็นช่วงที่เด็กได้ลงมือปฏิบัติในการสร้างผลงานศิลปะตามแนวคิดของตนเองที่ได้วางแผนไว้ เด็กได้ทดลอง เปลี่ยนแปลง แก้ปัญหา และปรับแนวคิดระหว่างกระบวนการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบหรือผลลัพธ์ และไม่มีการกำหนดว่า จะต้องทำขั้นตอนใดก่อน ซึ่ง Botella, M. et al. กล่าวว่า ศิลปะแบบเน้นกระบวนการ (Process Art) มุ่งเน้นให้เด็กได้เรียนรู้จากกระบวนการสร้างสรรค์มากกว่าผลลัพธ์ของผลงาน โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้สำรวจ ทดลอง และสร้างสรรค์อย่างอิสระโดยปราศจากการกำหนดรูปแบบตายตัว พบว่า ในขั้นนี้เด็กแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยสามารถทดลองวิธีการที่หลากหลาย ปรับเปลี่ยนแนวทาง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง (Botella, M. et al., 2022) และสอดคล้องกับงานวิจัย วราภรณ์ เอี่ยมทรัพย์ และชลาธิป สมาหิโต ได้ทำการศึกษาผลการจัดกิจกรรมศิลปะที่เน้นกระบวนการที่มีต่อการคิดเชิงบริหารสมองด้านทักษะปฏิบัติของเด็กปฐมวัย พบว่า เมื่อเด็กได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ศิลปะที่เน้นกระบวนการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำเด็กสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้ มีการริเริ่มการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นอีกทั้งสามารถวางเป้าหมายได้ชัดเจน อีกทั้งในขั้นตอนนี้เด็กบางคนมีการปรับเปลี่ยนแผนจากแนวคิดเดิมเมื่อพบข้อจำกัดของวัสดุ หรือเมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวทางความคิดหรือความยืดหยุ่นทางความคิดที่เพิ่มขึ้น (วราภรณ์ เอี่ยมทรัพย์ และชลาธิป สมาหิโต, 2565)

ขั้นตอนที่ 5 แลกเปลี่ยนและสะท้อนคิด (Sharing & Reflective Dialogue) ขั้นแลกเปลี่ยนและสะท้อนคิดเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ทบทวนและสื่อสารประสบการณ์จากการสร้างสรรค์ผลงานของตนเองผ่านการอธิบายแนวคิด กระบวนการทำงาน การตัดสินใจ และการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างการทำกิจกรรม โดยครูทำหน้าที่สนับสนุนการสะท้อนคิดผ่านการตั้งคำถามปลายเปิด การรับฟังอย่างไม่ตัดสิน และการกระตุ้นให้เด็กเชื่อมโยงประสบการณ์ของตนเองกับผู้อื่น ผู้ศึกษาพบว่า เด็กสามารถอธิบายแนวคิดและลำดับขั้นตอนการทำงานของตนเองได้และสามารถให้เหตุผลในการเลือกใช้วัสดุหรือการปรับเปลี่ยนแนวทางระหว่างการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเหมาะสม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนยังเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้มุมมองที่หลากหลาย แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Bongiorno, L. ที่อธิบายว่า ศิลปะแบบเน้นกระบวนการช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาและการรู้หนังสือ โดยเด็กได้ใช้ภาษาในการสื่อสาร อธิบายความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ของตนเองผ่านการสนทนา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะการรู้หนังสือเบื้องต้น (emergent literacy) (Bongiorno, L., 2014)

3. ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางความคิดหลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวสามารถส่งเสริมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยได้ ทั้งนี้ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม (ก่อนทดลอง σ = 1.32 และ หลังทดลอง σ = 1.89) เมื่อพิจารณาคะแนนรายบุคคล พบว่า เด็กทุกคนมีคะแนนสูงขึ้น โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นระหว่าง 6 - 10 คะแนน แสดงให้เห็นถึงระดับการพัฒนาของเด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ส่งผลให้คะแนนหลังการจัดกิจกรรมมีการกระจายตัวมากขึ้น ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า เด็กปฐมวัยแต่ละคนมีประสบการณ์เดิม โครงสร้างความคิด และการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แม้จะได้รับกิจกรรมเดียวกัน เด็กแต่ละคนจะสร้างองค์ความรู้และปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางความคิดผ่านกระบวนการซึมซับ (assimilation) และการปรับโครงสร้างทางความคิด (accommodation) ตามแนวคิดของ Piaget, J. นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเปิดโอกาสให้เด็กได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทดลองวิธีการใหม่ และเรียนรู้ร่วมกับครูและเพื่อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vygotsky, L. S. ที่อธิบายว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Vygotsky, L. S., 1978) เด็กบางคนสามารถนำข้อคิดเห็นไปปรับใช้และเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหาได้รวดเร็ว ขณะที่บางคนต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลายครั้ง จึงส่งผลให้ระดับการพัฒนาความยืดหยุ่นทางความคิดแตกต่างกัน

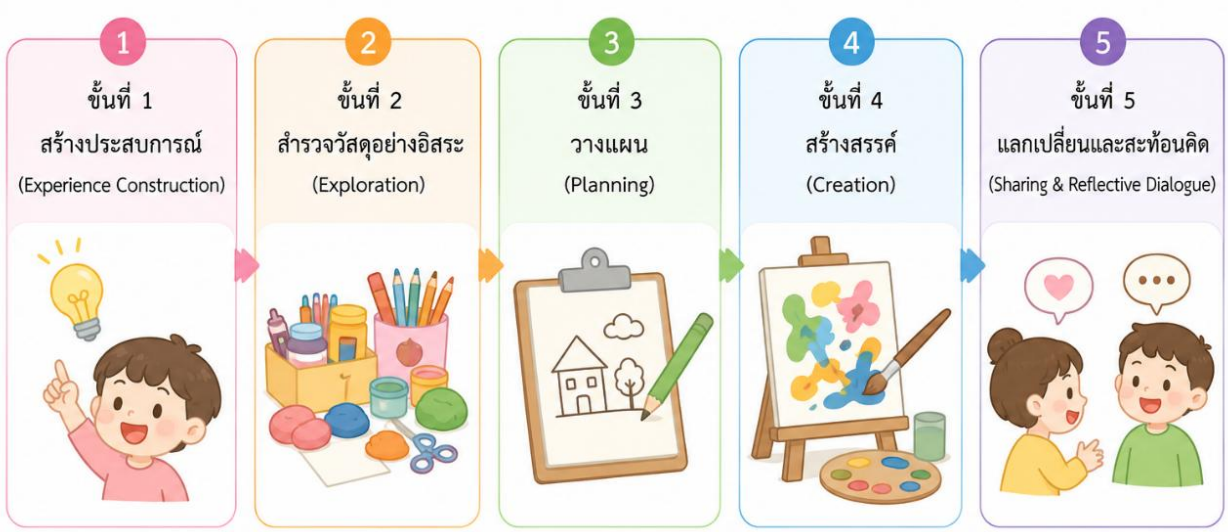
4. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางความคิดทั้ง 3 ด้าน มีการพัฒนาที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ด้านการปรับเปลี่ยนความคิด ที่มีการพัฒนาสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา และด้านการปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรม ตามลำดับ อภิปรายได้ว่า พัฒนาการที่โดดเด่นที่สุดใน ด้านการปรับเปลี่ยนความคิด ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Sullivan, G. ที่อธิบายว่า กระบวนการทางศิลปะเปรียบเสมือนการวิจัยและการสืบเสาะ (Art Practice as Research) เด็กไม่ได้เพียงแค่สร้างผลงาน แต่กำลังใช้กระบวนการทางปัญญาเพื่อทดสอบสมมติฐานและสำรวจความเป็นไปได้ใหม่ การจัดกิจกรรมแบบเน้นกระบวนการ (Process Art) เปิดโอกาสให้เด็กได้เผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่มีคำตอบตายตัว ส่งผลให้เด็กเกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดเดิม (Cognitive Shifting) เพื่อค้นหาวิธีการที่เหมาะสมกับการสร้างสรรค์ในขณะนั้น (Sullivan, G., 2005) อีกทั้งยังสอดคล้องงานวิจัยของ ศุภรัตน์ เลิศสุทธิไกรศรี และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการที่มีต่อทักษะการชี้นำตนเองของเด็กปฐมวัย เด็กที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการมีความสามารถในการสำรวจ การวางแผน การออกแบบ การทดลอง ทำการค้นพบ รวมถึงมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ดีขึ้นและเปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกใช้วัสดุและการสร้างสรรค์ผลงานอย่างอิสระด้วยตนเองนับเป็นการส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (ศุภรัตน์ เลิศสุทธิไกรศรี

และคณะ, 2566) ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Thomson, P. et al. ที่เสนอว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมศิลปะช่วยให้เด็กเกิดกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) ต่อการกระทำของตนเอง นำไปสู่การตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ และด้านการปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรม (Behavioral Change and Control) พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเนื่องจากอิทธิพลของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในพื้นที่สร้างสรรค์ (Thomson, P. et al., 2025)

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ไม่ได้ส่งผลเพียงแค่สุนทรียภาพทางศิลปะ แต่เป็นกลไกสำคัญในการบ่มเพาะทักษะทางปัญญาขั้นสูง ช่วยให้เด็กปฐมวัยมีความพร้อมในการปรับตัวเชิงความคิดและพฤติกรรม ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2568 ที่มุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

ผลของการใช้กิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย มีขั้นตอนการจัดกิจกรรม 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 สร้างประสบการณ์ (Experience Construction) เด็กจะได้รับประสบการณ์ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและวัตถุและได้เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสและผ่านกิจกรรมกลุ่ม และจะได้นำประสบการณ์ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ แลกเปลี่ยนประสบการณ์สนทนา กับเพื่อนร่วมกลุ่ม ขั้นที่ 2 สำรวจวัสดุอย่างอิสระ (Exploration) กระบวนการจัดกิจกรรมที่ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดเตรียมวัสดุศิลปะที่หลากหลายและเหมาะสม รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือสำรวจสัมผัส อย่างอิสระ ให้เด็กปฐมวัยได้สัมผัส ทดลอง และสำรวจวัสดุ ได้เรียนรู้ผ่านการพูดคุย ซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน อีกทั้งครูต้องมีบทบาทในการสนทนา สะท้อนความคิดของเด็ก ขั้นที่ 3 วางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่จะตัดสินใจ เลือกวัสดุที่ได้สำรวจมาคิดและเชื่อมโยงกับประสบการณ์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างสรรค์งานศิลปะที่ได้กำหนดไว้ โดยครูทำหน้าที่สนับสนุนเด็ก ใช้คำถามปลายเปิดในการถามผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้วางแผนก่อนลงมือทำ ขั้นที่ 4 สร้างสรรค์ (Creation) เป็นขั้นตอนที่เด็กลงมือสร้างงานศิลปะด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ทดลอง เปลี่ยนแปลง แก้ปัญหา และปรับแนวคิดระหว่างกระบวนการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบหรือผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเด็กสร้างผลงานตามแนวคิดของตนเอง เด็กได้ทดลองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง และขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนและสะท้อนคิด (Sharing & Reflective Dialogue) กระบวนการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้แลกเปลี่ยนและสะท้อนความคิดและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนเอง ผ่านการแสดงออก การรับรู้ และการใช้ภาษา โดยเด็กสามารถอธิบายแนวคิด กระบวนการทำงาน การตัดสินใจ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดระหว่างการสร้างสรรค์ผลงาน ครูทำหน้าที่สนับสนุนการสะท้อนการคิดด้วยการตั้งคำถามปลายเปิดและการรับฟังอย่างไม่ตัดสิน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ขั้นตอนกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ที่มีต่อความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย

สรุปและข้อเสนอแนะ

เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีความยืดหยุ่นทางความคิดหลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม ทั้งคะแนนเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรม แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวสามารถส่งเสริมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยได้ โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้คิด ทดลอง ปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับครูและเพื่อน ซึ่งช่วยให้เด็กสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด ยอมรับวิธีการที่หลากหลาย และเลือกแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สะท้อนให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กลงมือปฏิบัติร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ 1) ควรจัดสภาพแวดล้อมและเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกใช้วัสดุในการสร้างสรรค์ผลงานอย่างอิสระ 2) ครูควรโดยใช้คำถามปลายเปิดและส่งเสริมให้เด็กแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาด้วยตนเอง และ 3) ควรกำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่นตามลักษณะของกิจกรรม เพื่อให้เด็กได้คิด ทดลอง และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป คือ 1) ควรศึกษาผลของการจัดกิจกรรมในระยะยาวเพื่อพิจารณาความคงทนของการพัฒนาความยืดหยุ่นทางความคิด และ 2) ควรเปรียบเทียบผลของการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการร่วมกับรูปแบบการจัดกิจกรรมอื่น เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการส่งเสริมความยืดหยุ่นทางความคิดของเด็กปฐมวัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุ 3 - 6 ปี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____. (2568). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2568. เรียกใช้เมื่อ 28 มิถุนายน 2569 จาก https://curriculum68.go.th/preschool-curriculum-3-6/

วราภรณ์ เอี่ยมทรัพย์ และชลาธิป สมาหิโต. (2565). ผลการจัดกิจกรรมศิลปะที่เน้นกระบวนการที่มีต่อการคิดเชิงบริหารสมองด้านทักษะปฏิบัติของเด็กปฐมวัย. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 37(3), 38-48.

ศุภรัตน์ เลิศสุทธิไกรศรี และคณะ. (2566). ผลของการจัดกิจกรรมศิลปะแบบเน้นกระบวนการที่มีต่อทักษะการชี้นำตนเองของเด็กปฐมวัย. วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต, 17(1), 198-211.

Bongiorno, L. (2014). How process-focused art experiences support preschoolers. Teaching Young Children, 7(3), 18-19.

Botella, M. et al. (2022). The Creative Process and Emotions of Pupils in a Training Context witha Design Project. Journal of Intelligence, 10(4), 108. https://doi.org/10.3390/jintelligence 10040108

Bruner, J. (1966). Toward a Theory of Instruction. Cambridge: Harvard University Press.

Diamond, A. (2013). Executive functions. Annual review of psychology, 64, 135-168. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143750

Eisner, E. W. (2002). The arts and the creation of mind. London: Yale University Press.

Piaget, J. (1951). Play, Dreams and Imitation in Childhood. London: Psychology Press.

Sullivan, G. (2005). Art Practice as Research: Inquiry in the Visual Arts. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Syafitri, M. (2024). The Impact of the Arts on Children's Cognitive Development. Journal of Studies on Art, Culture and Society, 1(2), 56-61.

Thomson, P. et al. (2025). The Researching the Arts in Primary Schools Project. In research report School of Education. University of Nottingham.

UNICEF. (2018). Learning through play: Strengthening learning through play in early childhood education programmes. Retrieved June 9, 2026, from https://www.unicef.org/sites/default/files/2018-12/UNICEF-Lego-Foundation-Learning-through-Play.pdf

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

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 13-21

บทความวิจัย

หลักอนุปุพพิกถาในฐานะปัจจัยสร้างศรัทธา: การศึกษาจากคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท*

ANUPUBBIKATHA AS A FACTOR IN CREATING FAITH IN THERAVADA BUDDHISM

พระรังสรรค์ พิมพา[1*], พระศรีสมโพธิ (วรัญญู สอนชุน)[2], พระครูสุธีธรรมบัณฑิต (ไฮ้ แซ่ฉั่ว)[2]

Phra Rangsan Phimpa[1*], Phra Srisombhot (Waranyu Sonchun)[2], Phrakhru Sudhidhambundit (Hai Saechua)[2]

[1]หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กำแพงเพชร กำแพงเพชร ประเทศไทย

[1]Bachelor of Arts Program in Buddhist Management, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Kamphaeng Phet College, Kamphaeng Phet, Thailand

[2]หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ นครสวรรค์ ประเทศไทย

[2]Doctor of Philosophy Program in Buddhist Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhonsawan Campus, Nakhonsawan, Thailand

*Corresponding author E-mail: r2p072@gmail.com

*Tel: 087-520-8426

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักอนุปุพพิกถาในพระพุทธศาสนาเถรวาท 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของอนุปุพพิกถา และ 3) วิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา เป็นการวิจัยเชิงเอกสารศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา ปกรณ์วิเสส และวรรณกรรมทางพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า 1) อนุปุพพิกถาเป็นหลักธรรมที่ลักษณะเนื้อหาลุ่มลึกไปเป็นชั้น ๆ เรียงจากง่ายไปหายาก พระพุทธเจ้าทรงแสดงโปรดบุคคลเพื่อฟอกจิตให้ผ่องใส ดุจผ้าที่ซักฟอกสะอาดแล้วควรรับน้ำย้อมอย่างดี คือ อริยสัจ 4 ต่อไป 2) อนุปุพพิกถามีองค์ ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) ทานกถา การพรรณนาเรื่องทาน 2) สีลกถา การพรรณนาเรื่องศีล 3) สัคคกถา การพรรณนาเรื่องสวรรค์ 4) กามาทีนวกถา การพรรณนาเรื่องโทษของกาม และ 5) เนกขัมมานิสังสกถา การพรรณนาเรื่องอานิสงส์ของการออกจากกาม เป็นเครื่องมือขัดเกลาจิตและปรับทัศนคติผู้ฟังให้เป็นสัมมาทิฏฐิบุคคลจากเหตุการณ์ที่ประสบในชีวิตประจำวันก่อนจะรับฟังธรรมส่วนละเอียดอย่างสามุกกังสิธรรมเทศนา 3) การแสดงอนุปุพพิกถาเป็นการสอนเพื่อสร้างความเชื่อและยกระดับจากความศรัทธาแบบ “โลกิยสัทธา” (ความเชื่อในกรรมและผลของกรรมผ่านทาน-ศีล-สวรรค์) สู่ความศรัทธาแบบ “โลกุตตรสัทธา” (ความเชื่อปัญญาตรัสรู้ผ่านการเห็นโทษของกามและอานิสงส์การออกจากกาม) จากนั้นจึงทรงแสดงอริยสัจ 4 มีทั้งกลุ่มที่สละชีวิตทางโลกออกบวชเพื่อความพ้นทุกข์ และกลุ่มอุบาสกอุบาสิกา ซึ่งเป็นฐานรากสืบทอดพระศาสนามาจนถึงปัจจุบัน

คำสำคัญ: พระพุทธศาสนา, พระไตรปิฎก, ศรัทธา, อนุปุพพิกถา

Abstract

This research article to: 1) Study the principle of Anupubbikatha (Progressive Sermon) in Theravada Buddhism; 2) Analysis the components of Anupubbikatha; and 3) Analyze the principle of Anupubbikatha as a factor in creating faith in Buddhism. This study employs a documentary research methodology, analyzing data from the Tipitaka, Commentaries (Atthakatha), Sub-

*Received June 7, 2026; Revised June 25, 2026; Accepted July 11, 2026

commentaries (Tika and Anutika), special treatises (Pakaranavisesa), and relevant Buddhist literature. The research findings were as follows: 1) Anupubbikatha is a Dhamma principle expounded by the Buddha for householders to purify their minds. Its content deepens progressively in stages, ranging from simple to profound levels. 2) Anupubbikatha comprises five components, namely: 1) Dana-katha (talk on giving), 2) Sila-katha (talk on morality), 3) Sagga-katha (talk on heaven), 4) Kama-adinava-katha (talk on the danger of sensual pleasures), and 5) Nekkhamma-anisamsa-katha (talk on the benefits of renunciation). The immediate objective of this sermon is not to lead listeners to instant enlightenment, but rather to refine their minds and adjust their views toward Right View (Samma-ditthi). 3) The expounding of Anupubbikatha serves as a teaching mechanism to elevate human faith from "Mundane Faith" (Lokiya-saddha) a belief in Kamma and its fruits through giving, morality, and heaven to "Supramundane Faith" (Lokuttara-saddha), which is faith rooted in the wisdom of enlightenment gained by recognizing the perils of sensual pleasures and the advantages of renunciation. This process has fostered a resilient Buddhist community, encompassing both those who renounced worldly life to ordain for the cessation of suffering, and lay devotees (Upasaka and Upasika) who have served as the foundation sustaining Buddhism to the present day.

Keywords: Buddhism, Tipitaka, Faith, Anupubbikatha

บทนำ

พระพุทธศาสนาได้ถือกำเนิดขึ้นมาโดยการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า อดีตเจ้าชายกษัตริย์ศากยะที่ทรงมีความเบื่อหน่ายในชีวิตทางโลกและได้เสด็จออกผนวชเพื่อค้นหาคำตอบของปัญหาอันเนื่องด้วยการเวียนว่ายเกิดแก่เจ็บตายไม่มีที่สิ้นสุด ในที่สุดพระองค์ทรงค้นพบความจริงดังกล่าวและได้นำเอาความจริงเหล่านั้นออกมาเผยแผ่แก่ชาวโลก พระพุทธศาสนาเข้าสู่ประเทศไทยประมาณปีพุทธศักราช 236 ร่วมสมัยกับประเทศศรีลงกาเมื่อครั้งทำสังคายนาครั้งที่ 3 โดยการนำของท่านพระโมคคัลลีบุตรติสสเถระอุปถัมภ์โดยพระเจ้าอโศกมหาราชและส่งสมณทูตออกเผยแผ่พระพุทธศาสนา 9 สาย ประเทศไทยจัดเป็นสายที่ 8 ซึ่งมีพระโสณะและพระอุตตระมาเผยแผ่ยังดินแดนที่เรียกว่า "สุวรรณภูมิ" (คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) ทำให้การดำเนินชีวิตตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีและความเชื่อของคนในชาติตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันล้วนได้รับอิทธิพลจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักไตรสิกขา (อง.ติก. 20/87/312) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) อริยสัจ 4 (วิ.ม. 4/14/21) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) อริยมรรคมีองค์ 8 (วิ.มหา. 1/199/185) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนผ่านจากอดีตมาสู่ยุคปัจจุบันเกิดความเชื่อมากมายในสังคมทั้งความเชื่อตามบรรพบุรุษ เชื่อตามหลักศาสนา เชื่อเรื่องโชคลาง เชื่อเกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บ เชื่อเกี่ยวกับไสยศาสตร์ เชื่อเรื่องฮวงจุ้ย เชื่อเกี่ยวกับเรื่องเลขเด็ด และเชื่อเกี่ยวกับข่าวเท็จตื่นข่าว (พระสุทัศวัฒน์ จรณเมธี (หนุนสุวัฒนกุล), 2565) ซึ่งความเชื่อทั้งหลายเหล่านี้นำมาซึ่งความศรัทธาแต่ถ้าหากปราศจากปัญญากำกับจะเรียกว่า อธิโมกข์ คือ การน้อมใจเชื่อหรือเชื่อตามเขามา และอาจทำให้กลายเป็นความงมงายได้ในที่สุด (ณัฐชยานันทน์ ทองสาริ, 2564)

ในสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรมในการขัดเกลากิเลสพัฒนาจิตผู้ฟังให้เป็นผู้มีปัญญาปรับทัศนคติและความเชื่อที่ถูกต้องสร้างความศรัทธาไปตามครรลองแห่งธรรม เป็นพระธรรมเทศนาที่แสดงไปตามลำดับ จากง่ายไปหายาก เพื่อทำให้จิตใจของผู้ฟังเกิดความแจ่มใส สะอาดหมดจด มีความประณีต มีจิตที่พร้อมรับฟังธรรมที่มีความละเอียดมากขึ้น และมีความเข้าใจในธรรมส่วนปรมัตถ์ (พระมหาอนันตชัย ฐิตชโย (สิมลี) และ

คณะ, 2566) หลักธรรมนี้เรียกว่า “อนุปุพพิกถา” (วิ.ม. 4/26/32) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) หรือ “อนุปุพพีกถา” (ที.สี. 9/298/109) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) มี 5 ประการ ได้แก่ 1) ทานกถา เรื่องทาน กล่าวถึงการให้ การเสียสละการเผื่อแผ่แบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) สีลกถา เรื่องศีล กล่าวถึงการประพฤติที่ถูกต้องดีงามควบคุมกายและวาจาให้เป็นปกติ 3) สัคคกถา เรื่องสวรรค์ กล่าวถึงความสุข ความเจริญและผลอันน่าปรารถนาซึ่งเป็นส่วนดีของกาม ที่จะพึงเข้าถึงได้นั้นก็เมื่อประพฤติดีงามตามหลักการให้ทานและรักษาศีล 4) กามาทีนวกถา เรื่องโทษแห่งกาม กล่าวถึงส่วนเสีย ข้อเสีย ข้อบกพร่องของกาม และผลร้ายที่สืบเนื่องจากกาม เป็นสิ่งที่ไม่ควรหลงใหลหมกมุ่นมัวเมา รู้จักที่จะหน่ายถอนตนออกจากกาม และ 5) เนกขัมมานิสังสกถา เรื่องอานิสงส์การออกจากกาม กล่าวถึงผลดีของการไม่หมกมุ่นมัวเมาในกาม และการให้มีฉันทะแสวงหาความดีงามและความสุขอันความสงบที่ประณีตยิ่งขึ้น (ธัญสมร อุปภักดี และสุวิญ รักสัตย์, 2568) พระพุทธองค์ทรงสร้างความเชื่อที่ถูกต้องให้ผู้ฟังได้เกิดปัญญาผ่านกระบวนการอนุปุพพิกถาทั้ง 5 ข้อ เมื่อจิตของผู้ฟังธรรมได้ถูกขัดให้หมดจดผ่องแผ้วแล้วจากนั้นจึงทรงตรัสแสดงอริยสัจ 4 เป็นลำดับต่อไป

เมื่อได้ฟังอนุปุพพิกถา 5 และอริยสัจ 4 จากพระพุทธเจ้าแล้ว มีทั้งกลุ่มคนที่สละชีวิตทางโลกออกบวชศึกษาพระธรรมวินัยในสำนักของพระบรมศาสนา หรือหากไม่ออกบวชก็เลื่อมใสศรัทธาในพระรัตนตรัยว่าเป็นที่พึ่งที่ระลึกอันสูงสุดในการดำเนินชีวิตเป็นสัมมาทิฐิบุคคล เป็นกำลังหลักในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาในสมัยนั้น

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าอนุปุพพิกถาเป็นหลักธรรมสำคัญเพราะเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงเทศนาขัดเกลากิเลสจิตใจ ปรับทัศนคติความเชื่อความศรัทธาของผู้ฟังให้ถูกต้องและประพฤติปฏิบัติดำเนินชีวิตตามทางสายกลาง และยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับประเด็นของหลักอนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความความศรัทธาที่ถูกต้องตามหลักอนุปุพพิกถาในสังคมชาวพุทธสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักอนุปุพพิกถาในพระพุทธศาสนาเถรวาท
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของอนุปุพพิกถา
3. เพื่อวิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เรื่อง “วิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา” เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) วิเคราะห์ข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อรรถกถา ฎีกา ปกรณ์วิเสส วรรณกรรมทางพระพุทธศาสนา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ 1) เอกสารขั้นปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา คัมภีร์ปกรณ์วิเสส และ 2) เอกสารขั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่ หนังสือ และตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา

เครื่องมือการวิจัย เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้โดยได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนาในการวิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสารขั้นปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ ข้อมูลจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา และคัมภีร์ปกรณ์วิเสส 2) ศึกษาข้อมูลจากเอกสารขั้นทุติยภูมิ (Secondary Source)

ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ และตำราที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดย 1) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) 2) การตีความหมาย (Interpretation) และ 3) การสังเคราะห์ (Synthesis) เกี่ยวกับหลักอนุปุพพิกถาที่ปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา คัมภีร์ปกรณ์วิเสส และวรรณกรรมทางพระพุทธศาสนา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัย

1. อนุปุพพิกถาความหมายทั้งในเชิงนิรุกติศาสตร์ คัมภีร์ และทัศนะของนักปราชญ์ รวมถึงการรวบรวมประวัติการแสดงธรรมของพระพุทธเจ้า “อนุปุพพิกถา” หมายถึง วาจาที่เป็นเครื่องกล่าวไปตามลำดับหรือเทศนาที่แสดงเนื้อความลุ่มลึกลงไปเป็นชั้น ๆ เรียงจากง่ายไปหายากและลึกซึ้ง โดยอรรถกถาเปรียบพุทธวิธีการสอนนี้ว่าเป็นการฟอกอัธยาศัยของผู้ฟังให้บริสุทธิ์สะอาด ดุจการซักฟอกผ้าขาวให้สะอาดหมดจดให้พร้อมรับน้ำย้อมสีต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งน้ำย้อมในที่นี้คือ “อริยสัจ 4” โดยอนุปุพพิกถานั้นมี 5 ประการ ได้แก่ 1) ทานกถา การพรรณนาเรื่องการให้และการเสียสละ 2) สีลกถา การพรรณนาเรื่องศีล 3) สัคคกถา การพรรณนาเรื่องสวรรค์ 4) กามาทีนวกถา การพรรณนาโทษและความต่ำทรามของกาม และ 5) เนกขัมมานิสังสกถา การพรรณนาอานิสงส์แห่งการออกจากกาม การแสดงอนุปุพพิกถาในสมัยพุทธกาลถือเป็นแม่แบบชัดเจนที่สุด คือ การแสดงธรรมโปรดยสกุลบุตร นอกจากนี้ยังมีการแสดงธรรมโปรดบุคคลอีกหลายกลุ่ม เช่น บิดา-มารดา และอดีตภรรยาของพระยสะ จนได้ประกาศตนเป็นเตวาจิกอุบาสกคนแรกในโลกและอุบาสิกาคู่แรกในโลก การโปรดพระเจ้าพิมพิสารและพราหมณ์คหบดีจำนวนมาก การโปรดอนาถบิณฑิกเศรษฐี จนถึงการโปรดบุคคลที่สังคมรังเกียจอย่างชายโรคเรื้อนชื่อสุปปพุทธะ ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าพระพุทธเจ้าทรงเลือกใช้อนุปุพพิกถาเพื่อขจัดนิวรณ์และฟอกจิตใจของผู้ฟังที่มีอุปนิสัยวาสนาแตกต่างกันให้มีความพร้อมก่อนจะแสดงอริยสัจ 4 และนอกจากนี้ ยังพบว่า การแสดงธรรมโดยลำดับยังถือเป็นพุทธประเพณี ดังปรากฏในเรื่องพระวิปัสสีพุทธเจ้าในอดีตกาล

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบของอนุปุพพิกถาของงานวิจัยฉบับนี้ ที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับพุทธวิธีในการแสดงธรรม และรายละเอียดของหลักอนุปุพพิกถา 5 ประการ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

2.1 พุทธวิธีและลีลาในการแสดงธรรม พระพุทธเจ้าทรงมีพุทธกิจและพุทธวิธีสอนที่หลากหลายเพื่อประโยชน์แก่ชาวโลก โดยทรงใช้ลีลาการสอน 4 ประการ คือ 1) สันทัสสนา ชี้แจงให้เห็นชัด 2) สมาทปนา ชักจูงให้เห็นจริง 3) สมุตเตชนา เร้าใจให้อาจหาญ และ 4) สัมปหังสนา ชโลมใจให้ร่าเริง จากการวิเคราะห์ พบว่าพระพุทธองค์ทรงใช้วิธีสันทัสสนาในส่วนของทานกถาและสีลกถา ทรงใช้สมาทปนาและสัมปหังสนาในส่วนของสัคคกถาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และทรงใช้สมุตเตชนาในส่วนของกามาทีนวกถาและเนกขัมมานิสังสกถาเพื่อให้ผู้ฟังเด็ดเดี่ยวพอที่จะสลัดจิตออกจากกาม

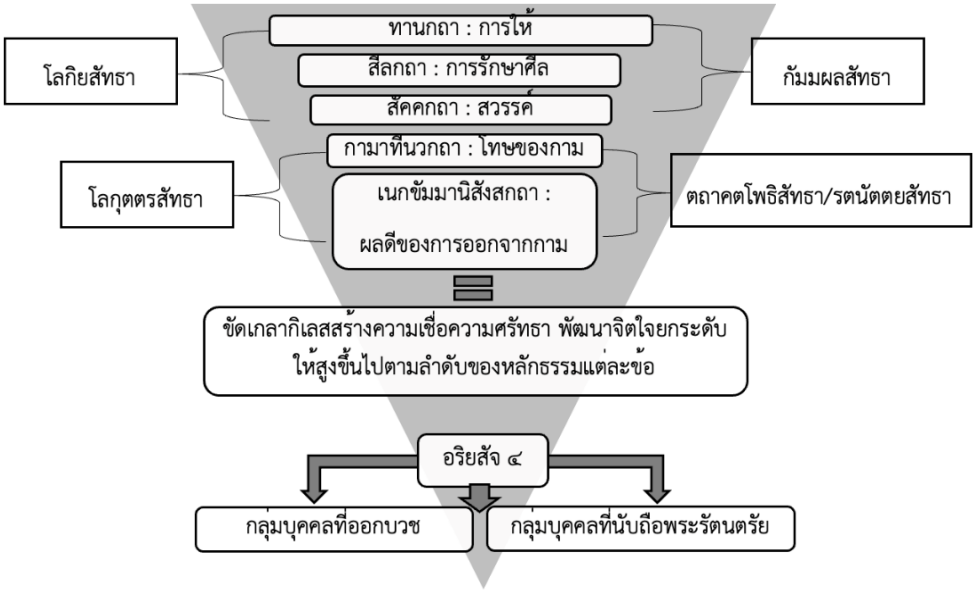
2.2 งานวิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของอนุปุพพิกถา 5 ประการ ที่เรียงลำดับจากง่ายไปหายากไว้ดังนี้ 1) ทานกถา (การพรรณนาเรื่องทาน) เป็นบันไดขั้นแรกที่คฤหัสถ์ปฏิบัติได้ง่ายที่สุด เพื่อขจัดความตระหนี่และความโลภในจิตใจ 2) สีลกถา (การพรรณนาเรื่องศีล) เป็นการฝึกหัดกายและวาจาให้เป็นปกติ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคมและหยุดการสร้างกรรมใหม่ ศีลถือเป็น “มนุษยธรรม” ที่ทำให้คนต่างจากสัตว์ 3) สัคคกถา (การพรรณนาเรื่องสวรรค์) แสดงถึงผลดีหรืออานิสงส์ที่เกิดจากการบำเพ็ญทานและศีล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ฟังเห็นผลแห่งความดีที่เป็นรูปธรรมในรูปแบบของกามสุขที่น่าปรารถนา 4) กามาทีนวกถา (การพรรณนาโทษแห่งกาม) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าสวรรค์หรือกามสุขนั้นมีข้อบกพร่องมีคุณน้อยมีโทษมาก และเจือด้วยทุกข์ เพื่อให้

ผู้ฟังเกิดความสลดใจและไม่หลงมัวเมา และ 5) เนกขัมมานิสังสกถา (การพรรณนาอานิสงส์แห่งการออกจากกาม) การแสดงทางออกและความสุขที่ประณีตกว่าจากการไม่หมกมุ่นในกาม เพื่อเตรียมจิตใจให้พร้อมรับฟังธรรมขั้นสูงต่อไป

2.3 การแสดงอนุปุพพิกถามิได้มุ่งหวังให้ผู้ฟังบรรลุธรรมในทันที เพื่อขัดเกลาจิตใจและปรับพื้นฐานความรู้ให้เป็นสัมมาทิฏฐิ เข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง เมื่อจิตใจของผู้ฟังบริสุทธิ์ดีแล้ว พระพุทธองค์จึงจะทรงแสดงอริยสัจ 4 เพื่อให้ผู้ฟังเกิดธรรมสังเวชและรู้วิธีออกจากทุกข์อย่างแท้จริง อนุปุพพิกถาจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความศรัทธาและยกระดับจิตใจมนุษย์ให้พร้อมต่อการบรรลุธรรมสูงสุด

3. พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักอนุปุพพิกถาโปรดคฤหัสถ์ผู้มีบุญบารมีมาก และมีอินทรีย์ที่กล้าแกร่ง เพื่อสร้างความเชื่อความศรัทธาให้บังเกิด โดย อนุปุพพิกถา มี 5 ประการ ได้แก่ 1) ทานกถา 2) สีลกถา 3) สัคคกถา 4) กามาทีนวกถา และ 5) เนกขัมมานิสังสกถา ส่วนศรัทธาในพระพุทธศาสนา คือ ความเชื่อที่ประกอบด้วยเหตุผล มี 4 ประการ ได้แก่ 1) กัมมสัทธา คือ เชื่อกรรม เชื่อการกระทำ เชื่อกฎแห่งกรรม เชื่อว่ากรรมมีอยู่จริง 2) วิปากสัทธา คือ เชื่อวิบาก เชื่อผลของกรรม เชื่อผลของกรรมมีจริง 3) กัมมัสสกตาสัทธา คือ เชื่อความที่สัตว์มีกรรมเป็นของของตน เชื่อว่าแต่ละคนเป็นเจ้าของกรรมจะต้องรับผิดชอบเสวยวิบากเป็นไปตามกรรมของตน และ 4) ตถาคตโพธิสัทธา คือ ความเชื่อการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า มั่นใจในองค์พระตถาคตว่าทรงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะ ส่วนศรัทธาที่มีหลักฐานในพระคัมภีร์ชั้นอรรถกถา ได้แก่ สัทธา 2 ได้แก่ 1) กัมมผลสัทธา คือ เชื่อกรรม ผลของกรรม เชื่อกฎแห่งกรรม จัดเป็น “โลกิยสัทธา” และ 2) ตถาคตโพธิสัทธา หรือ รตนัตตยสัทธา คือ เชื่อปัญญาตรัสรู้ของตถาคตหรือเชื่อพระรัตนตรัย จัดเป็น “โลกุตตรสัทธา” ในส่วนของทานกถา สีลกถา และสัคคกถา จัดเข้าอยู่ในกัมมผลสัทธา คือ ความเชื่อกรรม เชื่อผลของกรรม เชื่อกฎแห่งกรรม ส่วนกามาทีนวกถาและเนกขัมมานิสังสกถา จัดเข้าอยู่ในตถาคตโพธิสัทธา หรือ รตนัตตยสัทธา คือ ความเชื่อปัญญาตรัสรู้ของตถาคตหรือเชื่อพระรัตนตรัย หากถูกต้องจริงแท้เห็นประจักษ์ด้วยปัญญามั่นคงไม่หวั่นไหวแล้วนั้นจัดว่าเป็น

เมื่อคฤหัสถ์ได้สดับรับฟังอนุปุพพิกถาแล้วจึงเกิดศรัทธาเลื่อมใสไปตามลำดับ และเมื่อพระพุทธองค์ทรงทราบว่าผู้ฟังธรรมมีศรัทธาตั้งมั่นในพระรัตนตรัยอย่างดีแล้วจะทรงแสดงสามุกกังสิกธรรมเทศนา คือ อริยสัจ 4 ประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เพื่อให้ผู้ฟังเกิดธรรมสังเวชรู้เห็นถึงความเป็นจริงและรู้วิธีการออกจากทุกข์อย่างแท้จริง โดยบังเกิดผลจากการแสดงธรรมชุดนี้ (อนุปุพพิกถา 5 + อริยสัจ 4) แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ฟังธรรมแล้วออกบวช เช่น พระยสะและพระสหาย พระภัททวัคคีย์ เป็นต้น และกลุ่มที่ 2 ฟังธรรมแล้วเลื่อมใสในพระรัตนตรัยแต่ไม่ออกบวช เช่น พราหมณ์เพลัฏฐะ บิดา-มารดา-อดีตภรรยาของพระยสะ อนาถบิณฑิกเศรษฐี



ภาพที่ 1 อนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา

อภิปรายผล

1. อนุปุพพิกถาในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงโปรดบุคคลเพื่อฟอกจิตใจให้บริสุทธิ์ผ่องใส โดยในคัมภีร์พระไตรปิฎกกล่าวเปรียบเทียบจิตใจของผู้ฟังอนุปุพพิกถาว่าดุจผ้าที่ซักฟอกสะอาดแล้วควรรับน้ำย้อมอย่างดี ซึ่งเนื้อหาของอนุปุพพิกถานั้นมีความลุ่มลึกลงไปเป็นชั้น ๆ เป็นลำดับเรียงจากง่ายไปหายากทำให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจหลักธรรมที่ง่ายไปจนถึงหลักธรรมที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นไปได้ตามละระดับชั้นของหลักธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสุนทรขันติรัต (คำนึง ขนฺติพโล) ที่ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์อนุปุพพิกถาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก พบว่า อนุปุพพิกถา คือ พระธรรมเทศนาที่แสดงไปตามลำดับ เพื่อฟอกและขัดเกลาอัธยาศัยของผู้ฟังให้สะอาดหมดจด และประณีตลึกซึ้งขึ้นไปเป็นชั้น ๆ เรียงลำดับจากง่ายไปหายากจนจิตใจของผู้ฟังให้พร้อมที่รับฟังอริยสัจ 4 โดยหลักธรรมอนุปุพพิกถานี้พระพุทธเจ้าจะแสดงแก่คฤหัสถ์หรือฆราวาส (ผู้ครองเรือน) เพราะอนุปุพพิกถามีเนื้อหาของการให้ทาน การรักษาศีล สวรรค์ โทษของกาม และเนกขัมมะ ฆราวาสมีโอกาสได้ประสบมากกว่าบรรพชิต (พระครูสุนทรขันติรัต (คำนึง ขนฺติพโล), 2561)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบของอนุปุพพิกถาของงานวิจัยฉบับนี้ มุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับพุทธวิธีในการแสดงธรรม และรายละเอียดของอนุปุพพิกถา 5 ประการ ดังนี้

2.1. พุทธวิธีและลีลาในการแสดงธรรม พระพุทธเจ้าทรงมีพุทธกิจและพุทธวิธีสอนที่หลากหลายเพื่อประโยชน์แก่ชาวโลก โดยการแสดงธรรมมักเกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขาและอริยสัจ 4 สอนให้ผู้ฟังเกิดปัญญาบรรลุธรรมรู้วิธีการออกจากวัฏสงสารก้าวข้ามพ้นการเวียนว่ายตายเกิดในสังสารวัฏ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตชิน อิสระภาณุวงค์ และคณะ ที่ได้วิจัยเรื่อง การบรรลุธรรมของฆราวาสที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา พบว่าหลักธรรมที่ผู้บรรลุธรรมส่วนมากได้ฟังเหมือนกัน คือ อนุปุพพิกถาและอริยสัจ 4 เป็นวิธีการสอนในแบบอนุสาสนีปาฏิหาริย์ คือ การแสดงธรรมไปตามลำดับ ฆราวาสที่บรรลุธรรมมีความมั่นคงในพระรัตนตรัยในศีล สมาธิ และปัญญา การประพฤติปฏิบัติตนของฆราวาสเพื่อการบรรลุธรรม ได้แก่ การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา คือ อธิสีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขาให้สมบูรณ (เตชิน อิสระภาณุวงค์, 2562)

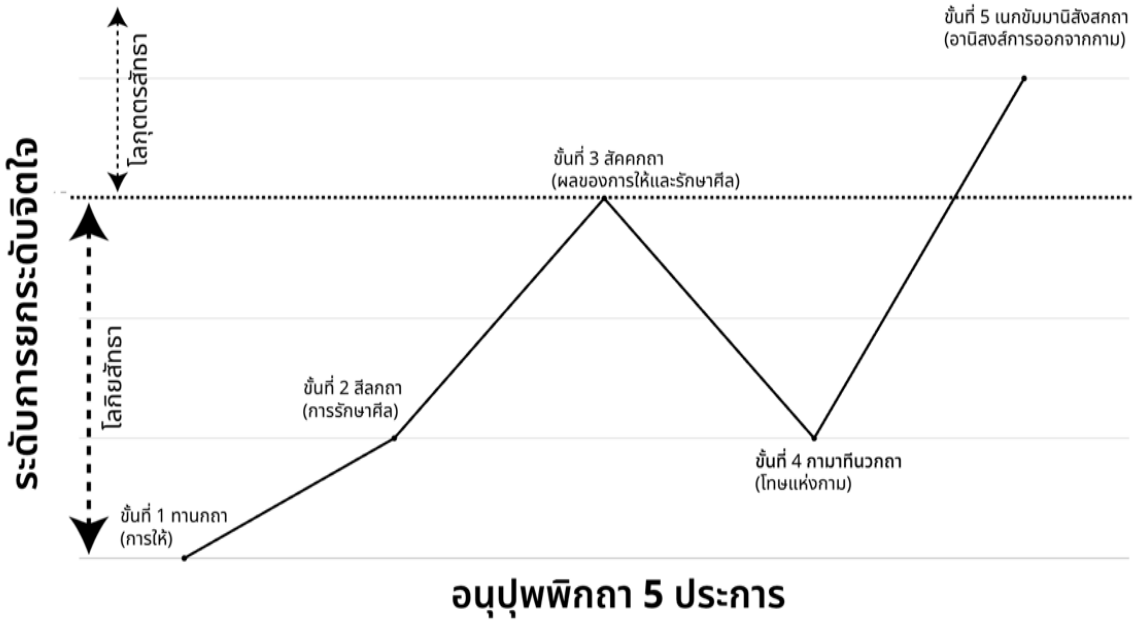
2.2 รายละเอียดและการวิเคราะห์องค์ประกอบ 5 ประการ โดยงานวิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของอนุปุพพิกถาที่เรียงลำดับจากง่ายไปหายาก ดังนี้ 1) ทานกถา บันไดขั้นแรกที่คฤหัสถ์ปฏิบัติได้ง่ายที่สุดเพื่อขจัดความตระหนี่และความโลภ 2) สีลกถา การฝึกหัดกายและวาจาให้เป็นปกติ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคมและหยุดการสร้างกรรมใหม่ ศีลถือเป็นมนุษยธรรมที่ทำให้คนต่างจากสัตว์ 3) สัคคกถา ผลดีหรืออานิสงส์ที่เกิดจากการบำเพ็ญทานและศีล สร้างแรงจูงใจให้เห็นผลที่เป็นรูปธรรมในรูปแบบกามสุขที่น่าปรารถนา 4) กามาทีนวกถา ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าสวรรค์หรือกามสุขนั้นมีข้อบกพร่องมีคุณน้อยมีโทษมากและเจือด้วยทุกข์เพื่อให้เกิดความสลดใจไม่หลงมัวเมา และ 5) เนกขัมมานิสังสกถา แสดงทางออกและความสุขที่ประณีตกว่าจากการไม่หมกมุ่นในกาม เพื่อเตรียมจิตใจให้พร้อมรับฟังธรรมขั้นสูงต่อไป การทำทานรักษาศีลเพื่อให้ได้ไปสวรรค์เป็นความดีขั้นต้นที่ปุถุชนพึงกระทำ แต่กามาทีนวกถาสอนให้หักดิบจากความสุขนั้นโดยการกล่าวถึงโทษของกามแล้วจึงกล่าวถึงประโยชน์ที่ยั่งยืนแท้จริงของการออกจากกามหรือการออกบวช ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระรังสรรค์ ติกฺขปญฺโญ (พิมพา) และคณะ ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุปุพพิกถา พบว่าทานกถาเป็นบันไดขั้นแรก เพราะทานเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย ผู้ให้ทานจะมีความเสียสละ มีจิตใจผ่องใส จากนั้นสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับศีลให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตเพื่อให้สังคมมีความสงบสันติสุข สวรรค์ คือ เป้าหมายหรือความสำเร็จที่จะไปถึงได้ รู้จักโทษของสิ่งที่ยั่วยวนใจ เห็นโทษของกิเลสและความยึดติดในวัตถุสิ่งของ ประการสุดท้าย คือ เห็นประโยชน์ของการพาตนเองให้ออกจากความสุขทางโลก หรืออาจเรียกว่าความสุขทางเนื้อหนัง สู่ความเป็นอิสระทางจิตวิญญาณอยู่เหนือความทุกข์ทั้งปวง (พระรังสรรค์ ติกฺขปญฺโญ (พิมพา) และคณะ, 2563)

2.3 การแสดงอนุปุพพิกถาเป็นการขัดเกลาจิตใจผู้ฟังให้เข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริงแล้วจึงทรงแสดงอริยสัจ 4 เพื่อให้ผู้ฟังเกิดธรรมสังเวชและรู้วิธีออกจากทุกข์อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอนันตชัย ฐิตชโย (สิมลี) และคณะ ที่ได้วิจัยเรื่อง วิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาที่มีความสัมพันธ์ต่อการบรรลุธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา พบว่า หลักอนุปุพพิกถาเป็นธรรมเทศนาที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่ผู้ที่มีความเบื่อหน่ายในการครองเรือน เป็นการขัดเกลาจิตใจของผู้ฟังให้มีความสะอาดหมดจด ให้มีความประณีตขึ้นไปโดยลำดับ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับฟังธรรมขั้นต่อไปที่มีความละเอียดมากขึ้น จึงต้องมีการขัดเกลาจิตใจผู้ฟังไปโดยลำดับ (พระมหาอนันตชัย ฐิตชโย (สิมลี) และคณะ, 2566)

3. วิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา พบว่า การแสดงอนุปุพพิกถาของพระพุทธเจ้าสะท้อนให้เห็นถึงพระปรีชาสามารถในการวิเคราะห์จิตใจของผู้ฟังอย่างละเอียด ทรงเลือกใช้กระบวนการสอนที่ประกอบด้วยเหตุผลเพื่อยกระดับมนุษย์จากความศรัทธาแบบ “โลกิยสัทธา” ไปสู่ความศรัทธาแบบ “โลกุตตรสัทธา” สร้างความเชื่อความศรัทธาขั้นพื้นฐานจากสิ่งที่สามารถประสบพบเจอได้ในชีวิตประจำวันไปสู่ความศรัทธา ที่ประกอบด้วย ปัญญาให้กับผู้ฟัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิต บุญละคร และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการแห่งศรัทธาของชาวพุทธในสังคมไทย พบว่า ความเชื่อในพระพุทธศาสนาเน้นความเชื่อ ที่ประกอบด้วย เหตุผลและพิจารณาด้วยปัญญาหาเหตุผลให้เห็นจริงแก่ใจจึงเชื่อเป็นศรัทธาที่สัมปยุตด้วยปัญญา เมื่อมนุษย์ที่มีศรัทธาแล้วจะมีกระบวนของการพัฒนาให้เกิดปัญญาและสามารถพัฒนาขึ้นถึงเป้าหมายสูงสุดของชีวิต คือ การหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงอย่างอิสระ (ลิขิต บุญละคร, 2562) อนุปุพพิกถามิใช่เพียงการเล่าเรื่องตามลำดับ แต่คือ ศาสตร์แห่งการเตรียมดวงปัญญาให้พร้อมรับความจริงอันประเสริฐ ซึ่งส่งผลให้เกิดพุทธบริษัทที่เข้มแข็งทั้งกลุ่มที่สละชีวิตทางโลกออกบวชเพื่อความพ้นทุกข์ และกลุ่มอุบาสกอุบาสิกาผู้เป็นฐานรากสำคัญในการสืบทอดพระศาสนาสืบมาจนถึงปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง “วิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา” ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 อนุปุพพิกถาปัจจัยการสร้างศรัทธาจาก “โลกิยสัทธา” สู่ “โลกุตตรสัทธา”

อนุปุพพิกถาเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่ผู้ฟังเพื่อฟอกจิตใจให้บริสุทธิ์ผ่องใส เนื้อหาความลุ่มลึกลงไปเป็นชั้น ๆ เรียงลำดับจากง่ายไปหายากมี 5 ประการ ได้แก่ 1) ทานกถา (การพรรณนาเรื่องทาน) เป็นบันไดขั้นแรกที่คฤหัสถ์สามารถปฏิบัติได้ง่ายมองเห็นได้ง่ายที่สุด 2) สีลกถา (การพรรณนาเรื่องศีล) เป็นการฝึกหัดกายและวาจาให้เป็นปกติ 3) สัคคกถา (การพรรณนาเรื่องสวรรค์) ซึ่งแสดงถึงผลดีหรืออานิสงส์จากการบำเพ็ญทานและศีลสร้างแรงจูงใจให้ผู้ฟังเห็นผลแห่งความดีที่เป็นรูปธรรมในรูปแบบของกามสุขที่น่าปรารถนา 4) กามาทีนวกถา (การพรรณนาโทษแห่งกาม) ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการออกจากกรอบแห่งพันธนาการของกามสุข ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสวรรค์หรือกามสุขนั้นมีข้อบกพร่องมีคุณน้อยมีโทษมากและเจือด้วยความทุกข์ เพื่อเกิดความสลดใจและไม่หลงมัวเมา และ 5) เนกขัมมานิสังสกถา (การพรรณนาอานิสงส์แห่งการออกจากกาม) การชี้ให้เห็นประโยชน์หรือความสุขที่ประณีตกว่าจากการไม่หมกมุ่นในกาม เพื่อเตรียมจิตให้พร้อมรับฟังธรรมขั้นสูงต่อไป ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความศรัทธาและยกระดับจิตใจมนุษย์ให้สูงขึ้นโดยเริ่มบ่มเพาะความศรัทธาแบบ “โลกิยสัทธา” การเชื่อในกรรมและผลของกรรมผ่านทาน-ศีล-สวรรค์ ไปสู่ความศรัทธาแบบ “โลกุตตรสัทธา” การเชื่อปัญญาตรัสรู้ผ่านการเห็นโทษของกามและอานิสงส์การออกจากกามซึ่งถือเป็นการยกระดับความศรัทธาให้สูงขึ้น อนุปุพพิกถาในฐานะเป็นปัจจัยแห่งการสร้างศรัทธา แสดงให้เห็นการทำหน้าที่บ่มเพาะความศรัทธาในระดับโลกิยะ (ผลของกรรม) และยกระดับจิตไปสู่ความศรัทธาระดับโลกุตตระ (ปัญญาตรัสรู้) เพื่อเตรียมจิตใจของผู้ฟังให้พร้อมรับฟังธรรมะขั้นสูงอย่างอริยสัจ 4 หากสามารถประยุกต์ใช้หลักอนุปุพพิกถาในการสร้างความศรัทธา โดยพิจารณาไตร่ตรองจากสิ่งที่ได้ประสบพบเจอแล้วนำมาสอนตนเองหมั่นทำทาน รักษาศีล และเจริญสมาธิภาวนาจนเกิดปัญญารู้แจ้ง ก็จะทำให้การดำเนินชีวิตมีแก่นสารเดินบนทางสายกลางไปสู่หนทางดับทุกข์ดั่งที่พระพุทธองค์ทรงสั่งสอน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีข้อค้นพบสะท้อนให้เห็นว่า พระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงเลือกใช้อนุปุพพิกถา 5 ประการในการสร้างความศรัทธายกระดับจิตผู้ฟังให้สูงขึ้นไปเป็นลำดับและเป็นขั้นตอนตามลักษณะของธรรมที่แสดงออกมาเป็นชั้น ๆ หลังจากนั้นจึงทรงแสดงอริยสัจ 4 โดยหลักอนุปุพพิกถานี้ 3 ประการแรก ได้แก่ ทานกถา การพรรณนาเรื่องทาน สีลกถา การพรรณนาเรื่องศีล และสัคคกถา การพรรณนาเรื่องสวรรค์ จะเป็นปัจจัยบ่มเพาะในการสร้างความศรัทธาแบบ โลกิยสัทธา เพราะกล่าวถึงการทำความดีที่ปุถุชนทั่วไปเข้าใจได้ง่ายจากการให้ทาน การรักษาศีลแล้วบังเกิดผล คือ ได้สวรรค์สมบัติ แต่สิ่งเหล่านี้ก็ยังข้องเกี่ยววนเวียนอยู่ในบ่วงแห่งเบญจกามคุณ ซึ่งยังมิใช่หนทางหลุดพ้นอย่างแท้จริง จากนั้นทรงแสดงในส่วนของอนุปุพพิกถาอีก 2 ประการ ได้แก่ กามาทีนวกถา การพรรณนาโทษแห่งกาม และเนกขัมมานิสังสกถา การพรรณนาอานิสงส์แห่งการออกจากกาม ซึ่งเป็นปัจจัยยกระดับจิตใจผู้ฟังสู่ความศรัทธาแบบ โลกุตตรสัทธา เพราะได้ทรงกล่าวถึงโทษของการติดอยู่ในกรอบแห่งพันธนาการของกามหรือการหมกมุ่นในบ่วงแห่งกามซึ่งมีคุณน้อยและมีโทษมาก ต่อมาจึงชี้ให้เห็นถึงอานิสงส์หรือประโยชน์ของการออกจากกามเพื่อยกระดับจิตขึ้นไปอีกขั้นสำหรับเตรียมพร้อมเพื่อรับฟังธรรมในส่วนปรมัตถ์ต่อไป อนุปุพพิกถาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความศรัทธาและยกระดับจิตผู้ฟังจากความศรัทธาแบบ “โลกิยสัทธา” การเชื่อผลของกรรมสู่ความศรัทธาแบบ “โลกุตตรสัทธา” เชื่อปัญญาตรัสรู้ธรรม เพื่อให้ผู้ฟังพร้อมรับฟังธรรมะขั้นสูงอย่างอริยสัจ 4 ซึ่งคุณค่าของกระบวนการนี้หากประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยเปลี่ยนผ่านสภาวะจิตของชาวพุทธในสังคมปัจจุบันจากความเชื่อที่ไร้รากฐานและงมงายในสิ่งต่าง ๆ ภายนอก สู่ความศรัทธามั่นคงที่มีปัญญากำกับอันจะเป็นเกราะป้องกันสำคัญยิ่งท่ามกลางกระแสวัตถุนิยมและการตื่นข่าวเท็จได้อย่างยั่งยืน หากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในลักษณะของการประยุกต์ใช้หลักอนุปุพพิกถาในการเทศนาสั่งสอนญาติโยมในการสร้างความศรัทธา ที่ประกอบด้วย ปัญญากำกับจิต ควรจัดให้มีคู่มือการแสดงธรรมตามหลักอนุปุพพิกถา เพื่อให้พระภิกษุสามเณรผู้แสดงธรรมได้ศึกษา เรียนรู้

และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการเทศนาลักษณะนี้โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ผู้ฟังธรรม ออกแบบการเทศน์การสอนธรรมให้เรียงลำดับจากง่ายไปหายาก เพื่อยกระดับจิตใจผู้ฟังขึ้นไปที่ละขั้นก่อนจะแสดงธรรมในส่วนที่ยากขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2560). พระพุทธศาสนาเถรวาท (Theravada Buddhism). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณัฐชยานันทน์ ทองสาริ. (2564). ศรัทธาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสู่ปัญญา. วารสารวิชาการแห่งอนาคต, (1), 23-32.

เตชิน อิสระภาณุวงค์. (2562). ศึกษาการบรรลุธรรมของฆราวาสที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา. ใน พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธัญสมร อุปภักดี และสุวิญ รักสัตย์. (2568). รูปแบบการดำเนินชีวิตที่สมดุลในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบฉับไวตามแนวอนุปุพพิกถา. ใน ศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระครูสุนทรขันติรัต (คำนึง ขนฺติพโล). (2561). การศึกษาวิเคราะห์อนุปุพพิกถาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก. ใน พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอนันตชัย ฐิตชโย (สิมลี) และคณะ. (2566). วิเคราะห์หลักอนุปุพพิกถาที่มีความสัมพันธ์ต่อการบรรลุธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา. ใน พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระรังสรรค์ ติกฺขปญฺโญ (พิมพา) และคณะ. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุปุพพิกถา. ใน พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุทัศวัฒน์ จรณเมธี (หนุนสุวัฒนกุล). (2565). ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับความเชื่อของสังคมไทยตามหลักกาลามสูตร. ใน พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ลิขิต บุญละคร. (2562). การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการแห่งศรัทธาของชาวพุทธในสังคมไทย. ใน พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 22-31

บทความวิชาการ

การยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชน: การบูรณาการทฤษฎี ปัจจัยเชิงสังคม ทุนทางสังคม และการมีส่วนร่วม*

TECHNOLOGY ACCEPTANCE IN COMMUNITY CONTEXTS: INTEGRATING THEORY, SOCIAL FACTORS, SOCIAL CAPITAL AND PARTICIPATION

ทิพย์วรินทร์ รัตนภูมิภักดี*, รัชยา ภักดีจิตต์, อาทิตยา พิพัฒน์พงศ์อำไพ
Tipwarin Rattanaphumpakdee*, Rachaya Pakdeejit, Arthitiya Pipatpongumpai
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ นครปฐม ประเทศไทย
College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Nakhon Pathom, Thailand
*Corresponding author E-mail: Tipwarin.rat@rmutr.ac.th
*Tel: 089-997-5319

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชนจากทฤษฎีและงานวิจัยร่วมสมัย 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสังคม ทุนทางสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 3) พัฒนากรอบแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชน โดยบูรณาการมุมมองทางทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี ทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม ทฤษฎีทุนทางสังคม ปัจจัยทางสังคม และแนวคิดการมีส่วนร่วม โดยใช้การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Literature Review) อ้างอิงจากทฤษฎีที่สำคัญและบทความวิจัยที่ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเผยแพร่ระหว่างปี ค.ศ. 2021 - 2026 จากฐานข้อมูล Scopus, Web of Science, ScienceDirect และ Google Scholar ผลการสังเคราะห์ พบว่าการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชนมิได้ขึ้นอยู่กับการรับรู้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 5 มิติหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการรับรู้ ปัจจัยเชิงสังคม ทุนทางสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยพบว่า ทุนทางสังคมและการมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงการรับรู้ระดับปัจเจกไปสู่การยอมรับร่วมในระดับชุมชน กล่าวคือ ความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และการสนับสนุนจากผู้นำหรือสมาชิกในชุมชน สามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้สมาชิกเกิดการรับรู้ถึงประโยชน์และความคุ้มค่าของเทคโนโลยีมากขึ้น ขณะที่กระบวนการมีส่วนร่วมช่วยสร้างความเป็นเจ้าของและความเชื่อมั่นในการนำเทคโนโลยีไปใช้ จนนำไปสู่การยอมรับในระดับชุมชนในที่สุด และส่งเสริมความยั่งยืนของการใช้เทคโนโลยีในระยะยาวต่อไป

คำสำคัญ: การยอมรับเทคโนโลยี, ชุมชน, ทุนทางสังคม, ปัจจัยเชิงสังคม, การมีส่วนร่วม

Abstract

This academic article aims to 1) Synthesize the factors influencing technology acceptance in community contexts from contemporary theories and research. 2) Analyze the relationship

*Received June 4, 2026; Revised June 24, 2026; Accepted July 13, 2026

between technological factors, social factors, social capital, and community participation. and 3) Develop an integrated conceptual framework to describe technology acceptance in a community context. By integrating key theoretical perspectives, including: Technology Acceptance Model, Unified Theory of Acceptance and Use of Technology, Diffusion of Innovations, Social Capital Theory, Social Factors, Participatory Approach. Using a Systematic Literature Review, based on seminal theoretical works and peer-reviewed research articles published between 2021 and 2026, from the Scopus, Web of Science, ScienceDirect and Google Scholar. The synthesis results found that, the acceptance of technology in a community context is not based solely on perceived benefits and ease of use. It arises from the interaction between five main dimensions: technological factors, perceptual factors, social factors, social capital, and community participation. It was found that social capital and participation are important mechanisms that link individual perceptions to shared acceptance at the community level. In other words, trust, social relationships, and support from leaders or community members can foster information exchange and collaborative learning, leading members to a greater awareness of the benefits and value of technology. While participatory processes help build ownership and trust in the adoption of technology, ultimately leading to community-level technology acceptance and supporting the long-term sustainability of technology use.
Keywords: Technology Acceptance, Community, Social Capital, Social Factors, Participation

บทนำ

ในยุคการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล (Digital Transformation) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในระดับชุมชนซึ่งเป็นฐานรากของการพัฒนาประเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถสนับสนุนการจัดการความรู้ การอนุรักษ์ ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างนวัตกรรม และการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำ ส่งเสริมการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐาน และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (United Nations, 2023)

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลในระดับชุมชนมีความแตกต่างตามบริบททางสังคม วัฒนธรรม ความสัมพันธ์ และความพร้อมของสมาชิก โดยเฉพาะชุมชนที่มีทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งการยอมรับเทคโนโลยีต้องเชื่อมโยงกับคุณค่า วิถีชีวิต และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน (Jabbar, A. et al., 2026) เช่น ชุมชนหัตถกรรม ชุมชนวัฒนธรรม และชุมชนเครื่องปั้นดินเผา เป็นแหล่งภูมิปัญญาที่อาศัยความไว้วางใจและการถ่ายทอดความรู้ผ่านการปฏิบัติร่วมกันระหว่างคนรุ่นต่าง ๆ ดังนั้น การยอมรับเทคโนโลยีจึงมิได้ขึ้นอยู่กับประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับทรัพยากร ความเสี่ยง คุณค่าที่รับรู้ และบริบททางสังคมของผู้ใช้ (Park, I. et al., 2022)

แม้ชุมชนไทยได้รับการสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและเครื่องมือดิจิทัลเพิ่มขึ้น แต่ข้อจำกัดสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการยอมรับ ใช้ และขับเคลื่อนเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง หากสมาชิกไม่เห็นประโยชน์ รับรู้ว่าเทคโนโลยีซับซ้อน หรือขาดแรงสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชน การใช้เทคโนโลยีย่อมจำกัดและไม่สามารถพัฒนาเป็นกลไกการจัดการความรู้ที่ยั่งยืนได้ (Park, I. et al., 2022); (Jabbar, A. et al., 2026) ดังนั้น การรับรู้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน อิทธิพลทางสังคม ความไว้วางใจ และการสนับสนุนจากชุมชนจึงมีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีและความต่อเนื่องของการใช้งาน เทคโนโลยีดิจิทัลจึงมิได้เป็นเพียงเครื่องมือสื่อสาร แต่เป็นแพลตฟอร์มสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิด SECI Model ผ่านคลังความรู้ดิจิทัล ฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

สื่อสังคมออนไลน์ของชุมชน ซึ่งเอื้อต่อการบันทึก ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และผสานองค์ความรู้ร่วมกัน (Han, L. & Zhao, Y., 2026) หากสมาชิกยอมรับเทคโนโลยีต่ำหรือรับรู้ว่าใช้งานยาก ย่อมลดการร่วมบันทึกและแลกเปลี่ยนความรู้ กระทบต่อการแปลงความรู้ฝังลึกสู่ความรู้ชัดแจ้งในขั้น Externalization และการผสานองค์ความรู้ในขั้น Combination ซึ่งอาจจำกัดการต่อยอดองค์ความรู้และนวัตกรรมชุมชนในระยะยาว

ดังนั้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชนจากทฤษฎีและงานวิจัยร่วมสมัย 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสังคม ทุนทางสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชน 3) พัฒนากรอบแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชน เพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของชุมชนไทย โดยเฉพาะชุมชนที่มีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ชุมชนหัตถกรรมหรือเครื่องปั้นดินเผา ซึ่งต้องอาศัยทั้งการอนุรักษ์องค์ความรู้ดั้งเดิมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กัน (United Nations Development Programme, 2024)

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) เป็นกรอบแนวคิดที่พัฒนาโดย Davis, F. D. เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับและใช้งานเทคโนโลยีของบุคคล โดยแนวคิดนี้อธิบายว่าการที่บุคคลจะตัดสินใจใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการรับรู้ ความเชื่อ ทัศนคติ และความตั้งใจของผู้ใช้งานร่วมด้วย (Davis, F. D., 1989); (Lee, A. T. et al., 2025)

องค์ประกอบสำคัญของแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วย ดังนี้

1. ตัวแปรภายนอก (External Variables) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของผู้ใช้ เช่น อายุ การศึกษา ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยี การฝึกอบรม การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพระบบ และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี

2. การรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยี (Perceived Usefulness: PU) หมายถึง ระดับที่บุคคลเชื่อว่าเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือก่อให้เกิดประโยชน์ เช่น ช่วยแก้ปัญหา เพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน หรือสร้างคุณค่าใหม่ ส่งผลให้มีแนวโน้มยอมรับเทคโนโลยีมากขึ้น

3. การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use: PEOU) ระดับที่บุคคลเชื่อว่าเทคโนโลยีใช้งานได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และใช้ความพยายามในการเรียนรู้น้อย ซึ่งส่งผลต่อความเต็มใจในการใช้งาน

4. ทัศนคติต่อการใช้งาน (Attitude Toward Using: ATU) หมายถึง ความรู้สึกหรือการประเมินของบุคคลต่อการใช้เทคโนโลยี ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยการรับรู้ถึงประโยชน์และประสบการณ์ที่ดีจะช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวก

5. ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้งาน (Behavioral Intention to Use: BI) หมายถึง ความตั้งใจหรือความพร้อมของบุคคลที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในอนาคต ซึ่งถือเป็นตัวแปรที่ใช้คาดการณ์พฤติกรรมการใช้งานจริงได้

6. การใช้งานจริง (Actual System Use: AU) หมายถึง พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นจริงหลังจากบุคคลมีการตัดสินใจยอมรับ โดยสามารถวัดได้จากความถี่ ระยะเวลา และรูปแบบการใช้งาน

ตัวแปรภายนอก เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยี การฝึกอบรม และโครงสร้างพื้นฐาน ทำหน้าที่เป็นปัจจัยต้นน้ำที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการใช้งาน ผ่านการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ก่อนจะส่งผลต่อทัศนคติ ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม และการใช้งานจริงตามลำดับ

โดยสรุป แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ Davis, F. D. สามารถอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชนได้ โดยการรับรู้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้งาน อย่างไรก็ตาม แบบจำลองดังกล่าวยังมีข้อจำกัดในการอธิบายอิทธิพลของบริบททางสังคมและชุมชน จึงควรบูรณาการปัจจัยด้านทุนทางสังคม การมีส่วนร่วม และบริบททางวัฒนธรรมร่วมด้วย เพื่ออธิบายการยอมรับ การใช้งานอย่างต่อเนื่อง และความยั่งยืนของการใช้เทคโนโลยี ภายในชุมชนได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น

ทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี

ทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology) (UTAUT) เป็นแบบจำลองที่พัฒนาโดย Venkatesh, V. et al. เพื่ออธิบายพฤติกรรมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี โดยเป็นการบูรณาการและสังเคราะห์แนวคิดจากทฤษฎีสำคัญเพื่อสร้างแบบจำลองที่มีความครอบคลุมในการอธิบายพฤติกรรมของผู้ใช้เทคโนโลยี UTAUT เสนอว่า ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีและการใช้งานจริง (Venkatesh, V. et al., 2003); (Mensah, I. K. & Khan, M. K., 2024) ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรหลัก 4 ตัวแปร ได้แก่

1. ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) หมายถึง ความเชื่อที่ว่าเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี

2. ความคาดหวังด้านความพยายาม (Effort Expectancy) หมายถึง การรับรู้ว่าเทคโนโลยีใช้งานง่ายและไม่ต้องใช้ความพยายามมาก ซึ่งส่งผลให้เกิดการยอมรับและใช้งานมากขึ้น ตัวแปรนี้มีความคล้ายคลึงกับ Perceived Ease of Use ในแบบจำลอง TAM

3. อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) หมายถึง ระดับที่บุคคลรับรู้ว่าบุคคลสำคัญรอบตัว เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้นำชุมชน คาดหวังหรือสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งาน โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรและชุมชน

4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน (Facilitating Conditions) หมายถึง ระดับที่บุคคลเชื่อว่ามีทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และการสนับสนุนที่เพียงพอสำหรับการใช้เทคโนโลยี เช่น การมีอุปกรณ์ที่เหมาะสม การมีระบบอินเทอร์เน็ต หรือมีการฝึกอบรม หากบุคคลรับรู้ว่ามีการสนับสนุนที่เพียงพอ จะมีแนวโน้มที่จะใช้เทคโนโลยีมากขึ้น

ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ ความคาดหวังด้านความพยายาม และอิทธิพลทางสังคม ส่งอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการใช้งานเทคโนโลยี ขณะที่สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการใช้งานจริง ทั้งสองส่วนทำงานร่วมกันในการกำหนดระดับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคคลและชุมชน (Owan, V. J. et al., 2025)

การสังเคราะห์ทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (UTAUT) พบว่า ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ ความคาดหวังด้านความพยายาม อิทธิพลทางสังคม และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีของบุคคล เมื่อบูรณาการร่วมกับแนวคิดทุนทางสังคม การมีส่วนร่วม และการแพร่กระจายนวัตกรรม จะช่วยอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชนได้อย่างครอบคลุมทั้งในมิติของปัจเจก สังคม และสภาพแวดล้อม อันนำไปสู่การใช้งานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม

ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม เป็นกรอบทฤษฎีสำคัญที่ใช้อธิบายกระบวนการที่แนวคิด วิธีการ ผลิตภัณฑ์ หรือเทคโนโลยีใหม่แพร่กระจายผ่านช่องทางการสื่อสาร ภายในระยะเวลาหนึ่ง และในระบบสังคมหนึ่ง โดยทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายว่าเหตุใดบุคคล กลุ่มบุคคล หรือชุมชนจึงตัดสินใจยอมรับ ปฏิเสธ หรือชะลอการยอมรับนวัตกรรม (Rogers, E. M., 2003) ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก สามารถขยายความเชิงวิชาการ ได้ดังนี้

1. ข้อได้เปรียบเชิงสัมพัทธ์ (Relative Advantage) หมายถึง ระดับที่บุคคลรับรู้ว่านวัตกรรม ดีกว่า สิ่งเดิมที่ใช้อยู่เพียงใด

2. ความสอดคล้อง (Compatibility) หมายถึง วามเข้ากันได้ของนวัตกรรมกับ ค่านิยม ความเชื่อ และวิถีชีวิตเดิมของชุมชน หากไม่ขัดต่อวัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาจะช่วยให้ยอมรับได้ง่ายขึ้น

3. ความซับซ้อน (Complexity) หมายถึง ระดับที่นวัตกรรมนั้นถูกรับรู้ว่ามีความยากต่อการทำความเข้าใจและการใช้งาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเพียงประการเดียวในทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับอัตราการยอมรับนวัตกรรม ยิ่งผู้ใช้รับรู้ว่านวัตกรรมมีความซับซ้อนมากเท่าใด แนวโน้มการยอมรับก็จะลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีทักษะดิจิทัลจำกัด

4. ความสามารถในการทดลองใช้ (Trialability) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ ทดลองใช้ ก่อนตัดสินใจจริง ช่วยลดความเสี่ยงและสร้างความมั่นใจให้สมาชิกในชุมชนก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลาย

5. การมองเห็นผลลัพธ์ (Observability) หมายถึง การที่ผลสำเร็จจากการใช้งานสามารถ สังเกตเห็นได้ชัดเจน เช่น รายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการยอมรับผ่านการเลียนแบบและการเรียนรู้ทางสังคม

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีของบุคคลและชุมชนขึ้นอยู่กับการรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรม ทั้งด้านความได้เปรียบ ความสอดคล้อง ความซับซ้อน ความสามารถในการทดลองใช้ และการมองเห็นผลลัพธ์ ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับและนำเทคโนโลยีไปใช้

ทฤษฎีทุนทางสังคม (Social Capital Theory)

ทฤษฎีทุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคม คุณค่า และบรรทัดฐาน เป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยให้บุคคลและชุมชนสามารถร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายได้ (Chen, H.-C. et al., 2025) โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติสำคัญ ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มหรือชุมชนเดียวกัน (Bonding Social Capital) เช่น กลุ่มช่างปั้น ผู้นำชุมชน หรือเครือญาติ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการถ่ายทอดภูมิปัญญาภายในชุมชน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหรือเครือข่ายที่แตกต่างกัน (Bridging Social Capital) ทั้งภายในและภายนอกชุมชน ซึ่งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และนวัตกรรมระหว่างกลุ่มที่หลากหลาย

3. ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกที่มีอำนาจหรือทรัพยากรมากกว่า (Linking Social Capital) ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภายนอกที่มีอำนาจ ทรัพยากร หรือบทบาทสนับสนุน เช่น หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย และองค์กรพัฒนาเอกชน โดย Linking Social Capital มีความสำคัญต่อการเชื่อมโยงชุมชนกับแหล่งทรัพยากรภายนอก ช่วยให้ชุมชนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้เทคโนโลยี งบประมาณสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งส่งผลต่อการยอมรับและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

พิจารณาร่วมกันทั้งสามมิติ สามารถสังเคราะห์ได้ว่า Bonding Social Capital ทำหน้าที่สร้างความเข้มแข็งภายในชุมชน Bridging Social Capital ทำหน้าที่เชื่อมโยงเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม ขณะที่ Linking Social Capital ทำหน้าที่เชื่อมโยงชุมชนกับทรัพยากรและการสนับสนุนจากภายนอก ทั้งสามมิติทำงานร่วมกันอย่างเป็นพลวัต และมีส่วนสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ การพัฒนานวัตกรรม และการยอมรับเทคโนโลยีในชุมชนอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของชุมชนภูมิปัญญาท้องถิ่นและชุมชนเครื่องปั้นดินเผาที่ต้องอาศัยทั้งความร่วมมือภายใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายนอก และการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาในการพัฒนาศักยภาพของชุมชน

แนวคิดปัจจัยเชิงสังคม (Social Factors)

ปัจจัยเชิงสังคมเป็นแนวคิดที่ใช้อธิบายอิทธิพลของบริบททางสังคมที่มีต่อพฤติกรรม ความคิด และการตัดสินใจของมนุษย์ โดยเน้นบทบาทของความสัมพันธ์ทางสังคม บรรทัดฐาน ค่านิยม และโครงสร้างสังคมที่กำหนดหรือหล่อหลอมการกระทำของบุคคล (Zhang, W. et al., 2023)

องค์ประกอบของปัจจัยเชิงสังคม

1. บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) คือ กฎเกณฑ์หรือความคาดหวังของสังคมที่กำหนดว่าพฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคล

2. อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) คือ แรงกดดันหรือการชักนำจากบุคคลรอบข้าง เช่น ครอบครัว เพื่อน ผู้นำชุมชน ที่มีผลต่อการยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่

3. เครือข่ายทางสังคม (Social Networks) คือ โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และทรัพยากร

4. วัฒนธรรมและค่านิยม (Culture and Values) ความเชื่อ วิถีชีวิต และระบบคุณค่าที่สืบทอดในสังคม ซึ่งมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก

5. การมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation) คือ ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจกรรมหรือการตัดสินใจของชุมชน ซึ่งสะท้อนความเข้มแข็งของสังคม

6. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Socioeconomic Status) คือ ปัจจัยด้านรายได้ การศึกษา อาชีพ ที่มีผลต่อโอกาสและพฤติกรรมของบุคคล ในบริบทชุมชนหัตถกรรมดั้งเดิม สมาชิกที่มีระดับรายได้มั่นคงหรือมีระดับการศึกษาสูง มักมีความพร้อมในการลงทุนด้านอุปกรณ์ดิจิทัลและมีทักษะในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ส่งผลให้สามารถยอมรับและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้รวดเร็วกว่ากลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและสังคม

จากการสังเคราะห์แนวคิดปัจจัยเชิงสังคม พบว่า บรรทัดฐานทางสังคม อิทธิพลทางสังคม เครือข่ายทางสังคม วัฒนธรรม ค่านิยม และการมีส่วนร่วมของชุมชน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติ การตัดสินใจ และพฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีของบุคคลและชุมชน เมื่อบูรณาการร่วมกับแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยีและทุนทางสังคม จะช่วยอธิบายการยอมรับนวัตกรรมในบริบทชุมชนได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การใช้งานเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แนวคิดการมีส่วนร่วม (Participatory Approach)

แนวคิดการมีส่วนร่วม (Participatory Approach) เป็นกรอบแนวคิดสำคัญสำหรับการพัฒนาชุมชนที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมองว่าสมาชิกชุมชนมิใช่เพียงผู้รับประโยชน์จากการพัฒนา หากแต่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทาง ตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชนของตน การมีส่วนร่วมจึง หมายถึงกระบวนการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การร่วมคิดและวางแผน การร่วมตัดสินใจ การร่วมดำเนินงานและใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการร่วมติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง ทั้งนี้ แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Chambers, R. ได้รับการประยุกต์ใช้ผ่านเครื่องมือการประเมินชุมชนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Rural Appraisal: PRA) เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกชุมชนร่วมสะท้อนปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน อันนำไปสู่ความเป็นเจ้าของ ความไว้วางใจ และการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (Chambers, R., 1994)

จากการสังเคราะห์แนวคิดการมีส่วนร่วม พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความเป็นเจ้าของ และความสอดคล้องของเทคโนโลยีกับบริบทชุมชน อันส่งผลต่อการยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เมื่อบูรณาการร่วมกับแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี ทฤษฎีทุนทางสังคม และทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม จะช่วยอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีในชุมชนได้อย่างครอบคลุมทั้งในมิติของปัจเจก สังคม และวัฒนธรรม นำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การยอมรับเทคโนโลยีในชุมชนมิใช่ผลจากคุณลักษณะของเทคโนโลยีหรือการรับรู้ของปัจเจกเพียงลำพัง หากเป็นกระบวนการเชิงสังคมที่เชื่อมโยงกันเป็นลำดับ กล่าวคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เช่น ความง่ายในการใช้งานและความพร้อมของระบบ ส่งผลต่อการรับรู้ประโยชน์และความตั้งใจใช้ของสมาชิก ขณะที่ปัจจัยด้านสังคมและทุนทางสังคม ได้แก่ความไว้วางใจ เครือข่ายความสัมพันธ์ และการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน ทำหน้าที่ลดความไม่แน่นอนและเสริมความเชื่อมั่นต่อการใช้เทคโนโลยี เมื่อสมาชิกมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมใช้ และร่วมประเมินผล การยอมรับเทคโนโลยีจึงพัฒนาเป็นการใช้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในระดับชุมชน อันนำไปสู่การจัดการความรู้ การต่อยอดภูมิปัญญา และการสร้างนวัตกรรมชุมชนอย่างยั่งยืน (Park, I. et al., 2022); (Jabbar, A. et al., 2026)

การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบทฤษฎี

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการยอมรับเทคโนโลยีแต่ละทฤษฎีมีจุดเน้นแตกต่างกันในแต่ละระดับการวิเคราะห์ โดยแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับการรับรู้ประโยชน์และการรับรู้ความง่ายในการใช้งานในระดับปัจเจกบุคคล ขณะที่ทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี ได้ขยายขอบเขตการอธิบายให้ครอบคลุมอิทธิพลทางสังคมและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้งาน

ในขณะที่ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม มุ่งอธิบายคุณลักษณะของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการยอมรับ เช่น ความได้เปรียบเชิงสัมพัทธ์ ความสอดคล้อง และความซับซ้อน ส่วนทฤษฎีทุนทางสังคม ให้ความสำคัญกับทุนทางสังคมในรูปแบบ Bonding, Bridging และ Linking Social Capital ซึ่งสะท้อนบทบาทของความไว้วางใจ เครือข่ายความสัมพันธ์ และความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่ม และสถาบัน อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และการยอมรับเทคโนโลยีในระดับชุมชน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ พบว่า แนวคิดปัจจัยเชิงสังคม และทฤษฎีทุนทางสังคม มีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด โดยปัจจัยเชิงสังคมสะท้อนบริบททางสังคม เช่น วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรทัดฐานทางสังคม ขณะที่ทุนทางสังคมสะท้อนทรัพยากรที่เกิดจากความสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ ความไว้วางใจ เครือข่าย และความร่วมมือ ดังนั้น ทุนทางสังคมจึงอาจพิจารณาได้ว่าเป็นกลไกที่เกิดขึ้นและดำรงอยู่ภายใต้บริบทของปัจจัยเชิงสังคม ซึ่งร่วมกันส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในระดับชุมชน

นอกจากนี้ แนวคิดการมีส่วนร่วม แตกต่างจากทฤษฎีอื่นตรงที่ไม่ได้มุ่งอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีโดยตรง แต่เน้นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบ ตัดสินใจ และพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเป็นเจ้าของ ความไว้วางใจ และความสอดคล้องระหว่างเทคโนโลยีกับบริบทของชุมชน

จากการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบดังกล่าว พบว่า ไม่มีทฤษฎีใดสามารถอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชนได้อย่างครอบคลุมเพียงลำพัง เนื่องจากแต่ละทฤษฎีอธิบายเพียงบางมิติของปรากฏการณ์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องบูรณาการองค์ประกอบจากหลายทฤษฎีเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างมิติด้านเทคโนโลยี การรับรู้ สังคม ทุนทางสังคม และการมีส่วนร่วมได้อย่างเป็นระบบ

การสังเคราะห์กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชน

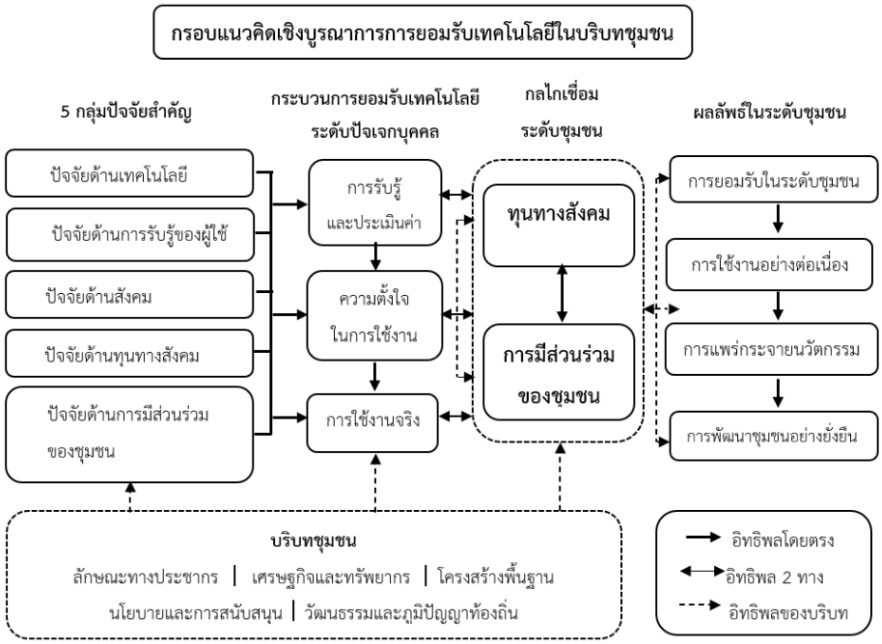
จากการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า แต่ละทฤษฎีอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีในมิติที่แตกต่างกัน จึงสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่ประกอบด้วยปัจจัยด้านเทคโนโลยี การรับรู้ สังคม ทุนทางสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชน

เมื่อพิจารณาร่วมกันสามารถสังเคราะห์ได้ว่า การยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชนเกิดจากความสัมพันธ์ของ 5 กลุ่มปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เช่น ความได้เปรียบเชิงสัมพัทธ์ ความสอดคล้อง และความซับซ้อนของเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านการรับรู้ของผู้ใช้ เช่น การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน และความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ 3) ปัจจัยด้านสังคม เช่น อิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรทัดฐานของชุมชน 4) ปัจจัยด้านทุนทางสังคม ได้แก่ ความไว้วางใจ เครือข่ายทางสังคม และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชน ซึ่งสามารถอธิบายผ่านมิติของทุนทางสังคม 3 ประการ ได้แก่ Bonding, Bridging และ Linking Social Capital และ 5) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งสะท้อนการมีบทบาทของสมาชิกชุมชนในกระบวนการวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนาเทคโนโลยี

กลุ่มปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความเชื่อมโยงและส่งอิทธิพลต่อกันอย่างเป็นพลวัต โดยปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านการรับรู้ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการใช้งานเทคโนโลยี ขณะที่ปัจจัยด้านสังคม ทุนทางสังคม และการมีส่วนร่วมทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนที่ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการยอมรับร่วมกันในระดับชุมชน ส่งผลให้เกิดการใช้งานจริง การใช้งานอย่างต่อเนื่อง และการแพร่กระจายนวัตกรรมในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ครั้งนี้ คือ การเสนอให้ ทุนทางสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชน ทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อม ระหว่างการรับรู้ระดับปัจเจกกับการยอมรับเทคโนโลยีในระดับชุมชน ซึ่งช่วยขยายขอบเขตการอธิบายของ TAM และ UTAUT ที่เดิมมุ่งเน้นการตัดสินใจของปัจเจกบุคคล ไปสู่การอธิบายกระบวนการยอมรับเทคโนโลยีในระดับชุมชนที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะในชุมชนที่มีลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ชุมชนหัตถกรรมและชุมชนเครื่องปั้นดินเผา

ดังนั้น กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่พัฒนาขึ้นจึงสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างมิติด้านเทคโนโลยี สังคม และกระบวนการมีส่วนร่วมได้อย่างครอบคลุม และเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีและการจัดการความรู้ในชุมชนไทยในอนาคต



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ

สรุป

ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชนเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและไม่สามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยด้านเทคโนโลยีหรือการรับรู้ของผู้ใช้เพียงมิติเดียว แต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการรับรู้ ปัจจัยเชิงสังคม ทุนทางสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยปัจจัยด้านเทคโนโลยีและการรับรู้ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการใช้งาน ขณะที่ปัจจัยเชิงสังคม ทุนทางสังคม และการมีส่วนร่วมทำหน้าที่สนับสนุนการสร้างความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการยอมรับร่วมกันในระดับชุมชน อันนำไปสู่การใช้งานจริง การใช้งานอย่างต่อเนื่อง และการแพร่กระจายนวัตกรรม องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากบทความนี้ คือ การเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทชุมชน โดยบูรณาการองค์ประกอบจากแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) ทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (UTAUT) ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (DOI) ทฤษฎีทุนทางสังคม แนวคิดปัจจัยเชิงสังคม และแนวคิดการมีส่วนร่วมเข้าไว้ในโครงสร้างเชิงสาเหตุเดียวกัน ทั้งนี้ บทความเสนอให้ทุนทางสังคมและการมีส่วนร่วมของชุมชนทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อม (Bridging Mechanisms) ระหว่างการรับรู้ระดับปัจเจกกับการยอมรับเทคโนโลยีในระดับชุมชน ซึ่งเป็นมิติที่ยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจนในแบบจำลอง TAM และ UTAUT ดั้งเดิม และช่วยขยายขอบเขตการอธิบายของแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีจากระดับปัจเจกบุคคลไปสู่บริบทชุมชนที่มีความซับซ้อนด้านสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในเชิงปฏิบัติ กรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนโยบายและกลยุทธ์ส่งเสริมการยอมรับเทคโนโลยีในชุมชนไทย โดยเฉพาะชุมชนหัตถกรรมและชุมชนเครื่องปั้นดินเผา ซึ่งต้องอาศัยการผสานองค์ความรู้ดั้งเดิมเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการจัดการองค์ความรู้ การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน สถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันและความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว อย่างไรก็ตาม บทความนี้มีข้อจำกัดเนื่องจากเป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้จากทฤษฎีและงานวิจัยที่มีอยู่ โดยยังไม่ได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ในพื้นที่จริง ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในกรอบแนวคิดยังต้องได้รับการตรวจสอบเพิ่มเติมในบริบทของชุมชนที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการวิจัยในอนาคต ควรนำกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่พัฒนาขึ้นไปทดสอบเชิงประจักษ์ในชุมชนหัตถกรรมและชุมชนเครื่องปั้นดินเผาด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ หรือวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงของตัวแปรและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาเป็นแบบจำลองเชิงประจักษ์และคู่มือการถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัลสู่ชุมชนฐานรากอย่างเป็นรูปธรรม อันจะช่วยสนับสนุนการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่กับการพัฒนาที่ยั่งยืนในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

Chambers, R. (1994). Participatory rural appraisal (PRA): Challenges, potentials and paradigm. World Development, 22(10), 1437-1454.

Chen, H.-C. et al. (2025). The impact of social capital and community empowerment on regional revitalization: The role of university social responsibility. Sustainability, 17(10), 4653. https://doi.org/10.3390/su17104653

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. MIS Quarterly, 13(3), 319-340.

Han, L. & Zhao, Y. (2026). The SECI model of knowledge creation as an enabler of students' creative behavior through the lens of absorptive capacity. Frontiers in Psychology, 16, 1708055. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1708055

Jabbar, A. et al. (2026). Bridging digital transformation and local wisdom: towards inclusive and sustainable public service delivery in indigenous communities. Frontiers in Sustainability, 6, 1715580. https://doi.org/10.3389/frsus.2025.1715580

Lee, A. T. et al. (2025). Understanding Psychosocial Barriers to Healthcare Technology Adoption: A Review of TAM Technology Acceptance Model and Unified Theory of Acceptance and Use of Technology and UTAUT Frameworks. Healthcare 2025, 13(3), 250. https://doi.org/10.3390/healthcare13030250

Mensah, I. K. & Khan, M. K. (2024). Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) Model: Factors Influencing Mobile Banking Services' Adoption in China. SAGE Open, 14(1). https://doi.org/10.1177/21582440241234230

Owan, V. J. et al. (2025). Higher education students' ChatGPT use behavior: Structural equation modelling of contributing factors through a modified UTAUT model. Contemporary Educational Technology, 17(4), ep592. https://doi.org/10.30935/cedtech/17243

Park, I. et al. (2022). Searching for New Technology Acceptance Model under Social Context: Analyzing the Determinants of Acceptance of Intelligent Information Technology in Digital Transformation and Implications for the Requisites of Digital Sustainability. Sustainability, 14(1), 579. https://doi.org/10.3390/su14010579

Rogers, E. M. (2003). Diffusion of Innovations. (5th ed.). New York: Free Press.

United Nations. (2023). The Sustainable Development Goals Report 2023. New York: United Nations.

United Nations Development Programme. (2024). Human Development Report 2023-24: Breaking the Gridlock: Reimagining Cooperation in a Polarized World. New York: United Nations Development Programme.

Venkatesh, V. et al. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. MIS Quarterly, 27(3), 425-478.

Zhang, W. et al. (2023). How we learn social norms: a three-stage model for social norm learning. Frontiers in Psychology, 14, Article 1153809. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1153809

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 32-43

บทความวิจัย

ความร่วมมือในโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ ในประเทศไทย*

SUPPLY CHAIN COLLABORATION FOR SUSTAINABILITY IN NON-ALCOHOLIC BEVERAGE INDUSTRY IN THAILAND

ศศิร์อร แสนทวีสุข*, สุวัฒน์ จรรยาพูน
Sasion Santaweesuk*, Suwat Janyapoon
วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
College of Logistics, Supply Chain Sripatum University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: sasion.san@spumail.net
*Tel: 090-249-1459

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ และความร่วมมือในโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงกรณีศึกษาพหุกรณี เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 22 คน จาก 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ผลิต ซัพพลายเออร์ ผู้กระจายสินค้า และผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของธุรกิจ ประกอบด้วย ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการควบคุมต้นทุน และการจัดการข้อมูล ขณะที่ปัจจัยภายนอก ได้แก่ แนวโน้มการบริโภคเพื่อสุขภาพ การแข่งขันทางการตลาด กฎระเบียบด้านภาษีน้ำตาล และความคาดหวังของผู้บริโภคต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ความร่วมมือในโซ่อุปทานมีการพัฒนาไปสู่ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ โดยมีการแบ่งปันข้อมูลแบบเรียลไทม์ การวางแผนร่วมกัน และการใช้ระบบตรวจสอบย้อนกลับตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดต้นทุน และเสริมสร้างความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ในมิติด้านความยั่งยืน พบว่า องค์กรมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ESG และ Triple Bottom Line ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้สามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และสร้างคุณค่าร่วมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการโซ่อุปทานที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความร่วมมือ และนวัตกรรม เป็นกลไกที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและความยั่งยืนของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ในระยะยาว

คำสำคัญ: ความร่วมมือในโซ่อุปทาน, โซ่อุปทาน, ความยั่งยืน, อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม

*Received May 29, 2026; Revised June 23, 2026; Accepted July 15, 2026

Abstract

This research aims to study the factors affecting business success and sustainable supply chain collaboration in the non-alcoholic beverage industry. A qualitative research approach employing a multiple-case study design was adopted. Data were collected through semi-structured interviews, in-depth interviews, and focus group discussions with 22 key informants selected through purposive sampling. The participants represented four stakeholder groups: manufacturers, suppliers, distributors, and industry experts. Data were analyzed using content analysis. The findings revealed that the critical internal factors contributing to business success and sustainability included leadership, technology adoption, cost management capability, and information management. Key external factors comprised health-conscious consumption trends, market competition, sugar tax regulations, and increasing consumer expectations regarding corporate social and environmental responsibility. Furthermore, supply chain collaboration has evolved toward strategic partnerships characterized by real-time information sharing, collaborative planning, and end-to-end traceability systems across the supply chain. These practices significantly improved operational efficiency, reduced costs, and enhanced responsiveness to market demands. In terms of sustainability, organizations demonstrated business practices aligned with Environmental, Social, and Governance (ESG) principles and the Triple Bottom Line framework, encompassing economic, social, and environmental dimensions. Such practices contributed to reducing environmental impacts, improving resource utilization efficiency, and creating shared value for stakeholders. The study highlights that data-driven supply chain management, collaborative partnerships, and innovation serve as key mechanisms for strengthening competitive advantage and achieving long-term sustainability in the non-alcoholic beverage industry.

Keywords: Supply Chain Collaboration, Supply Chain, Sustainability, Beverage Industry

บทนำ

อุตสาหกรรมเครื่องดื่มยังคงเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญของเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะกลุ่มเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ที่มีสัดส่วนการบริโภคสูงและมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลศูนย์วิจัยกรุงศรี ซึ่งพบว่า สัดส่วนดังกล่าวนี้ยังคงครองตลาดหลักของอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม โดยได้รับแรงขับเคลื่อนจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 การขยายตัวของภาคการท่องเที่ยว และการเพิ่มขึ้นของกำลังซื้อของผู้บริโภค สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) ของประเทศไทย ที่มุ่งเน้นการยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มควบคู่ไปกับการเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของประชากร เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการขยายตัวของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงาน ยังส่งผลต่อรูปแบบการบริโภคเครื่องดื่มอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะเดียวกัน พฤติกรรมผู้บริโภคในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การให้ความสำคัญกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกระแส เครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ (Healthy Beverages) เช่น เครื่องดื่มน้ำตาลต่ำ เครื่องดื่มจากพืช (Plant-based drinks) และผลิตภัณฑ์ที่มีส่วนผสมเชิงฟังก์ชัน (Functional ingredients) ซึ่งเติบโตอย่างโดดเด่นในช่วงปี 2023 - 2025 อีกทั้งผู้บริโภคยังให้ความสำคัญกับบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การลดการปล่อยคาร์บอน และความโปร่งใสของแหล่งที่มาของวัตถุดิบ (traceability) มากขึ้น (Euromonitor International, 2024); (Deloitte, 2023)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าอุตสาหกรรมนี้จะมีอัตราการเติบโตที่สูงแต่ในทางปฏิบัติต้องเผชิญกับสภาพปัญหาปัจจุบันที่รุนแรงทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สถิติจากกรมสรรพสามิตชี้ให้เห็นว่าการปรับขึ้นภาษีความหวานตามปริมาณน้ำตาล (Sugar Tax) ส่งผลกระทบโดยตรงต่อต้นทุนการผลิตและการจัดการสูตรผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ยิ่งไปกว่านั้น รายงานสถานการณ์สิ่งแวดล้อมระบุว่า อุตสาหกรรมเครื่องดื่มเป็นหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมที่สร้างขยะบรรจุภัณฑ์พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว และมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในกระบวนการโลจิสติกส์และการกระจายสินค้าในสัดส่วนที่สูง ซึ่งขัดแย้งกับเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ของประเทศผลจากแนวโน้มดังกล่าวทำให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มจำเป็นต้องปรับตัวเชิงกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต และห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Big Data และ AI มาใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค รวมถึงการบริหารจัดการโลจิสติกส์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Pham, T. M., 2021); (McKinsey & Company, 2024) ถึงแม้อุตสาหกรรมเครื่องดื่มจะตระหนักถึงความสำคัญของความร่วมมือในโซ่อุปทานมากขึ้น แต่ในทางปฏิบัตินั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของประเทศไทยทั้งซัพพลายเออร์ ผู้ผลิต ผู้กระจายสินค้า และผู้จัดจำหน่าย ยังคงเผชิญกับปัญหาการดำเนินงานแบบแยกส่วนโดยแต่ละองค์กรมีการจัดเก็บและบริหารข้อมูลภายในของตนเอง ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการคาดการณ์อุปสงค์ระดับสินค้าคงคลัง แผนการผลิต และข้อมูลการกระจายสินค้าแบบเรียลไทม์ ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวางแผน การจัดการสินค้าคงคลังเกินความจำเป็น หรือสินค้าขาดตลาด รวมถึงต้นทุนโลจิสติกส์และการดำเนินงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ความไม่สมมาตรของข้อมูล ส่งผลให้การตัดสินใจร่วมกันระหว่างคู่ค้าเกิดขึ้นได้อย่างจำกัด และลดความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในบริบทของการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน องค์กรไม่สามารถดำเนินงานโดยพึ่งพาศักยภาพภายในเพียงลำพังอีกต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านความรวดเร็วของวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ ความผันผวนของอุปสงค์ และความซับซ้อนของเครือข่ายการกระจายสินค้า ส่งผลให้แนวคิด ความร่วมมือในโซ่อุปทาน (Supply Chain Collaboration) คือกระบวนการที่องค์กรตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปทำงานร่วมกันในการวางแผน ดำเนินงาน และตัดสินใจ เพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพของโซ่อุปทานโดยรวม (Xu, X. et al., 2023) โดยความร่วมมือดังกล่าวครอบคลุมการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร ความเสี่ยง และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและความยืดหยุ่นขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง (Wankmüller, C. & Reiner, G., 2020); (Stoeva, S. et al., 2024) ความร่วมมือในโซ่อุปทาน จึงกลายเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว ความร่วมมือในโซ่อุปทานยังคงเป็นประเด็นสำคัญในงานวิจัยร่วมสมัย โดยเน้นบทบาทของการแบ่งปันข้อมูล ความยั่งยืน และผลการดำเนินงานขององค์กร (Ivanov, D. et al., 2019) ความสำเร็จของธุรกิจ (Business Success) ในบริบทปัจจุบันไม่ได้จำกัดเพียงผลกำไร แต่รวมถึงความสามารถในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ความยั่งยืน และความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Teece, D. J., 2018); (Kraus, S. et al., 2020) โดยองค์กรที่สามารถผสานผลลัพธ์ทางการเงินและไม่ใช่การเงิน เช่น ความพึงพอใจของลูกค้าและความยั่งยืน จะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในระยะยาว

แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability) มีพื้นฐานจากแนวคิด Triple Bottom Line (TBL) ซึ่งครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นให้เกิดความสมดุลระหว่างผลกำไร ความรับผิดชอบต่อสังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อมในระยะยาว (Sánchez-Flores, R. B. et al., 2020) แนวคิดดังกล่าว ได้กลายเป็นประเด็นสำคัญในการดำเนินธุรกิจทั่วโลก โดยองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ตลอดกระบวนการดำเนินงาน (Carter, C. R. & Rogers, D. S., 2008) ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักการวิเคราะห์โซ่อุปทานอย่างยั่งยืนต้องคำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในปัจจุบันแนวโน้มด้านความยั่งยืนและเศรษฐกิจหมุนเวียน (circular economy) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม ส่งผลให้องค์กรต้องอาศัยความร่วมมือในโซ่อุปทานเพื่อจัดการทรัพยากร ลดของเสีย และสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Li, X. et al., 2025) ดังนั้น ความร่วมมือในโซ่อุปทานจึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความยั่งยืนของอุตสาหกรรมในระยะยาว อย่างไรก็ตาม แม้ความร่วมมือในโซ่อุปทานจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่การนำไปปฏิบัติจริงยังคงเผชิญกับความท้าทาย เช่น ความไม่ไว้วางใจระหว่างคู่ค้า ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี และความไม่สอดคล้องของเป้าหมายระหว่างองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเชิงลึกเพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมในบริบทของอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความร่วมมือในโซ่อุปทานและความยั่งยืนส่วนใหญ่ดำเนินการในประเทศพัฒนาแล้วหรือมุ่งเน้นอุตสาหกรรมการผลิตทั่วไป ขณะที่การศึกษาเชิงลึกในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม โดยเฉพาะในบริบทของประเทศตลาดเกิดใหม่ (Emerging Economies) เช่น ประเทศไทย ยังมีจำนวนจำกัด อีกทั้งยังขาดการศึกษาที่บูรณาการมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่ซัพพลายเออร์ ผู้ผลิต ผู้กระจายสินค้า และผู้จัดจำหน่าย เพื่ออธิบายกลไกความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือในโซ่อุปทานกับผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างเป็นระบบ ช่องว่างดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญทางวิชาการที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม จากเหตุผลดังกล่าว งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาความร่วมมือในโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม โดยมีเป้าหมายเพื่ออธิบายบทบาท ปัจจัย และผลลัพธ์ของความร่วมมือที่มีต่อประสิทธิภาพของโซ่อุปทาน อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรในการยกระดับความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ และความร่วมมือในโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความร่วมมือในโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนในอุตสาหกรรม เครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ ในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเชิงสำรวจด้วยการศึกษาพหุกรณี (Exploratory Multiple-Case Study) โดยมุ่งศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ และศึกษาความร่วมมือในโซ่อุปทานที่ส่งผลต่อความยั่งยืนในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ใช้การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโซ่อุปทานอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ โดยผู้ให้ข้อมูลต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือมีความเชี่ยวชาญในสายงานที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 3 - 5 ปี และมีบทบาทในการตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้ผลิต จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการโซ่อุปทานและความยั่งยืน จำนวน 2 คน 2) ผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิต จำนวน 5 คน 3) ผู้กระจายสินค้า จำนวน 5 คน และ 4) ผู้จัดจำหน่าย จำนวน 5 คน ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลดำเนินการจนกระทั่งข้อมูลมีความอิ่มตัว (Data Saturation) และไม่พบประเด็นใหม่เพิ่มเติม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิดแบบกึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยมีการร่างข้อคำถามที่สามารถยืดหยุ่นได้และสอดคล้องกับบริบทของผู้ให้สัมภาษณ์โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการกาหนดนิยาม และโครงสร้างของตัวแปร จากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยท่านที่ 1 มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารธุรกิจ ท่านที่ 2 มีความเชี่ยวชาญด้านการตลาด และท่านที่ 3 มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการโซ่อุปทาน เพื่อมาให้คะแนนเป็นรายข้อคำถาม ดูความครอบคลุมในประเด็นคำถามการวิจัย (Comprehensiveness) และดูเนื้อหาภาษา (Language) ว่าทำให้ผู้ตอบเข้าใจตรงกันหรือไม่ หรือเรียกอีกอย่างว่า การหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC) แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ 1) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในธุรกิจท่านประกอบด้วยด้านใดบ้าง 2) ความร่วมมือในโซ่อุปทาน (Supply Chain Collaboration) ของธุรกิจท่านประกอบด้วยด้านใดบ้าง และ 3) ผลดำเนินงานด้านการพัฒนาโซ่อุปทานที่ยั่งยืน ของธุรกิจท่านประกอบด้วยด้านใดบ้าง เป็นอย่างไร

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ซัพพลายเออร์ ผู้ผลิต ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทำการกระจายสินค้า และผู้จัดจำหน่ายในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ โดยการบันทึกเสียง การถอดเทปคำต่อคำ (Verbatim Transcription) การทำรหัสข้อมูล (Coding System) และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากทั้ง 4 กลุ่ม โดยเก็บข้อมูลในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเรียบเรียงข้อมูลแบบพรรณนา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อหาความหมายที่ปรากฏชัดเจน และมีการนับจำนวนหรือความถี่ร่วมด้วยเพื่อนำมาตอบคำถามวิจัยเชิงลึก

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ซัพพลายเออร์ 2) ผู้ผลิตและผู้เชี่ยวชาญด้านโซ่อุปทาน 3) ผู้ทำการกระจายสินค้า และ 4) ผู้จัดจำหน่ายสินค้า สามารถสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงเปรียบเทียบได้ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ 2) ความร่วมมือในโซ่อุปทาน และ 3) ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ดังนี้

ข้อความสัมภาษณ์โดยตรง (Verbatim Quotes) รหัสผู้ให้ข้อมูล SUP1 = ผู้แทนซัพพลายเออร์ MAN1 = ผู้ผลิต EXP1 = ผู้เชี่ยวชาญด้านโซ่อุปทาน DIS1 = ผู้กระจายสินค้า RET1 = ผู้จัดจำหน่าย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ทุนมนุษย์ การลงทุนด้านเทคโนโลยี ระบบมาตรฐานคุณภาพ และความสามารถในการควบคุมต้นทุน ส่วนปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย แนวโน้มสุขภาพของผู้บริโภค การแข่งขันในอุตสาหกรรม กฎหมายภาษีน้ำตาล ภาวะเศรษฐกิจ และความผันผวนของห่วงโซ่อุปทานโลก ผลการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำและการพัฒนาเทคโนโลยี โดยผู้ผลิตรายหนึ่งกล่าวว่า “ปัจจุบันการแข่งขันไม่ได้อยู่ที่กำลังการผลิตอย่างเดียว แต่ต้องมีการลงทุนด้านระบบข้อมูลและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

เพราะพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนเร็วมาก” (MAN1) ที่สอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมที่ระบุว่า “องค์กรที่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ได้เร็ว จะมีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งอย่างชัดเจน” (EXP1) ในด้านปัจจัยภายนอก ผู้จัดจำหน่ายให้ข้อมูลว่า “ผู้บริโภคปัจจุบันสนใจเรื่องสุขภาพมากขึ้น สินค้าน้ำตาลต่ำหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมขายได้ง่ายกว่าสินค้าทั่วไป” (RET1) ขณะที่ผู้ผลิตกล่าวถึงผลกระทบจากนโยบายภาครัฐว่า “ภาษีน้ำตาลทำให้หลายบริษัทต้องปรับสูตรสินค้าใหม่ ส่งผลต่อต้นทุนและกระบวนการผลิตโดยตรง” (MAN2)

2. ความร่วมมือในโซ่อุปทาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ในห่วงโซ่อุปทานมีการพัฒนาจากการซื้อขายทั่วไปไปสู่ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ มีการแบ่งปันข้อมูลแบบ Real-time การวางแผนร่วมกัน และการใช้ระบบตรวจสอบย้อนกลับ ผู้แทนซัพพลายเออร์ให้ข้อมูลว่า “ที่ผ่านมาเราขายวัตถุดิบตามคำสั่งซื้อ แต่ปัจจุบันต้องร่วมวางแผนกับผู้ผลิตล่วงหน้า ทำให้บริหารกำลังการผลิตได้ดีขึ้น” (SUP1) ผู้กระจายสินค้าอธิบายถึงการแบ่งปันข้อมูลว่า “ทุกฝ่ายเริ่มใช้ข้อมูลชุดเดียวกันในการคาดการณ์ยอดขาย ทำให้ลดปัญหาสินค้าขาดหรือสินค้าค้างสต็อกได้มาก” (DIS1) ขณะที่ผู้จัดจำหน่ายกล่าวว่า “ข้อมูลจากหน้าร้านและพฤติกรรมลูกค้าถูกส่งกลับไปยังผู้ผลิตอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถวางแผนสินค้าได้แม่นยำขึ้น” (RET1) นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมยังให้ความเห็นว่า“ระบบ Traceability ไม่ได้ช่วยเฉพาะเรื่องคุณภาพ แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคและคู่ค้าในระยะยาว” (EXP1)

3. ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานด้านความยั่งยืนครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล โดยมิติเศรษฐกิจ ผู้ผลิตรายหนึ่งระบุว่า “การนำระบบอัตโนมัติเข้ามาช่วยวางแผนการผลิต ทำให้ลดต้นทุนพลังงานและลดของเสียจากกระบวนการผลิตได้อย่างชัดเจน” (MAN1) ผู้กระจายสินค้าให้ข้อมูลว่า “เมื่อมีการเชื่อมโยงข้อมูลตลอดห่วงโซ่อุปทาน เราสามารถลด Lead Time และลดต้นทุนโลจิสติกส์ได้มากกว่าเดิม” (DIS1) มิติสิ่งแวดล้อม ผู้ผลิตกล่าวว่า “บริษัทมีเป้าหมายลดการใช้พลาสติกใหม่ โดยเปลี่ยนมาใช้บรรจุภัณฑ์ที่มีส่วนผสมของวัสดุรีไซเคิลเพิ่มขึ้นทุกปี” (MAN2) ขณะที่ซัพพลายเออร์ให้ข้อมูลว่า “ลูกค้าหลายรายเริ่มกำหนดเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้ส่งมอบวัตถุดิบ ทำให้เราต้องปรับกระบวนการผลิตให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น” (SUP2) มิติสังคม ผู้แทนซัพพลายเออร์กล่าวว่า “เราทำงานร่วมกับเกษตรกรในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง มีการให้ความรู้และรับซื้อผลผลิตตามมาตรฐานที่กำหนด” (SUP1) ผู้ผลิตเสริมว่า “องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะบุคลากร เพราะมองว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญของความยั่งยืน” (MAN1) มิติธรรมาภิบาล ผู้จัดจำหน่ายระบุว่า “ระบบตรวจสอบย้อนกลับช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบข้อมูลได้อย่างโปร่งใสและลดข้อขัดแย้งระหว่างคู่ค้า” (RET1) ผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมกล่าวเพิ่มเติมว่า “มาตรฐานสากลและการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสเป็นสิ่งที่ผู้บริโภคและคู่ค้าให้ความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน” (EXP1)

โดยสรุป ห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์มีลักษณะเป็น Collaborative, Data-Driven และ Sustainable Supply Chain ซึ่งนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนระยะยาว

จากผลการวิเคราะห์สรุปผลเปรียบเทียบใน 4 กลุ่มโซ่อุปทานอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ ได้แก่ 1) ซัพพลายเออร์ 2) ผู้ผลิต และผู้เชี่ยวชาญด้านโซ่อุปทาน 3) ผู้ทำการกระจายสินค้า และ 4) ผู้จัดจำหน่ายสินค้า สามารถอธิบายในภาพรวมได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปเปรียบเทียบเชิงวิเคราะห์ (สังเคราะห์ภาพรวม)

ประเด็นวิเคราะห์	ต้นน้ำ (ซัพพลายเออร์)	กลางน้ำ (ผู้ผลิต และ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้กระจายสินค้า)	ปลายน้ำ (ผู้จัดจำหน่าย)
ปัจจัยความสำเร็จ (ภายใน)	ควบคุมต้นทุน มาตรฐาน คุณภาพ ประสบการณ์ ผู้บริหาร	ภาวะผู้นำ R&D เทคโนโลยี ระบบมาตรฐานสากล	ทีมขายแข็งแรงระบบ CRM/ERP โครงสร้างจัด จำหน่ายครอบคลุม
ปัจจัยความสำเร็จ (ภายนอก)	ราคาวัตถุดิบ นโยบาย สิ่งแวดล้อม	การแข่งขัน กฎหมาย ภาวะ เศรษฐกิจ	พฤติกรรมผู้บริโภค เทรนด์ สุขภาพ การแข่งขันสูง
ความร่วมมือ ในโซ่อุปทาน	Contract Farming และกำหนดมาตรฐานร่วม	Data Sharing, IoT, 3PL, Traceability	POS Sharing, CPFR, CRM และ Social Feedback
ผลการดำเนินงาน ด้านความยั่งยืน	ลดต้นทุนพลังงาน ใช้ rPET สนับสนุนชุมชน	ลด Lead Time ลดคาร์บอน เพิ่มประสิทธิภาพระบบ	ลดต้นทุนโลจิสติกส์ เสริม ESG และ Governance

จากตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์เชิงเปรียบเทียบของโครงสร้างโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ โดยครอบคลุม 3 ระดับ ได้แก่ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ซึ่งสามารถตีความเชิงลึกได้ผ่านกรอบแนวคิดด้าน Resource-Based View (RBV), Dynamic Capabilities และ Supply Chain Collaboration (SCC)

ในมิติของ ปัจจัยความสำเร็จภายใน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าแต่ละระดับของโซ่อุปทานมี “ทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Resources)” ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยต้นน้ำเน้นความสามารถในการควบคุมต้นทุนและรักษามาตรฐานคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด RBV ที่มองว่า ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและยากต่อการเลียนแบบเป็นแหล่งที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขัน ขณะที่กลางน้ำสะท้อนบทบาทของ Dynamic Capabilities อย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำการวิจัยและพัฒนา (R&D) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดและสร้างนวัตกรรม ส่วนปลายน้ำให้ความสำคัญกับความสามารถด้านตลาด (Market Responsiveness) ผ่านระบบ CRM/ERP และศักยภาพของทีมขาย

ในส่วนของ ปัจจัยความสำเร็จภายนอก ผลการวิจัยสะท้อนถึงแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมเชิงสถาบัน (Institutional Pressure) และความไม่แน่นอนของตลาด (Environmental Uncertainty) โดยต้นน้ำได้รับผลกระทบจากราคาวัตถุดิบและนโยบายสิ่งแวดล้อม กลางน้ำเผชิญกับข้อกำหนดทางกฎหมายและการแข่งขันที่รุนแรง ขณะที่ปลายน้ำมีความอ่อนไหวต่อพฤติกรรมผู้บริโภคและเทรนด์สุขภาพ

ในมิติของความร่วมมือในโซ่อุปทาน (SCC) ผลการวิจัยแสดงกลไกเชิงสาเหตุอย่างมีนัยสำคัญว่า ความร่วมมือผ่านรูปแบบโครงสร้างและดิจิทัลไม่ได้เกิดขึ้นเพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงานเท่านั้น แต่เป็นต้นกำลัง (Enabler) สำคัญที่ขับเคลื่อนผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนโดยข้อมูลดิจิทัลในฐานะทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ใหม่ (New Strategic Resource) ทำหน้าที่ลดความไม่สมมาตรของข้อมูล ตลอดห่วงโซ่ส่งผลให้มิติสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจขยับตัวดีขึ้นพร้อมกัน ซึ่งเป็นการขยายผลการศึกษาของ Xu, X. et al. และย้ำชัดว่า ความร่วมมือเชิงลึกส่งผลทางบวกโดยตรงต่อระดับความยั่งยืนของธุรกิจในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม

ในด้านผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นการบูรณาการตามกรอบ Triple Bottom Line (TBL) และ ESG อย่างชัดเจน โดยต้นน้ำมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (เช่น rPET และพลังงานหมุนเวียน) กลางน้ำมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตและลดการปล่อยคาร์บอน ขณะที่ปลายน้ำเน้นการลดต้นทุนโลจิสติกส์และเสริมสร้างธรรมาภิบาล

จากผลการวิจัย สะท้อนให้เห็นว่า ความสำเร็จของโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์เกิดจากการบูรณาการความสามารถเฉพาะของแต่ละช่วงโซ่อุปทานเข้าด้วยกัน ผ่านกลไกความร่วมมือ การใช้เทคโนโลยีและการขับเคลื่อนตามแนวคิดความยั่งยืน ส่งผลให้โซ่อุปทานมีลักษณะเป็นระบบที่เชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven) และมุ่งสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือในโซ่อุปทาน (SCC) และผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

ความร่วมมือในโซ่อุปทาน (SCC)	ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	มิติความยั่งยืน
การแบ่งปันข้อมูล (Data Sharing)	ลดต้นทุนและของเสีย	เศรษฐกิจ, สิ่งแวดล้อม
การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)	เพิ่มประสิทธิภาพและลด Lead Time	เศรษฐกิจ
ระบบตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability System)	เพิ่มความโปร่งใสและความเชื่อมั่น	ธรรมาภิบาล
ความร่วมมือด้านวิจัยและพัฒนา (R&D Collaboration)	พัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์สุขภาพ	เศรษฐกิจ, สังคม
Contract Farming และมาตรฐานร่วม	สนับสนุนเกษตรกรและสิ่งแวดล้อม	สังคม, สิ่งแวดล้อม

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความร่วมมือในโซ่อุปทาน (Supply Chain Collaboration: SCC) เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงการดำเนินงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทานเข้ากับผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน โดยพบว่า การแบ่งปันข้อมูล การวางแผนร่วมกัน การใช้ระบบตรวจสอบย้อนกลับ ความร่วมมือด้านการวิจัยและพัฒนา และการกำหนดมาตรฐานร่วมกับคู่ค้า ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าข้อมูล (Data) และเทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมสำคัญระหว่างความร่วมมือในโซ่อุปทานกับความยั่งยืนขององค์กร โดยช่วยลดความไม่สมมาตรของข้อมูล เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ ยกระดับความโปร่งใสในการดำเนินงาน ส่งผลให้ห่วงโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์มีลักษณะเป็น Collaborative, Data-Driven และ Sustainable Supply Chain ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผล

ในบริบทของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ของไทย ความร่วมมือกลับกลายเป็น “เงื่อนไขพื้นฐานของการอยู่รอด” มากกว่าจะเป็นเพียงเครื่องมือสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากผู้ประกอบการต้องเผชิญกับแรงกดดันพร้อมกันทั้งจากกฎหมายภาษีความหวาน ความคาดหวังด้าน ESG ของผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการแข่งขันด้านราคา ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจแบบต่างคนต่างทำไม่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการแรก ในมิติของปัจจัยภายในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า แต่ละระดับของโซ่อุปทานมีบทบาทของทรัพยากรและความสามารถที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด RBV ที่ระบุว่า องค์กรจะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้จากทรัพยากรที่มีคุณค่า หายาก และยากต่อการเลียนแบบ (Teece, D. J., 2018) โดยเฉพาะในระดับต้นน้ำที่เน้นการควบคุมต้นทุนและคุณภาพ สะท้อนถึง operational efficiency-driven advantage ขณะที่ระดับกลางน้ำแสดงให้เห็นถึงบทบาทของ Dynamic Capabilities อย่างชัดเจน ผ่านการพัฒนา R&D เทคโนโลยี และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นประเด็นสำคัญเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านการลงทุนเทคโนโลยีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทจำนวนมากในห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ แม้ว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ นวัตกรรมการผลิตจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน แต่ผู้ประกอบการ SMEs จำนวนมากยังเผชิญข้อจำกัดด้านเงินทุน ความพร้อมของบุคลากร และความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่

ส่งผลให้การลงทุนในระบบ ERP, IoT, Data Analytics หรือระบบตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability System) ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มรูปแบบ ประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) ไม่ได้ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับทรัพยากรทางการเงินและศักยภาพในการลงทุนขององค์กรด้วย โดยเฉพาะ SMEs ที่มักเผชิญความเสี่ยงจากต้นทุนการลงทุนเริ่มต้น (Initial Investment Cost) ที่สูงและระยะเวลาคืนทุนที่ยาวนาน ส่งผลให้การปรับเปลี่ยนผ่านสู่การดำเนินงานแบบดิจิทัลเกิดขึ้นช้ากว่าองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Verhoef, P. C. et al. ที่ชี้ว่า ความสามารถในการปรับตัวเชิงพลวัตเป็นปัจจัยสำคัญในยุคดิจิทัล ส่วนระดับปลายน้ำที่เน้นความสามารถด้านตลาดและการตอบสนองผู้บริโภค (Verhoef, P. C. et al., 2021) และสอดคล้องกับ Kotler, P. et al. แนวคิด กลยุทธ์ทางธุรกิจที่ยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (customer-centric strategy) (Kotler, P. et al., 2021)

ประการที่สอง ในด้านปัจจัยภายนอกองค์กร ผลการวิจัยยืนยันบทบาทของแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมและความไม่แน่นอนของตลาด ซึ่งส่งผลแตกต่างกันในแต่ละช่วงของโซ่อุปทาน โดยต้นน้ำได้รับผลกระทบจากต้นทุนวัตถุดิบและนโยบายสิ่งแวดล้อม กลางน้ำเผชิญกับข้อกำหนดด้านกฎหมายและการแข่งขันที่รุนแรง ขณะที่ปลายน้ำได้รับอิทธิพลสูงจากพฤติกรรมผู้บริโภคและแนวโน้มสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Sheth, J. ที่ชี้ว่า พฤติกรรมผู้บริโภคในยุคใหม่มีความผันผวนและขับเคลื่อนด้วยค่านิยมด้านสุขภาพและความยั่งยืนมากขึ้น ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าองค์กรไม่สามารถพึ่งพาเพียงทรัพยากรภายใน แต่ต้องมีความสามารถในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงพลวัตเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก (Sheth, J., 2020)

ประการที่สาม ในมิติของความร่วมมือในโซ่อุปทาน (SCC) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนผ่านจากความร่วมมือเชิงพื้นฐานไปสู่ การบูรณาการเชิงลึก (Deep Integration) ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ช่วยเติมเต็มช่องว่างของวรรณกรรมเดิม โดยเฉพาะการเชื่อมโยงข้อมูลตลอดทั้งโซ่อุปทาน ต้นน้ำใช้กลไก contract farming และมาตรฐานร่วม ซึ่งสะท้อน structural collaboration ขณะที่กลางน้ำใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น IoT และ data sharing เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพ ส่วนปลายน้ำเน้นการใช้ข้อมูลเชิงพฤติกรรม เช่น POS และ social feedback ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด data-driven supply chain ของ Xu, X. et al. ที่ชี้ว่า การแบ่งปันข้อมูลเป็นหัวใจของ SCC ในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การค้นพบสำคัญ คือ บทบาทของข้อมูล (data) ในฐานะทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ใหม่ ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่าง SCC (Xu, X. et al., 2023) และผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิด digital supply chain ที่เน้นการใช้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ในการตัดสินใจ (Nambisan, S. et al., 2019) ซึ่งช่วยลดความไม่แน่นอนและเพิ่มความแม่นยำในการพยากรณ์ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าแรงกดดันจากกฎหมายภาษีความหวานของประเทศไทยไม่ได้ส่งผลเฉพาะต่อผู้ผลิตเครื่องดื่มเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความร่วมมือของทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะความร่วมมือด้านการวิจัยและพัฒนา (R&D Collaboration) ระหว่างผู้ผลิตกับซัพพลายเออร์วัตถุดิบ จากเดิมที่ความสัมพันธ์อยู่ในรูปแบบการซื้อขายวัตถุดิบทั่วไป ได้พัฒนาไปสู่การร่วมพัฒนาสูตรผลิตภัณฑ์ (Co-development) เพื่อค้นหาสารให้ความหวานทดแทน เช่น หญ้าหวาน (Stevia) ซูคราโลส (Sucralose) และสารให้ความหวานจากธรรมชาติอื่น ๆ ที่สามารถลดปริมาณน้ำตาลโดยไม่กระทบต่อรสชาติของผลิตภัณฑ์ ความร่วมมือดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เพิ่มความรวดเร็วในการนำสินค้าออกสู่ตลาด และช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านกฎระเบียบ (Regulatory Pressure) ได้กลายเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมร่วมกันตลอดห่วงโซ่อุปทาน มากกว่าการแข่งขันแบบต่างฝ่ายต่างดำเนินงาน

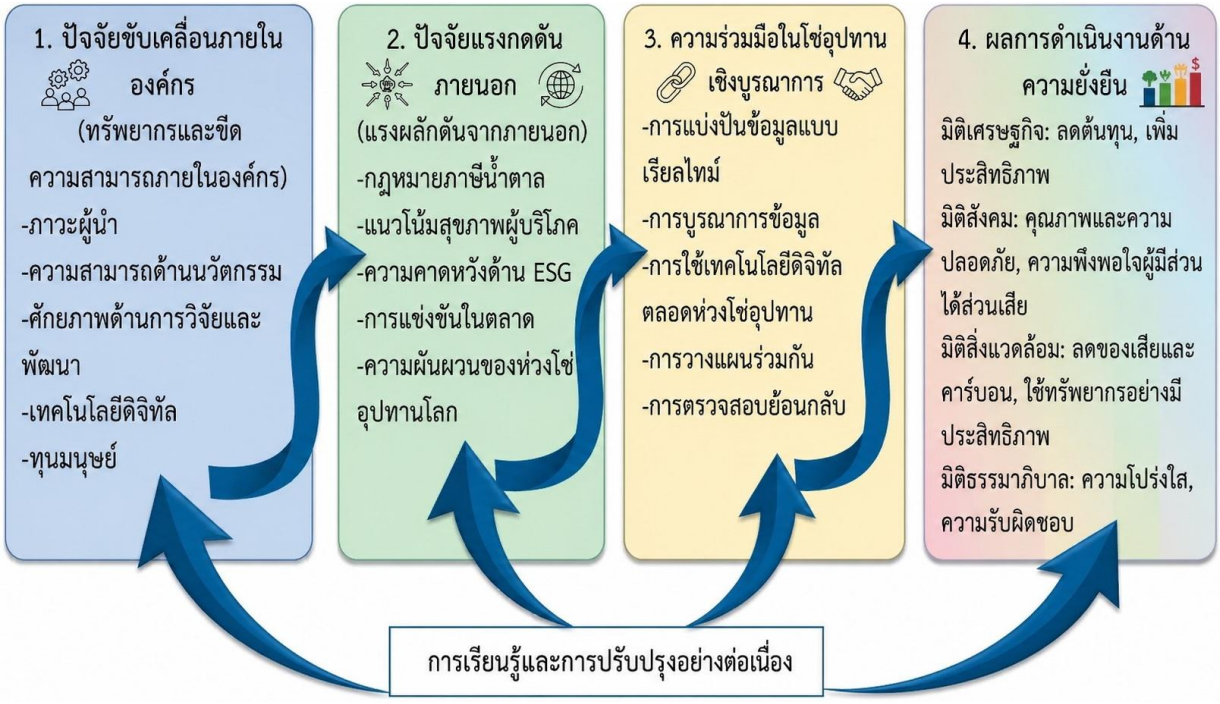
ประการที่สี่ ในด้านผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (SSCM) ผลการวิจัยยืนยันความสำคัญของการบูรณาการตามกรอบ Triple Bottom Line (TBL) และ ESG โดยพบว่า การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมไม่ได้เป็นเพียง ข้อกำหนด แต่เป็นกลยุทธ์ ที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ

Sánchez-Flores, R. B. et al. ที่ชี้ว่า SSCM มีผลเชิงบวกต่อทั้ง ผลการดำเนินงาน และมูลค่ากิจการ (Sánchez-Flores, R. B. et al., 2020)

ประการที่ห้าในด้านความร่วมมือในโซ่อุปทาน (Supply Chain Collaboration: SCC) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธรรมาภิบาล โดยการแบ่งปันข้อมูล (Data Sharing) และการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ลดต้นทุน ลดของเสีย และลดระยะเวลาการดำเนินงาน ขณะที่ระบบตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability System) ที่ช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของห่วงโซ่อุปทาน ผลการศึกษานี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Xu, X. et al. ที่พบว่า การแบ่งปันข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลแบบดิจิทัลระหว่างคู่ค้าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพและความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน (Xu, X. et al., 2023) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nambisan, S. et al. ที่ระบุว่า การใช้ข้อมูลแบบเรียลไทม์และเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดความไม่แน่นอนในการตัดสินใจและเพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดในด้านความร่วมมือด้านการวิจัยและพัฒนา (R&D Collaboration) ผลการวิจัยพบว่า ช่วยให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ (Nambisan, S. et al., 2019) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Teece, D. J. ที่อธิบายว่า ความสามารถในการสร้างและประยุกต์ใช้นวัตกรรมร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขณะเดียวกัน (Teece, D. J., 2018)

ดังนั้น ข้อค้นพบสำคัญของงานวิจัยนี้ คือ ความยั่งยืนของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ไม่ได้เกิดจากการลงทุนด้านเทคโนโลยีหรือการบริหารจัดการภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการบูรณาการความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนในห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่ผู้ผลิตวัตถุดิบ ผู้ผลิตเครื่องดื่ม ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ผู้จัดจำหน่าย ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งร่วมกันสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 โมเดลโซ่อุปทานยั่งยืนที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลแบบบูรณาการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์

ผลการวิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เป็นโมเดลโซ่อุปทานยั่งยืนที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลแบบบูรณาการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์เชิงบูรณาการระหว่างปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอก ความร่วมมือในโซ่อุปทานที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์อย่างเป็นระบบ

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้สามารถสรุปข้อค้นพบสำคัญตาม วัตถุประสงค์การวิจัยได้ 3 ประการหลัก ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ขับเคลื่อนความยั่งยืน ความสำเร็จในระยะยาวของ อุตสาหกรรมเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ในประเทศไทย เกิดจากแรง ขับเคลื่อนร่วม 2 ส่วน คือ ปัจจัยภายใน อันได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การลงทุนในนวัตกรรมเทคโนโลยี ความสามารถในการบริหารต้นทุน และระบบการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับปัจจัยภายนอก เป็นแรงกดดันเชิงสถาบันและตลาด ได้แก่ กระแสบริโภคเพื่อสุขภาพ กฎหมายภาษีน้ำตาล และความคาดหวังด้าน ESG ของผู้บริโภค 2) พลวัตความร่วมมือในโซ่อุปทาน รูปแบบความสัมพันธ์ได้ เปลี่ยนผ่านจากการซื้อขายทั่วไป สู่การเป็นพันธมิตร เชิงกลยุทธ์ มีการบูรณาการข้อมูลแบบเรียลไทม์ การวางแผนพยากรณ์อุปสงค์ร่วมกัน และการใช้ระบบตรวจสอบย้อนกลับ ตลอดห่วงโซ่ โดยพบว่า “ข้อมูล (Data)” ทำหน้าที่เป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ใหม่ในการเชื่อมโยงแต่ละช่วงของโซ่อุปทาน และ 3) องค์กรควรบูรณาการแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามกรอบ ESG และ Triple Bottom Line (TBL) เข้ากับกลยุทธ์ของโซ่อุปทานอย่างเป็นระบบ โดยไม่ควรมองความยั่งยืนเป็นเพียงข้อกำหนดเชิงกฎระเบียบ แต่ควรใช้เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว ทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และต่อยอดผลการวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความร่วมมือในโซ่อุปทาน ความสามารถด้านดิจิทัล และผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน จะช่วยยืนยันผลการวิจัยในเชิงประจักษ์และเพิ่มความน่าเชื่อถือทางวิชาการ และควรศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูงในโซ่อุปทาน เช่น Blockchain, Artificial Intelligence และ Digital Twin เพื่อทำความเข้าใจกลไกที่ส่งผลต่อความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และประสิทธิภาพของโซ่อุปทานในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

Carter, C. R. & Rogers, D. S. (2008). A Framework of Sustainable Supply Chain Management: Moving toward New Theory. International Journal of Physical Distribution & Logistics Management, 38(5), 360-387.

Deloitte. (2023). 2023 Consumer Products industry outlook. Retrieved April 18, 2026, from https://shorturl.asia/tFnZJ

Euromonitor International. (2024). Health and Wellness Beverages in Thailand. London: Euromonitor International.

Ivanov, D. et al. (2019). The Impact of Digital Technology and Industry 4.0 on the Ripple Effect and Supply Chain Risk Analytics. International Journal of Production Research, 57(3), 829-846.

Kotler, P. et al. (2021). Marketing 5.0: Technology for Humanity. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Kraus, S. et al. (2020). The economics of COVID-19: Initial empirical evidence on how family firms in five European countries cope with the corona crisis. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 26(5), 1067-1092.

Li, X. et al. (2025). Sustainable supply chain management practices and performance: The moderating role of stakeholder pressure. Humanities and Social Sciences Communications, 12(1). https://doi.org/10.1057/s41599-025-04676-4

McKinsey & Company. (2024). State of Food and Beverage: The choices CPG leaders can make to renew growth. Retrieved April 18, 2026, from https://shorturl.asia/5zmEY

Nambisan, S. et al. (2019). The digital transformation of innovation and entrepreneurship: Progress, challenges and key themes. Research Policy, 48(8), 103773. https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.018

Pham, T. M. (2021). The role of sustainable innovation in the supply chain of traditional manufacturing firms: A case study of South-East Asia's biggest beverage producer. In Independent study Management in Business Innovation. Bangkok University.

Sánchez-Flores, R. B. et al. (2020). Sustainable supply chain management-A literature review on emerging economies. Sustainability, 12(17), 6972. https://doi.org/10.3390/su12176972

Sheth, J. (2020). Impact of COVID-19 on consumer behavior: Will the old habits return or die? Journal of Business Research, 117, 280-283. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.059

Stoeva, S. et al. (2024). Understanding collaboration in short food supply chains: A focus on collaborative relationships, interaction mechanisms and relational benefits. Agricultural and Food Economics, 12. https://doi.org/10.1186/s40100-024-00344-4

Teece, D. J. (2018). Business Models and Dynamic Capabilities. Long Range Planning, 51(1), 40-49.

Verhoef, P. C. et al. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. Journal of Business Research, 122, 889-901. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022

Wankmüller, C. & Reiner, G. (2020). Coordination, cooperation and collaboration in supply chain management. Journal of Business Economics, 90(2), 239-276.

Xu, X. et al. (2023). Collaborative-commerce in supply chains: A review and classification of analytical models. International Journal of Production Economics, 263, 108922. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2023.108922

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 44-55

บทความวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด*

THE FACTORS INFLUENCING THE ENTREPRENEURIAL INTENTION OF STUDENTS IN SCHOOLS OFFERING VOCATIONAL TRAINING PROGRAMS AT TRAT TECHNICAL COLLEGE

วุฒินันท์ จันทร์นพรัตน์*, สุดารัตน์ สารสว่าง, วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง, วารุณี ลัภนโชคดี
Wuttinan Jannopparat*, Sudarat Sarnswang, Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang, Warunee Lapanachokdee
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: wuttinan.ja@ku.th
*Tel: 083-645-9492

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด และ 2) ศึกษาแนวทางในการบริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ช่วงที่ 1 ประชากร คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดตราด จำนวน 6 โรงเรียนที่เลือกเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด ในปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 258 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่า IOC ทั้งฉบับอยู่ในช่วง 0.60 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 77 คน ได้ค่า Alpha อยู่ในช่วง .913 - .964 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและโมเดลสมการโครงสร้าง ช่วงที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการ Focus Group มีผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 6 คน ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางตรงที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ และปัจจัยทางอ้อมที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ ความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ และ 2) แนวทางการบริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน มีดังนี้ การบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การบริหารเพื่อดึงศักยภาพภายในและสร้างสมรรถนะ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนบทบาทของบุคลากร และการบริหารภาคีเครือข่ายด้วยการสนับสนุนจากภายนอก

คำสำคัญ: ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ, หลักสูตรห้องเรียนอาชีพ, วิทยาลัยเทคนิคตราด

*Received June 5, 2026; Revised July 5, 2026; Accepted July 14, 2026

Abstract

This study aimed to: 1) Analyze the factors affecting the entrepreneurial intention of students enrolled in the Career Classroom Program of Trat Technical College, and 2) Investigate school management approaches that promote students' entrepreneurial intention. A mixed-methods research design was employed, consisting of quantitative and qualitative phases. In the quantitative phase, the population comprised 258 upper secondary school students from six schools in Trat Province participating in the Career Classroom Program during the 2025 academic year. Data were collected using a questionnaire validated by five experts (IOC = 0.60 - 1.00) and pilot-tested with 77 students, yielding Cronbach's alpha coefficients ranging from .913 to .964. The data were analyzed using descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM). In the qualitative phase, data were collected through a focus group discussion with six key stakeholders and analyzed using content analysis. The findings revealed that creativity, attitude toward entrepreneurship, and entrepreneurial self-efficacy had direct effects on entrepreneurial intention. Attitude toward entrepreneurship, creativity, and entrepreneurship education also had indirect effects on entrepreneurial intention through entrepreneurial self-efficacy. Furthermore, four school management approaches promoting students' entrepreneurial intention were identified: curriculum management and experiential learning, developing students' potential and competencies, visionary leadership and the transformation of educational personnel's roles, and collaborative partnerships supported by external stakeholders.

Keywords: Entrepreneurial Intention, Vocational Classroom Curriculum, Trat Technical College

บทนำ

ในปัจจุบันนั้นเศรษฐกิจโลกมีความผันผวนส่งผลไปยังความเป็นอยู่ของพลเมืองในทุกประเทศ ในส่วนของประเทศไทยนั้น รัฐบาลปัจจุบันได้มีนโยบายเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการปฏิรูปโครงสร้างเพื่อก้าวสู่ประเทศรายได้สูงภายใน 12 ปี มีความพยายามพัฒนาเศรษฐกิจและรายได้ประชาชาติโดยการมอบหมายให้จังหวัดต่าง ๆ จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มรายได้ครัวเรือน ดังนั้น จังหวัดต่าง ๆ พยายามสร้างแผนพัฒนาในแต่ละจังหวัดขึ้น จึงนำไปสู่แผนพัฒนาจังหวัดตราด พ.ศ. 2566 - 2570 ที่กำหนดเป้าหมายการพัฒนาว่า "ท่องเที่ยวอย่างมีคุณค่า เมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจเติบโต เกษตรปลอดภัย สิ่งแวดล้อมยั่งยืน" โดยขับเคลื่อนผ่านประเด็นการพัฒนา 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเกษตร ด้านการท่องเที่ยว ด้านสังคมและด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สำนักงานจังหวัดตราด, 2564) โดยจังหวัดตราดภายใต้แนวทาง "TRAT Model" เป็นโมเดลที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราดพัฒนาขึ้น โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับการศึกษาของนักเรียนผ่านความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ความสำเร็จที่โดดเด่น เช่น โรงเรียนเขาน้อยวิทยาคมที่กำหนดให้มีหลักสูตรการสร้างโรงเรียนผู้ประกอบการเกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของจังหวัดตราด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด, 2567) นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้จัดให้มีการสอนห้องเรียนอาชีพในทุกจังหวัดเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายตามความถนัดและความสนใจ และขยายผลกลุ่มเป้าหมายผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในส่วนของจังหวัดตราดผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 3: กรกฎาคม - กันยายน พ.ศ. 2568 พบว่า จังหวัดตราด ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 235,758 คน ซึ่งอยู่ในกำลังแรงงานรวม จำนวน 172,723 คน (ร้อยละ 73.3) ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ 172,197 คน (ร้อยละ 73.0) ผู้ว่างงาน 381 คน (ร้อยละ 0.2) และผู้รอฤดูกาล 145 คน (ร้อยละ 0.1) ยังพบว่า ผู้มีงานทำ จำนวน 172,197 คน ส่วนใหญ่ทำงานในฐานะลูกจ้าง จำนวน 72,750 คน

(ลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 29.8 และลูกจ้างรัฐบาล ร้อยละ 12.4) รองลงมา คือ ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง จำนวน 59,228 คน (ร้อยละ 34.4) (สำนักงานสถิติจังหวัดตราด, 2568) จะเห็นได้ว่า จากจำนวนผู้มีงานทำร้อยละ 73 มีผู้ที่มีงานทำในฐานะลูกจ้างเอกชน และลูกจ้างรัฐบาล รวมกันเป็นร้อยละ 42.2 มากกว่าผู้ที่ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ซึ่งมีอยู่ร้อยละ 34.4 ยังสามารถที่จะเพิ่มจำนวนของผู้ที่ทำงานส่วนตัว หรือเรียกว่า ผู้ประกอบการได้อีก หากได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ทักษะอาชีพ และความตั้งใจที่เป็นผู้ประกอบการ โดยที่การมีอาชีพทำงานส่วนตัวและการเป็นนายจ้างนั้นสามารถหารายได้เข้าสู่จังหวัดได้มากกว่าการที่ประชากรจะมีอาชีพในการใช้แรงงานหรือเป็นลูกจ้าง การมีหลักสูตรห้องเรียนอาชีพที่วิทยาลัยเทคนิคตราดจึงเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้นักเรียน ได้รับความรู้ทางวิชาชีพแล้วสามารถหันมาประกอบอาชีพในจังหวัดของตนเอง ตลอดจนอาจจะทำให้นักเรียนเกิดความสนใจที่จะประกอบกิจการของตนเอง เมื่อนักเรียนมีความสนใจในการทำอาชีพจนเกิดมีรายได้แล้ว นักเรียนอาจจะสนใจที่จะศึกษาต่อในอาชีพนั้นและอาจคาดหวังที่จะเป็นผู้ประกอบการในอาชีพนั้น ๆ ในอนาคตต่อไปได้ สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ (Super, D. E., 1990) กล่าวถึง มนุษย์ในช่วงวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่เริ่มทดลองทำงาน เรียนรู้ทักษะ และพยายามค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับตัวเอง มีการทดลองทำอาชีพจริง มีการศึกษาต่อหรือฝึกงานเพื่อหาทิศทางที่ชัดเจนสำหรับตัวเอง

ดังนั้น การที่นักเรียนได้รับการส่งเสริมให้มีทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการทำอาชีพจะเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้เกิดการรับรู้ความสามารถ และความสนใจในการทำอาชีพในอนาคตของตนเอง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการของชุมชน ตลอดจนส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นและเป็นสิ่งที่โรงเรียนควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในยุคที่เศรษฐกิจมีความผันแปรสูงอย่างในปัจจุบัน การสร้างความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการให้แก่นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาจึงเป็นแนวทางการพัฒนาคนไทยที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศและหลุดพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงอย่างไรก็ตามการบ่มเพาะและการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการต้องผ่านกระบวนการที่มีกลไกที่ชัดเจน และระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนา และการศึกษาที่บ่มเพาะทักษะของความเป็นผู้ประกอบการให้เกิดขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) โดยผลการศึกษาปัจจัยของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนที่สามารถส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการได้มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (Santos, F. J. et al., 2016) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Alexander, I. K. & Honig, B., 2016) สำหรับบุคลิกภาพซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พบว่า เป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Contreras, F. et al., 2017)

จากที่กล่าวมานั้น จึงนำมาสู่การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด ซึ่งผู้วิจัยจะใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสานโดยในระยะแรกเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และในระยะที่สองเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายแนวทางที่ส่งเสริมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ โดยผลของการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางการพัฒนาสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการในอนาคต ทำให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศให้สามารถขยายตัวได้ตามที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายของรัฐบาลเพื่อการพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราดใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยวิธีอธิบายตามลำดับ (Explanatory Sequential Design) มีการดำเนินการ 2 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร

นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดตราด จำนวน 6 โรงเรียน ที่เลือกเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด ในปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 258 คน โดยได้ข้อมูลจำนวนประชากรจากวิทยาลัยเทคนิคตราด

เกณฑ์การคัดเลือก

การคัดอาสาสมัครสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยพิจารณาเกณฑ์ ดังนี้

1. นักเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด

2. กำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 6 โรงเรียน ดังนี้ 1) โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ 2) โรงเรียนตราดสรรเสริญ 3) โรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม 4) โรงเรียนแหลมงอบวิทยาคม 5) โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม และ 6) โรงเรียนเกาะกูดวิทยาคม

3. นักเรียนได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองและมีความสมัครใจให้ข้อมูล

การสร้างเครื่องมือ

1. การกำหนดประเด็นการวิจัย นำผลจากการศึกษารายละเอียดจากเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนศึกษาเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ และตัวแปรอื่น ๆ ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ ชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้ประกอบการ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับนักเรียน และมีการพิจารณาถึงความถูกต้องความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา โดยมีค่า IOC ทั้งฉบับอยู่ในช่วง 0.60 - 1.00

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกันกับประชากร เพื่อนำผลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร Alpha Coefficient ของ Cronbach (พิสณุ ฟองศรี, 2552) แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนามได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในช่วง .913 - .964

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงกับนักเรียนของโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของเทคนิคตราด โดยใช้รูปแบบ google form ทั้งหมด จำนวน 258 คน โดยผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 98.06 เนื่องจากนักเรียน จำนวน 5 คน กลับภูมิลำเนาในการหว่างการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทุกตัวแปร โดยมีค่าตั้งแต่ .695 ถึง .905

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และนำผลไปวิเคราะห์ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมนักเรียนให้มีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ โดยวิธีการ Focus Group ใช้ผู้ให้ข้อมูลหลัก 6 คน

เกณฑ์การคัดเลือก

การคัดอาสาสมัครสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยพิจารณาเกณฑ์ ดังนี้

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด ดังต่อไปนี้
    1.1 นักวิชาการด้านผู้ประกอบการ
    1.2 ศึกษาธิการจังหวัดตราด
    1.3 ศึกษานิเทศก์จังหวัดตราด
    1.4 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนวิชาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด
    1.5 ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนเกี่ยวกับผู้ประกอบการ (ในจังหวัดตราด)
    1.6 ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนวิชาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด
2. มีความสมัครใจให้ข้อมูล

การสร้างเครื่องมือ

นำผลจากการวิจัยมาสร้างข้อคำถาม แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 8 ข้อ ส่งให้ผู้ให้ข้อมูลหลักพิจารณา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อทำการสัมภาษณ์กลุ่ม จำนวนทั้งหมด 6 คน

2. ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มด้วยวิธี online เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2569 เวลา 13.00 - 16.00 น. โดยบันทึกวิดีโอการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยอ่านบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่มและฟังบันทึกวิดีโอการสัมภาษณ์ เพื่อทำความเข้าใจแนวคิดของผู้ให้ข้อมูลหลัก

2. พิจารณาข้อความที่เป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ และตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปข้อมูลประเด็นสำคัญและสังเคราะห์ให้เป็นแนวทางในการแนวทางในการบริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สะท้อนกลับให้แก่ผู้ให้ข้อมูลหลักยืนยันความถูกต้องเหมาะสม

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด สามารถพิจารณา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด

1.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่สามารถพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาของ สุวิมล ติรกานันท์ ดังตารางที่ 1

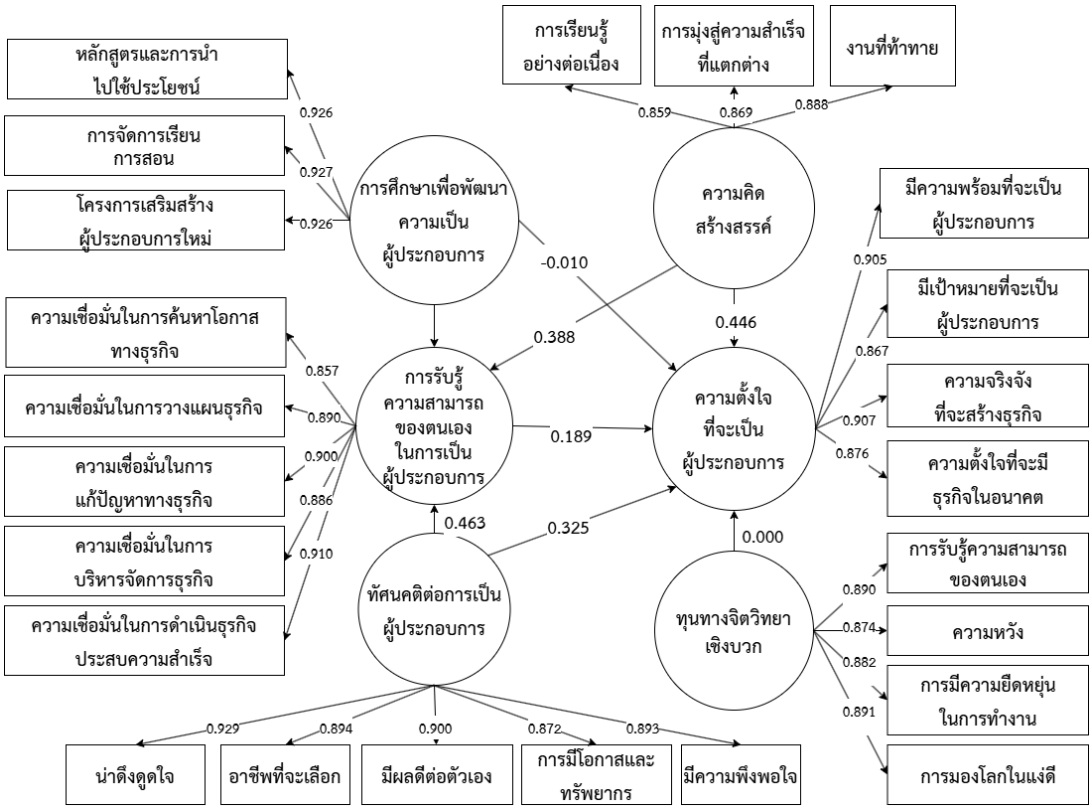
ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
χ^2/df	0< χ^2/df ≤ 2	0.655	สอดคล้อง
RMSEA	0 < RMSEA < 0.05	0.000	สอดคล้อง
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	1.000	สอดคล้อง
SRMR	0 ≤ SRMR ≤ 0.05	0.012	สอดคล้อง

จากตารางที่ 1 แสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวร่วมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนภาพรวมของแบบจำลองผ่านเกณฑ์การพิจารณาและยอมรับเชิงสถิติทุกตัวชี้วัด โดยมีค่า χ^2/df = .655, ค่า RMSEA เท่ากับ .000, ค่า CFI เท่ากับ 1.000 และค่า SRMR เท่ากับ .012 โดยไม่ได้ปรับโมเดล แสดงว่า แบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นที่พัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Good Fit) นอกจากนี้ ตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถามชี้วัดในทุกองค์ประกอบของโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ สามารถพิจารณาการส่งผลทางตรง (Direct effect) และการส่งผลทางอ้อม (Indirect effect) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ การศึกษาของผู้ประกอบการ การศึกษาของผู้ประกอบการ มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ และทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ ความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาของผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการผ่านตัวแปรคั่นกลางการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ ตามภาพที่ 1 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ ของการส่งผลทางตรง การส่งผลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ

เหตุ	ความคิดสร้างสรรค์			ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ			การศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ			ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก			การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ	-	.388	.388	-	.463	.463		.135	.135	-	-	-	-	-	-
ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ	.446	.073	.519	.325	.087	.413	.010	.026	.016	.000	-	.000	.189	-	.189

โดยผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการซึ่งเป็นตัวแปรตาม มีขนาดของอิทธิพลกับตัวแปรอื่น ๆ ดังนี้ 1) ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ (CT) มีอิทธิพลทางตรง (DE) .446 อิทธิพลทางอ้อม (IE) .073 อิทธิพลรวม (TE) .519 แสดงว่าความคิดสร้างสรรค์ส่งอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ (EI) โดยกระตุ้นความตั้งใจโดยตรงอย่างแข็งแกร่ง และมีอิทธิพลทางอ้อมส่วนหนึ่งส่งผ่านการยกระดับความมั่นใจในตัวเอง (ES) ก่อนที่จะเปลี่ยนผ่านไปสู่ความตั้งใจที่จะลงมือประกอบธุรกิจจริง 2) ตัวแปรทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (ATE) มีอิทธิพลทางตรง (DE) .325 อิทธิพลทางอ้อม (IE) .088 อิทธิพลรวม (TE) .413 แสดงว่าทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการส่งอิทธิพลรวมสูงรองลงมา และที่น่าสนใจ คือ ทัศนคติมีผลการส่งผ่านทางอ้อมสะท้อนผ่านตัวแปรคั่นกลาง (ES) ในสัดส่วนที่สูงที่สุดในโมเดล .088 แสดงว่า ยิ่งทัศนคติดีขึ้นเท่าใด ความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเองยิ่งเติบโตและส่งกำลังต่อไปขับเคลื่อนความตั้งใจให้เด่นชัดขึ้น 3) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ (ES) มีอิทธิพลทางตรง (DE) .189 อิทธิพลรวม (TE) .189 แสดงว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ และ 4) ตัวแปรการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (EE) มีอิทธิพลทางตรง (DE) - .010 อิทธิพลทางอ้อม (IE) .026 อิทธิพลรวม (TE) .016 แสดงว่า ตัวแปรการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการมีค่าอิทธิพลทางตรงติดลบเล็กน้อยแทบเป็นศูนย์ หมายถึง ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการเลย แต่กลับส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก (.026) ผ่านตัวแปรคั่นกลางการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ (ES) ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการจะประสบความสำเร็จไม่ได้หากขาดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ แต่ต้องสร้างความอยากทำธุรกิจให้ผู้เรียนการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการต้องพัฒนา

ความรู้ ทักษะ และความเชื่อมั่นในการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ (ES) ให้แก่ผู้เรียนเสียก่อน แล้วความเชื่อมั่นนั้นจึงจะส่งต่อฟันเฟืองไปสู่ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ (EI) 5.) ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PPC) มีอิทธิพลทางตรง (DE) .000 อิทธิพลรวม (TE) .000 แสดงว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไม่มีอิทธิพลเชิงโครงสร้างใด ๆ ทั้งสิ้นต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ (EI) เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางลดลงจนเหลือศูนย์อย่างสมบูรณ์เมื่อถูกวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรต้นอื่น ๆ

นอกจากนี้ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง จากตารางแสดงให้เห็นว่าทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (ATE) ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการสูงที่สุดในกลุ่มตัวแปรต้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .463 แสดงว่าการที่บุคคลมีทัศนคติที่ดี มีมุมมองเชิงบวก และเห็นคุณค่าในอาชีพผู้ประกอบการ จะเป็นแรงผลักดันภายในที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพพร้อมที่จะทำธุรกิจ นอกจากนี้ ความคิดสร้างสรรค์ (CT) ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการในระดับสูงมากเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .388 ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ กล้าทำสิ่งใหม่ และชอบแก้ไขปัญหาที่ท้าทาย จะยกระดับการรับรู้ความสามารถและสมรรถนะในตัวเองให้สูงตามไปด้วยและการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (EE) ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ES ค่อนข้างน้อย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .135 สะท้อนให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมทางด้านหลักสูตรหรือการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ช่วยหล่อหลอมและเสริมความมั่นใจให้ผู้เรียนได้ แต่ยังไม่ทรงพลังเท่ากับปัจจัยเชิงจิตวิทยาภายในตัวบุคคลได้เท่ากับทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการและความคิดสร้างสรรค์

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการบริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อหาแนวทางในการบริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบ Focus Group จำนวน 6 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ นักวิชาการด้านผู้ประกอบการ 1 คน ศึกษาธิการจังหวัดตราด 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด 1 คน ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนเกี่ยวกับผู้ประกอบการ 1 คน ผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด 1 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา สามารถสรุปแนวทางในการบริหารโรงเรียน ได้ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ จากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักเน้นย้ำว่าโรงเรียนต้องเปลี่ยนจากการเรียนแบบบรรยายไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างเข้มข้น เช่น การสร้างพื้นที่ทดลอง (Sandbox) จัดตั้งระบบนิเวศหรือพื้นที่เรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกล้าลองผิดลองถูก (Trial and Error) โดยไม่กลัวความล้มเหลว เพื่อค้นหามุมมองทางธุรกิจใหม่ ๆ มีกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ Learning by Doing ออกแบบกิจกรรมที่บูรณาการความคิดสร้างสรรค์ โดยเน้นการทำโครงงานหรือจำลองธุรกิจจริง นอกจากนี้ ต้องมีการวัดผลตามสภาพจริง ปรับรูปแบบจากการสอบข้อเขียนเป็นการประเมินผ่านแฟ้มสะสมผลงาน เวทีประกวดแผนธุรกิจ และการแสดงสมรรถนะการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง

2. การบริหารเพื่อดึงศักยภาพภายในและสร้างสมรรถนะ แนวทางนี้มุ่งเน้นการหล่อหลอมจิตวิญญาณและสร้างความเชื่อมั่นในขีดความสามารถของตนเองของผู้เรียน โดยการสร้างระบบนิเวศแห่งความไว้วางใจ ผู้บริหารและครูต้องเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการให้ความหวังเป็นพื้นฐานสำคัญเพื่อหล่อหลอมให้เกิด Passion เป็นแรงขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรม มีการจุดประกายเป้าหมาย มุ่งเน้นการช่วยให้นักเรียนค้นพบศักยภาพของตนเอง มีกระบวนการแนะแนวเชิงรุกที่ทำให้นักเรียนมองเห็นโอกาสและช่องทางในการต่อยอดทักษะวิชาชีพไปสู่การเป็นนวัตกรหรือผู้ประกอบการในอนาคต

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนบทบาทของบุคลากร โดยความสำเร็จของห้องเรียนอาชีพขึ้นอยู่กับการขับเคลื่อนเชิงนโยบายและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของครูภายในโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำทิศทาง ต้องนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีความจริงใจในการทำงาน กำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน และขับเคลื่อนให้คณะครูทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ต้องเปลี่ยนบทบาทของครู จาก “ผู้บรรยายทฤษฎี” เป็น “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” ที่พร้อมจะเสริมแรงทางบวกและเรียนรู้ไปกับนักเรียน

4. การบริหารภาคีเครือข่ายและการสนับสนุนภายนอก ผู้บริหารต้องดึงทรัพยากรจากภายนอกเข้ามาหนุนเสริม เช่น เครือข่ายผู้ประกอบการและศิษย์เก่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จมาเป็นต้นแบบที่ดี หรือปราชญ์ชาวบ้านในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม และสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน โดยบูรณาการและสร้างกลไกความร่วมมือและการสื่อสารเชิงบวกกับครอบครัว ชุมชน และเพื่อน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการยอมรับและการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสม

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด นำมาสู่การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (ATE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ (ES) อย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติ เนื่องจากทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (ATE) เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับความมั่นใจในสมรรถนะของตนเอง เมื่อนักเรียนเกิดทัศนคติที่ดี ทำให้นักเรียนเกิดความกล้า สอดคล้องกับการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา ซึ่งจะได้เห็นว่าการประกอบอาชีพเป็นผู้ประกอบการนั้นมีข้อดีมากกว่าข้อเสีย การเป็นผู้ประกอบการจึงเป็นอาชีพที่ดึงดูดใจ เพราะส่งผลดีต่อตนเอง (Dinc, M. S. & Budic, S., 2016); (Maresch, D. et al., 2016) ส่วนความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ (EI) ซึ่งประกอบด้วยอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรคั่นกลางการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ (ES) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า นักเรียนในหลักสูตรห้องเรียนอาชีพมีความสามารถคิดค้นแนวทางในการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ จะเกิดความตั้งใจและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นเจ้าของกิจการหรือสร้างธุรกิจใหม่ในอนาคต ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์และส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญ (อำพล นววงศ์เสถียร และคณะ, 2564) ส่วนการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ (EI) ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติ แต่การศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (EE) กลับส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ (EI) ผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ (ES) โดยผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การที่นั่งเรียนหรือการท่องจำเนื้อหาเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการในห้องเรียนไม่ได้ช่วยกระตุ้นความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ หากหลักสูตรยังคงเน้นการบรรยายเนื้อหา จะไม่สามารถเปลี่ยนใจหรือสร้างแรงขับเคลื่อนพฤติกรรมปลายทางของผู้เรียน ซึ่งจะไม่ตอบโจทย์การสร้างจิตวิญญาณผู้ประกอบการในยุคศตวรรษที่ 21 เนื่องจากความตั้งใจเชิงพฤติกรรมต้องอาศัยปัจจัยเชิงจิตวิทยาและความมั่นใจภายในมารองรับไม่ใช่เพียงแค่ความรู้ในใบบันทึกผลการเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ส่วนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะเห็นว่า แม้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะไม่ส่งอิทธิพล ต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ อาจเนื่องจากนักเรียนยังขาดแรงขับเคลื่อนภายในจิตใจ แต่ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ช่วยส่งเสริมคุณลักษณะและสภาวะจิตใจเชิงบวกภายในตัวนักเรียน เป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการหล่อหลอมทัศนคติที่ดีต่ออาชีพผู้ประกอบการ เมื่อนักเรียนมีทุน

ทางจิตวิทยาเชิงบวกที่แข็งแกร่ง จะพบว่า การเป็นผู้ประกอบการและการทำธุรกิจเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและท้าทาย ทั้งนี้ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นทรัพยากรภายในที่มีพลังสูงมากในการส่งอิทธิพลและปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการด้านบวก (พิมพิกา พูลสวัสดิ์, 2563) ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียน หมายความว่า ยิ่งนักเรียนมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเป็นผู้ประกอบการสูงขึ้นก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งในบริบทของธุรกิจจะถูกประยุกต์ใช้ในรูปของ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ (ES) โดยความหมายเชิงพฤติกรรม คือ เมื่อนักเรียนเชื่อมั่นว่าตนเองมีทักษะ มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพเพียงพอที่จะเผชิญกับความท้าทายในการทำธุรกิจ ความเชื่อมั่นนี้จะทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่แปรเปลี่ยนเป็นความตั้งใจที่จะลงมือทำธุรกิจจริงในอนาคต (Ajzen, I., 1991)

2. แนวทางในการบริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนเนื่องจาก พบว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ จึงเสนอแนะว่า โรงเรียนควรจัดให้มีการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ จัดการเชิงระบบนิเวศ (Ecosystem Management) ไม่ใช่การเพิ่มรายวิชาเรียน แต่คือ การปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้เน้นการลงมือทำจริงในพื้นที่ทดลอง (Sandbox) ควบคู่กับผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนบทบาทของครูให้เป็นโค้ชเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ (CT) ประกอบกับผลการวิจัย พบว่า ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (ATE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ (ES) มากที่สุด โรงเรียนจึงควรหล่อหลอมจิตสำนึกที่ดีและทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการที่ดี การให้ผู้เรียนได้พบกับบุคคลต้นแบบที่ทำธุรกิจสำเร็จจะช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (ATE) ของนักเรียนอย่างมาก ทำให้นักเรียน พบว่า การเป็นผู้ประกอบการเป็นอาชีพที่มีอนาคต เมื่อมีทัศนคติเชิงบวก ผนวกกับการจัดกิจกรรมแบบเน้นการปฏิบัติจริง ส่งผลให้นักเรียนเกิดความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำ ซึ่งเป็นการยกระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ (ES) นำไปสู่ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ (EI) ในอนาคตได้อย่างเป็นระบบ และจากผลการวิจัย ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PPC) มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ (EI) น้อยมาก จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารจึงควรมีการบริหารเพื่อดึงศักยภาพภายในและสร้างสมรรถนะ ผู้บริหารและครูต้องเชื่อมั่น และไว้วางใจ เป็นพื้นฐานสำคัญที่หล่อหลอมให้เกิดความหลงใหล ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการพัฒนาความตั้งใจสู่การเป็นผู้ประกอบการ การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสร้างพลังใจเชิงบวกในสถานศึกษา จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าทำ และเผชิญหน้ากับความล้มเหลวในการทดลองทำธุรกิจได้ดีขึ้น นอกจากนี้ จากผลการวิจัยพบว่า การศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (EE) อิทธิพลทางตรงติดลบเล็กน้อยแทบเป็นศูนย์ แต่กลับส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านตัวแปรคั่นกลางการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ จึงเสนอแนะว่า โรงเรียนจำเป็นต้องดึงทรัพยากรจากภายนอกเข้ามาหนุนเสริม นำต้นแบบที่ดี เช่น ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ หรือปราชญ์ชาวบ้านในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนแนวคิด และสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน สร้างกลไกความร่วมมือและการสื่อสารเชิงบวกกับครอบครัว ชุมชน และเพื่อน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสม

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า 1) อิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ผู้ประกอบการ ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ และ 2) อิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ

ผ่านตัวแปรคั่นกลางการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ ความคิดสร้างสรรค์ผู้ประกอบการ และการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า แนวทางในการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด ประกอบด้วย 5 แนวทาง คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 2) การบริหารเพื่อดึงศักยภาพภายในและสร้างสมรรถนะ 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนบทบาทของบุคลากร และ 4) การบริหารภาคีเครือข่ายและการสนับสนุนภายนอก โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ในการส่งเสริมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนหลักสูตรห้องเรียนอาชีพของวิทยาลัยเทคนิคตราด ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ ผู้บริหารควรแสดงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สนับสนุนการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อความเป็นผู้ประกอบการ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ วิทยาลัยอาชีวศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ประกอบการในชุมชน เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรง ฝึกงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาธุรกิจหรือโครงการผู้ประกอบการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาหลักสูตรห้องเรียนอาชีพและการจัดกิจกรรมส่งเสริมผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่จังหวัดตราด นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาข้อมูลจากนักเรียนที่มีค่าความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการสูงสุดและต่ำสุด เพื่อทำความเข้าใจบริบทเฉพาะตัว หรือเงื่อนไขทางครอบครัวและสังคมที่ส่งผลต่อการก่อตัวของทัศนคติและการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างละเอียด และเพิ่มตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลาง หรือตัวแปรส่งผ่านอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนทางสังคมที่รับรู้จากครอบครัวและกลุ่มเพื่อน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง หรือเจตจำนงความหลงใหลในพฤติกรรม

เอกสารอ้างอิง

พิมพิกา พูลสวัสดิ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบการใหม่: กรณีศึกษานักศึกษาบริหารธุรกิจในภาคใต้ของประเทศไทย. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร.

พิสณุ ฟองศรี. (2552). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.

สำนักงานจังหวัดตราด. (2564). แผนพัฒนาจังหวัดตราด พ.ศ.2566-2570. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2568 จาก https://www.trat.go.th/admin/upload/file/plandev2566-2570.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). รายงานการวิจัย การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education). ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด. (2567). “TRAT Model” นวัตกรรมการศึกษาพัฒนาผู้เรียน. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2568 จาก https://www.edusandbox.com/tratmode/

สำนักงานสถิติจังหวัดตราด. (2568). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จังหวัดตราด ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2568. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

อำพล นววงศ์เสถียร และคณะ. (2564). การศึกษาความเชื่อแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดเครือข่ายภาคกลางตอนบนในประเทศไทย. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 26(2), 125-144.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational behavior and human decision processes, 50(2), 179-211.

Alexander, I. K. & Honig, B. (2016). Entrepreneurial intentions: A cultural perspective. Africa Journal of Management, 2(3), 235-257.

Contreras, F. et al. (2017). Examining the relationship between psychological capital and entrepreneurial intention: An exploratory study. Asian Social Science, 13(3), 80-88.

Dinc, M. S. & Budic, S. (2016). The impact of personal attitude, subjective norm, and perceivedbehavioural control on entrepreneurial intentions of women. Eurasian Journal of Business and Economics, 9(17), 23-35.

Maresch, D. et al. (2016). The impact of entrepreneurship education on the entrepreneurial intention of students in science and engineering versus business studies university programs. Technological Forecasting and Social Change, 104, 172-179. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S004016251500339X

Santos, F. J. et al. (2016). About gender differences and the social environment in the development of entrepreneurial intentions. Journal of Small Business Management, 54(1), 49-66.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career Choice and Development (pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 56-69

บทความวิชาการ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย*

GUIDELINE FOR DEVELOPING DIGITAL COMPETENCIES OF THAI LOCAL GOVERNMENT OFFICIALS

อนันต์ อำพร*, รัชยา ภักดีจิตต์, วัลลภ รัฐฉัตรานนท์
Anan Amporn*, Ratchaya Pakdijit, Wallop Rattachatanon
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตศาลายา นครปฐม ประเทศไทย
College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Salaya Campus, Nakhon Pathom, Thailand
*Corresponding author E-mail: anan.amp@rmutr.ac.th
*Tel: 083-036-2085

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ของประเทศไทย โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมและวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ภายใต้บริบทของนโยบายการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของไทยตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2566 - 2570 กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกระดับต้องยกระดับสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันยังอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในมิติของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และการให้บริการประชาชนผ่านช่องทางดิจิทัล ซึ่งช่องว่างสมรรถนะดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะและประสิทธิภาพการบริหารงานท้องถิ่น แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพควรครอบคลุม 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐานและชั้นสูงตามระดับและบทบาทหน้าที่ของบุคลากร 2) การส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกและกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม 3) การสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทดลองใช้เทคโนโลยี และการแบ่งปันความรู้ระหว่างหน่วยงาน 4) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับผู้บริหารเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านองค์กรอย่างยั่งยืน และ 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล บทความนี้นำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลแบบองค์รวม (Holistic Digital Competency Development Framework: HDCDF) ซึ่งเป็นการบูรณาแนวคิดสมรรถนะดิจิทัลตามกรอบ KUDA ทฤษฎีสมรรถนะพลวัต และเป็นแนวทางการนำกรอบ HDCDF ไปสู่การปฏิบัติ 3 ระยะ เพื่อเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในการพัฒนาบุคลากรสู่ยุคการบริหารภาครัฐดิจิทัลต่อไป

คำสำคัญ: สมรรถนะดิจิทัล, การพัฒนาบุคลากร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, รัฐบาลดิจิทัล, การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล

Abstract

This academic article aims to study and analyze approaches to developing digital competencies among civil servants and personnel in local administrative organizations (LAOs) in Thailand. A systematic literature review and analysis of relevant research are employed within the context of

*Received June 15, 2026; Revised June 30, 2026; Accepted July 13, 2026

Thailand's digital government development policy, as outlined in the Digital Government Development Plan 2023 - 2027, which mandates that all levels of government agencies must concretely upgrade to become digital organizations. The study found that the current digital competencies of LAO personnel require continuous improvement, particularly in the application of digital technology in work, data management, big data analysis, and digital public service delivery. This competency gap directly impacts the quality of public services and the efficiency of local administration. Effective digital competency development approaches should encompass five key components: 1) Developing basic and advanced digital skills according to personnel levels and roles; 2) Promoting a positive attitude and growth mindset towards change and innovation; 3) Creating an organizational environment conducive to learning, technology experimentation, and knowledge sharing among agencies; 4) Developing digital leadership at the executive level to drive sustainable organizational transformation; and 5) Building collaborative networks for digital competency development. This article presents a Holistic Digital Competency Development Framework (HDCDF), which integrates digital competency concepts based on the KUDA framework, dynamic competency theory, and provides a three-phase implementation guideline for Thai local administrative organizations to develop their personnel in the era of digital public administration.

Keywords: Digital Competency, Human Resource Development, Local Administrative Organizations, Digital Government, Digital Transformation

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานภาครัฐ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรจึงมิใช่เพียงทางเลือก หากแต่เป็นความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทั่วประเทศไทยต้องเร่งดำเนินการ ทั้งนี้ เนื่องจากรัฐบาลไทยได้กำหนดนโยบายการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม โดยการตราพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานและการให้บริการประชาชนผ่านระบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน (พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562, 2562) นอกจากนี้ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2566 - 2570 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการยกระดับภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่บูรณาการ เชื่อมโยง และขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Government) พร้อมกำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถด้านรัฐบาลดิจิทัลในระดับสากล และยังสามารถยกระดับอันดับดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government Development Index: EGDI) ของสหประชาชาติอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2566); (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2024)

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพการบริหารงานของ อปท. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อเป็นกรอบการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลในระดับท้องถิ่น โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล 2) การพัฒนาทักษะและสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร 3) การพัฒนาบริการดิจิทัลสำหรับประชาชน และ 4) การบริหารจัดการข้อมูลและธรรมาภิบาลดิจิทัล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566) ภายใต้ยุทธศาสตร์ดังกล่าว สถ. มุ่งเน้นการพัฒนา

ระบบบริการสาธารณะผ่านช่องทางดิจิทัล การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การพัฒนาระบบบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) ตลอดจนการประยุกต์ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566) ดังนั้น แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัลของประเทศ และเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การให้บริการสาธารณะ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในยุคดิจิทัล (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2566); (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566) กรอบนโยบายและกฎหมายสำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสำคัญของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้รับการยอมรับอย่างชัดเจนในกรอบนโยบายและกฎหมายของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเอกสารสองฉบับที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ คือ แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 - 2569 และพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 - 2569 ซึ่งได้กำหนดประเด็นการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรเป็นหนึ่งในเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยแผนดังกล่าวสะท้อนการยอมรับว่าการปรับปรุงคุณภาพบริการสาธารณะ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในยุคดิจิทัล ล้วนขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิผล ทั้งในด้านทักษะเบื้องต้นและความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการทำงาน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560); (พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562, 2562)

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเผชิญอยู่ในปัจจุบัน คือ ช่องว่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติจริง (Policy-Practice Gap) กล่าวคือ แม้จะมีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและงบประมาณสำหรับการจัดซื้อเทคโนโลยี แต่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านั้นได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยผลการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพบว่า บุคลากรท้องถิ่นส่วนใหญ่มีสมรรถนะดิจิทัลอยู่ในระดับพื้นฐานถึงระดับกลาง และมีข้อจำกัดอย่างมีนัยสำคัญในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การใช้งานระบบอัตโนมัติ และการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ทั้งนี้ สมรรถนะดิจิทัล มิได้หมายถึง เพียงทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์พื้นฐานเท่านั้น หากแต่ครอบคลุมถึงความสามารถในการคิดเชิงข้อมูล (Data Literacy) การสื่อสารดิจิทัล การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการสาธารณะ (Ferrari, A., 2013) ซึ่งช่องว่างสมรรถนะดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ ผลการศึกษาหลายฉบับสะท้อนให้เห็นว่าประชาชนผู้ใช้บริการดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงประสบปัญหาความล่าช้า ความไม่สะดวกในการใช้งาน และความต่อเนื่องของการให้บริการ ซึ่งส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงาน (OECD, 2020); (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2566) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลดังกล่าวสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา และแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่ต่ำ ปัจจัยองค์กร เช่น การขาดนโยบายพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลที่ชัดเจนและวัฒนธรรมองค์กรที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยเชิงระบบ เช่น ความไม่สม่ำเสมอของโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่และขนาดเล็ก รวมถึงการขาดมาตรฐานกลางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล

งานวิชาการที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลมักมีกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ ผสมผสานทั้งการฝึกอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Teece, D. J. et al., 1997) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับบริหารและการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน (OECD, 2020) ทั้งนี้ การศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียนและประเทศพัฒนาแล้วยังชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยแนวทางแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งมิติทักษะ ทัศนคติ สภาพแวดล้อมองค์กร และภาวะผู้นำไปพร้อมกัน มิใช่การพัฒนาเพียงมิติใดมิติหนึ่งแยกออกจากกัน (Ferrari, A., 2013); (CIPFA & IFAC, 2014) บทความนี้จึงมุ่งสังเคราะห์แนวคิดและกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลแบบองค์รวม (Holistic Digital Competency Development Framework: HDCDF) ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารท้องถิ่น และนักวิชาการในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐท้องถิ่นสู่ยุคการบริหารภาครัฐดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency)

สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นจากการบูรณาการระหว่างทฤษฎีสมรรถนะแบบดั้งเดิมกับความต้องการในการทำงานยุคดิจิทัล โดยสมรรถนะดิจิทัลหมายถึงชุดของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ รวมถึงความสามารถ กลยุทธ์ ค่านิยม และการตระหนักรู้ ที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อดิจิทัลเพื่อปฏิบัติงาน แก้ปัญหา สื่อสาร จัดการสารสนเทศ ทำงานร่วมกัน สร้างและแบ่งปันเนื้อหา และสร้างความรู้อย่างมีประสิทธิผล เหมาะสม มีวิจารณญาณ สร้างสรรค์ มีอิสระ ยืดหยุ่น มีจริยธรรม และมีการสะท้อนคิดในการทำงาน การเรียนรู้ การพักผ่อน และการมีส่วนร่วมในสังคม (Ferrari, A., 2013) นักวิจัย Joint Research Center ของสหภาพยุโรปให้นิยาม สมรรถนะดิจิทัลว่าเป็นชุดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อดิจิทัลเพื่อ ปฏิบัติงานแก้ปัญหาสื่อสารจัดการสารสนเทศทำงานร่วมกันและสร้างความรู้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ สมรรถนะที่แท้จริงต้องเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานที่วัดได้และสังเกตได้จากพฤติกรรมจริง มิใช่เพียงความรู้ทางวิชาการหรือผลการทดสอบทั่วไป (McClelland, D. C., 1973) นิยามดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะดิจิทัลมีลักษณะองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งมิติความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างเป็นเอกภาพ ซึ่งได้เชื่อมโยงโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Spencer, L. M. & Spencer, S. M., 1993) ผู้บุกเบิกแนวคิดสมรรถนะ ชี้ระบุว่าสมรรถนะที่แท้จริงต้องเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานที่วัดได้

ความหมายและขอบเขตของสมรรถนะดิจิทัล เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นจากการบูรณาการระหว่างทฤษฎีสมรรถนะแบบดั้งเดิมกับความต้องการในการทำงานยุคดิจิทัล กรอบสมรรถนะดิจิทัลได้รับการพัฒนาขึ้นโดยหลายหน่วยงานทั้งในระดับนานาชาติและระดับประเทศ ในระดับนานาชาติได้มีการพัฒนากรอบสมรรถนะดิจิทัล DIGCOMP สำหรับสหภาพยุโรป ซึ่งครอบคลุม 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การใช้ข้อมูลสารสนเทศ (Information and Data Literacy) 2) การสื่อสารและความร่วมมือดิจิทัล (Communication and Collaboration) 3) การสร้างเนื้อหาดิจิทัล (Digital Content Creation) 4) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Safety) และ 5) การแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยี (Problem Solving) กรอบดังกล่าวได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในหลายประเทศทั่วโลก (Ferrari, A., 2013) 4 นักวิจัยจาก Joint Research Centre ของสหภาพยุโรปได้ให้คำนิยามสมรรถนะดิจิทัลว่าเป็น “ชุดของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (รวมถึงความสามารถ กลยุทธ์ ค่านิยม และการตระหนักรู้) ที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและสื่อดิจิทัลเพื่อปฏิบัติงาน แก้ปัญหา สื่อสาร จัดการสารสนเทศ ทำงานร่วมกัน สร้างและแบ่งปัน เนื้อหา และสร้างความรู้อย่างมีประสิทธิผลมีประสิทธิผล เหมาะสม

มีวิจารณญาณสร้างสรรค์มีอิสระยืดหยุ่นมี จริยธรรม และมีการสะท้อนคิดในการทำงาน การเรียนรู้การพักผ่อน และการมีส่วนร่วมในสังคม”

กรอบสมรรถนะดิจิทัลมีหลายหน่วยงานพัฒนาขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ไว้ดังนี้ ในส่วนของประเทศไทย ได้มีการกำหนดทักษะดิจิทัลของข้าราชการออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ทักษะดิจิทัลพื้นฐาน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์และการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 2) ทักษะดิจิทัลการทำงาน เช่น การใช้โปรแกรมสำนักงานและระบบสารสนเทศภาครัฐ 3) ทักษะดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานโยบาย และ 4) ทักษะดิจิทัลขั้นสูง เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศและการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับภาครัฐไทยที่ครอบคลุม 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Skill) และด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with Digital Tools) (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2564)

จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัล ผู้เขียนเห็นว่าสมรรถนะดิจิทัล มิได้หมายถึงเพียงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเท่านั้น แต่เป็นความสามารถเชิงบูรณาการ ที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและสังคม นอกจากนี้ McClelland ยังเป็นผู้บุกเบิกแนวคิดสมรรถนะ (Competency) โดยเสนอว่าการทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานควรใช้การประเมินสมรรถนะที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานจริง มากกว่าการใช้แบบทดสอบเชาวน์ปัญญาหรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแบบดั้งเดิม ซึ่งมักไม่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้อย่างแม่นยำ แนวคิดนี้นำไปสู่การพัฒนาเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview) เพื่อระบุคุณลักษณะที่แยกผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (McClelland, D. C., 1973) และต่อมา Spencer, L. M. & Spencer, S. M. ได้ขยายแนวคิดดังกล่าวด้วยการนำเสนอโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) โดยความรู้และทักษะเป็นสมรรถนะที่มองเห็นได้ชัดเจนและพัฒนาได้ง่ายผ่านการฝึกอบรม ขณะที่แรงจูงใจ อุปนิสัย และอัตมโนทัศน์เป็นสมรรถนะระดับลึกที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคล ยากต่อการสังเกตและพัฒนา แต่มีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานในระยะยาว (Spencer, L. M. & Spencer, S. M., 1993) และแนวคิดของ McClelland, D. C., Spencer, L. M. & Spencer, S. M. จึงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการฝึกฝนความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังแรงจูงใจ ทัศนคติ และอัตมโนทัศน์เชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับเป้าหมายของการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล สะท้อนว่าสมรรถนะต้องแสดงออกผ่านผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดและสังเกตได้ (McClelland, D. C., 1973); (Spencer, L. M. & Spencer, S. M., 1993) และขณะที่กรอบ DIGCOMP ของสหภาพยุโรป (Ferrari, A., 2013) ได้ขยายขอบเขตของสมรรถนะดิจิทัลให้ครอบคลุมการจัดการข้อมูล การสื่อสาร การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และการแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยี ส่วนแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของภาครัฐไทยได้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของหน่วยงานภาครัฐในยุคดิจิทัล สำหรับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เขียนเห็นว่ากรอบสมรรถนะดิจิทัล KUDA มีความเหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้ เนื่องจากครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะการปฏิบัติ (Do) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งสะท้อนลักษณะของสมรรถนะดิจิทัลในเชิงองค์รวมได้อย่างชัดเจน ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมุ่งพัฒนาอย่างสมดุล

ทั้ง 4 มิติ ควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะและรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แนวคิดสมรรถนะดิจิทัลและความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) ได้รับการนิยามเป็นชุดของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ สื่อสาร แก้ปัญหา และมีส่วนร่วมในสังคมอย่างมีประสิทธิผล กรอบ DIGCOMP ของ Ferrari, A. มิได้กำหนดเพียงองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน เท่านั้น แต่ยังจำแนกสมรรถนะย่อยออกเป็น 21 สมรรถนะ พร้อมกำหนดระดับความสามารถออกเป็น 8 ระดับ ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน (Foundation) ระดับกลาง (Intermediate) ระดับสูง (Advanced) จนถึงระดับเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Highly Specialised) ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถประเมินและวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบตามระดับความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล (Ferrari, A., 2013) โครงสร้างเชิงระดับขั้นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย เนื่องจากบุคลากรในแต่ละระดับตำแหน่งมีความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่แตกต่างกัน บุคลากรระดับปฏิบัติการอาจต้องการเพียงทักษะดิจิทัลพื้นฐานถึงระดับกลาง ขณะที่ผู้บริหารหรือนักวิเคราะห์นโยบายจำเป็นต้องมีสมรรถนะระดับสูงในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดยุทธศาสตร์ดิจิทัล การประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงระดับขั้นของ DIGCOMP จึงสามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบทบาทและศักยภาพของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิผล (Ferrari, A., 2013) และสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland, D. C.; Spencer, L. M. & Spencer, S. M. ที่เน้นว่า สมรรถนะต้องเชื่อมโยงกับบทบาทและผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของแต่ละบุคคล มิใช่การกำหนดมาตรฐานเดียวสำหรับบุคลากรทุกระดับโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของภาระงาน โดยสมรรถนะที่แท้จริงต้องมองในเชิงพฤติกรรมที่วัดและสังเกตได้ ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน ที่มองสมรรถนะในเชิงพฤติกรรมที่วัดและสังเกตได้ ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน (McClelland, D. C., 1973); (Spencer, L. M. & Spencer, S. M., 1993)

สำหรับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ได้กำหนดทักษะดิจิทัลของข้าราชการออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ทักษะดิจิทัลพื้นฐาน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ สื่อสังคมออนไลน์ และการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 2) ทักษะดิจิทัลการทำงาน เช่น การใช้โปรแกรมสำนักงาน ระบบสารสนเทศภาครัฐ และการจัดการฐานข้อมูล 3) ทักษะดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานโยบาย และ 4) ทักษะดิจิทัลขั้นสูง เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศ การออกแบบบริการดิจิทัล และการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

ได้มีการพัฒนากรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากรท้องถิ่นโดยเฉพาะ ที่มีชื่อว่า กรอบสมรรถนะดิจิทัล KUDA ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความเข้าใจ (Understanding) ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ทักษะการปฏิบัติ (Do) และทัศนคติ (Attitude) ที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง (วันชนะ บุญบรรเจิด และคณะ, 2567) กรอบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลต้องอาศัยการพัฒนาทั้ง 4 มิติพร้อมกันอย่างสมดุล ไม่ใช่เพียงการฝึกอบรมทักษะทางเทคนิคแต่เพียงด้านเดียว

สถานการณ์สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน

บทความวิจัยเรื่อง “สมรรถนะดิจิทัลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นไทยในยุคดิจิทัล” โดยวันชนะ บุญบรรเจิด และคณะ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 จากการสังเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้

นำเสนอกรอบสมรรถนะดิจิทัล “K U D A” เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและยกระดับการให้บริการสาธารณะ ประกอบด้วย 4 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการรู้และเข้าใจ (Knowing and Understanding) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและตอบสนองความต้องการของประชาชน 2) ด้านการใช้ (Using) ความสามารถในการวิเคราะห์และเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหา 3) ด้านการพัฒนา (Development) การออกแบบและสร้างนวัตกรรมการบริการอย่างสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการปรับตัว (Adaptivity) การเรียนรู้เพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว การสร้างสมรรถนะเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักในการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็น “องค์กรดิจิทัล” ซึ่งจะช่วยยกระดับความโปร่งใส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน (วันชนะ บุญบรรเจิด และคณะ, 2567)

บทความวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” โดยผกาสรณ์ ศรีสว่างวงศ์ และอาริยา ป้องศิริ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นผ่านระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถนะด้าน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” มีความจำเป็นเร่งด่วนและอยู่ในระดับสูงสุด ขณะที่สมรรถนะด้าน “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” เป็นจุดที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมผ่านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยเสนอแนะแนวทางพัฒนาโดยเน้นการสร้างระบบพี่เลี้ยง การประเมินผลอย่างใกล้ชิด และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับทักษะทางวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะและขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายตามระบบคุณธรรมอย่างยั่งยืน (ผกาสรณ์ ศรีสว่างวงศ์ และอาริยา ป้องศิริ, 2567)

อุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพิจารณาได้จากหลายมิติ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยี และทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร การจัดฝึกอบรม และความพร้อมของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ขณะที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เช่น ความพร้อมของอุปกรณ์และระบบเครือข่าย ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นุชนาถ วิริยะ และคณะ, 2567)

สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ โดยพบว่า ประชาชนที่ใช้บริการออนไลน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงพบปัญหาเรื่องความล่าช้า ความไม่สะดวกในการใช้งาน และการขาดความต่อเนื่องของการให้บริการ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการที่ยังไม่เพียงพอ

กรอบสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency Framework)

กรอบสมรรถนะดิจิทัล DIGCOMP สำหรับสหภาพยุโรปได้นิยามสมรรถนะดิจิทัลว่าเป็นชุดของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ สื่อสาร แก้ปัญหา และมีส่วนร่วมในสังคมอย่างมีประสิทธิผล กรอบดังกล่าวครอบคลุม 5 ด้านหลัก ได้แก่ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ (Information and Data Literacy) การสื่อสารและความร่วมมือดิจิทัล (Communication and Collaboration) การสร้างเนื้อหาดิจิทัล (Digital Content Creation) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Safety) และการแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยี (Problem Solving) กรอบนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทยผ่านกรอบสมรรถนะดิจิทัล KUDA (Ferrari, A., 2013)

นอกจากนี้ กรอบนโยบายรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Policy Framework) ได้ระบุว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในหกมิติสำคัญของการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยเน้นว่าการพัฒนาดังกล่าวต้องดำเนินไปพร้อมกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการทำงาน ไม่ใช่เพียงการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีเท่านั้น (OECD, 2020)

สมรรถนะพลวัต (Dynamic Capabilities Theory)

ทฤษฎีสมรรถนะพลวัต (Dynamic Capabilities Theory) ซึ่งได้รับการพัฒนาโดย Teece, D. J. et al. ซึ่งอธิบายว่า สมรรถนะพลวัต คือ ความสามารถขององค์กรในการบูรณาการ (Integrate) สร้าง (Build) และปรับเปลี่ยน (Reconfigure) ทรัพยากรและสมรรถนะทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (Teece, D. J. et al., 1997) แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นจากข้อจำกัดของทฤษฎีทรัพยากรขององค์กร (Resource-Based View: RBV) ที่มุ่งเน้นทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน แต่ยังไม่สามารถอธิบายความสามารถขององค์กรในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่มีความไม่แน่นอนได้อย่างเพียงพอ

Teece, D. J. ได้ขยายแนวคิดสมรรถนะพลวัตออกเป็น 3 กระบวนการสำคัญ ได้แก่ 1) การรับรู้โอกาสและภัยคุกคาม (Sensing) ซึ่งเป็นความสามารถในการติดตาม วิเคราะห์ และทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม 2) การคว้าโอกาส (Seizing) ซึ่งเป็นความสามารถในการตัดสินใจและนำทรัพยากรมาใช้เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้น และ 3) การปรับเปลี่ยนหรือปรับโครงสร้างองค์กร (Transforming/Reconfiguring) ซึ่งเป็นความสามารถในการปรับกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์กร และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ (Teece, D. J. et al., 1997)

ในบริบทของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทฤษฎีสมรรถนะพลวัตมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลซึ่งเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง อปท. จึงไม่สามารถพึ่งพาเพียงทักษะดิจิทัลที่มีอยู่เดิมได้ แต่จำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาทักษะใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการประชาชน และการสร้างนวัตกรรมการบริหารภาครัฐในระดับท้องถิ่น นอกจากนี้ แนวคิดสมรรถนะพลวัตยังสะท้อนว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลมิใช่เพียงการฝึกอบรมบุคลากรรายบุคคลเท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมถึงการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Ecosystem) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงาน และการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาและรักษาขีดความสามารถทางดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน และสามารถตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (OECD, 2020)

ดังนั้น ทฤษฎีสมรรถนะพลวัตจึงเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการสร้างความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการบริหารภาครัฐดิจิทัลในอนาค (Teece, D. J. et al., 1997); (Teece, D. J. et al., 1997)

แนวคิด Growth Mindset และจิตวิทยาการเรียนรู้

Dweck, C. S. ได้เสนอแนวคิด Mindset Theory โดยแบ่งกรอบความคิดของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ Fixed Mindset ซึ่งเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งถาวรที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ และ Growth Mindset ซึ่งเชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้จากความพยายาม การเรียนรู้ และประสบการณ์ งานวิจัยของ Dweck, C. S. ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรที่มี Growth Mindset มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า รับมือ

กับความล้มเหลวได้ดีกว่า และแสดงพฤติกรรมการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มี Fixed Mindset ในบริบทของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร อปท. ซึ่งหลายคนมีอายุและประสบการณ์การทำงานในรูปแบบดั้งเดิมมายาวนาน การสร้าง Growth Mindset จึงเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่สำคัญก่อนการพัฒนาทักษะเทคนิค (Dweck, C. S., 2006)

แนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัลและธรรมาภิบาลภาครัฐ

CIPFA และ IFAC ได้เสนอกรอบธรรมาภิบาลในภาครัฐ (Good Governance in the Public Sector) ที่เน้นบทบาทของผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ แนวคิดดังกล่าวเชื่อมโยงกับแนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ที่ผู้บริหารองค์กรภาครัฐต้องมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) ความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และทักษะในการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ OECD ที่ยืนยันว่าการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีความมุ่งมั่นในทุกระดับขององค์กร (CIPFA & IFAC, 2014); (OECD, 2020)

กรณีศึกษา: บทเรียนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล

เทศบาลนครเชียงใหม่ถือเป็นต้นแบบในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร โดยได้จัดทำโครงการเชียงใหม่ Smart City ซึ่งเป็นโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลแบบครบวงจรสำหรับบุคลากรทุกระดับ ครอบคลุมทั้งทักษะพื้นฐานด้าน Data Analytics การใช้งานระบบ Smart City Dashboard และการออกแบบบริการสาธารณะดิจิทัล ผลที่ได้ คือ บุคลากรสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาแอปพลิเคชันบริการประชาชนได้ด้วยตนเอง

เทศบาลเมืองมาบตาพุดได้นำแนวทาง “Digital Transformation Champion” มาใช้ โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจากทุกกองให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลในเชิงลึก จากนั้นให้ทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานของตน วิธีการนี้ช่วยลดต้นทุนการฝึกอบรมและสร้างการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังได้สร้างระบบ Peer Learning ที่ให้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงกว่าช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลไม้เรียง จังหวัดนครศรีธรรมราช แม้จะมีขนาดเล็กและมีงบประมาณจำกัด แต่ได้ใช้ประโยชน์จากการเป็นสมาชิกเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร โดยเฉพาะการนำ Open Source Technology มาพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลชุมชนและการให้บริการออนไลน์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็กสามารถพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลได้โดยไม่จำเป็นต้องลงทุนสูง หากมีกลยุทธ์และความร่วมมือที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ของประเทศไทย

จากการสังเคราะห์วรรณกรรมและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ทั้งในระดับประเทศและองค์กรระดับนานาชาติ ซึ่งผู้เขียนขอนำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลแบบองค์รวม (Holistic Digital Competency Development Framework: HDCDF) สำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1: การพัฒนาทักษะดิจิทัลตามระดับและบทบาท (Role-Based Digital Skill Development) กรอบแนวคิดนี้เสนอว่าการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องออกแบบให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ และลักษณะงานของแต่ละบุคคล แยกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการมุ่งพัฒนาทักษะการใช้งานระบบสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัลในงานประจำ ระดับวิชาการ เน้นการวิเคราะห์ข้อมูล การออกแบบบริการดิจิทัล และการพัฒนานวัตกรรม และระดับบริหาร สร้างภาวะผู้นำดิจิทัลและความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล แนวทางนี้สอดคล้องกับทฤษฎีสมรรถนะของ Spencer, L. M. & Spencer, S. M. ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะให้ตรงกับบทบาทและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Spencer, L. M. & Spencer, S. M., 1993)

องค์ประกอบที่ 2: การสร้างทัศนคติเชิงบวกและ Growth Mindset ด้านดิจิทัล (Digital Growth Mindset Cultivation) ซึ่งงานวิจัยของ Dweck, C. S. ได้ชี้ให้เห็นว่า ทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาทักษะดิจิทัล การสร้าง Growth Mindset หรือ “กรอบความคิดแบบเติบโต” ซึ่งเชื่อว่าสมรรถนะสามารถพัฒนาได้จากความพยายามและการเรียนรู้ จึงเป็นรากฐานสำคัญที่ต้องสร้างขึ้นก่อนการพัฒนาทักษะในด้านอื่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรได้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการทำงานและการบริการประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม (Dweck, C. S., 2006)

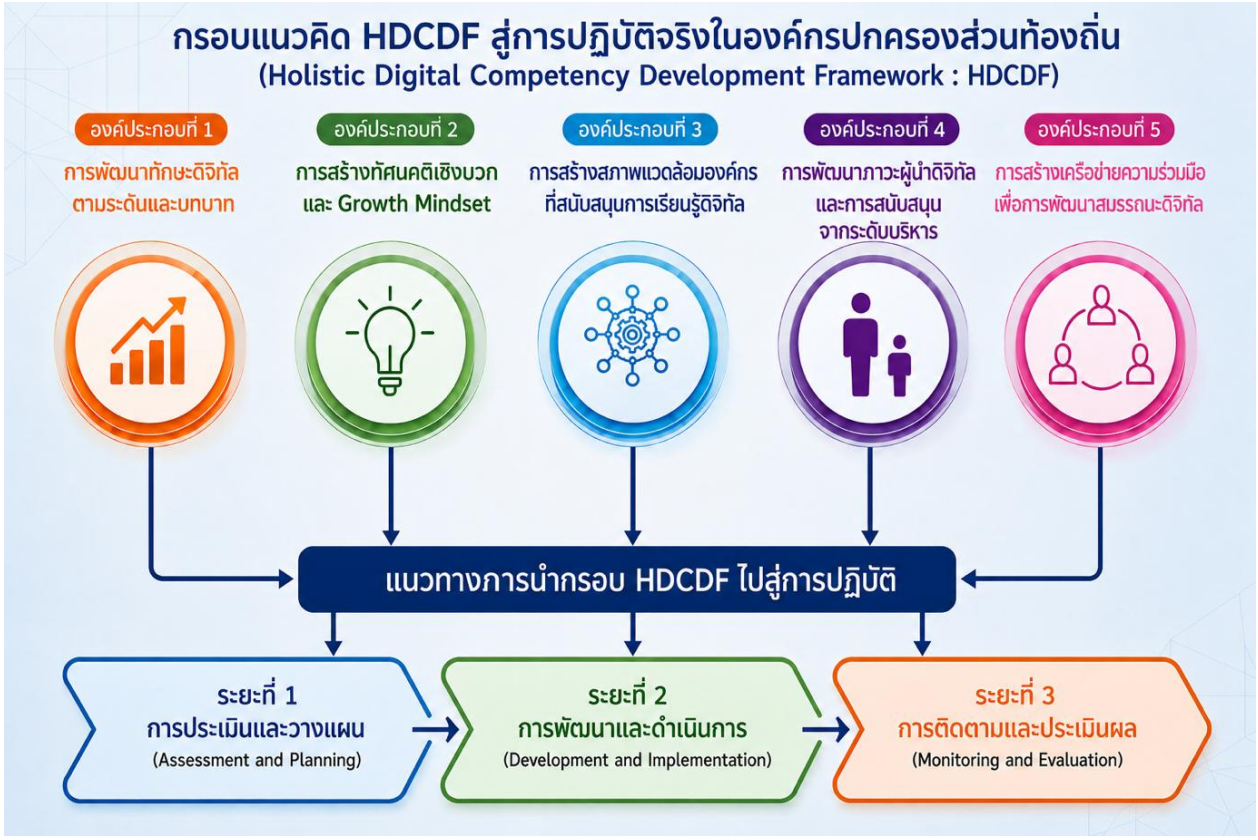
องค์ประกอบที่ 3: การสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Ecosystem) ทฤษฎีสมรรถนะพลวัต (Dynamic Capabilities Theory) ของ Teece, D. J. et al. เน้นย้ำว่า องค์กรที่สามารถปรับตัวและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเร็วจะมีความได้เปรียบเชิงแข่งขัน การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสำคัญ ประกอบด้วย การจัดตั้งพื้นที่ทดลองนวัตกรรม (Innovation Lab) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ (Community of Practice) ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงดิจิทัล (Digital Mentoring System) และการสร้างกลไกการแบ่งปันความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างองค์กร (Teece, D. J. et al., 1997)

องค์ประกอบที่ 4: การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลและการสนับสนุนจากระดับบริหาร (Digital Leadership Development) การศึกษาของ OECD และ CIPFA & IFAC ยืนยันว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้นำองค์กร ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงาน ภาวะผู้นำดิจิทัลที่เข้มแข็งจะทำหน้าที่เป็นตัวเร่งปฏิกิริยาในการขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร (OECD, 2020); (CIPFA & IFAC, 2014)

องค์ประกอบที่ 5: การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency Collaborative Network) การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร อปท. โดยเฉพาะองค์กรขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร ไม่อาจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพหากอาศัยทรัพยากรภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง อปท. มหาวิทยาลัยในพื้นที่ และภาคเอกชน จึงเป็นมิติที่จำเป็นต้องเพิ่มเข้ามาในกรอบ HDCDF โดยรูปแบบความร่วมมือดังกล่าวครอบคลุม การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่าง อปท. การนำ Open Source Technology มาประยุกต์ใช้โดยไม่ต้องลงทุนสูง และการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ ดังที่ อบต.ไม้เรียง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้พิสูจน์ให้เห็นว่าองค์กรขนาดเล็กสามารถพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพหากมีกลยุทธ์เครือข่ายที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิด Dynamic Capabilities ที่เน้นการบูรณาการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง (Teece, D. J. et al., 1997)

แนวทางการนำกรอบ HDCDF ไปสู่การปฏิบัติ

การนำกรอบแนวคิด HDCDF ไปสู่การปฏิบัติจริงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอาศัยกระบวนการเชิงระบบที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด HDCDF สู่การปฏิบัติจริงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระยะที่ 1: การประเมินและวางแผน (Assessment and Planning) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเริ่มต้นด้วยการประเมินสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทุกคนโดยใช้เครื่องมือมาตรฐาน เช่น กรอบ KUDA ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อระบุช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) และจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา ผลการประเมินควรนำมาจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลรายบุคคล (Individual Digital Competency Development Plan: IDCDP) ที่กำหนดเป้าหมาย กิจกรรม และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ระยะที่ 2: การพัฒนาและดำเนินการ (Development and Implementation) กิจกรรมการพัฒนาควรใช้รูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) ประกอบด้วย การฝึกอบรมในชั้นเรียน การเรียนรู้ออนไลน์ (e-Learning) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On-the-Job Training) และการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการรับรองสมรรถนะดิจิทัลจากหน่วยงานมาตรฐาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและยืนยันระดับสมรรถนะอย่างเป็นทางการ ระยะที่ 3: การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสร้างระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ตัวชี้วัดที่หลากหลาย ทั้งในเชิงปริมาณ เช่น จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม ผลคะแนนการทดสอบ และอัตราการใช้งานระบบดิจิทัล และเชิงคุณภาพ เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น ผลการประเมินควรนำมาปรับปรุงกรอบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะวงจร PDCA

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลข้าราชการ อปท. ตามแนวทางของบทความนี้ต้องครอบคลุมสาระสำคัญ 10 ประการ ได้แก่ 1) กำหนดบริบทและความเร่งด่วนโดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2566 - 2570 และเป้าหมาย EGDI TOP 40 2) วินิจฉัยอุปสรรค 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยเชิงระบบ เพื่อออกแบบแนวทางพัฒนาที่ตรงจุด 3) ใช้ฐานทฤษฎี 3 ส่วนเป็นรากฐาน ได้แก่ กรอบ KUDA ทฤษฎีสมรรถนะพลวัต และแนวคิด Growth Mindset 4) พัฒนาทักษะดิจิทัลตามระดับและบทบาทหน้าที่โดยแยกเป็นระดับปฏิบัติการ ระดับวิชาการ และระดับบริหาร 5) สร้าง Growth Mindset ก่อนพัฒนาทักษะเทคนิค เพื่อลดความต้านทานและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ 6) สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร ทั้งพื้นที่ทดลองนวัตกรรม ระบบพี่เลี้ยงดิจิทัล และชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน ดังแนวทาง Digital Transformation Champion ของเทศบาลเมืองมาบตาพุด 7) พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับบริหารให้มีวิสัยทัศน์และความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง ดังที่เทศบาลนครเชียงใหม่พิสูจน์ผ่านโครงการ Smart City 8) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง อปท. มหาวิทยาลัยในพื้นที่ และภาคเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีโดยไม่ต้องลงทุนสูง ดังแบบอย่างของ อบต.ไม้เรียง 9) ติดตามและประเมินผลด้วยวงจร PDCA โดยใช้ตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในอาชีพและระบบค่าตอบแทน และ 10) บูรณาการเชิงนโยบายจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของ อปท. ให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

บทความนี้นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนผ่านกรอบ HDCDF ซึ่งแตกต่างจากแนวทางอื่นตรงที่บูรณาการสามฐานทฤษฎีเข้าด้วยกันเป็นครั้งแรกในบริบท อปท. ไทย คือ กรอบ KUDA ทฤษฎีสมรรถนะพลวัต และแนวคิด Growth Mindset โดยไม่ใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งแยกส่วน และออกแบบให้ตอบโจทย์ข้อจำกัดเฉพาะของ อปท. ไทยโดยตรง ทั้งความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากรระหว่าง อปท. ขนาดใหญ่และขนาดเล็ก วัฒนธรรมองค์กรราชการ และโครงสร้างบุคลากรที่หลากหลาย ซึ่งกรอบสากลอย่าง DIGCOMP ไม่ได้คำนึงถึง นอกจากนี้ กรอบ HDCDF ยังเสนอแนวทางพัฒนาแบบ 5 มิติพร้อมกัน คือ บุคคล องค์กร ภาวะผู้นำ เครือข่าย และระบบ โดยยืนยันว่าการพัฒนาเพียงมิติใดมิติหนึ่งแยกส่วนไม่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลที่ยั่งยืนได้ และที่สำคัญที่สุด บทความนี้สังเคราะห์บทเรียนจากกรณีศึกษา อปท. ไทยที่ประสบความสำเร็จจริง 3 แห่ง ซึ่งมีบริบทและขนาดแตกต่างกัน ได้แก่ เทศบาลนครเชียงใหม่ เทศบาลเมืองมาบตาพุด และ อบต.ไม้เรียง เพื่อพิสูจน์ว่าแนวทางดังกล่าวใช้ได้จริงในทุกขนาดขององค์กร มิใช่เพียงการนำเสนอกรอบทางทฤษฎีที่ปราศจากหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ

สรุป

กรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลแบบองค์รวม (HDCDF) สำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยที่มุ่งเน้นการบูรณาการร่วมกับกรอบ KUDA ทฤษฎีสมรรถนะพลวัต และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากกรณีศึกษาของเทศบาลนครเชียงใหม่ เทศบาลเมืองมาบตาพุด และ อบต.ไม้เรียง ซึ่งสะท้อนว่าการขับเคลื่อนสู่รัฐบาลดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพไม่ได้อาศัยเพียงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ต้องขับเคลื่อนผ่าน 5 องค์ประกอบหลักพร้อมกัน ได้แก่ ทักษะดิจิทัลตามระดับและบทบาท ทัศนคติและ Growth Mindset ระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัล และเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล โดยมิติสุดท้ายนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ อปท. ขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ดังที่ผลการศึกษากรณี อบต.ไม้เรียงได้แสดงให้เห็น โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) การให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพัฒนาระบบประเมินและรับรองสมรรถนะดิจิทัลมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางอาชีพและระบบค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ 2) การจัดสรรงบประมาณพิเศษหรือจัดตั้งกองทุนพัฒนาดิจิทัลท้องถิ่นเพื่อสนับสนุน อปท.

ขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร 3) การบูรณาการตัวชี้วัดสมรรถนะดิจิทัลระหว่างสำนักงาน ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เข้าสู่แผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐแห่งชาติ พร้อมกำหนดให้แผนพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลรายบุคคล (IDCDP) เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 4) การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณอย่างเป็นรูปธรรมสำหรับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง อปท. มหาวิทยาลัยในพื้นที่และภาคเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และทรัพยากรบุคคลด้านดิจิทัลร่วมกัน โดยเฉพาะการสนับสนุนให้ อปท. ขนาดเล็กและอยู่ในพื้นที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงเครือข่ายดังกล่าวได้อย่างเท่าเทียม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านสมรรถนะดิจิทัลระหว่าง อปท. ขนาดใหญ่และขนาดเล็ก และ 5) การกำหนดให้หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นหลักสูตรบังคับสำหรับผู้บริหารท้องถิ่นทุกระดับ ตั้งแต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจนถึงผู้บริหารระดับสูง เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 - 2569. เรียกใช้เมื่อ 14 มิถุนายน 2569 จาก https://shorturl.asia/m9s5Y

_____. (2566). แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนครั้งที่ 3). เรียกใช้เมื่อ 29 มิถุนายน 2569 จาก https://shorturl.asia/C7WHY

นุชนาถ วิริยะ และคณะ. (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 3(3), 1091-1103.

ผกาสรณ์ ศรีสว่างวงศ์ และอาริยา ป้องศิริ. (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลนาจารย์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 13(1), 181-205.

พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 67 ก หน้า 57-66 (22 พฤษภาคม 2562).

วันชนะ บุญบรรเจิด และคณะ. (2567). สมรรถนะดิจิทัลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นไทยในยุคดิจิทัล. วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 4(2), 62-73.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2564). สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 13 มิถุนายน 2569 จาก https://url.in.th/VMwuJ

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2566). รายงานผลการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ประจำปี 2566. เรียกใช้เมื่อ 13 มิถุนายน 2569 จาก https://shorturl.asia/y5Kj9

CIPFA & IFAC. (2014). International framework: Good governance in the public sector. Chartered Institute of Public Finance and Accountancy. Retrieved June 13, 2026, from https://shorturl.asia/lhuIE

Dweck, C. S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. New York: Random House.

Ferrari, A. (2013). DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence.". American Psychologist, 28(1), 1-14.

OECD. (2020). The OECD Digital Government Policy Framework: Six Dimensions of a Digital Government. Paris: OECD Publishing.

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons.

Teece, D. J. et al. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. Strategic Management Journal, 18(7), 509-533.

United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2024). United Nations E-Government Survey 2024: Accelerating Digital Transformation for Sustainable Development-With the Addendum on Artificial Intelligence. New York: United Nations.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 70-83

บทความวิจัย

การพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์*

THE DEVELOPMENT OF COMPONENTS AND APPROACHES FOR PROMOTING HOLISTIC WELLBEING OF SUPPORT STAFF IN FACULTIES OF EDUCATION

ปกรณ์ ประจันบาน, ญาดา ม่วงแก้ว*
Pakorn Prachanban, Yada Muangkaew*
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก ประเทศไทย
Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok, Thailand
*Corresponding author E-mail: Yadam@nu.ac.th
*Tel: 062-941-4929

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีเชิงอธิบายเป็นลำดับ ตัวอย่างวิจัยได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของประเทศไทย จากมหาวิทยาลัยใน 6 ภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 270 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ เครื่องมือวัดสุขภาวะแบบองค์รวมที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวม จำนวน 8 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1.1) สุขภาวะทางกาย 1.2) สุขภาวะทางจิต 1.3) สุขภาวะทางสังคม และ 1.4) สุขภาวะทางปัญญา โมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 (313, n = 270) = 564.047, χ^2/df = 1.802, p = .000, CFI = .969, TLI = .957, RMSEA = .055, SRMR = .046) และ 2) แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนฯ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและการส่งเสริมสุขภาพ 4 มิติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางจิต การส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านการพัฒนาทักษะการสื่อสารร่วมกับการจัดการความขัดแย้ง และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นร่วมกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อการสร้างกลไกบริหารงานอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: สุขภาวะแบบองค์รวม, บุคลากรสายสนับสนุน, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, โมเดลการวัด

Abstract

This research aimed to 1) Develop and validate a measurement model of holistic wellbeing for support staff in faculties of education, and 2) Examine approaches for promoting the holistic wellbeing of support staff. The study employed an explanatory sequential mixed-methods design.

*Received June 10, 2026; Revised June 24, 2026; Accepted July 14, 2026

The research sample consisted of 270 support staff members in faculties of education at universities across six regions of Thailand, selected through multi-stage random sampling. The research instruments were a holistic wellbeing assessment scale comprising 30 items in a 5-point rating-scale format, and a semi-structured interview protocol concerning approaches to promoting holistic wellbeing, comprising 8 items. Data were analyzed using confirmatory factor analysis and content analysis. The findings revealed that: 1) Holistic wellbeing consisted of four components: 1.1) Physical wellbeing, 1.2) Mental wellbeing, 1.3) Social wellbeing, and 1.4) Intellectual wellbeing. The holistic wellbeing measurement model showed a good fit with the empirical data (χ^2 (313, n = 270) = 564.047, χ^2/df = 1.802, p = .000, CFI = .969, TLI = .957, RMSEA = .055, SRMR = .046). and 2) Approaches for promoting the holistic wellbeing of support staff encompassed four dimensions: organizing the work environment and promoting health across four dimensions; fostering a positive organizational culture together with activities to develop mental wellbeing; encouraging collaboration through the development of communication skills alongside conflict management; and developing essential skills together with the decentralization of decision-making authority in order to establish a systematic administrative mechanism.

Keywords: Holistic Wellbeing, Support Staff, Confirmatory Factor Analysis, Measurement Model

บทนำ

ในปัจจุบันบริบทการทำงานเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น แนวคิดสุขภาวะแบบองค์รวม (Holistic Wellbeing) ได้รับความสนใจจากองค์กรต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น Seligman, M. E. P. ได้เสนอโมเดล PERMA-V ที่อธิบายว่า ความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอารมณ์ทางบวก (Positive Emotions) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Engagement) การมีความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships) การค้นพบความหมายของชีวิต (Meaning) การประสบความสำเร็จ (Achievement) และการมีสุขภาพที่ดี (Vitality) (Seligman, M. E. P., 2011) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนว่า สุขภาวะแบบองค์รวมไม่ได้หมายถึงเพียงการปราศจากโรค หากครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เมื่อบุคคลมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ย่อมส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่มีคุณภาพ และความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังช่วยลดอัตราการลาออกและการขาดงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ Blau, P. M. ที่อธิบายว่า เมื่อองค์กรใส่ใจดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน พนักงานจะตอบสนองด้วยการทุ่มเทและสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว (Blau, P. M., 1964)

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ปัจจุบันได้ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังเผชิญแรงกดดันเป็นอย่างมาก ผลการศึกษาของ จิรชฎา เชียงกูล และคณะ พบว่า ปริมาณงานของบุคลากรในองค์กรมีแนวโน้มหนักขึ้นทั้งในและนอกเวลาราชการ อันเป็นผลจากข้อจำกัดด้านอัตรากำลังที่สวนทางกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความเครียดสะสม ปัญหาสุขภาพ หมดไฟในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ยิ่งไปกว่านั้น ปัจจัยภายนอก เช่น ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การว่างงาน รายได้ครัวเรือนที่ลดลง และภาระหนี้สินที่เพิ่มสูง ล้วนส่งผลให้ระดับความเครียดของวัยทำงานรุนแรงยิ่งขึ้น (จิรชฎา เชียงกูล และคณะ, 2566) และสอดคล้องกับ Njonnou, S. R. S. et al. ได้ศึกษาความชุกของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีภาระงานธุรการ มีความชุกของภาวะหมดไฟอยู่ที่ร้อยละ 59.60 และมีความตึงเครียดในงานร้อยละ 32.80 (Njonnou, S. R. S. et al., 2025) ปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายผ่านโมเดลความต้องการ การควบคุม การสนับสนุน (Demand-Control-Support Model) ของ Karasek, R. & Theorell, T. ที่ระบุว่า เมื่อบุคคลต้อง

รับมือกับงานที่มีความต้องการสูง แต่ขาดอำนาจในการควบคุมและไม่ได้รับแรงสนับสนุนอย่างเพียงพอ ย่อมนำไปสู่ความเครียดและสุขภาวะที่ถดถอย เหตุนี้การยกระดับสุขภาวะของบุคลากรจึงเป็นภารกิจที่องค์กรไม่อาจมองข้ามได้ (Karasek, R. & Theorell, T., 1990)

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ พบว่า บุคลากรกลุ่มนี้แบกรับความรับผิดชอบและภาระงานที่ซับซ้อน เนื่องจากคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นคณะที่ผลิตบัณฑิตวิชาชีพครูและสาขาทางการศึกษาจำนวนมาก มีหลักสูตรหลากหลาย และมีจำนวนนิสิตนักศึกษาติดอันดับต้น ๆ ของมหาวิทยาลัย ภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนจึงครอบคลุมตั้งแต่งานธุรการ การเงินและพัสดุ นโยบายและแผน วิจัยและบริการวิชาการ กิจการนิสิต ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ Demerouti, E. & Bakker, A. B. อธิบายปรากฏการณ์นี้ผ่านโมเดลทรัพยากรงานและความต้องการงาน (Job Demands-Resources Model) ว่าเมื่อความต้องการงานเกินกว่าทรัพยากรที่มีอยู่ ผลลัพธ์ที่ตามมา คือ ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ การสูญเสียแรงจูงใจ และสุขภาวะที่ถดถอย (Demerouti, E. & Bakker, A. B., 2011) ขณะเดียวกันบุคลากรกลุ่มนี้ยังต้องธำรงมาตรฐานการให้บริการที่มีคุณภาพเพื่อสนับสนุนพันธกิจในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรกลุ่มนี้จึงควรเริ่มจากการทำความเข้าใจองค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะ ตามทฤษฎีระบบนิเวศ (Ecological Systems Theory) ของ Bronfenbrenner, U. ที่เน้นว่า พฤติกรรมและพัฒนาการของบุคคลเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของระบบที่แวดล้อมตัวบุคคล โดยองค์ประกอบสุขภาวะแบบองค์รวมในการศึกษานี้ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย (Physical Wellbeing) สุขภาวะทางจิต (Mental Wellbeing) สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing) และสุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Wellbeing) (Bronfenbrenner, U., 1979) และแนวคิดของ Harter, J. K. et al. ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ครอบคลุมมิติทางอารมณ์ ร่างกาย และปัญญา (Harter, J. K. et al., 2002)

ผู้วิจัยพบช่องว่างทางวิชาการที่สำคัญ คือ แม้มีงานวิจัยศึกษาสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรประเภทต่าง ๆ แต่ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาองค์ประกอบสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์โดยตรง ส่งผลให้องค์ความรู้สำหรับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรกลุ่มนี้ยังขาดความครอบคลุม รวมทั้งองค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวมที่มีความตรงเพื่อใช้ในการประเมินและติดตามผลอย่างเป็นระบบจึงมีความจำเป็น ขณะเดียวกันแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะที่เหมาะสมควรอาศัยหลักการออกแบบงานเชิงบวก ตามแนวคิดของ Bakker, A. B. & Demerouti, E. ที่เน้นการเพิ่มทรัพยากรงานและลดความต้องการงานที่ไม่จำเป็น โดยคำนึงถึงปัจจัยทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Bakker, A. B. & Demerouti, E., 2017) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในบทบาทของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาจึงดำเนินการศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและมาตรการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน นำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน การลดความเครียดและอัตราการลาออก ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญสำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องของนิยามตัวแปรและข้อคำถามของสุขภาวะแบบองค์รวม จำนวน 5 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาหรือเป็นอาจารย์ในสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 1 คน
2. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาพลศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน
3. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาการวิจัยทางการศึกษาหรือวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในประเทศไทย จากมหาวิทยาลัยใน 6 ภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 270 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) กำหนดขนาดตัวอย่างจากแนวคิดของ Soper, D. S. เพื่อคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์โมเดลการวัด กำหนดให้ค่าขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง (Anticipated effect size) เท่ากับ 0.3 ค่าอำนาจการทดสอบ (Desired statistical power level) เท่ากับ 0.8 ค่าระดับความน่าจะเป็น (Probability level) เท่ากับ .05 โมเดลการวัดประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ 30 ตัวแปร เพราะฉะนั้นได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้เท่ากับ 200 คน เพื่อเพิ่มความแกร่งของผลการวิเคราะห์ (Robustness test) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีกประมาณ 30 - 40% เก็บตัวอย่างได้จริง 270 คน (Soper, D. S., 2026) มีรายละเอียดของขั้นตอนการสุ่ม ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งมหาวิทยาลัยออกเป็น 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคใต้

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค โดยผู้วิจัยทำการสุ่มมหาวิทยาลัยที่มีการจัดการเรียนการสอนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวนภูมิภาคละ 1 แห่ง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก รวมทั้งสิ้น 6 มหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มบุคลากรสายสนับสนุน โดยผู้วิจัยทำการสุ่มบุคลากรสายสนับสนุนจาก 6 มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 45 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รวมทั้งสิ้น 270 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะแบบองค์รวม (American College of Sports Medicine, 2025); (กาญจน์สุนภัส บาลทิพย์ และคณะ, 2559); (สมศรี เรืองแก้ว และคณะ, 2562) เพื่อมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวม ซึ่งได้ทั้งหมด 4 ด้าน
2. ผู้วิจัยนำองค์ประกอบ นิยามขององค์ประกอบไปสร้างเป็นข้อคำถาม เพื่อสร้างเครื่องมือวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ฉบับร่าง และสร้างแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามของตัวแปร เพื่อใช้สำหรับตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

3. จากนั้นผู้วิจัยส่งแบบประเมินความสอดคล้องและเครื่องมือวัดสุขภาวะแบบองค์รวมฉบับร่าง ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ทำการประเมินหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (Item-level Content Validity Index: I-CVI) และดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale-level Content Validity Index: S-CVI) ซึ่งได้ I-CVI ตั้งแต่ 0.800 - 1.000 และ S-CVI เท่ากับ 0.993

4. ผู้วิจัยปรับแก้เครื่องมือวัดตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 30 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน และนำเครื่องมือวัดที่ปรับแก้แล้วไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 270 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.666 - 0.821 และมีความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบ เท่ากับ 0.914, 0.925, 0.940, และ 0.903 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งแบบประเมินความสอดคล้องด้วยตนเองต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อคำนวณค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) ใช้เวลา 1 สัปดาห์

2. ผู้วิจัยนำร่างเครื่องมือวัดสุขภาวะแบบองค์รวมมาสร้างเป็นแบบประเมินออนไลน์จาก Google forms และส่งลิงค์ของร่างเครื่องมือวัดไปทาง Email, Line, Facebook และ QR Code ไปยังผู้ช่วยวิจัยในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในประเทศไทย จากมหาวิทยาลัยใน 6 ภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 270 คน ที่เป็นตัวอย่างวิจัย ใช้เวลา 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวัด โดยใช้ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (Item-level Content Validity Index: I-CVI) พิจารณาจากข้อคำถามที่มาค่ามากกว่า 0.78 และดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale-level Content Validity Index: S-CVI) พิจารณาจากค่าเฉลี่ยทั้งฉบับมากกว่า 0.90

2. การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้สูตร Item total correlation โดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าเป็นบวกและมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Measures) (Steiger, J. H., 2007); (Kelloway, E. K., 2015)

4. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือวัด ใช้การวิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญสำหรับการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวม จำนวน 5 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาพลศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน

2. ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาหรือผู้ที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวม เพื่อนำมาร่างแบบข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่มีประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวม

2. ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (Item-level Content Validity Index: I-CVI) และดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale-level Content Validity Index: S-CVI) มีค่า I-CVI ตั้งแต่ 0.800 - 1.000 และ S-CVI เท่ากับ 0.975 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด

3. ผู้สร้างสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างฉบับจริง ที่มีองค์ประกอบครอบคลุมสุขภาวะแบบองค์รวม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ตำแหน่ง ชื่อมหาวิทยาลัย วันและเวลาในการสัมภาษณ์และตอนที่ 2 ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 8 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยนัดหมายการสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยส่งโครงร่างงานวิจัยฉบับย่อ และแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าก่อนเข้าสัมภาษณ์

2. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ใช้เวลา 1 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวมประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย (Physical Wellbeing: PW) ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม) 2) สุขภาวะทางจิต (Mental Wellbeing: MW) ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม) 3) สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing: SW) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม) และ 4) สุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Wellbeing: IW) ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดสุขภาวะแบบองค์รวมไปเก็บข้อมูลกับ 270 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง มีผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมฯ

ตัวแปร	β	SE	z	R^2
สุขภาวะทางกาย (Physical Wellbeing: PW)	**0.990**	**0.005**	**199.274**	**0.981**
ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจประจำวันได้ตลอดช่วงเวลาทำงาน...(PW1)	0.786	0.024	32.236	0.618
ท่านสามารถรองรับภาระงานในช่วงที่มีปริมาณงานสูงของคณะได้...(PW2)	0.716	0.031	23.407	0.512
ท่านรับประทานอาหารครบ 3 มื้อที่มีคุณค่าทางโภชนาการครบ 5 หมู่...(PW3)	0.824	0.021	39.980	0.680

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมฯ (ต่อ)

ตัวแปร	β	SE	z	R^2
ท่านนอนหลับในแต่ละคืนเป็นระยะเวลาที่เพียงพอ (6 - 8 ชั่วโมงต่อคืน)...(PW4)	0.847	0.019	45.559	0.717
ท่านมีช่วงพักระหว่างการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ...(PW5)	0.848	0.018	47.467	0.719
เมื่อท่านมีปัญหาสุขภาพหรือโรคประจำตัว ท่านเข้ารับการดูแลรักษา...(PW6)	0.769	0.026	29.457	0.591
ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย 2 - 3 ครั้งต่อสัปดาห์...(PW7)	0.740	0.029	25.915	0.548
สุขภาวะทางจิต (Mental Wellbeing: MW)	**0.975**	**0.003**	**331.700**	**0.950**
ท่านสามารถจัดการกับงานเร่งด่วนที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าได้...(MW1)	0.829	0.019	44.598	0.688
ท่านสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ เช่น อาจารย์ นิสิต/นักศึกษา...(MW2)	0.815	0.022	37.313	0.664
ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน โดยไม่ปล่อยให้สะสม...(MW3)	0.827	0.021	39.896	0.684
เมื่อท่านเผชิญภาวะเครียดเกินกว่าระดับที่ท่านจัดการได้ ท่านพร้อมที่จะ...(MW4)	0.779	0.025	31.291	0.606
ท่านมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น การพูดคุย...(MW5)	0.817	0.022	37.312	0.667
ท่านสามารถแบ่งแยกขอบเขตระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้...(MW6)	0.818	0.021	38.393	0.669
ท่านรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ท่านปฏิบัติในคณะ...(MW7)	0.838	0.020	42.576	0.702
สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing: SW)	**0.963**	**0.004**	**240.035**	**0.927**
ท่านสามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน...(SW1)	0.860	0.015	56.176	0.740
ท่านสามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนิสิต/นักศึกษาของคณะ...(SW2)	0.823	0.021	39.864	0.677
ท่านสามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ติดต่อประสานงาน...(SW3)	0.805	0.022	35.842	0.649
ท่านสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและสร้างสรรค์ผ่านการสนทนา...(SW4)	0.814	0.021	38.591	0.663
ท่านสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและสร้างสรรค์ผ่านการติดต่อ...(SW5)	0.748	0.028	26.447	0.560
ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในคณะทำงานประจำได้อย่างราบรื่น...(SW6)	0.717	0.030	23.523	0.515
ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานอย่างเหมาะสม เช่น การประชุม...(SW7)	0.875	0.016	53.061	0.766
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้...(SW8)	0.828	0.020	41.165	0.686
ท่านสามารถจัดการความขัดแย้งหรือความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน...(SW9)	0.775	0.025	31.411	0.600
ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานได้ เมื่อพวกเขามี...(SW10)	0.813	0.022	37.010	0.661
สุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Wellbeing: IW)	**0.999**	**0.004**	**249.999**	**0.999**
ท่านมีความสนใจและเปิดรับต่อการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่...(IW1)	0.838	0.019	44.003	0.702
ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา...(IW2)	0.783	0.025	31.754	0.614
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้...(IW3)	0.821	0.020	40.722	0.674
ท่านมีความยืดหยุ่นทางความคิด โดยพร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน...(IW4)	0.709	0.030	23.814	0.503
ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ โดยจัดลำดับ...(IW5)	0.841	0.019	44.512	0.707
ท่านสามารถตัดสินใจในประเด็นที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของตนได้...(IW6)	0.811	0.022	37.287	0.658
χ^2 (313, n = 270) = 564.047, χ^2/df = 1.802, p = .000, CFI = .969, TLI = .957, RMSEA = .055, SRMR = .046				

จากตารางที่ 1 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 (313, n = 270) = 564.047, χ^2/df = 1.802, p = .000, CFI = .969, TLI = .957, RMSEA = .055, SRMR = .046) พิจารณาจากค่า χ^2/df มีค่าไม่เกิน 2 (χ^2/df = 1.802) ค่า CFI, TLI มีค่ามากกว่า .950 (CFI = .969, TLI = .957) ค่า RMSEA, SRMR มีค่าน้อยกว่า .080 (RMSEA = .055, SRMR = .046) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ .709 - .875 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ทั้งนี้ สัดส่วนความแปรปรวนที่ร่วมกันอธิบายด้วยองค์ประกอบแต่ละตัว มีค่าร้อยละ 50.300 - 76.600

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

ผู้วิจัยสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 สุขภาวะทางกาย (Physical Wellbeing)

การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) เพื่อป้องกันการเกิดกลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) จัดให้มีพื้นที่สำหรับยืดเหยียดร่างกายและผ่อนคลายอิริยาบถ พร้อมทั้งกำหนดช่วงเวลาพักระหว่างวันอย่างเหมาะสม

การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพครอบคลุม 4 มิติ โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ 1) ด้านการออกกำลังกาย เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายในคณะ 2) ด้านโภชนาการ เช่น การจัดเมนูอาหารเพื่อสุขภาพในการประชุมและกิจกรรมของคณะ 3) ด้านการตรวจสุขภาพ เช่น การจัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านการพักผ่อน เช่น การอบรมให้ความรู้ด้านสุขอนามัยการนอนหลับและเทคนิคการผ่อนคลาย

ด้านที่ 2 สุขภาวะทางจิต (Mental Wellbeing)

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกผ่านการสื่อสารแบบเปิด เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและขอความช่วยเหลือได้โดยไม่ถูกตัดสิน ควบคู่กับการยอมรับและชื่นชมคุณค่าของผลงานบุคลากรอย่างจริงใจ ตลอดจนมีแนวทางจัดการกับพฤติกรรมเชิงลบในที่ทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

การจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางจิต โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะทางจิตอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรมการจัดการความเครียด การฝึกเจริญสติ และการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

ด้านที่ 3 สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing)

การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้คุณค่าของทุกตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียม รวมถึงจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย การจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์และการเคารพในความหลากหลาย พร้อมทั้งจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) สำหรับบุคลากรใหม่เพื่อช่วยให้ปรับตัวและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 สุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Wellbeing)

การพัฒนาทักษะที่จำเป็นและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรจัดอบรมทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน เช่น ทักษะดิจิทัล การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรภายนอก

การกระจายอำนาจการตัดสินใจและการสร้างกลไกบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรในขอบเขตที่เหมาะสม พร้อมจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานและฐานความรู้ขององค์กรให้ทันสมัย นอกจากนี้ ควรเชื่อมโยงการพัฒนาตนเองของบุคลากรเข้ากับเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินผลและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลการวิจัยที่น่าสนใจ 2 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวมประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย (Physical Wellbeing: PW) 2) สุขภาวะทางจิต (Mental Wellbeing: MW) 3) สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing: SW) และ 4) สุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Wellbeing: IW) สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี ได้นำเสนอกรอบ “สุขภาวะที่สมบูรณ์ สุขภาวะ 4 × 4 = 16” ที่ระบุใจความสำคัญว่า สุขภาพ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา (ประเวศ วะสี, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่อยู่ในองค์กรที่มีพันธกิจด้านการพัฒนาการเรียนรู้และ การผลิตพัฒนาครู ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระบบนิเวศที่ให้คุณค่าสูงต่อกระบวนการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ และจริยธรรมทางวิชาชีพ การที่โมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมกำหนดให้ สุขภาวะทางปัญญา เป็นองค์ประกอบหลักหนึ่งในสี่ จึงสะท้อนข้อเสนอของ ประเวศ วะสี ที่ระบุว่า ปัญญาเป็นศูนย์กลางและเป็นปัจจัยเชื่อมโยงสุขภาวะทางกาย ทางจิต และทางสังคมเข้าด้วยกัน หากปราศจากปัญญาแล้วสุขภาวะในมิติอื่นจะไม่อาจดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ (ประเวศ วะสี, 2551) มุมมองนี้สอดคล้องอย่างยิ่งกับบริบทการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องเผชิญกับภาระงานเชิงบริการ การประสานงานกับคณาจารย์และนักศึกษา การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายการศึกษา และความกดดันจากการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัญญาในความหมายของการรู้เท่าทันตนเองและสถานการณ์ การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในองค์กรอย่างเป็นสุข อันเป็นรากฐานที่ทำให้สุขภาวะอีก 3 มิติ ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด กระบวนการดังกล่าวเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการพิสูจน์ยืนยันองค์ประกอบของทักษะหรือคุณลักษณะที่ใช้ในการวัดและประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่า แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 8 แนวทาง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะทางกายของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานตามหลักการยศาสตร์ สอดคล้องกับกรอบแนวคิด WHO Healthy Workplace Framework ของ Burton, J. ที่ระบุว่า การสร้างสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรต้อง

อาศัยสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ (Physical Work Environment) และทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล (Personal Health Resources) ที่บูรณาการร่วมกัน (Burton, J., 2010) กล่าวคือ การออกแบบสภาพแวดล้อมตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) เป็นมาตรการเชิงป้องกันที่ลดความเสี่ยงต่อกลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรมของบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่ต้องปฏิบัติงานด้านเอกสารและใช้คอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Waongenngarm, P. et al. ที่พบว่า การจัดให้มีช่วงพักเคลื่อนไหวร่างกายและการเปลี่ยนอิริยาบถ ซึ่งช่วยลดอุบัติการณ์ปวดคอและหลังส่วนล่างในกลุ่มเสี่ยงสูงได้ (Waongenngarm, P. et al., 2021) ในขณะที่แนวทางที่ 2 การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพครอบคลุม 4 มิติ ยังสะท้อนแนวคิดสุขภาวะแบบองค์รวมที่บูรณาการการออกกำลังกาย โภชนาการ การตรวจสุขภาพ และการพักผ่อนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดในเรื่อง ความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) ของ Edmondson, A. ที่อธิบายว่า ทีมงานจะเกิดการเรียนรู้และมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น เมื่อสมาชิกมีความเชื่อร่วมกันว่า สามารถแสดงความคิดเห็น ยอมรับข้อผิดพลาด และขอความช่วยเหลือได้โดยไม่ถูกตำหนิหรือลงโทษ (Edmondson, A., 1999) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ จึงเป็นรากฐานสำคัญต่อบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งมักอยู่ในสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและอาจลังเลที่จะสะท้อนปัญหาในการทำงาน แนวทางที่ 2 การจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางจิต สอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยของ Vonderlin, R. et al. ที่พบว่า โปรแกรมฐานสติ (Mindfulness-Based Programs) ช่วยลดความเครียด ภาวะหมดไฟ และเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ จึงเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์และความยืดหยุ่นทางใจของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม (Vonderlin, R. et al., 2020)

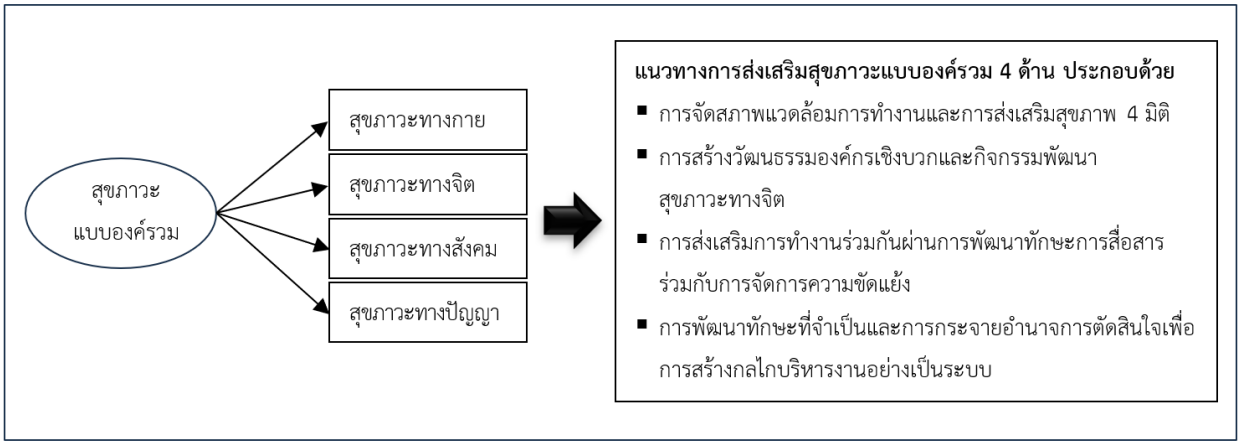
แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะทางสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง (The Need to Belong) ของ Baumeister, R. F., & Leary, M. R. ที่ชี้ให้เห็นว่าการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมั่นคง เป็นแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ และการขาดสัมพันธภาพย่อมส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ (Baumeister, R. F. & Leary, M. R., 1995) แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงตอบสนองความต้องการพื้นฐานนี้โดยตรง ทั้งนี้ เพราะบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มักถูกมองข้ามคุณค่าเมื่อเทียบกับสายวิชาการ ทำให้คุณค่าและบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนถูกบดบังอยู่ภายใต้ภาพลักษณ์ของสายวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิชาการของ Szekeres, J. ที่เรียกบุคลากรกลุ่มนี้ว่า “ผู้ปฏิบัติงานที่มองไม่เห็น” (The invisible workers) (Szekeres, J., 2004) ซึ่งแม้จะมีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของกำลังคนในมหาวิทยาลัย แต่กลับได้รับการยอมรับน้อยกว่าและรู้สึกคับข้องใจในความสัมพันธ์กับสายวิชาการและสถาบันอุดมศึกษา ในบริบทของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น งานสนับสนุนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู งานธุรการ งานทะเบียน และงานบริการนิสิต ล้วนเป็นกลไกเบื้องหลังที่ขับเคลื่อนพันธกิจของคณะให้สำเร็จ แต่ความสำเร็จดังกล่าวมักถูกยกเครดิตให้แก่อาจารย์ผู้สอนเป็นหลัก เมื่อความทุ่มเทไม่ถูกมองเห็นหรือชื่นชมอย่างเป็นธรรม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมถูกบั่นทอน การที่ผู้บริหารให้คุณค่าแก่ทุกตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมจึงเป็นการแก้ไขความเหลื่อมล้ำในสถานการณ์นี้โดยตรง และเป็นเงื่อนไขจำเป็นต่อการเสริมสร้างสุขภาวะทางสังคมของบุคลากรเป็นอย่างยั่งยืน และแนวทางที่ 2 การพัฒนาทักษะการสื่อสารและระบบพี่เลี้ยง สอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยของ Allen, T. D. et al. ที่อธิบายว่า ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ช่วยเพิ่มความพึงพอใจ

ในงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของผู้รับการดูแล จึงถือเป็นกลไกที่ช่วยให้บุคลากรใหม่ปรับตัวและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานได้ (Allen, T. D. et al., 2004)

แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะทางปัญญาของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge, P. ที่เสนอว่า องค์กรจะเติบโตอย่างยั่งยืนได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกได้พัฒนาความรอบรู้แห่งตน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมีวิสัยทัศน์ร่วม (Senge, P., 1990) การจัดอบรมทักษะดิจิทัล การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ และการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และ 2) การกระจายอำนาจการตัดสินใจและการเชื่อมโยงการพัฒนาตนเองเข้ากับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) ของ Spreitzer, G. M. ที่ชี้ให้เห็นว่าการทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความหมายในงาน ความสามารถ การกำหนดตนเอง และการมีอิทธิพลต่อผลงาน จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน (Spreitzer, G. M., 1995)

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้สำคัญ คือ โมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางปัญญา รวม 30 ตัวบ่งชี้ โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองยืนยันว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวบ่งชี้ทุกข้อมีความตรงเชิงโครงสร้าง จึงเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประเมินสุขภาวะของบุคลากรกลุ่มดังกล่าวได้อย่างน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ องค์ความรู้เชิงปฏิบัติในรูปแบบของแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานตามหลักกายศาสตร์ การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพครอบคลุม 4 มิติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ การจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางจิต การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการสร้างกลไกบริหารงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งองค์ความรู้ทั้งสองส่วนนี้สามารถใช้เป็นฐานสำหรับผู้บริหารในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สามารถวางแผนพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างเป็นระบบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

สรุปและข้อเสนอแนะ

องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย 2) สุขภาวะทางจิต 3) สุขภาวะทางสังคม และ 4) สุขภาวะทางปัญญา ซึ่งโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานตามหลักการยศาสตร์และการทำแผนส่งเสริมสุขภาพครอบคลุม 4 มิติ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ ผ่านการจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางจิต 3) การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผ่านการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ และ 4) การพัฒนาทักษะที่จำเป็น เพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านการกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อสร้างกลไกบริหารงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ได้จากการสังเคราะห์ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สามารถนำไปใช้ในการประเมินบุคลากรสายสนับสนุนได้ โดยผลการประเมินที่ได้รับจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปใช้ในการวางแผน เพื่อส่งเสริม สุขภาวะแบบองค์รวมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนครอบคลุมในทุกมิติ และ 2) ผู้บริหารของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรนำแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมทั้ง 4 ด้าน ไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการแนวทางดังกล่าวเข้ากับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ รวมถึงมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1) ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และประเมินประสิทธิผลของแนวทางดังกล่าวต่อระดับสุขภาวะของบุคลากร และ 2) ควรมีการทำวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของระดับสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลาที่กำหนด และศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้ ผลการวิจัยจะช่วยให้เข้าใจพลวัตของสุขภาวะบุคลากร และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณรายได้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (EDU2568-T17) และผ่านการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ (COA No. 031/2026)

เอกสารอ้างอิง

กาญจน์สุนภัส บาลทิพย์ และคณะ. (2559). การพัฒนารูปแบบการใช้แนวคิดเป้าหมายในชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพองค์รวมของวัยรุ่นไทย. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์, 36(3), 111-130.

จิรชฎา เชียงกูล และคณะ. (2566). รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 9(2), 21-39.

ประเวศ วะสี. (2551). สุขภาวะที่สมบูรณ์ สุขภาวะ 4 × 4 = 16. เรียกใช้เมื่อ 25 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.doctor.or.th/article/detail/5694

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศรี เรืองแก้ว และคณะ. (2562). การพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา. วารสารสมาคมนักวิจัย, 25(1), 23-35.

Allen, T. D. et al. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 89(1), 127-136.

American College of Sports Medicine. (2025). ACSM's guidelines for exercise testing and prescription. (12th ed.). Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273-285.

Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. Psychological Bulletin, 117(3), 497-529.

Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. New York: John Wiley & Sons.

Bronfenbrenner, U. (1979). The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Burton, J. (2010). WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices. Geneva: Switzerland: World Health Organization.

Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. SA Journal of Industrial Psychology, 37(2), 1-9.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350-383.

Harter, J. K. et al. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 87(2), 268-279.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.

Kelloway, E. K. (2015). Using Mplus for structural equation modeling: A researcher's guide. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Njonnou, S. R. S. et al. (2025). Prevalence and determinants of burnout among staff of the university of Dschang: A cross-sectional study in a Sub-Saharan university. BMC Public Health, 25. https://doi.org/10.1186/s12889-025-24559-2

Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York: Free Press.

Senge, P. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Currency.

Soper, D. S. (2026). A-priori Sample Size for Structural Equation Models. Retrieved February 2, 2026, from https://www.danielsoper.com/statcalc

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal, 38(5), 1442-1465.

Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. Personality and Individual Differences, 42(5), 893-898.

Szekeres, J. (2004). The invisible workers. Journal of Higher Education Policy and Management, 26(1), 7-22.

Vonderlin, R. et al. (2020). Mindfulness-based programs in the workplace: A meta-analysis of randomized controlled trials. Mindfulness, 11(7), 1579-1598.

Waongenngarm, P. et al. (2021). Effects of an active break and postural shift intervention on preventing neck and low-back pain among high-risk office workers: A 3-arm cluster-randomized controlled trial. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 47(4), 306-317.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 84-95

บทความวิชาการ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: กลไกการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4*

PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY AS A MECHANISM FOR ENHANCING THE BEHAVIORAL COMPETENCIES OF TEACHERS SERVING AS HEADS OF PERSONNEL ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO THE FOUR SANGAHAVATTHU PRINCIPLES

ธีระศักดิ์ กิตติคุณ
Teerasak Kittikun
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชณวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรราช นครศรีธรรราช ประเทศไทย
Doctor of Education Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: kittikuncham@gmail.com
*Tel: 095-294-4425

บทคัดย่อ

ครูหัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษา เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในระบบการบริหารงานบุคคลที่จำเป็นต้องรักษาและพัฒนาให้มีศักยภาพที่เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานงานบุคคลของสถานศึกษาและมีความสุขในการทำงาน การใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลไกการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคล ภายใต้เงื่อนไขหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูหัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้บริบทสถานศึกษายุคปัจจุบัน ซึ่งเผชิญความท้าทายด้านคุณภาพองค์กร ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างหลากหลาย แม้สถานศึกษาจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่กระบวนการพัฒนาส่วนใหญ่มุ่งเน้นอบรมเชิงทฤษฎีมากกว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถเพิ่มสมรรถนะการทำงานและประยุกต์ใช้องค์ความรู้สู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้ใช้การวิเคราะห์เอกสารและการสังเคราะห์เชิงแนวคิดจากองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคล ด้านการสื่อสาร การประสานงาน การบริหารความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติงาน ขณะที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำหน้าที่เป็น “กลไกการเปลี่ยนผ่านจากการเรียนรู้เชิงทฤษฎีสู่การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรม” ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การวิเคราะห์ปัญหา การสะท้อนผล การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง นอกจากนี้ หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตาทำหน้าที่เป็นฐานคุณธรรมของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยช่วยเสริมสร้างการแบ่งปันองค์ความรู้ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การทำงานเพื่อส่วนรวม และความเสมอภาคในการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่ความไว้วางใจความร่วมมือ และวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, สมรรถนะเชิงพฤติกรรม, ครูหัวหน้างานบุคคล, สังคหวัตถุ 4

*Received June 19, 2026; Revised June 29, 2026; Accepted July 15, 2026

Abstract

School personnel administrators are valuable human resources within the personnel management system and should therefore be maintained and developed to attain appropriate competencies for effective personnel work in educational institutions and job satisfaction. Professional Learning Communities (PLCs) are employed as a mechanism for strengthening the behavioral competencies of school personnel administrators based on the principles of the Four Bases of Social Solidarity (Sangahavatthu IV) in order to develop the competencies of school personnel administrators to perform their duties within the context of contemporary educational institutions facing challenges related to organizational quality amid diverse educational changes. Although educational institutions have continuously emphasized personnel competency development, most development processes focus on theoretical training rather than learning through actual practice. Consequently, personnel are unable to enhance their work competencies or effectively apply acquired knowledge to their professional practice. This article employs documentary analysis and conceptual synthesis of relevant knowledge to explain approaches to developing the behavioral competencies of school personnel administrators in the areas of communication, coordination, relationship management, and leadership. Professional Learning Communities function as a mechanism for transforming theoretical learning into behavioral competency development through collaborative learning, problem analysis, reflection, experience sharing, and learning from real-life situations.Furthermore, the Four Bases of Social Solidarity (Sangahavatthu IV), namely Dāna (generosity), Piyavācā (kind speech), Atthacariyā (beneficial conduct), and Samānattatā (impartiality and equality), serve as the moral foundation of the collaborative learning process by promoting knowledge sharing, constructive communication, working for the common good, and equality in collaborative learning, thereby leading to trust, cooperation, and a learning-oriented organizational culture, which can be applied to enhance human resource management in educational institutions effectively.

Keywords: Professional Learning Community, Behavioral Competency, Head of Personnel Administration Teacher, Four Sangahavatthu Principles

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาคุณภาพองค์กรและการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้สามารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานบุคคลจึงมิได้ทำหน้าที่เพียงการดำเนินงานด้านธุรการหรือการจัดการบุคลากรเท่านั้น แต่ได้กลายเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาคุณภาพองค์กรทางการศึกษา ครูหัวหน้างานบุคคลจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้สู่การปฏิบัติงานจริง ซึ่งสมรรถนะเหล่านั้น เช่น ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การบริหารความสัมพันธ์ เป็นต้น จะถูกแสดงออกผ่านพฤติกรรมการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสอดคล้องกับบริบทขององค์กรและพลวัตของสังคมการเรียนรู้ (ทศพร พีสะระ, 2566); (ชนานัญ สุดโต และคณะ, 2566) แม้แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะจะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่กระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

ส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นการอบรมเชิงทฤษฎีหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้แบบแยกส่วนมากกว่าการพัฒนาจากบริบทการปฏิบัติงานจริงส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานหรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้สู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมขณะเดียวกัน กระบวนการพัฒนายังขาดการเรียนรู้ร่วมกันการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์จริงขององค์กรสะท้อนข้อจำกัดของการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้น“การรับรู้เชิงทฤษฎี” มากกว่า “การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรม”ของบุคลากรในองค์กรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561); (ธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ์ และคณะ, 2564)

ข้อจำกัดดังกล่าวนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะของครูหัวหน้างานบุคคลไม่อาจอธิบายผ่านมิติของการเพิ่มพูนองค์ความรู้เพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องอาศัย “กระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ” ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้จากสถานการณ์จริงวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในบริบทดังกล่าว แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จึงได้รับความสนใจในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เนื่องจาก PLC มิใช่เพียงรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูหากแต่เป็น “กลไกการเปลี่ยนผ่านจากการเรียนรู้เชิงทฤษฎีสู่การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรม” ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจากบริบทการปฏิบัติงานจริง การวิเคราะห์ปัญหา การสะท้อนผล และการสร้างองค์ความรู้ร่วมกันภายในองค์กรซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง (วิจารณ์ พานิช, 2555); (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2561); (สุนิสา ช่อแก้ว, 2567) อย่างไรก็ตามแม้ PLC จะสามารถอธิบายการพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างชัดเจนแต่การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัย “ฐานคุณธรรมของการอยู่ร่วมกัน” เนื่องจากการเรียนรู้ร่วมกันจะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อบุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกล้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพร้อมทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายขององค์กร ในมิติดังกล่าว หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา สามารถอธิบายพลวัตของการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ทานสะท้อการแบ่งปันองค์ความรู้ ปิยวาจาสะท้อนการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ อัตถจริยาสะท้อนการทำงานเพื่อส่วนรวม และสมานัตตตาสะท้อนความเสมอภาคในการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งล้วนเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (พระครูโพธิสังวรคุณ (สมชาย คุณสำโร), 2565); (พระครูปลัดสมนึก สมณธมฺโม (อุทัย แสงไพศาล), 2565); (ธวัช โผผิน และคณะ, 2567)

เมื่อพิจารณาจากองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิชาการส่วนใหญ่มุ่งศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในลักษณะแยกส่วน ขณะที่การศึกษาที่เชื่อมโยง “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” กับ “การพัฒนาสมรรถนะครูหัวหน้างานบุคคล” บนฐาน “หลักสังคหวัตถุ 4” ยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการอธิบายความสัมพันธ์เชิงกลไกระหว่าง “กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน” กับ “การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม” ของบุคลากรในองค์กรทางการศึกษา ช่องว่างทางวิชาการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความจำเป็นของการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่ออธิบายว่า PLC ทำหน้าที่เป็น “กลไกการพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรม” ได้อย่างไรและหลักสังคหวัตถุ 4 จะเข้ามาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรทางการศึกษาได้อย่างไร

ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูหัวหน้างานบุคคล และสังเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในฐานะกลไกการเสริมสร้างสมรรถนะตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสนอข้ออธิบายเชิงสังเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง “กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน” “ฐานคุณธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้” และ “การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรม” ของครูหัวหน้างานบุคคล อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สมรรถนะ: แนวคิดและความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูหัวหน้างานบุคคล

แนวคิดสมรรถนะ (Competency) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารบุคคล เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกับบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานทั่วไป โดย McClelland, D. C. เสนอว่า การทำนายความสำเร็จในการทำงานไม่ควรพิจารณาเพียงระดับสติปัญญาหรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา แต่ควรพิจารณาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนความสามารถในการปฏิบัติงานจริง (McClelland, D. C., 1973) ขณะที่ Boyatzis, R. E. อธิบายว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะภายในบุคคลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Boyatzis, R. E., 2008) และ Mulder, M. เห็นว่าสมรรถนะเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ภายใต้สถานการณ์จริง (Mulder, M., 2014) แนวคิดดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเปลี่ยนจากการมุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานจริง โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561); (ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี, 2564)

ในบริบทของสถานศึกษา ครูหัวหน้างานบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบภารกิจสำคัญด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ และการประสานความร่วมมือภายในองค์กร ดังนั้น สมรรถนะของครูหัวหน้างานบุคคล จึงมิได้หมายถึง การมีความรู้ด้านงานบุคคลเท่านั้น แต่หมายถึง ความสามารถในการนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการตัดสินใจ การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่าสมรรถนะของครูหัวหน้างานบุคคลเป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนผ่านการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคล

เมื่อพิจารณาบทบาทของครูหัวหน้างานบุคคลในบริบทองค์กรทางการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะการปฏิบัติงานมิได้เกี่ยวข้องเพียงการบริหารงานธุรการหรือการดำเนินงานด้านบุคคลเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การประสานความร่วมมือ การสร้างแรงจูงใจ และการแก้ปัญหาใน การทำงานร่วมกันภายในองค์กร ส่งผลให้ “สมรรถนะเชิงพฤติกรรม” กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของ การปฏิบัติงาน สมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคล จึงครอบคลุมความสามารถใน การสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรต้องสามารถสื่อสารและประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการทำงานร่วมกันภายในองค์กรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561); (ธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ์ และคณะ, 2564) ในมิติดังกล่าว สมรรถนะเชิงพฤติกรรม จึงมิใช่แค่เพียง “คุณลักษณะส่วนบุคคล” แต่เป็น “ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการทำงาน” ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ หากครูหัวหน้างานบุคคลขาดทักษะการสื่อสารหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานความร่วมมือภายในองค์กร และประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ขณะเดียวกันสมรรถนะเชิงพฤติกรรมยังมีลักษณะเป็น “สมรรถนะเชิงพลวัต” เนื่องจากสามารถพัฒนา เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคลจึงจำเป็นต้องก้าวข้ามการพัฒนาแบบเน้นองค์ความรู้ ไปสู่ “กระบวนการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม”เพื่อเพิ่มสมรรถนะ ให้ครูหัวหน้างานบุคคลมีขีดความสามารถด้านการสื่อสาร การประสานงาน การบริหารความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่การปฏิบัติงานจริง และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อจำกัดของการพัฒนาสมรรถนะแบบเดิม

แม้องค์กรทางการศึกษาจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่กระบวนการพัฒนาส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นการอบรมเชิงทฤษฎีหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้เป็นสำคัญ ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับของ “การรับรู้” มากกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ข้อจำกัดสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะแบบเดิม คือ การมุ่งเน้น “content-based development” หรือการพัฒนาที่เน้นเนื้อหา ในมิติดังกล่าว จึงเกิด “ช่องว่างระหว่างองค์ความรู้กับการปฏิบัติงานจริง” กล่าวคือ บุคลากรอาจเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคล หรือแนวทางการทำงานร่วมกับผู้อื่นในเชิงทฤษฎี แต่เมื่อเผชิญสถานการณ์จริงภายในองค์กร กลับไม่สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการปฏิบัติงานจริงเกี่ยวข้องกับบริบท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสถานการณ์ที่ซับซ้อน ซึ่งไม่สามารถเรียนรู้ได้ผ่านการอบรมเชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียวนอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะแบบเดิมยังมักขาด “กระบวนการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน” และ “กระบวนการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง” ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถทบทวนข้อจำกัดของตนเอง หรือเรียนรู้จากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาจึงหยุดอยู่เพียงการรับรู้องค์ความรู้ โดยไม่สามารถนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานได้อย่างแท้จริง

ข้อจำกัดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมจำเป็นต้องเปลี่ยนจาก “การพัฒนาเชิงเนื้อหา” ไปสู่ “การพัฒนาเชิงกระบวนการ” ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และเรียนรู้จากประสบการณ์จริงภายในองค์กร

ความจำเป็นของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

จากข้อจำกัดของการพัฒนาสมรรถนะแบบเดิม สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมจำเป็น ต้องอาศัย “กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน” ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน จะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิเคราะห์ปัญหา สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และเรียนรู้จากสถานการณ์จริงภายในองค์กร กระบวนการดังกล่าวช่วยให้บุคลากรสามารถมองเห็นข้อจำกัดของตนเอง เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น ปรับเปลี่ยนวิธีคิดหรือวิธีการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ในมิติดังกล่าว การเรียนรู้จึงมิใช่เพียงกระบวนการรับข้อมูลหรือองค์ความรู้ใหม่ แต่เป็น “กระบวนการเปลี่ยนผ่านเชิงพฤติกรรม” ผ่านการปฏิสัมพันธ์ การสะท้อนผล และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กล่าวคือ บุคลากรจะเกิดสมรรถนะเชิงพฤติกรรมได้ ก็ต่อเมื่อสามารถทดลองปฏิบัติ เรียนรู้จากผลของการกระทำ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเองภายในบริบทจริงขององค์กร

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของครูหัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัย “ระบบการเรียนรู้ร่วมกัน” ที่ช่วยเชื่อมโยงองค์ความรู้กับการปฏิบัติงานจริง และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถอธิบายบทบาทดังกล่าวได้อย่างชัดเจนในฐานะกลไกการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรทางการศึกษา

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: กลไกการพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมครูหัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษา

แม้แนวคิดสมรรถนะจะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะของกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ประเด็นสำคัญที่ยังคงเป็นความท้าทาย คือ การทำให้บุคลากรสามารถเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จึงเป็นกลไกส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร โดย Hord, S. M. อธิบายว่า PLC เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สมาชิกมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Hord, S. M, 1997) ขณะที่ DuFour, R. มองว่า PLC เป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของสมาชิกมากกว่าการปฏิบัติงาน

แบบต่างคนต่างทำ (DuFour, R., 2004) เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่ส่งเสริมการสะท้อนคิด การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาในมิติของการพัฒนาสมรรถนะ PLC จึงมิได้เป็นเพียงกิจกรรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น แต่ทำหน้าที่เป็นกลไกการเรียนรู้ที่ช่วยเชื่อมโยงองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิด และการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกัน จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร

ดังนั้น เพื่ออธิบายกลไกการพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษา บทความนี้จึงวิเคราะห์กระบวนการ PLC ในฐานะกระบวนการเปลี่ยนผ่านจากองค์ความรู้ไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานจริง

การกำหนดสมรรถนะผ่านการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน

กระบวนการแรกของการพัฒนาสมรรถนะ คือ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งในอดีตการกำหนดสมรรถนะมักดำเนินการจากนโยบายหรือกรอบมาตรฐานส่วนกลาง ส่งผลให้สมรรถนะที่กำหนดขึ้นขาดความสอดคล้องกับบริบทจริงของสถานศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนกระบวนการกำหนดสมรรถนะจาก “การกำหนดโดยส่วนกลาง” ไปสู่ “การวิเคราะห์ร่วมกันจากบริบทจริง” โดยเปิดโอกาสให้ครูหัวหน้างานบุคคลและบุคลากรในสถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ภารกิจ และความต้องการของสถานศึกษา เพื่อค้นหาว่า “สมรรถนะใด” เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคลในบริบทขององค์กร

ดังนั้น การกำหนดสมรรถนะผ่านการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน กระบวนการที่ช่วยให้การกำหนดสมรรถนะมีลักษณะเป็น “สมรรถนะเชิงบริบท” (Contextual Competency) กล่าวคือ เป็นสมรรถนะที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์กร มิใช่สมรรถนะที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นนามธรรม นอกจากนี้ การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันยังช่วยสร้าง “การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้” เพราะสมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกว่า สมรรถนะที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองมีส่วนร่วมในการออกแบบ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นที่สำคัญ

การประเมินสมรรถนะผ่านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

การประเมินสมรรถนะถือเป็นขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพราะช่วยให้บุคลากรมองเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน และช่องว่างของสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา อย่างไรก็ตาม การประเมินสมรรถนะในระบบราชการส่วนใหญ่มักเน้นการประเมินเชิงเอกสารหรือการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน มากกว่าการวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงนำแนวคิด “การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน” (Reflection) มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสมรรถนะ โดยเปิดโอกาสให้ครูหัวหน้างานบุคคลได้ทบทวนวิธีคิด วิธีปฏิบัติ และผลลัพธ์ของการทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กร การสะท้อนผลใน PLC มิใช่การประเมินเพื่อควบคุมหรือจับผิด แต่เป็น “กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน”

ดังนั้น การประเมินสมรรถนะผ่านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ครูหัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา และค้นหาแนวทางพัฒนาการทำงานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์ กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูหัวหน้างานบุคคลเกิด “การตระหนักรู้ในตนเอง” (Self-awareness) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรม นอกจากนี้การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานยังช่วยให้ครูหัวหน้างานบุคคลสามารถมองเห็นมิติการทำงานที่ตนเองอาจไม่เคยตระหนักมาก่อน ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะมีความลึกซึ้งและตรงจุดมากยิ่งขึ้น

การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน

ภายหลังการวิเคราะห์ปัญหาและการประเมินสมรรถนะ กระบวนการสำคัญต่อมา คือ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้เป้าหมายดังกล่าวเกิดขึ้นจาก “การเรียนรู้ร่วมกัน” มากกว่าการกำหนดจากผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว การกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยให้ครูหัวหน้างานบุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการพัฒนา และตระหนักว่าการพัฒนาสมรรถนะมิใช่ภารกิจส่วนบุคคล แต่เป็นความรับผิดชอบ

ร่วมกันขององค์กร นอกจากนี้ เป้าหมายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมยังมีลักษณะสอดคล้องกับบริบทจริงขององค์กร เพราะเกิดจากการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ และข้อจำกัดร่วมกัน ส่งผลให้เป้าหมายการพัฒนามีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงมากกว่าเป้าหมายที่ถูกกำหนดจากภายนอก

ดังนั้น กระบวนการดังกล่าวยังช่วยสร้าง “แรงจูงใจภายใน” (Intrinsic Motivation) ในการพัฒนาตนเอง เพราะสมาชิกในองค์กรจะรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรอีกทั้ง การกำหนดเป้าหมายร่วมกันยังช่วยสร้าง “ความรับผิดชอบร่วม” (Collective Responsibility) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะสมาชิกทุกคนจะตระหนักว่าความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย มิใช่ความสำเร็จของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จากบริบทจริง

การพัฒนาสมรรถนะจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อกิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับบริบทจริงของการปฏิบัติงาน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงมุ่งเน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับปัญหาและสถานการณ์จริงขององค์กร มากกว่าการจัดกิจกรรมฝึกอบรมแบบทั่วไป กิจกรรมการเรียนรู้ใน PLC อาจประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี การวิเคราะห์กรณีศึกษา การสังเกตการปฏิบัติงาน และการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครูหัวหน้างานบุคคลสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เชื่อมโยงองค์ความรู้เชิงทฤษฎีกับสถานการณ์จริงในการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะมีลักษณะเป็น “การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ” มากกว่าการจดจำองค์ความรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

ดังนั้น การออกแบบกิจกรรมร่วมกัน จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา ที่สำคัญ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับปัญหาจริงขององค์กรยังช่วยให้บุคลากรมองเห็น “คุณค่า” ของการเรียนรู้ เพราะสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันที

การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง: หัวใจของการพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรม

สาระสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ที่การเปลี่ยน “สถานที่ทำงาน” ให้กลายเป็น “พื้นที่แห่งการเรียนรู้” ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดการพัฒนาบุคลากรแบบดั้งเดิมที่แยกการเรียนรู้ออกจากการปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้ใน PLC จึงมิได้เกิดขึ้นเฉพาะในห้องอบรมหรือการประชุมทางวิชาการเท่านั้น แต่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การแก้ไขปัญหา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันภายในองค์กร

ในบริบทของการบริหารงานบุคคล การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงช่วยให้ครูหัวหน้างานบุคคลสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสาร การบริหารความขัดแย้ง การตัดสินใจ การวิเคราะห์ปัญหา และการบริหารบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรได้เผชิญกับสถานการณ์จริงที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กระบวนการเรียนรู้ลักษณะนี้ช่วยให้สมรรถนะที่เกิดขึ้นมีลักษณะเป็น “สมรรถนะเชิงพฤติกรรม” (Behavioral Competency) มากกว่าการจดจำองค์ความรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว เพราะบุคลากรต้องใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานจริง

ดังนั้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยเปลี่ยน “ความรู้” ให้กลายเป็น “พฤติกรรมการปฏิบัติงาน” ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในองค์กรทางการศึกษา

การติดตามและสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง: กลไกสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การพัฒนาสมรรถนะจะไม่สามารถเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนได้ หากขาดกระบวนการติดตามและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงให้ความสำคัญกับ “การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน” (Reflection) และ “ข้อมูลย้อนกลับ” (Feedback) ในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน การสะท้อนผลใน PLC

เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูหัวหน้างานบุคคลได้ทบทวนวิธีคิด วิธีปฏิบัติ ผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีเหตุผล สมาชิกในชุมชนสามารถร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา เสนอแนวทางการพัฒนา และแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาดกระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูหัวหน้างานบุคคลเกิด “การเรียนรู้เชิงสะท้อนคิด” (Reflective Learning) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรม

ดังนั้น การติดตามและการสะท้อนผล จะเป็นขั้นตอนสำคัญ เพราะหากมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และยกระดับเกณฑ์สมรรถนะเชิงบริบทของโรงเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้กระบวนการทั้งหมด สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นพลวัต กระบวนการดังกล่าวช่วยลดอคติในการประเมินตนเอง และทำให้การพัฒนาสมรรถนะมีความชัดเจนและตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น การติดตามผลอย่างต่อเนื่องยังช่วยสร้าง “วัฒนธรรมแห่งการพัฒนา” ภายในองค์กร เพราะสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้จะเกิดความตระหนักว่าการพัฒนาสมรรถนะมิใช่กิจกรรมระยะสั้น แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ แต่กระนั้น แม้ว่า PLC เป็นกลไกที่มีส่วนช่วยสำคัญ ในการช่วยให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะ หากบุคลากรไม่กล้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ไม่กล้าสะท้อนปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือขาดความไว้วางใจต่อกัน กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันย่อมไม่สามารถพัฒนาไปสู่การสะท้อนคิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างแท้จริง ดังนั้น PLC จึงเป็นเพียง “กลไกการเรียนรู้” ที่จำเป็นต้องมีเงื่อนไขบางประการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ในมิติดังกล่าว หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถอธิบายได้

หลักสังคหวัตถุ 4: เงื่อนไขเชิงคุณธรรมที่ทำให้ PLC นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะ

หลักสังคหวัตถุ 4 ในฐานะ “เงื่อนไขเชิงคุณธรรมของการเรียนรู้ร่วมกัน” เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ การให้ความช่วยเหลือ และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารบุคลากร (พระธงชัย วชิรญาโณ (พิชัย), 2564); (พระครูโพธิสังวรคุณ (สมชาย คุณสำโร), 2565) นอกจากนี้หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูหัวหน้างานบุคคลและการบริหารสถานศึกษาได้ เนื่องจากสามารถส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระครูปลัดสมนึก สมณธมฺโม (อุทัย แสงไพศาล), 2565)

ทาน: เงื่อนไขของการแบ่งปันองค์ความรู้

ขั้นตอนแรกของ PLC คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากบุคลากรไม่เต็มใจแบ่งปันองค์ความรู้ ประสบการณ์ หรือบทเรียนจากการปฏิบัติงานของตนเอง (DuFour, R., 2004) ในบริบทของการพัฒนาสมรรถนะ “ทาน” มิได้หมายถึงเพียง การให้วัตถุสิ่งของ แต่หมายถึง การแบ่งปันองค์ความรู้ ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันของ PLC ที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปันและการเรียนรู้ร่วมกัน (วิจารณ์ พานิช, 2555) เมื่อบุคลากรมีความพร้อมในการให้และแบ่งปันองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงสามารถเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายมากกว่าการเรียนรู้จากตนเองเพียงลำพัง

ดังนั้น ทานจึงทำหน้าที่เป็นเงื่อนไขสำคัญที่สนับสนุนให้เกิด Knowledge Sharing ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการ PLC ที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูหัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษาได้

ปิยวาจา: เงื่อนไขของการสะท้อนคิด Reflection

แม้บุคลากรจะยินดีแบ่งปันองค์ความรู้ แต่หากบรรยากาศของการเรียนรู้เต็มไปด้วยการตำหนิ การกล่าวโทษหรือการวิพากษ์ที่สร้างความรู้สึกด้านลบ กระบวนการสะท้อนคิด ย่อมไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพท เพราะการสะท้อนคิด จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรรู้สึกปลอดภัย ในการเปิดเผยข้อผิดพลาด ข้อจำกัด และ

ประสบการณ์ของตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน ในมิติดังกล่าว “ปิยวาจา” จึงทำหน้าที่เป็นเงื่อนไขสำคัญของการสะท้อนคิด เนื่องจากการใช้คำพูดที่สุภาพ สร้างสรรค์ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความปลอดภัยในการเรียนรู้ร่วมกัน

ดังนั้น ปิยวาจาจึงสามารถอธิบายได้ในฐานะกลไกที่ช่วยสร้าง Psychological Safety ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การสะท้อนคิด (Reflection) สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ

อัตถจริยา: เงื่อนไขของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ภายหลังการสะท้อนคิด บุคลากรจะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงานจริงผ่านกระบวนการ Learning by Doing อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานภายในองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากความพยายามของบุคคลเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในมิติดังกล่าว “อัตถจริยา” จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะเงื่อนไขของการลงมือปฏิบัติร่วมกัน เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่มุ่งการช่วยเหลือเกื้อกูลและการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (พระครูโพธิสังวรคุณ (สมชาย คุณสำโร), 2565) เมื่อบุคลากรพร้อมร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือกัน กระบวนการเรียนรู้จึงสามารถพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริงภายในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น อัตถจริยาจึงทำหน้าที่สนับสนุนให้ PLC เคลื่อนจาก Reflection ไปสู่ Learning by Doing และนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมในที่สุด

สมานัตตตา: เงื่อนไขของพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้

แม้จะมีการแบ่งปันองค์ความรู้ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แต่หากบุคลากรรู้สึกว่าความคิดเห็นของตนไม่มีคุณค่า หรือไม่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้อย่างเท่าเทียม กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันย่อมไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์

“สมานัตตตา” จึงทำหน้าที่สร้างความเสมอภาคในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีสิทธิในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตั้งคำถาม และเสนอแนวทางการพัฒนาอย่างเท่าเทียม (พระครูปลัดสมนึก สมณธมฺโม (อุทัย แสงไพศาล), 2565)

ดังนั้น สมานัตตตาจึงเป็นรากฐานสำคัญของการสร้าง Safe Learning Space หรือพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งช่วยให้บุคลากรกล้าเรียนรู้ กล้าสะท้อนคิด และกล้าปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ความสัมพันธ์เชิงกลไกระหว่าง PLC กับสังคหวัตถุ 4

จากการวิเคราะห์ข้างต้น อธิบายได้ว่า สังคหวัตถุ 4 มิได้เป็นองค์ประกอบที่แยกออกจาก PLC แต่ทำหน้าที่สนับสนุนแต่ละขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ทานสนับสนุนการแบ่งปันองค์ความรู้ (Knowledge Sharing) ปิยวาจาสนับสนุนการสะท้อนคิด (Reflection) อัตถจริยาสนับสนุนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by Doing) และสมานัตตตาสนับสนุนการสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ (Safe Learning Space) และทลายกำแพงของระบบอำนาจนิยมในโรงเรียนซึ่ง สมานัตตตาเป็นธรรมที่เปิดประตูให้ ทาน ปิยวาจา และอัตถจริยาทำงานร่วมกับ PLC ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมกันอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น หาก PLC ทำหน้าที่เป็น “กลไกการเรียนรู้” (Learning Mechanism) สังคหวัตถุ 4 ก็ทำหน้าที่เป็น “กลไกคุณธรรม” (Moral Mechanism) ที่ช่วยให้กระบวนการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างแท้จริง

ข้อค้นพบเชิงแนวคิดที่สำคัญของบทความนี้ คือ การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคลมิได้เกิดจาก PLC เพียงลำพัง แต่เกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างกลไกการเรียนรู้และกลไกคุณธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกันตลอดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะภายในองค์กรทางการศึกษา

การสังเคราะห์องค์ความรู้: การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักสังคหวัตถุ 4

จากการวิเคราะห์ในหัวข้อที่ผ่านมา สามารถอธิบายได้ว่า ปัญหาสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะในองค์กรทางการศึกษามิได้อยู่ที่ “การขาดองค์ความรู้” แต่ปัญหาของ “การเปลี่ยนองค์ความรู้ไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงาน” กล่าวคือ แม้บุคลากรจะได้รับการอบรมหรือมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แต่หากไม่สามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการสื่อสาร การตัดสินใจ การแก้ปัญหา หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้สถานการณ์จริงขององค์กรก็ไม่อาจสะท้อนการมีสมรรถนะเชิงพฤติกรรมได้อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์สมรรถนะเชิงพฤติกรรมในหัวข้อที่ 2 ทำให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการเพิ่มพูนองค์ความรู้เพียงอย่างเดียว หากต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง ขณะที่การวิเคราะห์ PLC ในหัวข้อที่ 3 ทำให้เห็นว่า การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวเกิดขึ้นผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นลำดับ ตั้งแต่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การตระหนักรู้เชิงวิพากษ์ การสะท้อนคิด การทดลองปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

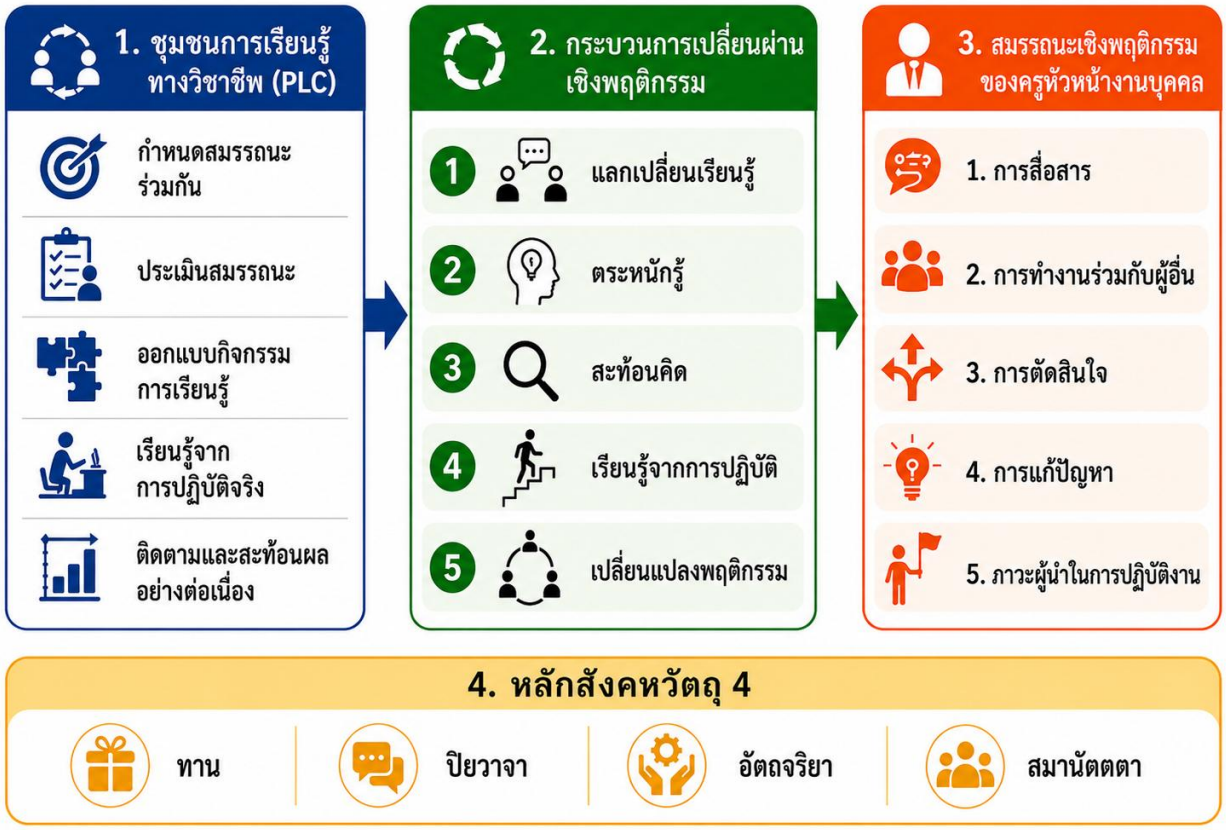
อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ในหัวข้อที่ 4 สะท้อนให้เห็นว่า แม้ PLC จะมีกลไกการเรียนรู้ที่ชัดเจน แต่กระบวนการดังกล่าวจะไม่สามารถดำเนินไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างสมบูรณ์ หากขาดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความปลอดภัยในการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น สังคหวัตถุ 4 จึงมิได้เป็นเพียงหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคม แต่ทำหน้าที่เป็น “เงื่อนไขเชิงคุณธรรม” ที่สนับสนุนให้กลไกการเรียนรู้ของ PLC สามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสังเคราะห์ดังกล่าว บทความนี้เสนอว่า การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคลเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่าง “กลไกการเรียนรู้” และ “กลไกคุณธรรม” กล่าวคือ PLC ทำหน้าที่เป็นกลไกการเรียนรู้ที่เปลี่ยนองค์ความรู้ไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ขณะที่สังคหวัตถุ 4 ทำหน้าที่เป็นกลไกคุณธรรมที่สนับสนุนให้กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นได้จริง

ข้อค้นพบเชิงแนวคิดที่สำคัญของบทความนี้ คือ การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมมิได้เกิดขึ้นจากองค์ความรู้โดยตรง แต่เกิดจาก “กระบวนการเปลี่ยนผ่านเชิงพฤติกรรม” (Behavioral Transformation Process) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing) 2) การตระหนักรู้เชิงวิพากษ์ (Critical Awareness) 3) การสะท้อนคิด (Reflection) 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by Doing และ Experiential Learning) และ 5) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน (Behavioral Transformation)

กระบวนการดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคล ทั้งด้านการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน สังคหวัตถุ 4 ทำหน้าที่สนับสนุนแต่ละขั้นตอนของกระบวนการดังกล่าว กล่าวคือ ทานสนับสนุนการแบ่งปันองค์ความรู้ ปิยวาจาสนับสนุนการสะท้อนคิด อัตถจริยาสนับสนุนการลงมือปฏิบัติร่วมกัน และสมานัตตตาสนับสนุนการสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ร่วมกันตลอดทั้งกระบวนการ

ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากบทความนี้ คือ การอธิบายความสัมพันธ์เชิงกลไกระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับหลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคล โดยเสนอว่า PLC ทำหน้าที่เป็น “กลไกการเรียนรู้” (Learning Mechanism) ส่วนสังคหวัตถุ 4 ทำหน้าที่เป็น “กลไกคุณธรรม” (Moral Mechanism) ที่สนับสนุนให้การเรียนรู้ร่วมกันสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างแท้จริง การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมจึงไม่ใช่ผลลัพธ์ของการเพิ่มพูนองค์ความรู้ แต่เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเปลี่ยนผ่านเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้เงื่อนไขเชิงคุณธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสะท้อนคิด และการพัฒนาตนเองร่วมกันภายในองค์กรทางการศึกษา



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงกลไกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานบุคคลของสถานศึกษา

สรุป

การพัฒนาสมรรถนะของครูหัวหน้างานบุคคลในบริบทองค์กรทางการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะเชิงพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานงาน บริบทความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการปฏิบัติจริง บทความนี้เสนอว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำหน้าที่เป็นกลไกการเรียนรู้ที่ช่วยเชื่อมโยงองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย การร่วมกันออกแบบกิจกรรมและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการเกิดสมรรถนะเชิงพฤติกรรมขณะเดียวกัน หลักสังคหวัตถุ 4 ทำหน้าที่เป็นเงื่อนไขเชิงคุณธรรมที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยช่วยส่งเสริมการแบ่งปันองค์ความรู้ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ สะท้อนคิด พัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากบทความนี้ คือ การเสนอโมเดลการพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งอธิบายว่าการพัฒนาสมรรถนะเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่าง “กลไกการเรียนรู้” และ “กลไกคุณธรรม” โดย PLC ทำหน้าที่ขับเคลื่อนกระบวนการเปลี่ยนผ่านเชิงพฤติกรรม ขณะที่สังคหวัตถุ 4 ทำหน้าที่สร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของครูหัวหน้างานบุคคลจึงควรมุ่งสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนหลักสังคหวัตถุ 4 อันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ชนานัญ สุดโต และคณะ. (2566). องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วารสารร้อยแก่นสารอะคาเดมี, 8(5), 634-644.

ทศพร พีสะระ. (2566). สมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลง. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(3), 341-358.

ธวัช โผผิน และคณะ. (2567). การบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4. วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี, 6(2), 1003-1018.

ธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ์ และคณะ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคประเทศไทย 4.0. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 10(1), 233-245.

พระครูปลัดสมนึก สมณธมฺโม (อุทัย แสงไพศาล). (2565). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะครูตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูโพธิสังวรคุณ (สมชาย คุณสำโร). (2565). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธงชัย วชิรญาโณ (พิชัย). (2564). การบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดแพร่. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2561). การประชุมวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พลังครูขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย”. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สุนิสา ช่อแก้ว. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์: แนวคิด กระบวนการ เครื่องมือ และกรณีศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สยามปริทัศน์.

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. Journal of Management Development, 27(1), 5-12.

DuFour, R. (2004). What is a professional learning community? Educational Leadership. Creative Education, 61(8), 6-11.

Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement. Southwest Educational Development Laboratory: Creative Education, 14(13), 15-27.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, 28(1), 1-14.

Mulder, M. (2014). Conceptions of Professional Competence. Journal Open Access Library, 13(5), 107-137.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 96-108

บทความวิจัย

แนวทางการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ผ่านงานเทศกาลระดับโลก ในพื้นที่ EEC: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมภาพยนตร์และดนตรี*

STRATEGIC APPROACHES TO DRIVING CREATIVE TOURISM THROUGH WORLD-CLASS FESTIVALS IN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC): A CASE STUDY OF FILM AND MUSIC INDUSTRIES

เศรษฐา วีระธรรมานนท์*, ประภาภรณ์ แสงสุวรรณ
Settha Veerathunmanon*, Paphaporn Sangsuwan
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Science and Technology, Rajamangala University of Technology Krungthep, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: settha.v@mail.rmutk.ac.th
*Tel: 084-194-5692

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และนำเสนอแนวทางขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ผ่านการจัดงานเทศกาลระดับโลก (World Top Notch) ในกลุ่มอุตสาหกรรมซอฟต์พาวเวอร์สาขาภาพยนตร์และดนตรีเข้าสู่พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ใช้การทบทวนวรรณกรรม สำรวจศักยภาพพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา โดยมีเกณฑ์คัดเลือกจากความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ตามแผนภาพรวมการพัฒนา EEC (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่วางตำแหน่งแต่ละจังหวัดเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐานโลจิสติกส์เชื่อมต่อกัน และความหลากหลายของต้นทุนวัฒนธรรมเชิงพื้นที่ และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลในห่วงโซ่อุปทานทั้งภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า แม้อุตสาหกรรมภาพยนตร์และดนตรีไทยจะมีศักยภาพสูง แต่ยังประสบปัญหาสำคัญ คือ การขาดเสถียรภาพและภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ เนื่องจากขาดศูนย์กลางธุรกิจและตลาดซื้อขายลิขสิทธิ์ภูมิภาค ขณะที่พื้นที่ EEC มีความพร้อมสูงด้านโครงสร้างพื้นฐานสากลและการเชื่อมโยงคมนาคมรองรับอุตสาหกรรมไมซ์ (MICE) โดยเฉพาะจังหวัดชลบุรีที่มีศักยภาพเป็นศูนย์กลางหลัก งานวิจัยจึงเสนอรูปแบบเทศกาลยุทธศาสตร์ 4 ประเภท ได้แก่ 1) เทศกาลและตลาดภาพยนตร์นานาชาติ EEC 2) เทศกาลภาพยนตร์และวัฒนธรรมสร้างสรรค์ชายฝั่งทะเลตะวันออก 3) เทศกาลมหกรรม T-Wave และ 4) เทศกาลศูนย์กลางวัฒนธรรมร่วมสมัยแห่งอาเซียน พร้อมจัดทำแผนแม่บทระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569 - 2573) คาดการณ์มูลค่าเจรจาธุรกิจกว่า 6,000 ล้านบาท ข้อเสนอแนะชี้ว่า ภาครัฐควรเร่งบูรณาการความร่วมมือผ่านกลไกบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ (Single Command Mechanism) และปรับปรุงมาตรการสิทธิประโยชน์การลงทุน เพื่อดึงดูดผู้จัดงานและนักลงทุนระดับโลกร่วมสร้างระบบนิเวศอุตสาหกรรมบันเทิงและยกระดับ EEC สู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของเอเชียอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์, งานเทศกาลระดับโลก, เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, อุตสาหกรรม สร้างสรรค์

*Received June 23, 2026; Revised June 26, 2026; Accepted July 16, 2026

Abstract

This research article aims to examine the feasibility and propose strategic approaches to driving creative tourism through hosting world-class festivals (World Top Notch) within the film and music soft power industries in the Eastern Economic Corridor (EEC). Utilizing a qualitative research methodology, this study integrates a literature review, a spatial potential assessment of three target provinces (Chonburi, Rayong, and Chachoengsao), and in-depth interviews with key informants across public and private sectors within the supply chain. The selection criteria for these three provinces were based on the strategic readiness indicators outlined in the EEC Comprehensive Development Plan (2023 - 2027), which positions each province as an economic hub characterized by interconnected logistical infrastructure and diverse localized cultural assets. The findings reveal that despite the high potential of Thailand's film and music industries, they suffer from a strategic leadership vacuum, primarily due to the absence of a regional business hub and a formal copyright market. Conversely, the EEC demonstrates substantial readiness with international-standard infrastructure and transport connectivity capable of supporting the Meetings, Incentives, Conferences, and Exhibitions (MICE) industry, with Chonburi Province standing out as the primary anchor hub. Consequently, this research proposes four strategic festival models: 1) The EEC International Film Festival and Market, 2) The Eastern Coast Creative Culture and Film Festival, 3) The T-Wave Festival, and 4) The ASEAN Contemporary Cultural Hub Festival. Additionally, a five-year master plan (2026 - 2030) has been developed, which is projected to generate business matching and trade value exceeding 6,000 million baht. The conclusion and recommendations suggest that the government should urgently integrate collaboration through a single command mechanism and optimize investment incentive measures to attract global event organizers and investors, establish an entertainment industry ecosystem, and ultimately elevate the EEC into a sustainable creative tourism destination in Asia.

Keywords: Creative Tourism, World-Class Festival, Eastern Economic Corridor (EEC), Creative Industry

บทนำ

โลกยุคหลังสมัยใหม่ อำนาจของรัฐไม่ได้ถูกจำกัดอยู่เพียงแค่แสนยานุภาพทางทหารหรืออำนาจทางเศรษฐกิจแบบดั้งเดิม แต่ได้เปลี่ยนผ่านสู่การใช้อำนาจละมุน (Soft Power) ที่เน้นการสร้างแรงดึงดูดและการโน้มน้าวใจผ่านวัฒนธรรม ค่านิยม และนโยบาย (Nye, J. S., 2004) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Economy) ซึ่งกลายเป็นกลไกสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการค้าระหว่างประเทศ (UNCTAD, 2022) อุตสาหกรรมภาพยนตร์และดนตรีถือเป็นสาขาที่มีผลกระทบสูงต่อการตัดสินใจเดินทางของนักท่องเที่ยวและภาพลักษณ์จุดหมายปลายทางในระดับสากล ผ่านปรากฏการณ์การเชื่อมโยงอุตสาหกรรมสร้างสรรค์เข้ากับภาคบริการและการท่องเที่ยว (OECD, 2014) ทำให้นักท่องเที่ยวไม่ได้เดินทางเพียงเพื่อชมสถานที่ แต่เพื่อสัมผัสประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่ถูกถ่ายทอดผ่านสื่อสร้างสรรค์เหล่านั้น

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการผลักดันนโยบาย Soft Power ผ่านกลไกใหม่อย่าง THACCA เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ให้เป็นกลไกหลักในการดึงดูดนักท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ (มติชน, 2566) ปัจจุบันอุตสาหกรรมบันเทิงไทยมีทิศทางที่สดใสอย่างมีนัยสำคัญ โดยในปี พ.ศ. 2567 ภาพยนตร์ไทยสามารถครองส่วนแบ่งการตลาดในประเทศได้สูงถึงร้อยละ 54 ซึ่งถือเป็นสถิติที่เอาชนะภาพยนตร์จากฮอลลีวูดได้เป็นครั้งแรก

ในขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมดนตรีไทยก็มีการเติบโตอย่างก้าวกระโดดด้วยมูลค่าตลาดรวมกว่า 15,000 ล้านบาท โดยมีแรงขับเคลื่อนสำคัญจากกระแส T-Pop และการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วของกิจกรรมการแสดงสด (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน), 2567) อย่างไรก็ตาม แม้ไทยจะมีวัตถุดิบทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง แต่ยังคงประสบปัญหาสุญญากาศทางการนำทางธุรกิจ (Leadership Vacuum) เนื่องจากการขาดพื้นที่หรือเทศกาลระดับโลกที่เป็นศูนย์กลางทางธุรกิจ (Business Hub) ที่จะช่วยยกระดับอุตสาหกรรมสู่เวทีโลกอย่างยั่งยืน

พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ถูกวางตำแหน่งให้เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญที่มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานระดับโลก เพื่อรองรับกลุ่มไมซ์ (MICE) และการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.), 2566) โดยเฉพาะจังหวัดชลบุรีที่มีศักยภาพในการเป็นเจ้าภาพจัดงานเทศกาลระดับโลก (World Top Notch) ซึ่งในบริบทของงานวิจัยชิ้นนี้ ได้กำหนดนิยามปฏิบัติการและเกณฑ์เบื้องต้นของ "เทศกาลระดับโลก (World Top Notch)" ไว้ภายใต้มาตรฐาน 3 มิติหลัก ได้แก่ 1) มิติด้านการยอมรับจากสถาบันสากล โดยต้องเป็นงานเทศกาลที่มีโครงสร้างการจัดงานที่ได้รับรองหรือเทียบเคียงมาตรฐานขององค์กรวิชาชีพระดับโลก เช่น สหพันธ์สมาคมผู้ผลิตภาพยนตร์นานาชาติ (International Federation of Film Producers Associations: FIAPF) สำหรับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ หรือเครือข่ายตลาดดนตรีและศิลปะระดับสากลในอุตสาหกรรมดนตรี 2) มิติด้านขนาดและจำนวนผู้เข้าร่วมงาน ซึ่งครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายชาวไทยและชาวต่างชาติตั้งแต่ 20,000 ถึง 50,000 คนขึ้นไป และ 3) มิติด้านผลกระทบทางเศรษฐกิจ โดยต้องมีพื้นที่เจรจาธุรกิจเชิงพาณิชย์ (Business Hub/Marketplace) ที่ก่อให้เกิดมูลค่าเงินหมุนเวียนสะพัดในระบบเศรษฐกิจและการซื้อขายลิขสิทธิ์ซอฟต์พาวเวอร์อย่างเป็นรูปธรรมการจัดงานเทศกาลในลักษณะดังกล่าวจึงไม่ได้เป็นเพียงกิจกรรมเพื่อความบันเทิงระยะสั้น แต่เป็นกลยุทธ์การสร้างการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่เชื่อมโยงอุตสาหกรรมสร้างสรรค์เข้ากับระบบเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างเป็นระบบเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาให้ EEC กลายเป็นศูนย์กลางเทศกาลของภูมิภาคอาเซียน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงศักยภาพเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Advantage) ของพื้นที่ EEC ในเชิงอุตสาหกรรมบันเทิงและการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เมื่อเทียบกับคู่แข่งสำคัญในภูมิภาคอาเซียน เช่น สิงคโปร์ และเวียดนาม พบว่า EEC มีข้อได้เปรียบในเชิงยุทธศาสตร์ที่โดดเด่น โดยสิงคโปร์แม้จะมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็ง แต่ประสบข้อจำกัดอย่างรุนแรงในด้านพื้นที่จัดงานขนาดใหญ่กลางแจ้ง ต้นทุนการดำเนินงาน (Operation Cost) ที่สูงมาก และกฎระเบียบภาครัฐที่ค่อนข้างเคร่งครัด ขณะที่เวียดนามแม้จะเป็นตลาดใหม่ที่มีอัตราการเติบโตสูงและมีฐานประชากรคนรุ่นใหม่จำนวนมาก แต่ยังคงเผชิญความท้าทายด้านความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมระดับสูง ระบบโลจิสติกส์ที่เชื่อมโยง และมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญารวมถึงลิขสิทธิ์ภาพยนตร์และดนตรีที่ยังไม่สมบูรณ์ ในทางตรงกันข้าม พื้นที่ EEC ของประเทศไทยสามารถผสานรวมข้อดีของทั้งสองประเทศเข้าด้วยกัน โดยมีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมขนส่งแบบไร้รอยต่อ (Multi-modal Transport) ห่วงโซ่อุปทานด้านการบริการและการท่องเที่ยวระดับแถวหน้าของเอเชียที่มีความยืดหยุ่นสูง ตลอดจนแรงหนุนจากสิทธิประโยชน์ทางภาษีและกฎหมายเฉพาะของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งส่งผลให้ EEC มีความคุ้มค่าทางต้นทุนและมีขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงพื้นที่เพื่อรองรับอุตสาหกรรมบันเทิงระดับโลกที่เหนือกว่าคู่แข่งในภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งและยกระดับเทศกาลภาพยนตร์และดนตรีในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ให้เป็นกิจกรรมระดับนานาชาติ โดยเน้นการวิเคราะห์ศักยภาพความพร้อมของพื้นที่ โครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยความสำเร็จที่จำเป็นในการรองรับการจัดงานระดับโลก

2. เพื่อพัฒนาแผนแม่บทเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Roadmap) และนำเสนอแนวทางการสร้างระบบนิเวศอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในพื้นที่ EEC เพื่อรองรับการจัดงานเทศกาลระดับโลก อันเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายสนับสนุนการส่งเสริม Soft Power และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มุ่งเน้นการค้นหาแนวทางเชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยได้วางกระบวนการดำเนินงานออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ประกอบด้วย 1) การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิและถอดบทเรียนกรณีศึกษาเทศกาลระดับโลก 2) การเก็บข้อมูลภาคสนามผ่านการสำรวจศักยภาพพื้นที่และได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อทำสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และ 3) การจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อร่วมวิพากษ์และยืนยันความเหมาะสมของร่างแผนแม่บทเชิงยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และการท่องเที่ยวในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) รวมทั้งสิ้น 15 ท่าน ซึ่งเลือกสรรด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกออกเป็น 5 กลุ่มหลัก เพื่อให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ดังนี้

1. กลุ่มนโยบายและบริหารจัดการพื้นที่ภาครัฐ จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ ผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ./EEC)

2. กลุ่มหน่วยงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้แทนจากสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) หรือ CEA และผู้แทนส่วนราชการด้านการท่องเที่ยวและวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย

3. กลุ่มผู้ผลิตและผู้ประกอบการต้นน้ำ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารค่ายเพลง ค่ายภาพยนตร์ ผู้กำกับและผู้ผลิตคอนเทนต์ซอฟต์พาวเวอร์

4. กลุ่มผู้จัดงานและผู้บริหารสถานที่ปลายน้ำ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้จัดงานเทศกาลดนตรีและภาพยนตร์ (Festival Organizers) และผู้บริหารศูนย์ประชุมหรือสถานที่จัดงานไมซ์ (MICE) ในพื้นที่ EEC

5. กลุ่มนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์และผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ระดับสากล

สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มย่อยกับผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 10 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Guide) โดยมีประเด็นคำถามครอบคลุมเรื่องแนวโน้มและสุญญากาศของอุตสาหกรรมภาพยนตร์และดนตรี ศักยภาพและข้อจำกัดของพื้นที่ EEC และรูปแบบเทศกาลระดับโลกที่เหมาะสมกับบริบทไทย

2. แบบสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) สำหรับสำรวจกายภาพพื้นที่ใช้สำหรับการลงพื้นที่สำรวจความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) และสิ่งอำนวยความสะดวกในจังหวัดเป้าหมาย เช่น ศูนย์ประชุม NICE พัทยา, พื้นที่ชายหาด จ.ระยอง

3. แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Guideline) ใช้สำหรับวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะต่อร่างแผนแม่บทการยกระดับงานเทศกาล 5 ปี โดยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลตามหลักจริยธรรมการวิจัย (Research Ethics) ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยนเรศวร NREC No. 0046/2568

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทำการรวบรวมข้อมูลจากรายงานสถิติอุตสาหกรรมภาพยนตร์และดนตรี แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2566 - 2570) และการศึกษาเอกสารกรณีศึกษาเทศกาลสร้างสรรค์ระดับโลกที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ Cannes Film Festival, Sundance Film Festival, SXSW (South by Southwest) และ Tomorrowland

2. ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และการท่องเที่ยวในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) รวมทั้งสิ้น 15 ท่าน ซึ่งเลือกสรรด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มย่อยกับผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 10 ท่าน เพื่อร่วมวิพากษ์ ร่างแผนแม่บทการยกระดับงานเทศกาล 5 ปี และประเมินความสอดคล้อง ความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติการ ตลอดจนข้อจำกัดทางกฎหมายและสิทธิประโยชน์การลงทุนในพื้นที่ EEC

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทำการจำแนก จัดกลุ่มข้อมูล และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive Reasoning) เพื่อถอดรหัสประเด็นสำคัญเกี่ยวกับระบบนิเวศ อุดช่องว่างอุตสาหกรรม และแนวทางการพัฒนาแผนแม่บท

2. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เพื่อเช็กความสอดคล้องของข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ต่างกลุ่ม และใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์ภาคสนาม และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้มั่นใจว่าผลการวิจัยมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือสูงสุด

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และจัดทำแผนแม่บทเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับงานเทศกาลภาพยนตร์และดนตรีในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สู่ระดับสากล ภายใต้ขอบเขตการศึกษาที่ครอบคลุมการประเมินระบบนิเวศอุตสาหกรรม และศักยภาพของพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาความเป็นไปได้และศักยภาพความพร้อมของพื้นที่ EEC ในการรองรับเทศกาลระดับโลก

1.1 ผลการวิเคราะห์ระบบนิเวศและช่องว่างของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Ecosystem & Gap Analysis) จากการศึกษาห่วงโซ่อุปทานและสถานการณ์ตลาด พบว่า อุตสาหกรรมภาพยนตร์และดนตรีของไทยมีศักยภาพสูง แต่ยังขาดโครงสร้างพื้นฐานด้านการเจรจาธุรกิจระดับสากล

ด้านอุตสาหกรรมภาพยนตร์

ในปี พ.ศ. 2567 ภาพยนตร์ไทยประสบความสำเร็จด้วยการครองส่วนแบ่งตลาดในประเทศสูงถึงร้อยละ 54 ทว่าระบบนิเวศในปัจจุบันยังคงมีสุญญากาศทางการนำ (Leadership Vacuum) เนื่องจากขาดพื้นที่ตลาดซื้อขายลิขสิทธิ์ (Film Market) ที่เป็นศูนย์กลางทางธุรกิจระดับภูมิภาคอย่างแท้จริง

ด้านอุตสาหกรรมดนตรี

ตลาดดนตรีไทยมีมูลค่ารวมกว่า 15,000 ล้านบาท และมีการเติบโตอย่างก้าวกระโดดจากกระแส T-Pop และธุรกิจการแสดงสด นอกจากนี้ การที่พื้นที่ EEC ได้รับเลือกให้เป็นสถานที่จัดเทศกาลดนตรีระดับโลก อย่าง Tomorrowland ในปี พ.ศ. 2569 ยังเป็นเครื่องยืนยันถึงความพร้อมด้านระบบนิเวศที่สามารถรองรับงานสเกลระดับโลกได้

1.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้และศักยภาพของพื้นที่ (Area Feasibility in EEC) ผลการศึกษาความเป็นไปได้ด้านกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า พื้นที่ EEC มีความพร้อมสูงในการก้าวสู่การเป็นเมืองหลวงแห่งเทศกาลของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยแต่ละจังหวัดมีจุดเด่นเชิงยุทธศาสตร์ที่แตกต่างกัน

จังหวัดชลบุรี มีศักยภาพโดดเด่นสูงสุดด้านโครงสร้างพื้นฐานระดับสากล (ศูนย์ประชุม NICE พัทยา) และห่วงโซ่อุปทานภาคบริการที่หนาแน่น จึงมีความเหมาะสมในฐานะศูนย์กลางหลัก (Anchor Hub) สำหรับการจัดตลาดซื้อขายภาพยนตร์นานาชาติ (Film Market)

จังหวัดระยอง มีจุดเด่นด้านทรัพยากรธรรมชาติและวิสัยทัศน์เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ จึงเหมาะสมต่อการเป็นพื้นที่จัดเทศกาลดนตรีกลางแจ้งระดับโลก (เช่น Tomorrowland) ภายใต้แนวคิดเทศกาลสีเขียวยั่งยืน

จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความพร้อมด้านมรดกวัฒนธรรมและการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) จึงเหมาะต่อการจัดงานนิทรรศการสร้างสรรค์หรือเวิร์กช็อปองค์ความรู้

การจำแนกศักยภาพรายพื้นที่ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของ OECD ที่ระบุว่า ความสำเร็จของการพัฒนาจุดหมายปลายทางสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับการดึงอัตลักษณ์เฉพาะและระบบนิเวศวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่น (Local Ecosystem) มาสร้างเป็นประสบการณ์ร่วม และสอดคล้องกับแนวคิดภูมิศาสตร์เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economic Geography) ที่เน้นย้ำเรื่องการรวมกลุ่มทางกิจการ (Clustering) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

1.3 รูปแบบงานเทศกาลระดับโลกที่เหมาะสมกับพื้นที่ (Proposed Festival Models) เพื่อตอบสนองต่อช่องว่างทางอุตสาหกรรมและใช้ประโยชน์จากศักยภาพของพื้นที่ ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบการจัดตั้งเทศกาล (Home-grown Festivals) จำนวน 4 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบสาขาภาพยนตร์ ประกอบด้วย 1) เทศกาลภาพยนตร์และตลาดภาพยนตร์นานาชาติ EEC ซึ่งมุ่งเป้าเป็นศูนย์กลางธุรกิจภาพยนตร์แห่งอาเซียน ณ จังหวัดชลบุรี 2) เทศกาลภาพยนตร์และวัฒนธรรมสร้างสรรค์ชายฝั่งทะเลตะวันออก ที่เน้นการสร้างประสบการณ์และการกระจายกิจกรรมสู่พื้นที่ชุมชนใน 3 จังหวัด

รูปแบบสาขาดนตรี ประกอบด้วย 1) เทศกาลมหกรรม T-Wave และวัฒนธรรมป๊อป ที่เน้นการสร้างประสบการณ์ร่วมของกลุ่มแฟนคลับนานาชาติ 2) เทศกาลศูนย์กลางวัฒนธรรมร่วมสมัยแห่งอาเซียน ซึ่งใช้แนวคิด Glocal ผสมผสานศิลปะ ดนตรี และความหลากหลายทางวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน

ตารางที่ 1 รูปแบบงานเทศกาล 4 ประเภทในพื้นที่ EEC

	รูปแบบที่ 1 เทศกาลและตลาดภาพยนตร์นานาชาติ EEC (EECIFF and Market)	**รูปแบบที่ 2 เทศกาลภาพยนตร์และวัฒนธรรมสร้างสรรค์ชายฝั่งทะเลตะวันออก**	**รูปแบบที่ 3 เทศกาลมหกรรม T-Wave และวัฒนธรรมป๊อป**	**รูปแบบที่ 4 เทศกาลศูนย์กลางวัฒนธรรมร่วมสมัยแห่งอาเซียน**
สาขาอุตสาหกรรม	ภาพยนตร์ (Film)	ภาพยนตร์ (Film)	ดนตรี (Music)	ดนตรี (Music)

ตารางที่ 1 รูปแบบงานเทศกาล 4 ประเภทในพื้นที่ EEC (ต่อ)

	รูปแบบที่ 1 เทศกาลและตลาดภาพยนตร์นานาชาติ EEC (EECIFF and Market)	**รูปแบบที่ 2 เทศกาลภาพยนตร์และวัฒนธรรมสร้างสรรค์ชายฝั่งทะเลตะวันออก**	**รูปแบบที่ 3 เทศกาลมหกรรม T-Wave และวัฒนธรรมป๊อป**	**รูปแบบที่ 4 เทศกาลศูนย์กลางวัฒนธรรมร่วมสมัยแห่งอาเซียน**
แนวคิดหลัก (Concept)	ศูนย์กลางธุรกิจภาพยนตร์แห่งอาเซียน (Business Hub) ถอดแบบความสำเร็จจากเทศกาลเมืองคานส์และปูซาน	สร้างเทศกาลแห่งประสบการณ์และการมีส่วนร่วม ชูอัตลักษณ์เฉพาะของแต่ละพื้นที่และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยง	มหกรรมวัฒนธรรมป๊อปที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในภูมิภาค เน้นความเป็นเทศกาลของแฟนคลับคล้ายโมเดล KCON	นำเสนอความหลากหลายทางวัฒนธรรมของไทยและอาเซียนในมาตรฐานสากล (Glocal) แรงบันดาลใจจาก Wonderfruit และ WOMEX
พื้นที่เป้าหมาย (Location)	จังหวัดชลบุรี (เมืองพัทยา) เป็นศูนย์กลาง	กระจายตัวใน 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี, ระยอง, ฉะเชิงเทรา	จังหวัดชลบุรี (เมืองพัทยา) เนื่องจากมีความพร้อมด้านพื้นที่จัดคอนเสิร์ตขนาดใหญ่	กระจายตัวหรือจัดในพื้นที่ธรรมชาติ เช่น จังหวัดระยอง (เน้นพื้นที่กลางแจ้ง) และชลบุรี
กลุ่มเป้าหมายหลัก	คนในอุตสาหกรรม (B2B), ผู้ซื้อ - ผู้ขายลิขสิทธิ์, นักลงทุน, ผู้กำกับภาพยนตร์	นักท่องเที่ยวทั่วไป, ชุมชนท้องถิ่น, คอภาพยนตร์ศิลปะ/วัฒนธรรม	แฟนคลับชาวไทยและนานาชาติ (โดยเฉพาะจากเอเชียและลาตินอเมริกา)	นักท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ, ผู้สนใจศิลปะและวัฒนธรรม, ผู้ที่มองหาประสบการณ์ใหม่ ๆ
กิจกรรมสำคัญ	ตลาดภาพยนตร์ (Film Market), ตลาดโครงการภาพยนตร์ (Project Market), เวทีเจรจาธุรกิจ, งานกาล่าพรีเมียร์	Green Cinema (ระยอง), Heritage Cinema (ฉะเชิงเทรา), Gala Premieres (ชลบุรี)	คอนเสิร์ตขนาดใหญ่, กิจกรรม Fan Engagement (Hi-Touch, Fan Signing), โซนจัดแสดงจากค่ายเพลง	เวทีดนตรีหลากหลายแนว (Mainstream, Roots, Discovery), ศิลปะจัดวาง, เวิร์กช็อปวัฒนธรรม, ประสบการณ์ด้านอาหาร
บทบาทเชิงยุทธศาสตร์	อุดช่องว่าง "สุญญากาศทางการนำ" โดยสร้างเวทีซื้อขายลิขสิทธิ์และระดมทุนระดับนานาชาติ	กระจายรายได้สู่ชุมชน สร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ของ 3 จังหวัด	ต่อยอดความสำเร็จของ T-Pop และ Y-Economy สร้างรายได้มหาศาลจากกลุ่มแฟนคลับกำลังซื้อสูง	สถาปนา EEC ให้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระดับโลก สร้างภาพลักษณ์จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระบบนิเวศอุตสาหกรรมและศักยภาพเชิงพื้นที่ ได้นำเสนอแนวทางการจัดงานเทศกาลแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบหลัก โดยจำแนกตามสาขาอุตสาหกรรมและบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

กลุ่มอุตสาหกรรมภาพยนตร์ (รูปแบบที่ 1 และ 2) เป็นการสร้างศูนย์กลางธุรกิจและอัตลักษณ์พื้นที่ในสาขาภาพยนตร์ งานวิจัยได้นำเสนอการขับเคลื่อนแบบสองขนาน โดยรูปแบบที่ 1 (EECIFF and Market) มุ่งเน้นการเป็นศูนย์กลางธุรกิจภาพยนตร์แห่งอาเซียน ณ จังหวัดชลบุรี เพื่ออุดช่องว่างการขาดตลาดซื้อขายลิขสิทธิ์ (Film Market) ในระดับภูมิภาค เน้นการดึงดูดกลุ่มผู้ลงทุนและคู่ค้าทางธุรกิจ (B2B) ในระดับสากล ขณะที่รูปแบบที่ 2 เทศกาลภาพยนตร์และวัฒนธรรมสร้างสรรค์ฯ เน้นการสร้างประสบการณ์ร่วมให้กับนักท่องเที่ยวและชุมชน (B2C) โดยการกระจายกิจกรรมไปยังพื้นที่ 3 จังหวัดเพื่อชูอัตลักษณ์เฉพาะถิ่น เช่น แนวคิด Green Cinema ในจังหวัดระยอง และ Heritage Cinema ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งจะช่วยกระจายรายได้สู่ฐานรากอย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มอุตสาหกรรมดนตรี (รูปแบบที่ 3 และ 4) เป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแฟนคลับและวัฒนธรรมร่วมสมัยสำหรับสาขาดนตรี งานวิจัยเน้นการดึงดูดกลุ่มนักท่องเที่ยวคุณภาพและกลุ่มผู้บริโภคสมัยใหม่ผ่าน รูปแบบที่ 3 เทศกาลมหกรรม T-Wave และวัฒนธรรมป๊อป ซึ่งใช้กลยุทธ์ “Fandom Economy" ต่อยอดความสำเร็จของ T-Pop และ Y-Economy เพื่อดึงดูดฐานแฟนคลับนานาชาติที่มีกำลังซื้อสูงเข้าสู่จังหวัดชลบุรี โดยใช้ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและสถานที่จัดงานขนาดใหญ่ ในทางตรงกันข้าม รูปแบบที่ 4 เทศกาลศูนย์กลางวัฒนธรรมร่วมสมัยแห่งอาเซียน มุ่งเน้นการสร้างภาพลักษณ์ "Global-Local (Glocal)” เพื่อสถาปนาพื้นที่ EEC ให้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระดับโลก โดยเน้นกลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงคุณภาพที่สนใจศิลปะ ดนตรีทางเลือก และความยั่งยืน สอดคล้องกับทิศทางการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในระดับสากล

2. การศึกษาแผนแม่บทเชิงยุทธศาสตร์และผลกระทบที่คาดว่าจะได้รับ (Master Plan & Expected Impacts)

ผลการศึกษาได้นำไปสู่การจัดทำแผนแม่บทการยกระดับงานเทศกาล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569 - 2573) ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ การดึงดูดและพัฒนางานเทศกาล, การสร้างแบรนด์ EEC: The Creative/ Music Coast of Asia เพื่อการตลาดระดับสากล และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมถึงบุคลากร การดำเนินงานตามแผนแม่บทนี้คาดว่าจะสามารถสร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจ โดยตั้งเป้าหมายสร้างมูลค่าการเจรจาธุรกิจในพื้นที่รวมกันไม่น้อยกว่า 6,000 ล้านบาท ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการยกระดับงานเทศกาลภาพยนตร์ในพื้นที่ EEC (พ.ศ. 2569 - 2573)

ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การดึงดูดและพัฒนางานเทศกาลภาพยนตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)
2569	1.1 โครงการจัดตั้งเทศกาลภาพยนตร์และตลาดภาพยนตร์นานาชาติ EEC (EECIFF & Market)	2.1 โครงการสร้างแบรนด์ “EEC The Creative Coast of Asia”	3.1 โครงการส่งเสริมการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านภาพยนตร์ใน EEC 3.2 โครงการปฏิรูปกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์	- Brand Guideline แล้วเสร็จ - การรับรู้แบรนด์ในกลุ่มเป้าหมาย (วัดผลจากการสำรวจ) - มูลค่าการลงทุนในธุรกิจสนับสนุนการผลิตใน EEC
2570	1.2 โครงการเทศกาลภาพยนตร์และวัฒนธรรมสร้างสรรค์ชายฝั่งทะเลตะวันออก (Creative Coast Festival) 1.3 EECIFF & Market ครั้งที่ 1	2.2 โครงการ Roadshow และส่งเสริมการขายในต่างประเทศ	3.3 โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล EEC 3.4 โครงการปฏิรูปกฎระเบียบฯ (ดำเนินการต่อเนื่อง)	- จำนวนผู้เข้าร่วมงาน > 20,000 คน - มูลค่าการเจรจาธุรกิจในตลาด > 500 ล้านบาท - จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้าร่วมกิจกรรม
2571	1.4 EECIFF & Market ครั้งที่ 2 (ขยายขนาด) 1.5 Creative Coast Festival (ต่อเนื่อง)	2.3 โครงการ Roadshow และส่งเสริมการขายในต่างประเทศ (ต่อเนื่อง)	3.5 สถาบันพัฒนาบุคลากรภาพยนตร์ฯ (เริ่มรับนักศึกษารุ่นแรก) 3.6 โครงการปฏิรูปกฎระเบียบฯ (ต่อเนื่อง)	- จำนวนผู้เข้าร่วมงาน > 30,000 คน - มูลค่าการเจรจาธุรกิจในตลาด > 1,000 ล้านบาท - จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน
2572	1.6 EECIFF & Market ครั้งที่ 3 (จัดต่อเนื่อง) 1.7 Creative Coast Festival (ต่อเนื่อง)	2.4 โครงการ Roadshow และส่งเสริมการขายในต่างประเทศ (ต่อเนื่อง)	3.7 สถาบันพัฒนาบุคลากรภาพยนตร์ฯ (ดำเนินการต่อเนื่อง) 3.8 โครงการปฏิรูปกฎระเบียบฯ (ต่อเนื่อง)	- จำนวนผู้เข้าร่วมงาน > 40,000 คน - มูลค่าการเจรจาธุรกิจในตลาด > 2,000 ล้านบาท - จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาและอัตราการจ้างงาน

ตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการยกระดับงานเทศกาลภาพยนตร์ในพื้นที่ EEC (พ.ศ. 2569 - 2573) (ต่อ)

ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การดึงดูดและพัฒนางานเทศกาลภาพยนตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)
2573	1.8 EECIFF & Market ครั้งที่ 4 (จัดต่อเนื่อง) 1.9 Creative Coast Festival (ต่อเนื่อง)	2.5 โครงการ Roadshow และส่งเสริมการขายในต่างประเทศ (ต่อเนื่อง)	3.9 สถาบันพัฒนาบุคลากรภาพยนตร์ฯ (ดำเนินการต่อเนื่อง) 3.10 โครงการปฏิรูปกฎระเบียบฯ (ต่อเนื่อง)	- จำนวนผู้เข้าร่วมงาน > 50,000 คน - มูลค่าการเจรจาธุรกิจในตลาด > 3,000 ล้านบาท - จำนวน Co-production Treaty ที่ลงนาม

จากตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569 - 2573) โดยมุ่งเน้นการบูรณาการ 3 ยุทธศาสตร์หลักที่มีพลวัตเชื่อมโยงกัน ดังนี้

พัฒนาการเชิงยุทธศาสตร์แบบเป็นลำดับขั้น (Phasing and Roadmap)

ในช่วงปีแรก (พ.ศ. 2569) แผนงานมุ่งเน้นการวางรากฐานและสร้างอัตลักษณ์ผ่านการจัดตั้งกลไกเชิงสถาบัน การสร้างแบรนด์ EEC The Creative Coast of Asia และการปฏิรูปกฎระเบียบเพื่อดึงดูดการลงทุน ต่อมาในปีที่ 2 ถึงปีที่ 5 จะเป็นการ ขยายผลและสร้างความยั่งยืน โดยการริเริ่มงานเทศกาลนำร่อง (Creative Coast Festival) และการขยายขนาดงานเทศกาลและตลาดภาพยนตร์ (EECIFF & Market) ควบคู่ไปกับการทำกิจกรรมโรดโชว์ในต่างประเทศเพื่อสร้างการยอมรับในระดับสากล

การเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันแบบองค์รวม (Holistic Competitiveness)

แผนปฏิบัติการนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงการจัดกิจกรรม (Event) แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนต้นน้ำและกลางน้ำ ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทุนมนุษย์ และการปฏิรูปกฎระเบียบ

การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่มุ่งเน้นผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ (Impact-driven KPIs)

จากการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการ พบว่า เป้าหมายของโครงการมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด โดยตั้งเป้าจำนวนผู้เข้าร่วมงานเพิ่มขึ้นจาก 20,000 คน ในปี พ.ศ. 2570 เป็น 50,000 คน ภายในปี พ.ศ. 2573 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคำนวณและประมาณการโดยอ้างอิงแบบจำลองเชิงสถิติ (Statistical Projection Benchmarking) จากอัตราการเติบโตเฉลี่ยของมูลค่าการค้าลิขสิทธิ์และเนื้อหาในตลาดภาพยนตร์ปูซาน (Asian Contents & Film Market: ACFM) ของเทศกาลภาพยนตร์นานาชาติปูซาน ประเทศเกาหลีใต้ ในช่วง 5 ปีแรกของการจัดตั้งตลาดซื้อขายลิขสิทธิ์ ซึ่งมีการเติบโตในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 40 - 50 ต่อปี ควบคู่กับการวิเคราะห์ฐานข้อมูลสถิติมูลค่าการจับคู่ธุรกิจ (Business Matching) ของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (DITP) และสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (CEA) ในกิจกรรมโรดโชว์ซอฟต์พาวเวอร์ไทยในต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับสัดส่วนลด (Discount Rate) เพื่อให้สอดคล้องกับขนาดระบบนิเวศและขีดความสามารถการรองรับของอุตสาหกรรมบันเทิงสร้างสรรค์ในพื้นที่ EEC ในระยะเริ่มต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตัวชี้วัดดังกล่าวตั้งอยู่บนฐานคิดที่เป็นไปได้จริงเชิงพาณิชย์และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ระดับสากลรองรับ

ในมิติความท้าทายด้านการบริหารจัดการและการบูรณาการความร่วมมือ แผนแม่บทเชิงยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปีที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้ มุ่งกำหนดกลยุทธ์เชิงโครงสร้างผ่านกลกลการบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ (Single Command Mechanism) เหตุผลสำคัญที่แผนแม่บทต้องขับเคลื่อนเช่นนี้ เนื่องมาจากต้องการแก้ไขข้อจำกัดเชิงระบบ (Institutional Pain Points) ของไทยในอดีต ที่กฎระเบียบการจัดเทศกาลระดับโลกเผชิญปัญหาความล่าช้าและการทำงานแบบแยกส่วน (Siloed Approach) ข้ามกระทรวง แผนแม่บทจึงเสนอให้ใช้ประโยชน์จากโครงสร้าง

ทางกฎหมายของ สกพอ. ทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพหลัก (Lead Agency) บูรณาการสิทธิประโยชน์และปลดล็อกข้อจำกัดทางกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องอย่างยิ่งกับแนวคิดการบริหารจัดการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ทฤษฎีความร่วมมือระหว่างเครือข่าย (Collaborative Governance) ที่ระบุว่าภารกิจที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลาย (Multi-stakeholders) จำเป็นต้องมีกลไกที่สร้างกติการ่วมที่ยืดหยุ่นและเป็นเอกภาพเพื่อสร้างมูลค่าร่วม (Shared Value Creation) ในระบบนิเวศ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่และข้อจำกัดในห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมบันเทิงไทย การอภิปรายผลในส่วนนี้มุ่งสะท้อนแนวทางการอุดช่องว่างระบบนิเวศผ่านการขับเคลื่อนเทศกาลเชิงธุรกิจ เพื่อพลิกโฉมและยกระดับพื้นที่ EEC สู่การเป็นหมุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ระดับสากล ตลอดจนร่วมวิเคราะห์ความท้าทายเชิงการบริหารจัดการและการบูรณาการความร่วมมือข้ามภาคส่วน ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นี้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

1. ความเป็นไปได้และศักยภาพความพร้อมของพื้นที่ EEC ในการรองรับเทศกาลระดับโลก

1.1 การอุดช่องว่างระบบนิเวศด้วยเทศกาลเชิงธุรกิจ

ผลการศึกษา ที่พบว่า อุตสาหกรรมภาพยนตร์และดนตรีของไทยต้องการตลาดกลาง เพื่อยกระดับจากผู้ผลิตสู่ผู้นำระดับภูมิภาคนั้น สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของ Howkins, J. ที่กล่าวว่า การสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจต้องอาศัยพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนทรัพย์สินทางปัญญา (Howkins, J., 2001) นอกจากนี้ การเสนอโมเดลเทศกาลภาพยนตร์และตลาดภาพยนตร์นานาชาติ EEC (EECIFF & Market) ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ 72 Dragons ที่ระบุว่า ความสำเร็จของเทศกาลระดับโลกอย่างเมืองคานส์ (Cannes) ไม่ได้เกิดจากการจัดฉายภาพยนตร์เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการสร้างระบบนิเวศทางธุรกิจ (B2B Networking) ที่ดึงดูดเม็ดเงินลงทุนและสร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจแบบทวีคูณ (Multiplier Effect) ให้กับเมืองเจ้าภาพ (72 Dragons, 2024)

1.2 การยกระดับพื้นที่ EEC สู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

ผลการประเมินศักยภาพพื้นที่ที่ชี้ว่า EEC มีความพร้อมรองรับงานเทศกาลระดับสากลนั้น สามารถอธิบายได้ผ่านทฤษฎีการท่องเที่ยวเชิงเหตุการณ์ (Event Tourism) ของ Getz, D. ที่กล่าวว่า งานเทศกาล คือ เครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ในการสร้างตำแหน่งทางการตลาด (Positioning) และภาพลักษณ์ใหม่ให้กับจุดหมายปลายทาง (Getz, D., 2008) การนำโครงการ World Top Notch มาจัดในพื้นที่ที่เดิมทีมีภาพลักษณ์เป็นเมืองอุตสาหกรรมหนัก (Heavy Industry) ถือเป็นการเปลี่ยนผ่านสู่การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Richards, G. ที่มุ่งเน้นการสร้างพื้นที่ให้นักท่องเที่ยวได้มีส่วนร่วมและสัมผัสประสบการณ์ทางวัฒนธรรมสมัยใหม่ ซึ่งจะช่วยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน (Richards, G., 2011)

ในการยกระดับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ระดับโลกนั้น จากผลการศึกษาพบว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพิจารณาและขับเคลื่อนบนพื้นฐานของความพร้อมและอัตลักษณ์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Advantage) รายจังหวัดอย่างเป็นระบบ ดังนี้

จังหวัดชลบุรี มีศักยภาพและความพร้อมสูงสุดในฐานะศูนย์กลางหลัก (Anchor Hub) ของภูมิภาค เนื่องจากมีความโดดเด่นด้านโครงสร้างพื้นฐานระดับสากล โดยเฉพาะศูนย์ประชุม NICE พัทยา ตลอดจนห่วงโซ่อุปทานภาคการบริการและโรงแรมที่หนาแน่น ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการรองรับกิจกรรมอุตสาหกรรมไมซ์ (MICE) ตลาดซื้อขายภาพยนตร์นานาชาติ (Film Market) และงานกาลาพรีเมียร์สเกลใหญ่ที่ต้องการความพร้อมด้านโลจิสติกส์และการบริหารจัดการฝูงชน (Crowd Management) ระดับสูง

จังหวัดระยอง มีจุดเด่นเชิงพื้นที่ในด้านทรัพยากรธรรมชาติ ทัศนียภาพชายฝั่งทะเล และวิสัยทัศน์การพัฒนาสู่เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการเป็นพื้นที่รองรับเทศกาลดนตรีกลางแจ้งระดับโลก เช่น Tomorrowland หรือเทศกาลภาพยนตร์อิสระที่มุ่งเน้นแนวคิดความยั่งยืน (Green & Sustainable Festival) ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม

จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความพร้อมในฐานะศูนย์กลางการเชื่อมโยงมรดกทางวัฒนธรรม อัตลักษณ์ชุมชน และการพัฒนาสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City) พื้นที่นี้จึงเหมาะสำหรับการจัดกิจกรรมพิเศษเชิงสัญวิทยา (Symbolic Events) งานนิทรรศการศิลปะสร้างสรรค์ หรือเวิร์กช็อปองค์ความรู้ด้านความบันเทิงที่บูรณาการนวัตกรรมเข้ากับวัฒนธรรมดั้งเดิม

การดึงศักยภาพรายพื้นที่มาจำแนกและส่งเสริมตามความเชี่ยวชาญเฉพาะดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของ OECD ที่ระบุว่า ความสำเร็จของการพัฒนาจุดหมายปลายทางสร้างสรรค์ไม่ได้เกิดจากการจำลองโมเดลแบบเดียวกันในทุกพื้นที่ แต่เกิดจากการดึง อัตลักษณ์เฉพาะและระบบนิเวศทางวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่น (Local Ecosystem) มาสร้างเป็นประสบการณ์ร่วมที่ลอกเลียนแบบได้ยาก และสอดคล้องกับแนวคิดภูมิศาสตร์เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economic Geography) ที่ย้ำถึงการรวมกลุ่มทางกิจการ (Clustering) เพื่อลดต้นทุนทางธุรกรรมและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในเวทีสากล

2. แผนแม่บทเชิงยุทธศาสตร์และผลกระทบที่คาดว่าจะได้รับ (Master Plan & Expected Impacts)

ความท้าทายในการบริหารจัดการและการบูรณาการความร่วมมือ

ผลการวิจัยที่นำไปสู่การร่างแผนแม่บทระยะ 5 ปี สะท้อนให้เห็นว่า การขับเคลื่อนงานเทศกาลระดับโลกไม่สามารถเกิดขึ้นได้โดยหน่วยงานเดียว ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการงานเทศกาลของ Bowdin, J. et al. ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Management) (Bowdin, J. et al., 2012) การยกระดับเทศกาลแบบ Home-grown ให้ได้มาตรฐานสากลจำเป็นต้องอาศัยกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐ (เช่น สกพอ., TCEB, THACCA) และภาคเอกชน รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในพื้นที่ เพื่อสร้างมรดกของงาน (Event Legacy) ที่ตกทอดสู่ชุมชนท้องถิ่นอย่างแท้จริง

เมื่อทำการอภิปรายเปรียบเทียบเชิงวิพากษ์กับกรณีศึกษาและข้อจำกัดของงานเทศกาลในภูมิภาคอาเซียน พบว่า หลายประเทศยังเผชิญความท้าทายเชิงโครงสร้างที่เป็นบทเรียนสำคัญ เช่น เทศกาลภาพยนตร์นานาชาติฮานอย (HANIFF) ของประเทศเวียดนาม แม้จะมีอัตราการเติบโตของผู้ชมสูง แต่ประสบข้อจำกัดอย่างรุนแรงจากมาตรการตรวจสอบเนื้อหา ที่เข้มงวดและระบบกฎหมายคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาที่ยังไม่สมบูรณ์ ทำให้ไม่สามารถยกระดับสู่ตลาดซื้อขายลิขสิทธิ์ระดับสากลได้ ขณะที่ประเทศมาเลเซียเคยเผชิญกับความล้มเหลวในการจัดงานและการยกเลิกเทศกาลดนตรีระดับโลกกลางคันอันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนของกฎระเบียบภาครัฐและแรงกดดันทางวัฒนธรรม ตลอดจนการขาดหน่วยงานเจ้าภาพที่เป็นเอกภาพ ในส่วนของประเทศสิงคโปร์แม้จะประสบความสำเร็จอย่างสูงในการจัดตลาดซื้อขายคอนเทนต์ระดับภูมิภาคอย่าง Asia TV Forum & Market (ATF) แต่กิจกรรมจัดอยู่ในลักษณะธุรกิจต่อธุรกิจ (B2B) ในพื้นที่ปิด ส่งผลให้ขาดการเชื่อมโยงเพื่อกระจายผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจไปสู่ภาคการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในระดับฐานรากและชุมชน จากข้อจำกัดดังกล่าว โมเดลเทศกาลเชิงยุทธศาสตร์ 4 รูปแบบในพื้นที่ EEC ที่งานวิจัยนี้นำเสนอ จึงถูกออกแบบขึ้นบนฐานคิดเชิงรุกเพื่อปิดช่องว่างและทลายข้อจำกัดของภูมิภาคอาเซียนอย่างเป็นระบบ โดยข้อได้เปรียบประการแรก คือ การเสนอให้ใช้กลไกบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ (Single Command Mechanism) ร่วมกับมาตรการทางกฎหมายและสิทธิประโยชน์เฉพาะของ สกพอ. ซึ่งจะช่วยขจัดปัญหาความล่าช้าและการเผชิญความเสี่ยงทางการเมือง/กฎระเบียบอย่างที่เกิดขึ้นในมาเลเซียและเวียดนาม ประการที่สอง โมเดลนี้ได้ทลายช่องว่างของรูปแบบสิงคโปร์ด้วยการผสานแนวคิด B2B (การเจรจาการค้าในตลาดภาพยนตร์) และ B2C (งานเทศกาลภาพยนตร์และดนตรีชายฝั่ง) เข้าด้วยกันอย่างสมดุล

โดยกระจายพื้นที่จัดกิจกรรมตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของ 3 จังหวัด (ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา) โครงสร้างโมเดลนี้จึงไม่เพียงแต่สร้างมูลค่าทางธุรกิจขั้นสูง แต่ยังกระตุ้นให้เกิดการส่งต่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากอุตสาหกรรมบันเทิงต้นน้ำ ไปสู่ห่วงโซ่อุปทานภาคการท่องเที่ยว โรงแรม และการบริการระดับท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงและยั่งยืนกว่าโมเดลเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความเป็นไปได้ของการจัดงานเทศกาลระดับโลก (World Top Notch) สาขาภาพยนตร์และดนตรีในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สรุปผลได้ว่า ประเทศไทยมีศักยภาพและต้นทุนทางวัฒนธรรม (Soft Power) ที่เข้มแข็ง แต่ยังประสบปัญหาการขาดเสถียรภาพและภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership Vacuum) ในระดับภูมิภาคเนื่องจากขาดพื้นที่ศูนย์กลางทางธุรกิจ (Business Hub) ในขณะที่พื้นที่ EEC มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานระดับสากล โดยเฉพาะจังหวัดชลบุรีที่มีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางการจัดงานไมซ์ (MICE) และงานเทศกาลแบบครบวงจร จังหวัดระยองที่มีความโดดเด่นด้านพื้นที่ธรรมชาติสำหรับงานกลางแจ้ง และจังหวัดฉะเชิงเทราที่เหมาะสมกับการเป็นเมืองวัฒนธรรมอัจฉริยะ การวิจัยได้นำเสนอรูปแบบเทศกาล 4 รูปแบบหลัก ได้แก่ 1) เทศกาลและตลาดภาพยนตร์นานาชาติ EEC 2) เทศกาลภาพยนตร์และวัฒนธรรมสร้างสรรค์ชายฝั่งทะเลตะวันออก 3) เทศกาลมหกรรม T-Wave และ 4) เทศกาลศูนย์กลางวัฒนธรรมร่วมสมัยแห่งอาเซียน พร้อมทั้งจัดทำแผนแม่บทระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569 - 2573) เพื่อขับเคลื่อนระบบนิเวศอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ สร้างภาพลักษณ์ “EEC: The Creative/Music Coast of Asia” และตั้งเป้าหมายสร้างมูลค่าการเจรจาธุรกิจกว่า 6,000 ล้านบาท โดยการจัดงานเทศกาลระดับ World Top Notch ให้ประสบความสำเร็จ ไม่สามารถพึ่งพาหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งได้ ภาครัฐควรจัดตั้งคณะกรรมการบูรณาการการจัดงานเทศกาลระดับสากลประจำพื้นที่ EEC โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (TCEB) สำนักงานส่งเสริมวัฒนธรรมสร้างสรรค์ (THACCA) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อลดความซ้ำซ้อนและกำหนดทิศทางการจัดงบประมาณผูกพันระยะยาว ภาครัฐควรต่อยอดมาตรการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ให้ครอบคลุมถึงผู้จัดงานเทศกาลนานาชาติ (International Promoters) โดยตรง เช่น การอำนวยความสะดวกด้านวีซ่าสำหรับศิลปินและทีมงานต่างชาติ (Entertainment Visa) การลดหย่อนภาษีนำเข้าอุปกรณ์จัดแสดงระดับสูง และการลดขั้นตอนการขออนุญาตใช้พื้นที่สาธารณะ ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ EEC เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน และเพื่อป้องกันปัญหาความสูญเปล่าทางเศรษฐกิจ (Economic Leakage) และเพื่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชน ภาครัฐและเอกชนควรมีแผนพัฒนาทักษะ (Up-skill และ Re-skill) ให้กับผู้ประกอบการและบุคลากรในพื้นที่ 3 จังหวัด เช่น ธุรกิจที่พัก ระบบขนส่งมวลชนท้องถิ่น และผู้ผลิตสื่อสร้างสรรค์ ให้มีมาตรฐานการบริการระดับสากลที่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวคุณภาพสูงได้ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจแบบทวีคูณ (Multiplier Effect) สัดส่วนความคุ้มค่าของการลงทุน (ROI) รวมถึงผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการจัดเทศกาลนำร่องในพื้นที่ EEC เพื่อให้ได้ตัวเลขเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายในระยะต่อไป และเนื่องจากการจัดเทศกาลขนาดใหญ่อาจนำมาซึ่งปัญหาความแออัดและขยะมูลฝอย จึงควรมีการศึกษาขีดความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยวของพื้นที่ (Carrying Capacity) รวมถึงการพัฒนารูปแบบการจัดงานเทศกาลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Zero Carbon Event) เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศของจังหวัดระยองและพื้นที่ใกล้เคียง และควรมีการวิจัยต่อยอดเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการดึงงานเทศกาลระดับโลกในสาขา Soft Power อื่น ๆ เช่น ด้านอาหาร ด้านแฟชั่น หรือด้านอีสปอร์ต เพื่อสร้างความหลากหลายทางปฏิทินการท่องเที่ยวตลอดทั้งปี (Year-round Event Calendar) ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เอกสารอ้างอิง

มติชน. (2566). DITP ผนึก THACCA เพิ่มมูลค่าซอฟต์พาวเวอร์อุตฯ ออกแบบไทย เชื่อมต่างชาติ พัฒนาผลงาน. เรียกใช้เมื่อ 9 เมษายน 2569 จาก https://www.matichon.co.th/economy/news_5308192

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.). (2566). แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2566 - 2570. เรียกใช้เมื่อ 9 เมษายน 2569 จาก https://shorturl.asia/AC16y

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน). (2567). ถอดรหัสความสำเร็จจากยุค 90s สู่ T-Pop กับการก้าวกระโดดของวงการเพลงไทยบนเวทีโลก. เรียกใช้เมื่อ 9 เมษายน 2569 จาก https://shorturl.asia/eRK3s

72 Dragons. (2024). Cannes Economic Spotlight: Festival's Impact on Host City. Retrieved March 28, 2026, from https://shorturl.asia/T954b

Bowdin, J. et al. (2012). Events management. (3rd ed.). London: Routledge.

Getz, D. (2008). Event tourism: Definition, evolution and research. Tourism Management, 29(3), 403-428.

Howkins, J. (2001). The creative economy: How people make money from ideas. London: Allen Lane.

Nye, J. S. (2004). Soft Power: The Means to Success in World Politics. New York: Public Affairs.

OECD. (2014). OECD Studies on Tourism: Tourism and the Creative Economy. Paris: OECD Publishing.

Richards, G. (2011). Creativity and tourism: The state of the art. Annals of Tourism Research, 38(4), 1225-1253.

UNCTAD. (2022). Creative Economy Outlook 2022. Geneva: United Nations Publications.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 109-121

บทความวิจัย

แนวทางการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*

GUIDELINES FOR THE ADMINISTRATION AND MANAGEMENT OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM FOR STUDENTS WITH LEARNING DISABILITIES AT BAN MUANG SCHOOL UNDER THE LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ศราวุธ เชิงดี*, ศศิพินต์ สุขบุญพันธ์
Sarawuth Chaengdee*, Sasipin Sukbunpant
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เชียงใหม่ ประเทศไทย
Master of Education Program, Chiang Mai Rajabhat University, Chiang Mai, Thailand
*Corresponding author E-mail: 67866216@g.cmru.ac.th
*Tel: 089-448-8117

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา และ 2) จัดทำและตรวจสอบแนวทางการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง 9 คน ด้วยแนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึก (IOC = 1.00) ระยะที่ 2 จัดทำและตรวจสอบแนวทาง โดยสร้างร่างแนวทางผ่านการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 6 คน และตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้วยแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหา ด้านปัจจัยนำเข้า โรงเรียนยังขาดคู่มือปฏิบัติงานเฉพาะทาง งบประมาณ สื่อดิจิทัล และครูที่จบด้านการศึกษาพิเศษโดยตรง ด้านกระบวนการ การคัดกรองคลาดเคลื่อนเนื่องจากไม่ได้ใช้เครื่องมือเฉพาะทาง และการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) รวมถึงการวัดผลยังขาดความยืดหยุ่น ด้านผลผลิต ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และนักเรียนบางส่วนยังขาดความมั่นใจ และด้านข้อมูลป้อนกลับ ข้อมูลการประเมินมักถูกใช้เพื่อรายงานต้นสังกัดมากกว่านำมาปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) แนวทางที่จัดทำขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบตามกรอบบริหารเชิงระบบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับที่มุ่งเน้นการบริหารเชิงรุก ใช้เครื่องมือคัดกรองเฉพาะ ปรับวิธีสอนและวัดผลตามสภาพจริง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลลดภาระงาน โดยผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดในทุกประเด็น ($\bar{x}$ = 4.00 - 5.00)

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารและการจัดการ, ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ความบกพร่องทางการเรียนรู้

*Received June 17, 2026; Revised July 9, 2026; Accepted July 16, 2569

Abstract

This independent study aimed to 1) Investigate the current conditions and problems, and 2) Develop and verify the guidelines for the administration and management of the student support system for students with learning disabilities at Ban Muang School under the Lampang Primary Educational Service Area Office 3. By employing a survey research design, the current study was systematically divided into two phases. Phase 1 examined the current conditions and problems by collecting data from a purposively selected group of nine informants using an in-depth interview guide (IOC=1.00). Phase 2 focused on developing and verifying the proposed guidelines. An initial draft was formulated through an expert seminar involving six educational experts and subsequently evaluated by five qualified professionals using a five-point rating scale. Data were analyzed using means, standard deviations, and content analysis. The results revealed the following: 1) Regarding current conditions and problems, the input aspect showed a lack of specific operational manuals, adequate budget, digital media, and teachers with direct qualifications in special education. In terms of the process, student screening yielded inaccuracies due to the absence of specific tools, while Individualized Education Programs (IEP) and educational assessments lacked flexibility. For the output, students' academic achievement fell below standard criteria, and some students exhibited a lack of self-confidence. Concerning feedback, evaluation data were primarily used for reporting to the affiliated agency rather than for continuous instructional improvement. 2) The developed guidelines comprised four components based on a systems approach: Input, Process, Output, and Feedback. These guidelines emphasized proactive management, the use of specialized screening tools, the adaptation of instructional methods and authentic assessments, and the integration of digital technology to reduce teachers' workload. Verification results indicated that the accuracy, appropriateness, and feasibility of the guidelines for practical implementation ranged from high to the highest levels across all ($\overline{x}$ = 4.00 – 5.00).

Keywords: Guidelines for the Administration and Management, Student Support System, Learning Disabilities

บทนำ

การจัดการศึกษาถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเสมอภาคกัน โดยรัฐต้องไม่เลือกปฏิบัติและต้องจัดให้เด็กทุกคนนั้นได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพเป็นเวลา 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) แนวคิดนี้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ยืนยันหลักการของการศึกษาเพื่อปวงชน โดยได้ขยายขอบเขตความคุ้มครองไปยังบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษโดยเฉพาะด้าน ความบกพร่องทางการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดให้บุคคลเหล่านี้มีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาเป็นพิเศษ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542) การปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวได้นำไปสู่การจัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education) ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างความเสมอภาคทางสังคมและลดความเหลื่อมล้ำในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมยังคงเผชิญกับความท้าทายในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านการบริหารหลักสูตร การจัดบุคลากร และสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่ขาดความเหมาะสม รวมถึงผู้บริหารยังขาดความรู้ เจตคติ และทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการเรียนรวมอย่างแท้จริง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อรัญญา แสนสีแก้ว และคณะ, 2567) ในกลุ่มผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษนั้น นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ (Learning Disabilities หรือ LD) นับเป็นกลุ่มที่ต้องการการดูแลช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน เนื่องจากความบกพร่องดังกล่าวไม่ได้เกิดจากความบกพร่องทางสติปัญญา แต่เกิดจากความผิดปกติของระบบประสาทที่ส่งผลให้มีปัญหาในการรับรู้และประมวลผลข้อมูล จนนำไปสู่ความยากลำบากในการเรียนรู้ทักษะพื้นฐาน (อรอินทรา ภู่ประเสริฐ และคณะ, 2566) นักเรียนกลุ่มนี้แสดงปัญหาและความท้าทายในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านวิชาการ ได้แก่ ความบกพร่องในการอ่าน (Dyslexia) ซึ่งมีปัญหาในการแยกแยะตัวอักษร การออกเสียง หรือการอ่านคำช้า ความบกพร่องในการเขียน (Dysgraphia) ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของลายมือที่ไม่เป็นระเบียบหรือการสะกดคำผิดบ่อย และความบกพร่องในการคำนวณ (Dyscalculia) ซึ่งประสบปัญหาในการทำความเข้าใจแนวคิดเชิงจำนวนหรือการแก้โจทย์ปัญหา (จุฬามาศ จันทร์ศรีสุคต, 2560) นอกจากนี้ นักเรียนยังอาจประสบปัญหาด้านความจำระยะสั้นและความจำใช้งาน และมักมีปัญหาในการทำงานที่ต้องอาศัยการจัดระเบียบ รวมถึงมีปัญหาด้านพฤติกรรมและสังคม เช่น การขาดความสนใจหรือสมาธิ (Attention Deficit) และการมี ความนับถือตนเองต่ำ ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากอาจารย์และที่ปรึกษา (Lightfoot, A. et al., 2018) ด้วยความซับซ้อนของปัญหาที่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้กำลังเผชิญ ทำให้ไม่สามารถใช้การช่วยเหลือแบบทั่วไปได้ แต่ต้องอาศัยกลไกที่เป็นระบบและต่อเนื่อง นั่นคือ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้การช่วยเหลือผู้เรียนเป็นไปอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ผ่านกระบวนการ 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การรู้จักนักเรียนรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมและป้องกัน การแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) ความสำเร็จของระบบนี้ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ บทบาทของ ครูที่ปรึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่ต้องทำความรู้จักนักเรียนรายบุคคลอย่างละเอียด เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนดูแลช่วยเหลืออย่างถูกต้อง สถานศึกษาต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ การมอบความดูแลและช่วยเหลือแก่นักเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (สีวลี ยืนยาว และอุไร สุทธิแย้ม, 2565) นอกจากนี้ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษยังต้องอาศัยการกำกับดูแลจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด รวมถึงการจัดทำแผนที่ชัดเจน โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็กที่อาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร (กนกวรรณ อุ่นจิตต์, 2565); (กนกวรรณ อุ่นจิตต์ และคณะ, 2565)

สำหรับโรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 83 คน แต่จากข้อมูลแผนการจัดการศึกษาเรียนรวม พบว่ามีนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเรียนรวมอยู่เป็นจำนวนมากถึง 29 คน (โรงเรียนบ้านม่วง, 2568) คิดเป็นสัดส่วนที่สูงมากเมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียน เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทความพิการทางการศึกษา พบว่า มีนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ (LD) จำนวน 15 คน นักเรียนที่มีภาวะบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ (Attention Deficit Hyperactivity Disorder หรือ ADHD) จำนวน 10 คน และที่น่ากังวลใจอย่างยิ่ง คือ พบนักเรียนที่มีความพิการซ้ำซ้อน ซึ่งมีภาวะความบกพร่องทางการเรียนรู้ร่วมกับภาวะสมาธิสั้น (LD และ ADHD) อีกจำนวน 4 คน จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีกลุ่มนักเรียนที่เผชิญกับความยากลำบากในการเรียนรู้เนื่องจากปัญหาด้าน LD (ทั้งกลุ่มบกพร่องทางการเรียนรู้เดี่ยวและกลุ่มพิการซ้ำซ้อน) รวมกันสูงถึง 19 คน ซึ่งนักเรียนกลุ่มนี้ไม่เพียงแต่ต้องเผชิญความท้าทายในมิติด้านวิชาการ เช่น การอ่าน การเขียน หรือการคำนวณ

แต่ในกลุ่มที่มีภาวะสมาธิสั้น (ADHD) ร่วมด้วย ย่อมส่งผลให้มีปัญหาด้านพฤติกรรมและสังคม เช่น การขาดสมาธิ พฤติกรรมไม่อยู่นิ่ง และความนับถือตนเองต่ำเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ สถานการณ์นี้สร้างความกดดันและความท้าทายอย่างมากแก่ครูผู้สอนและครูประจำชั้นในการจัดการเรียนการสอนและการดูแลพฤติกรรมในชั้นเรียนปกติ ด้วยเหตุนี้ การพึ่งพาเพียงกลไกการช่วยเหลือแบบทั่วไปจึงไม่เพียงพออีกต่อไป แต่จำเป็นต้องอาศัย “ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน” ที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

จากความสำคัญของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม และความจำเป็นเร่งด่วนในบริบทของโรงเรียนบ้านม่วง การค้นคว้าอิสระครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาและพัฒนา “แนวทางการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3” ให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทที่แท้จริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การดูแลช่วยเหลือและการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนกลุ่มที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้และกลุ่มพิการซ้ำซ้อน ให้สามารถเรียนรู้และเติบโตได้อย่างเต็มความสามารถตามเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อจัดทำและตรวจสอบแนวทางการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านม่วง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครู 7 คน และครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-Depth Interview Guidelines) ซึ่งผ่านกระบวนการสร้างโดยการทบทวนวรรณกรรม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทฤษฎีการบริหารการศึกษาและระเบียบวิธีวิจัย 2) ผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม และ 3) รองผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการและการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ประเมินความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์และลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายโดยใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ระยะที่ 2 จัดทำและตรวจสอบแนวทางการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ การดำเนินการในระยะนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำ (ร่าง) แนวทาง โดยผู้ศึกษาดำเนินการจัดทำร่างแนวทางด้วยแนวทางการจัดประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลตามคุณสมบัติ จำนวน 6 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 3 คน และครูผู้รับผิดชอบ 3 คน โดยมีการสังเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 เตรียมวาระการประชุม

และจดบันทึกพร้อมอัดวิดีโอตลอดการประชุมเพื่อสรุปเป็นรายงาน ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดทำร่างแนวทาง

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบ (ร่าง) แนวทาง ดำเนินการโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือก จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบ ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ นักวิชาการศึกษา และนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินความสอดคล้อง (ฉบับร่าง) แนวทาง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับระยะที่ 1 และผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อก่อนนำไปใช้จริง การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยส่งมอบแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม และความเป็นไปได้ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและจัดทำแนวทางฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 สรุปตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า โรงเรียนมีนโยบายและโครงสร้างคณะกรรมการรับผิดชอบตามแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) แต่ในทางปฏิบัติยังขาดคู่มือปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมสำหรับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้การให้เวลาดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลทำได้ยาก ด้านงบประมาณ พบว่า ไม่เพียงพอ เนื่องจากเป็นงบอุดหนุนรายหัวที่ไม่ได้แยกหมวดสำหรับเด็กพิเศษโดยเฉพาะ เงินส่วนใหญ่ถูกใช้ไปกับวัสดุสิ้นเปลืองทั่วไป ไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อสื่อเทคโนโลยีขั้นสูงหรือสื่อพัฒนาการอ่านเขียนโดยตรง ด้านบุคลากร ครูส่วนใหญ่ผ่านการอบรมพื้นฐานด้านการคัดกรอง แต่ไม่ได้จบสาขาการศึกษาพิเศษโดยตรง จึงขาดทักษะเชิงลึกในการวินิจฉัยแยกแยะอาการ การออกแบบแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ประกอบกับมีภาระงานอื่นมาก ด้านสื่อ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวก โรงเรียนมีสื่อพื้นฐาน เช่น การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม แต่ขาดแคลนสื่อดิจิทัลหรือนวัตกรรมเฉพาะสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ สื่อที่มีอยู่ไม่เร้าความสนใจและไม่สอดคล้องกับระดับความบกพร่องของนักเรียนแต่ละราย ด้านการมีส่วนร่วมและการสื่อสาร พบว่า มีการประสานงานกับโรงพยาบาลและเขตพื้นที่เพื่อการวินิจฉัยและคัดกรอง แต่กระบวนการทางการแพทย์เพื่อออกใบรับรองมีความล่าช้า และผู้ปกครองบางส่วนยังขาดความเข้าใจและไม่ยอมรับความบกพร่องของบุตรหลาน ทำให้ขาดความร่วมมือในการดูแลที่บ้านอย่างต่อเนื่อง

ด้านกระบวนการ โรงเรียนมีการเยี่ยมบ้าน สังเกตพฤติกรรม และทำแบบประเมิน SDQ เพื่อรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แต่ข้อมูลที่ได้มักเป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ขาดข้อมูลเชิงลึกด้านประวัติพัฒนาการและความผิดปกติทางการเรียนรู้เฉพาะด้าน การคัดกรองนักเรียนใช้เครื่องมือเดียวกับนักเรียนปกติทั่วไป ครูยังขาดความชำนาญในการแยกแยะระหว่าง “เด็กเรียนช้า” กับ “เด็ก LD” ทำให้การคัดกรองอาจคลาดเคลื่อน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนมีการจัดทำแผน IEP และกิจกรรมกลุ่ม แต่นักเรียนมักถูกละเลยในชั้นเรียนรวมเพราะครูไม่สามารถปรับเนื้อหาให้ยืดหยุ่นได้ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเน้นการสอนซ่อมเสริมและการให้คำปรึกษา แต่วิธีวัดผลที่เน้นการสอบข้อเขียนและการแก้ไขพฤติกรรมเฉพาะหน้าโดยไม่ปรับกระบวนการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนเกิดความเครียดและต่อต้านการเรียน การส่งต่อนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอกทำได้ แต่ขาดระบบติดตามผลย้อนกลับ ทำให้คำแนะนำจากแพทย์ไม่ถูกส่งกลับมาถึงครูผู้สอน และบางกรณีผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ

ด้านผลผลิต นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้มีพัฒนาการด้านการเรียนดีขึ้นเมื่อเทียบกับพื้นฐานเดิม แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของชั้นเรียนปกติ ด้านสังคมและอารมณ์ นักเรียนมีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อได้รับคำชม แต่บางส่วนยังคงมีปมด้อย ขาดความเชื่อมั่น และรู้สึกเป็นภาระของเพื่อน ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์โดยรวมในระดับปานกลาง เนื่องจากรู้สึกเหนื่อยล้าจากภาระงานและขาดเครื่องมือที่เหมาะสม

ด้านข้อมูลป้อนกลับ โรงเรียนมีการจัดทำรายงาน SAR และประเมินผล IEP แต่ข้อมูลส่วนใหญ่ถูกใช้เพื่อรายงานต้นสังกัดมากกว่าการนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการสอนในระดับห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองในที่ประชุม แต่ผู้ปกครองมักไม่กล้าให้ข้อมูลเชิงลึก

2. จัดทำและตรวจสอบแนวทางการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่ได้จากการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

แนวทางด้านปัจจัยนำเข้า เริ่มจากการกำหนดนโยบาย “โรงเรียนเรียนรวมคุณภาพ” ที่ระบุชัดเจนว่าการดูแลเด็ก LD เป็นหน้าที่ของครูทุกคน พร้อมทั้งปรับลดภาระงานอื่นเพื่อคืนเวลาให้ครูได้มุ่งเน้นดูแลเด็ก LD เป็นรายบุคคลอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง ระบุลงในตารางสอนให้ชัดเจน มีการจัดทำคู่มือฉบับย่อในรูปแบบดิจิทัล เช่น Infographic และ QR Code เพื่อให้ครูเข้าถึงได้ทันที ด้านงบประมาณ มีการตั้งงบแบบมุ่งเป้า (Top-up) เพื่อจัดซื้อสื่อ LD โดยเฉพาะ และระดมทรัพยากรท้องถิ่นผ่านโครงการหรือจัดทำ “ผ้าป่าเพื่อการศึกษาพิเศษ” โดยขอสนับสนุนเป็นวัสดุแทนตัวเงิน ซึ่งต้องระมัดระวังเรื่องระเบียบพัสดุภาครัฐ ด้านบุคลากร ส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการเป็นผู้เชี่ยวชาญหลัก มีการพัฒนาครูผ่านระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้กรณีศึกษา (Case Study) ในคาบเรียนจริง พร้อมทั้งเพิ่มระบบสนับสนุนทางใจแก่ครูผู้ดูแลเด็ก LD ด้านสื่อเทคโนโลยี มีการจัดมุมสื่อทำมือที่เน้น Active Learning ในทุกห้องเรียน บูรณาการแอปพลิเคชันฟรีเพื่อเสริมการเรียนรู้ โดยอ้างอิงแนวคิด Universal Design for Learning (UDL) ในการจัดทำสื่อเฉพาะทาง ตลอดจนมีการจัดประชุมกลุ่มย่อยเฉพาะผู้ปกครองเพื่อปรับทัศนคติและติดตามพัฒนาการ รวมถึงทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อลดขั้นตอนการรอคิววินิจฉัย

แนวทางด้านกระบวนการ มุ่งเน้นการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยการเพิ่มแบบสอบถามประวัติพัฒนาการและพฤติกรรมการเรียนรู้เชิงลึกในการลงพื้นที่เยี่ยมบ้าน พร้อมจัดทำแฟ้มประวัติความสามารถเพื่อบันทึกจุดแข็งและปัญหา โดยอาจใช้แฟ้มสะสมงานดิจิทัลเพื่อสะท้อนพัฒนาการตามสภาพจริง ด้านการคัดกรอง มีการตั้งคณะกรรมการระดับโรงเรียนเพื่อร่วมพิจารณาผล โดยใช้เครื่องมือเฉพาะทาง เช่น KUS-SI หรือ HERO OBEC CARE ควบคู่กับการทดสอบอ่านเขียนจริง และแบบประเมินความถนัด ด้านการส่งเสริมและพัฒนา มีการใช้เทคนิคเพื่อนช่วยเพื่อน ปรับแผน IEP ให้เน้นเป้าหมายระยะสั้นที่ทำได้จริงโดยครูประจำวิชามีส่วนร่วม รวมถึงส่งเสริมจุดแข็งของนักเรียนด้วยการจัดกิจกรรมและสนับสนุนการแข่งขันภายนอก ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ได้เปลี่ยนการสอนซ่อมเสริมเป็นกิจกรรมฐานเพื่อลดความเครียด และใช้วิธีการวัดผลทางเลือก เช่น การพูดคุยหรือการลงมือปฏิบัติแทนการสอบข้อเขียน ด้านการส่งต่อ มอบหมายให้ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการแปลงคำวินิจฉัยแพทย์เป็นเทคนิคการสอนสำหรับครูประจำชั้น มีการจัดทำคู่มือและปฏิทินติดตามผลหลังการส่งต่อทุก 1 เดือน และจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน (Transition Plan) สำหรับนักเรียนชั้น ป.6 ที่จะเข้าสู่ระดับมัธยมศึกษา

แนวทางด้านผลผลิต ในด้านวิชาการได้ยกเลิกการเปรียบเทียบผลการเรียนกับเด็กปกติ โดยเปลี่ยนมาประเมินตามสภาพจริงจากเกณฑ์การผ่านจุดประสงค์ในแผน IEP ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเน้นไปที่ทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออก เขียนได้ และคิดเลขในชีวิตประจำวันให้คล่องแคล่วก่อน ส่วนผลลัพธ์ด้านสังคมและทักษะชีวิต มีการจัดกิจกรรม “เวทีคนเก่ง” เพื่อให้พื้นที่แสดงออกในสิ่งที่ถนัด สร้างความภาคภูมิใจในตนเองเพื่อทดแทนปมด้อย

รวมถึงจัดกิจกรรมทักษะชีวิตด้วยสถานการณ์จำลอง เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการปฏิเสธและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการรับมือกับความกดดัน

แนวทางด้านข้อมูลป้อนกลับ กำหนดให้ครูประจำชั้นและครูพี่เลี้ยงเด็กพิการทำ AAR (After Action Review) แบบสั้นทุกเดือน เพื่อปรับแผนการช่วยเหลือได้ทันทีโดยไม่ต้องรอสิ้นเทอม และนำผลประเมินมาจัดกลุ่มนักเรียนใหม่ให้สอดคล้องกับพัฒนาการ ด้านการปรับปรุงระบบ มีการจัดประชุมเฉพาะกิจเพื่อถอดบทเรียนเรื่องเด็ก LD แยกจากการประชุมทั่วไป มีการสื่อสารเชิงรุกโดยใช้ Line Official Account ส่งคลิปสั้น (TikTok/Reels) เพื่อแนะนำวิธีสอนลูกที่บ้าน นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาฐานข้อมูลด้วย Google Forms หรือ Sheets จัดตั้งคลังความรู้ดิจิทัลบน Google Drive เพื่อป้องกันปัญหาความไม่ต่อเนื่องเมื่อมีการโยกย้ายบุคลากร และจัดตั้งมุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สื่อทำมือภายในโรงเรียนเพื่อหมุนเวียนสื่อและลดภาระการผลิตของครู

ผลการตรวจสอบแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) แนวทางการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (n = 5)

รายการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยนำเข้า (Inputs)									
นโยบายและการบริหารจัดการ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
งบประมาณ	4.20	0.45	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก
บุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
สื่อ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
กระบวนการ (Processes)									
การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
การคัดกรองนักเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
การส่งต่อนักเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
ผลผลิต (Outputs)									
ผลลัพธ์ด้านวิชาการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลลัพธ์ด้านสังคมและทักษะชีวิต	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)									
กลไกลการประเมิน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
การปรับปรุงระบบ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า แนวทางมีความสอดคล้องในระดับมากถึงมากที่สุดทุกประเด็น ($\bar{X}$ = 4.00 - 5.00) โดยสรุปผลการประเมินรายด้านได้ดังนี้

ด้านความถูกต้องของเนื้อหา ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่าทุกประเด็นของแนวทางมีความถูกต้องในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60 5.00) ยกเว้นประเด็นด้านงบประมาณที่มีความถูกต้องในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20) โดยผู้ทรงคุณวุฒิระบุว่าแนวทางมีความถูกต้องทางวิชาการ ครอบคลุมองค์ประกอบของการศึกษาพิเศษ และสอดคล้องกับหลักการบริหารเชิงระบบ

ด้านความเหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่าทุกประเด็นของแนวทางมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนบ้านม่วงในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ($\bar{X}$ = 4.60 - 5.00) โดยให้เหตุผลว่าแนวทางถูกออกแบบให้สอดคล้องกับทรัพยากรและข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็กอย่างแท้จริง

ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่าประเด็นส่วนใหญ่มีความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00 - 4.40) โดยมี 6 ประเด็นที่มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60 - 5.00) ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผลลัพธ์ด้านวิชาการ ผลลัพธ์ด้านสังคมและทักษะชีวิต และการปรับปรุงระบบ

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

จากผลการศึกษา ที่พบว่า โรงเรียนบ้านม่วงมีโครงสร้างการบริหารงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ประสบปัญหาด้านความชัดเจนในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ความรู้และทักษะของครูผู้สอน การจัดการเรียนรู้ และความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวม (อรัญญา แสนสีแก้ว และคณะ, 2567) นอกจากนี้ ปัญหาการขาดคู่มือปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมยังสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ระบุว่าผู้บริหารยังขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการเรียนร่วม ตลอดจนปัญหาการจัดหาสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่ขาดความเหมาะสมกับความเป็นจริง (สุดารัตน์ แสงสุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง, 2568)

ประเด็นด้านการขาดแคลนสื่อดิจิทัลและนวัตกรรมเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ที่พบว่า โรงเรียนมีเพียงสื่อพื้นฐานตามหลักสูตรแกนกลาง เช่น DLTV และขาดแคลนโปรแกรมช่วยอ่านหรือสื่อมัลติมีเดียเฉพาะด้าน สะท้อนให้เห็นความสอดคล้องกับแนวคิดซึ่งระบุว่า การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เป็นนวัตกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งในการเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะพื้นฐานสำหรับนักเรียนกลุ่มนี้ (ปิยนันท์ ปานนิ่ม และคณะ, 2566) นอกจากนี้ ข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้อ้างอิงแนวคิด Universal Design for Learning (UDL) ในส่วนของสื่อและการเรียนเฉพาะทาง ยังสามารถนำมาอภิปรายเพิ่มเติมได้ว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นนี้มีความสอดคล้องกับหลักการของ UDL ที่เน้นการออกแบบการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นและเข้าถึงได้สำหรับผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะในประเด็นของการใช้สื่อดิจิทัลและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ การจัดมุมสื่อทำมือที่เน้น Active Learning การบูรณาการแอปพลิเคชันฟรี และการปรับแผน IEP ให้ยืดหยุ่นตามจุดแข็งของผู้เรียน ซึ่งล้วนตอบสนองต่อหลักการนำเสนอเนื้อหาที่หลากหลาย (Multiple Means of Representation) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงออกและมีส่วนร่วมอย่างหลากหลาย (Multiple Means of Action and Expression) และการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Multiple Means of Engagement) ตามกรอบของ UDL การประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวจึงเป็นกุญแจสำคัญในการลดอุปสรรคและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนรวม

สำหรับปัญหาด้านบุคลากร ที่พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาพิเศษโดยตรง ทำให้ขาดทักษะเชิงลึกในการออกแบบแผน IEP และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า ปัญหาการขาดแคลนครูการศึกษาพิเศษส่งผลให้ครูทั่วไปที่ขาดความรู้เฉพาะทางต้องรับภาระในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งอาจนำไปสู่ทัศนคติเชิงลบและความเครียดได้ (พัตรพิมล ผิวขาว และคณะ, 2568) อย่างไรก็ตาม จุดแข็งที่โรงเรียนมีครูพี่เลี้ยงเด็กพิการซึ่งทำหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนนั้น ถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดบุคลากรตามเจตนารมณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดให้ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการมีบทบาท

ในการสนับสนุนการสอนและช่วยเหลือด้านการใช้ชีวิตของเด็กพิการ ดังนั้น แนวทางที่พัฒนาขึ้นจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูพี่เลี้ยงเด็กพิการให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและเป็นพี่เลี้ยง (Coach) ในระบบ PLC ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์การยกระดับศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสนอว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (รติญา สอนวิเศษ และคณะ, 2568)

ผลการศึกษาด้านกระบวนการคัดกรอง ที่พบว่า ครูประสบปัญหาในการแยกแยะระหว่างเด็กเรียนช้ากับเด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ สอดคล้องกับลักษณะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ที่ระบุว่าแม้นักเรียนกลุ่มนี้จะมีระดับสติปัญญาปกติ แต่มีปัญหาเฉพาะด้านการอ่าน การเขียน หรือการคำนวณ ซึ่งแตกต่างจากเด็กเรียนช้า (จุฬามาศ จันทร์ศรีสุคต, 2560) การแยกแยะที่คลาดเคลื่อนจึงนำไปสู่การช่วยเหลือที่ไม่ตรงจุด โดยสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่ง คือ โรงเรียนยังคงใช้เครื่องมือคัดกรองแบบเดียวกับนักเรียนปกติทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับปัญหา ที่พบว่า ควรมีการกำหนดเกณฑ์การคัดกรองและมีคู่มือที่ชัดเจนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ (กนกวรรณ อุ่นจิตต์ และคณะ, 2565) ข้อเสนอของแนวทางให้ใช้เครื่องมือเฉพาะทางอย่าง KUS-SI ควบคู่กับการทดสอบจริง จึงเป็นการตอบสนองโดยตรงต่อปัญหาดังกล่าว และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแบบคัดกรอง KUS-SI ที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้ครูสามารถระบุจุดแข็งจุดด้อยของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง นำไปสู่การวางแผน IEP ที่มีฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (ดารณี อุทัยรัตนกิจ และคณะ, 2548)

ในด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ข้อค้นพบที่ว่าครูไม่สามารถปรับเนื้อหาให้ยืดหยุ่นในห้องเรียนรวมได้ ทำให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ถูกละเลย เนื่องจากตามเพื่อนไม่ทัน สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายสำคัญของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมที่กล่าวว่า การตอบสนองความหลากหลายเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักซึ่งระบบการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตร วิธีการสอน และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล การละเลยดังกล่าวจึงขัดกับหลักการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย (วรัณฐ์กัญญ์ สุวะรักษ์ และชนิดา มิตรานันท์, 2568) ในขณะเดียวกัน ผลการวิจัย ที่พบว่า นักเรียนมีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อได้รับการเสริมแรงทางบวกนั้น สอดคล้องกับแนวคิดที่ระบุว่า นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้มักมีความนับถือตนเองต่ำอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ ดังนั้น การให้คำชมและรางวัลจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง (Lightfoot, A. et al., 2018) ซึ่งแนวทางได้ขยายผลด้วยการจัดกิจกรรม “เวทีคนเก่ง” เพื่อให้นักเรียนได้แสดงความสามารถเฉพาะตัวอันจะนำไปสู่การลดปมด้อยด้านการเรียน

2. เพื่อจัดทำและตรวจสอบแนวทางการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

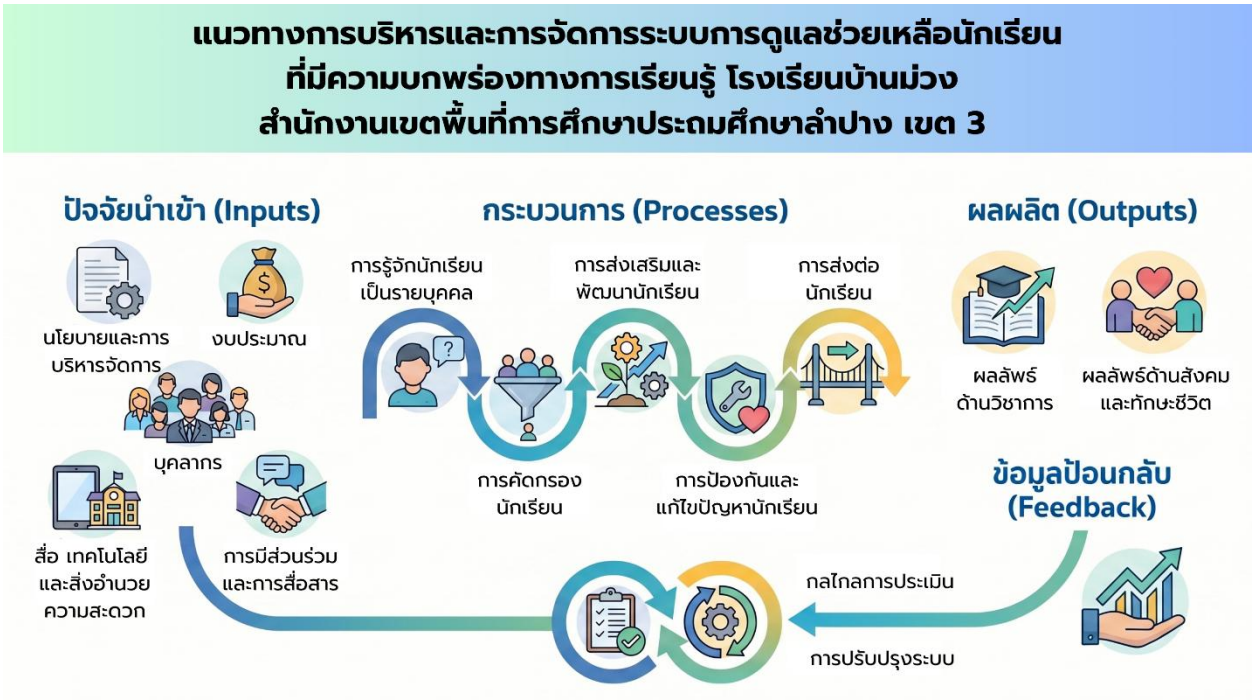
แนวทางการบริหารและการจัดการที่พัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วยการระดมทรัพยากรท้องถิ่น การพัฒนาครูผ่านระบบ PLC และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลฟรีมาประยุกต์ใช้นั้น สะท้อนให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้หลักการบริหารเชิงระบบตามที่อธิบายว่า องค์ประกอบของระบบทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับต้องมีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กัน โดยการมุ่งเน้นการปรับปรุงในทุกองค์ประกอบไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (นพพล โพธิ์เงิน, 2560) ในมิติของข้อมูลป้อนกลับ แนวทางที่เสนอให้ใช้ Google Forms/Sheets ในการเก็บข้อมูลและจัดทำ AAR ทุกเดือน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของระบบสารสนเทศเพื่อหลักประกันโอกาสทางการเรียนรู้ (OBEC CARE) ที่พัฒนาขึ้น ซึ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

แนวทางการใช้คลิปสั้น (TikTok/Reels) ในการสื่อสารกับผู้ปกครอง ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่ามีความเป็นไปได้สูงในการปฏิบัติจริงนั้น เป็นการตอบสนองต่อสภาพปัญหาที่ผู้ปกครองไม่ยอมรับหรือไม่เข้าใจความบกพร่องของบุตรหลาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า ความเข้าใจของผู้ปกครองและชุมชนเป็นหนึ่งในสี่ปัจจัยหลัก

ที่ขับเคลื่อนประสิทธิผลของโรงเรียนในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (อรัญญา แสนสีแก้ว และคณะ, 2567) การนำสื่อที่ผู้ปกครองเข้าถึงได้ง่ายในชีวิตประจำวันมาประยุกต์ใช้ จึงเป็นกลยุทธ์เชิงรุกที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมปัจจุบัน สำหรับแนวทางการเพิ่มระบบสนับสนุนทางใจแก่ครูซึ่งได้รับการระบุว่าเป็นนวัตกรรมการบริหารที่น่าสนใจนั้น สอดคล้องกับข้อเสนอที่เน้นความจำเป็นของระบบสนับสนุนทางใจให้แก่ครูผู้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อลดความเหนื่อยล้าและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน (ดาริณี สมานจิตร และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์, 2567)

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยซึ่งได้พัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า มีความสอดคล้องกันในด้านองค์ประกอบของระบบ ได้แก่ การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมพัฒนา การป้องกันแก้ไข และการส่งต่อ แต่งานวิจัยนี้มีความแตกต่างในด้านขนาดและบริบทของโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ต้องเน้นแนวทางที่ประหยัดใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น และลดขั้นตอนเอกสารเพื่อความคล่องตัว (ศักดิ์ชัย สุวรรณคช, 2563) สอดคล้องกับข้อเสนอที่ระบุว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความจำเป็นเร่งด่วนในการมีระบบการดูแลช่วยเหลือที่มีคุณภาพ เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมตามศักยภาพ (กนกวรรณ อุ่นจิตต์, 2565) โดยผลการประเมินแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ยังสอดคล้องกับผลการประเมินรูปแบบและคู่มือในงานวิจัยซึ่งต่าง พบว่า ระบบหรือแนวทางที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นไปได้และความเหมาะสมในระดับมากที่สุดเช่นกัน (กนิษฐ์ฎา แก้วจินดา และฉลอง ชาตรูประชีวิน, 2560); (สัญชัย ทองสารไตร และคณะ, 2565)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา คือ “แนวทางการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3” โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการบริหารเชิงระบบ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารจัดการ งบประมาณ บุคลากร สื่อ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกและการมีส่วนร่วมและการสื่อสาร กระบวนการ (Processes) ประกอบด้วย การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียน ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย ผลลัพธ์ด้านวิชาการ และผลลัพธ์ด้านสังคมและทักษะชีวิต และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย กลไกการประเมิน และการปรับปรุงระบบ

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารและการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า โรงเรียนยังขาดคู่มือปฏิบัติงานเฉพาะทาง งบประมาณ สื่อดิจิทัล และครูที่จบด้านการศึกษาพิเศษโดยตรง ด้านกระบวนการ การคัดกรองคลาดเคลื่อนเนื่องจากไม่ได้ใช้เครื่องมือเฉพาะทาง และการจัดทำแผน IEP รวมถึงการวัดผลยังขาดความยืดหยุ่น ด้านผลผลิต ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และนักเรียนบางส่วนยังขาดความมั่นใจ และด้านข้อมูลป้อนกลับ ข้อมูลการประเมินมักถูกใช้เพื่อรายงานต้นสังกัดมากกว่านำมาปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงพัฒนาแนวทางตามกรอบแนวคิดการบริหารเชิงระบบ 4 องค์ประกอบหลัก เริ่มจาก ด้านปัจจัยนำเข้า มุ่งกำหนดนโยบายโรงเรียนเรียนรวมคุณภาพ จัดทำคู่มือดิจิทัล ระดมงบประมาณเฉพาะ พัฒนาครูด้วยระบบ PLC จัดทำสื่อตามแนวคิด UDL และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านกระบวนการ เน้นการเก็บข้อมูลเชิงลึก ใช้เครื่องมือคัดกรองเฉพาะทาง ปรับแผน IEP และวิธีวัดผลทางเลือกให้ยืดหยุ่น รวมถึงมีระบบส่งต่อที่เชื่อมโยงผลวินิจฉัยแพทย์สู่การสอน ด้านผลผลิต ประเมินผลสัมฤทธิ์วิชาการตามสภาพจริงอิงเป้าหมาย IEP แต่ละบุคคล ควบคู่กับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิตและความมั่นใจทางสังคม และด้านข้อมูลป้อนกลับ มีกลไกการประเมินทบทวน (AAR) ทุกเดือนเพื่อปรับแผนทันที พร้อมประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสื่อสารกับผู้ปกครองเชิงรุกเพื่อปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง โดยมีข้อเสนอแนะให้โรงเรียนนำแนวทางนี้ไปใช้เป็นกรอบการทำงาน และให้หน่วยงานต้นสังกัดนำไปขับเคลื่อนเป็นนโยบายสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก รวมถึงเสนอแนะให้การวิจัยครั้งต่อไปมุ่งเน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจริงในเชิงประจักษ์ และทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดเล็กแห่งอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกันเพื่อให้ได้แนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงกว้างได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ อุ่นจิตต์. (2565). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 22(1), 27-36.

กนกวรรณ อุ่นจิตต์ และคณะ. (2565). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 16(3), 44-54.

กนิษฐ์ฎา แก้วจินดา และฉลอง ชาตรูประชีวิน. (2560). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพิการเรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19(3), 118-127.

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). คู่มือปฏิบัติงานและการใช้งานระบบสารสนเทศการแนะแนวดูแลสุขภาพจิตนักเรียนและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัด สพฐ. (HERO OBEC CARE) ปีการศึกษา 2568 สำหรับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 29 กันยายน 2568 จาก https://heroobeccare.obec.go.th/index.html

จุฬามาศ จันทร์ศรีสุคต. (2560). การจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ดารณี อุทัยรัตนกิจ และคณะ. (2548). เครื่องมือประเมินภาวะสมาธิสั้น บกพร่องทางการเรียนรู้ และออทิซึมด้วย KUS-SI. เรียกใช้เมื่อ 16 กันยายน 2568 จาก https://www.chonlatit.com/bs/topicDisplay.php?id=686

ดาริณี สมานจิตร และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. (2567). กรณีศึกษาความไวต่อความเครียด และวิธีการจัดการความเครียดของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษห้องเรียนคู่ขนานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารมจร อุบลปริทรรศน์, 9(2), 645-658.

นพพล โพธิ์เงิน. (2560). การบริหารการศึกษาตามหลักไตรสิกขากับทฤษฎีเชิงระบบ. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 4(1), 138-146.

ปิยนันท์ ปานนิ่ม และคณะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 18(2), 125-144.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 24 ก หน้า 1 (15 สิงหาคม 2542).

พัตรพิมล ผิวขาว และคณะ. (2568). ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมของครู. วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน, 7(1), 28-39.

รติญา สอนวิเศษ และคณะ. (2568). กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนเม็งรายมหาราชวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 7(1), 34-37.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 1 (6 เมษายน 2560).

โรงเรียนบ้านม่วง. (2568). แบบรายงานข้อมูลนักเรียนพิการเรียนรวมโรงเรียนบ้านม่วง ปีการศึกษา 2568. ลำปาง: โรงเรียนบ้านม่วง.

วรัณฐ์กัญญ์ สุวะรักษ์ และชนิดา มิตรานันท์. (2568). ทางเลือกการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ : โอกาสทองที่เท่าเทียม. วารสารการวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 4(1), 1-13.

ศักดิ์ชัย สุวรรณคช. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่. ใน รายงานการวิจัย. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่.

สัญชัย ทองสารไตร และคณะ. (2565). การพัฒนาคู่มือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูลสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ความทั่วถึงและเท่าเทียมของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สีวลี ยืนยาว และอุไร สุทธิแย้ม. (2565). การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 9(3), 421-433.

สุดารัตน์ แสงสุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2568). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมของโรงเรียนเรียนร่วม กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารนสัตวัง, 27(1), 1-7.

อรอินทรา ภู่ประเสริฐ และคณะ. (2566). สื่ออ่านง่ายสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, 5(3), 620-632.

อรัญญา แสนสีแก้ว และคณะ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 18(1), 151-154.

Lightfoot, A. et al. (2018). Perspectives of North American postsecondary students with learning disabilities: A scoping review. Journal of Postsecondary Education and Disability, 31(1), 57-74.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 122-135

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์เศรษฐกิจ: โมเดลเชิงกลไกจากบริบทชนบทและเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด*

PARTICIPATORY LEADERSHIP AND SOCIAL CAPITAL CONVERSION INTO ECONOMIC OUTCOMES: A MECHANISM-BASED MODEL FROM RURAL AND URBAN CONTEXTS IN ROI ET PROVINCE

ทิพย์สุดา ปรีดาพันธุ์[1*], ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์[2]
Thipsuda Preedaphan[1*], Srisunan Prasertsang[2]
[1]คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ร้อยเอ็ด ประเทศไทย
[1]Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University, Roi Et, Thailand
[2]คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ร้อยเอ็ด ประเทศไทย
[2]Faculty of Business Administration and Accountancy, Roi Et Rajabhat University, Roi Et, Thailand
[*]Corresponding author E-mail: thippreeda@gmail.com
[*]Tel: 061-956-1922

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากลไกการขับเคลื่อนทุนทางสังคมผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 2) อธิบายการแปลงทุนทางสังคมเป็นผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจเพื่อแก้ปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่ จากกรณีศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ตำบลดงครั่งใหญ่ อำเภอเกษตรวิสัย และชุมชนในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด การศึกษาใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 16 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีบทบาทในการขับเคลื่อนหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาอาชีพและการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่ ได้แก่ ผู้นำระดับพื้นที่ ผู้นำชุมชน แกนนำกลุ่มอาชีพ และสมาชิกครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แก่นสาระเชิงกระบวนการ โดยใช้แนวคิดทุนทางสังคมเป็นกรอบการตีความ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมขับเคลื่อนทุนทางสังคมผ่านกลไกหลัก 5 ประการ ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ การระดมความร่วมมือ การสร้างบรรทัดฐานและวินัยร่วม การเชื่อมโยงเครือข่ายและทรัพยากรภายนอก และการแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ โดยบริบทชนบทสัมพันธ์กับทรัพยากร แหล่งน้ำ และการรวมกลุ่มผลิตทางเกษตร ส่วนบริบทเมืองสัมพันธ์กับความถนัดของครัวเรือน ทุนสนับสนุนขนาดเล็ก และตลาดเมือง ผลลัพธ์ ได้แก่ รายได้เสริม การลดรายจ่ายจำเป็น การเพิ่มอำนาจต่อรองของชุมชน และการขยายกิจกรรมสู่ชุมชนเป้าหมาย ข้อค้นพบนำไปสู่โมเดลเชิงกลไกที่อธิบายการแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และใช้เป็นกรอบในการออกแบบโครงการลดความยากจนเชิงพื้นที่ให้สอดคล้องกับบริบทชุมชน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม, ทุนทางสังคม, ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ, การพัฒนาเชิงพื้นที่, โมเดลเชิงกลไก

[*]Received June 3, 2026; Revised June 29, 2026; Accepted July 21, 2026

Abstract

This study examines 1) the mechanisms through which participatory leadership mobilizes social capital and 2) how social capital can be leveraged to generate economic outcomes for area-based poverty reduction. The study draws on case studies conducted in Roi Et Province, Thailand, focusing on Dong Khrang Yai Subdistrict, Kaset Wisai District, and communities within Roi Et Municipality. A qualitative research approach was employed. Data were collected through in-depth interviews and non-participant observation with 16 purposively selected key informants who played active roles in livelihood development and area-based poverty reduction initiatives. Participants included area-level leaders, community leaders, occupational group leaders, and household members engaged in livelihood development activities. Data were analyzed using process-oriented thematic analysis, with social capital theory serving as the interpretive framework. The findings indicate that participatory leadership mobilizes social capital through five interrelated mechanisms: building trust, fostering collective cooperation, establishing shared norms and discipline, connecting communities with external networks and resources, and channeling social capital into economic outcomes. In rural communities, these mechanisms are closely associated with local natural resources, water resources, and collective agricultural production. In urban communities, they are linked to household capabilities, small-scale financial support, and access to urban markets. The resulting economic outcomes include supplementary household income, reduced essential expenditures, stronger community bargaining power, and the expansion of livelihood activities to neighboring communities. These findings contribute to a mechanism-based model illustrating how participatory leadership channels social capital into economic outcomes, offering a practical framework for designing area-based poverty reduction initiatives responsive to local conditions.

Keywords: Participatory Leadership, Social Capital, Economic Outcomes, Area-based Development, Mechanism-based Model

บทนำ

ประเทศไทยสามารถลดสัดส่วนประชากรยากจนลงได้อย่างต่อเนื่อง โดยอัตราความยากจนลดจากประมาณร้อยละ 58 ในปี พ.ศ. 2533 เหลือร้อยละ 6.8 ในปี พ.ศ. 2563 อันเป็นผลจากการเติบโตทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ขณะเดียวกัน ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ยังคงปรากฏชัด โดยประชากรยากจนประมาณร้อยละ 79 อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทและส่วนใหญ่เป็นครัวเรือนเกษตรกรรม (WORLD BANK GROUP, 2022) ข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุว่า ภายหลังการปรับเกณฑ์วัดความยากจนในปี 2567 ประเทศไทยยังมีประชากรอยู่ใต้เส้นความยากจนร้อยละ 4.89 หรือประมาณ 3.4 ล้านคน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2568) รายงานของธนาคารโลกยังสะท้อนความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ผ่านค่า Gini coefficient ประมาณ 43.3 ซึ่งชี้ให้เห็นข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสทางเศรษฐกิจของครัวเรือนชนบท (WORLD BANK GROUP, 2022)

จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นพื้นที่ที่ยังเผชิญปัญหาความยากจนและความเปราะบางทางเศรษฐกิจ โดยข้อมูลปี 2567 พบว่า มีคนจนเป้าหมาย 19,198 คน และครัวเรือนยากจนที่ผ่านการสอบทานข้อมูล 6,903 ครัวเรือน พื้นที่หลายแห่งยังประสบข้อจำกัดด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร รายได้ที่ไม่มั่นคง และการเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ สภาพปัญหา

ดังกล่าวสะท้อนความยากจนเชิงพื้นที่ที่มีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละบริบท จึงได้รับการกำหนดให้เป็นพื้นที่ดำเนินโครงการวิจัยเพื่อขจัดความยากจนและสร้างโอกาสทางสังคม และเป็นพื้นที่ศึกษาของงานวิจัยครั้งนี้ (ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ และคณะ, 2567) แนวคิดการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area-based development) จึงถูกนำมาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับเศรษฐกิจฐานราก โดยเชื่อมโยงการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และชุมชนให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ ตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) การดำเนินงานในระดับพื้นที่จึงอาศัยการบูรณาการความร่วมมือควบคู่กับการใช้ทุนทางสังคมและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ผ่านมาอธิบายว่า ทุนทางสังคมมีบทบาทต่อการรวมกลุ่ม การสร้างความไว้วางใจ และการจัดการทรัพยากรของชุมชน โดยความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ บรรทัดฐาน และเครือข่าย เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนา (Putnam, R. D., 2000) ขณะที่เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกชุมชนช่วยเชื่อมโยงทรัพยากร ความร่วมมือ และโอกาสในการพัฒนา (Woolcock, M., 1998); (Woolcock, M. & Narayan, D., 2000) งานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับทุนทางสังคมในฐานะทรัพยากรหรือเงื่อนไขของการพัฒนา ขณะที่การอธิบายกระบวนการก่อรูปทุนทางสังคมและการแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในบริบทการลดความยากจนเชิงพื้นที่ยังมีไม่มากนัก ประเด็นดังกล่าวจึงเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

การศึกษาครั้งนี้มุ่งอธิบายกลไกการทำงานของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการก่อรูป ขับเคลื่อน และแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ โดยเลือกศึกษาพื้นที่ 2 แห่งในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ตำบลดงครั่งใหญ่ อำเภอเกษตรวิสัย ซึ่งสะท้อนบริบทชุมชนชนบท และชุมชนในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ซึ่งสะท้อนบริบทความยากจนในเขตเมือง ทั้งสองพื้นที่เป็นพื้นที่เป้าหมายของโครงการ “การพัฒนาและยกระดับสู่พื้นที่วิจัยยุทธศาสตร์เพื่อขจัดความยากจนและสร้างโอกาสทางสังคม จังหวัดร้อยเอ็ด” และมีลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน จึงเหมาะสำหรับศึกษากลไกการแปลงทุนทางสังคมภายใต้บริบทที่หลากหลาย งานวิจัยนี้จึงมุ่งตอบคำถามว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีกระบวนการแปลงทุนทางสังคมให้เกิดผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่ในบริบทชนบทและเมืองอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลไกการขับเคลื่อนทุนทางสังคมผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมใน ชุมชนชนบทและชุมชนเมืองของจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่ออธิบายการแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจในการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลภาคสนามจากโครงการวิจัย “การพัฒนาและยกระดับสู่พื้นที่วิจัยยุทธศาสตร์เพื่อขจัดความยากจนและสร้างโอกาสทางสังคม จังหวัดร้อยเอ็ด” ซึ่งดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดร่วมกับภาคีเครือข่าย ภายใต้การสนับสนุนของ บพท. ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ทุนทางสังคม และผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจมาวิเคราะห์

พื้นที่วิจัย ประกอบด้วย 2 พื้นที่ ได้แก่ ตำบลดงครั่งใหญ่ อำเภอเกษตรวิสัย และชุมชนในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นพื้นที่ดำเนินงานของโครงการวิจัยและมีบทบาทของผู้นำท้องถิ่นและภาคีชุมชนในการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างอาชีพและแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างชัดเจน ตำบลดงครั่งใหญ่เป็นชุมชนเกษตรกรรมในเขตทุ่งกุลาร้องไห้ ชาวบ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และยังมีข้อจำกัดด้านแหล่งน้ำ ตลาด และความมั่นคงของรายได้จากภาคเกษตร ส่วนชุมชนในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดสะท้อนบริบทความยากจนเมือง โดยประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายหรือรับจ้างทั่วไป แต่มีรายได้ไม่แน่นอน และมีข้อจำกัดด้านพื้นที่และการรวมกลุ่ม

ประกอบอาชีพ ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ทั้งสองแห่งเนื่องจากสะท้อนบริบทชนบทและเมืองที่มีเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการใช้ทุนทางสังคมแตกต่างกัน จึงเหมาะสำหรับศึกษากลไกการขับเคลื่อนทุนทางสังคมผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 16 คน แบ่งเป็นตำบลดงครั่งใหญ่ 9 คน และชุมชนในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด 7 คน ประกอบด้วย ผู้นำระดับพื้นที่ ผู้นำชุมชน แกนนำกลุ่มอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานเชิงพื้นที่ และสมาชิกครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาชีพจริง โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ 1) มีบทบาทในการขับเคลื่อนหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาอาชีพและการรวมกลุ่มในพื้นที่ศึกษา 2) มีความเกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงทรัพยากรหรือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในชุมชน 3) สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินกิจกรรม การสร้างความร่วมมือ และผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้ และ 4) มีความสมัครใจในการให้ข้อมูล ทั้งนี้ การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญดำเนินการโดยการพิจารณาคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกับข้อมูลบทบาทการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาอาชีพของพื้นที่ เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลที่สามารถสะท้อนกระบวนการดำเนินงาน การสร้างความร่วมมือ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมได้อย่างรอบด้าน

เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือวิจัย คือ แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง พัฒนาจากกรอบแนวคิดทุนทางสังคม ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาเชิงพื้นที่ ครอบคลุมประเด็นบทบาทผู้นำ การสร้างความไว้วางใจ การระดมความร่วมมือ การสร้างบรรทัดฐานร่วม การเชื่อมโยงทรัพยากรภายนอก และผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ แนวคำถามดังกล่าวได้รับการทบทวนและปรับปรุงร่วมกันภายในทีมวิจัยก่อนการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยมีการเพิ่มเติมประเด็นคำถาม จัดลำดับข้อคำถาม ปรับถ้อยคำให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ศึกษาและผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย การเก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในปี พ.ศ. 2568 โดยคัดเลือกเฉพาะบทสัมภาษณ์และบันทึกภาคสนามที่เกี่ยวข้องกับคำถามวิจัยของบทความนี้มาวิเคราะห์ ภายหลังการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ถอดความข้อมูลจากไฟล์บันทึกเสียงแบบคำต่อคำ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยเปรียบเทียบกับไฟล์เสียงต้นฉบับก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ ยังมีการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลจากบันทึกภาคสนามและจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ที่จำกัดการเข้าถึงเพื่อรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล

จริยธรรมการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เลขที่ 138/2568 ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย สิทธิในการเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัย และการรักษาความลับของข้อมูลแก่ผู้ให้ข้อมูลทุกคน โดยผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ และข้อมูลทั้งหมดถูกนำเสนอในลักษณะที่ไม่สามารถระบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูลได้

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ใช้การตรวจสอบข้อมูลข้ามแหล่ง โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่มีบทบาทแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชนหรือผู้นำระดับหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่เทศบาลหรือนักพัฒนาชุมชนที่เกี่ยวข้อง แกนนำกลุ่มอาชีพ และสมาชิกหรือครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมจริง ร่วมกับ ข้อมูลจากการสังเกตภาคสนามและเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้อง วิธีการดังกล่าวช่วยลดข้อจำกัดจากการพึ่งพามุมมองของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และทำให้ข้อค้นพบสะท้อนทั้งระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ และระดับประสบการณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รอบด้านมากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ใช้วิธีการวิเคราะห์แก่นสาระเชิงกระบวนการ (processual thematic analysis) โดยประยุกต์แนวทางการวิเคราะห์แก่นสาระของ Braun, V. & Clarke, V. เริ่มจากการอ่านและทบทวนข้อมูลซ้ำหลายรอบเพื่อทำความเข้าใจบริบทและภาพรวมของแต่ละพื้นที่ จากนั้นจึงให้รหัสข้อมูลเบื้องต้น จัดกลุ่มรหัสเป็นประเด็นย่อยและประเด็นหลัก พิจารณาความเชื่อมโยงของประเด็นต่าง ๆ ในเชิงลำดับกระบวนการ โดยมุ่งอธิบายว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทอย่างไรในการสร้างความไว้วางใจ ระดมความร่วมมือ สร้างบรรทัดฐานร่วม

เชื่อมโยงทรัพยากร และแปลงทุนทางสังคมไปสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ (Braun, V. & Clarke, V., 2008) การให้รหัสข้อมูลดำเนินการ 3 รอบ ได้แก่ 1) การสร้างรหัสข้อมูลเบื้องต้นจากข้อมูลดิบ (Initial Coding) 2) การเปรียบเทียบทบทวน และรวมรหัสที่มีความหมายใกล้เคียงกันเพื่อพัฒนาเป็นประเด็นย่อย (Focused Coding) และ 3) การสังเคราะห์และทบทวนประเด็นหลัก (Theme Development and Review) ตรวจสอบย้อนกลับกับข้อมูลต้นฉบับอย่างต่อเนื่อง ก่อนอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้วิจัยเพื่อยืนยันความเหมาะสมของธีมและลดอคติในการตีความ

ในขั้นตอนสุดท้าย ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อค้นพบโดยใช้แนวคิดทุนทางสังคมเป็นกรอบในการตีความ และเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของกลไกที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชนบทและพื้นที่เมือง จากนั้นจึงใช้กระบวนการถอดบทเรียนจากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และบันทึกภาคสนาม เพื่อค้นหารูปแบบของกลไกที่เกิดขึ้นซ้ำ ลำดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำ การก่อรูปทุนทางสังคม การระดมความร่วมมือ การเชื่อมโยงทรัพยากร และผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ ก่อนสังเคราะห์เป็นโมเดลเชิงกลไกของการแปลงทุนทางสังคมผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไปสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจในบริบทการลดความยากจนเชิงพื้นที่

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลไกการขับเคลื่อนทุนทางสังคมผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในบริบทชุมชนชนบทและชุมชนเมืองของจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย 5 กลไก ดังนี้

1.1 การสร้างความไว้วางใจผ่านการลงมือปฏิบัติของผู้นำ

จุดเริ่มต้นของการสร้างความไว้วางใจในตำบลดงครั่งใหญ่เกิดจากบทบาทของผู้นำที่เลือกใช้วิธี “ทำให้เห็นก่อน” กล่าวคือ กำนันตำบลดงครั่งใหญ่ไม่ได้เริ่มต้นด้วยการชักชวนหรือสั่งการให้ชาวบ้านเข้าร่วมทันที แต่ลงมือบุกเบิกพื้นที่สาธารณะหนองแคนด้วยตนเอง ตั้งแต่การเตรียมพื้นที่ หาเมล็ดพันธุ์ ทดลองปลูกพืช ไปจนถึงการใช้ทุนส่วนตัวในระยะเริ่มต้น เพื่อให้ชาวบ้านเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวสามารถพัฒนาเป็นอาชีพและสร้างรายได้ได้จริง ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ว่า “เราต้องเป็นคนเริ่มต้นก่อน ชาวบ้านถึงจะเชื่อถือเรา” และ “ช่วงแรกกำนันเป็นคนลงทุนเองทั้งหมด เพื่อให้เห็นว่าทำได้จริง” การลงมือทำเช่นนี้ทำให้ผู้นำไม่ได้อยู่ในฐานะผู้สั่งการ แต่เป็นผู้ร่วมรับความเสี่ยงและเป็นแบบอย่างของชุมชน และเป็นตัวอย่างที่ทำให้ชุมชนเห็นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่า ความไว้วางใจเกิดจากการที่ผู้นำลงมือปฏิบัติจริงจนชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและเข้ามามีส่วนร่วม

ส่วนในพื้นที่ชุมชนเมืองร้อยเอ็ด ความไว้วางใจเกิดจากการเข้าถึงครัวเรือนอย่างใกล้ชิดของผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่เทศบาล และ อสม. ผ่านการรับฟังปัญหา ให้กำลังใจ สอบถามความต้องการ และพิจารณาความถนัดของแต่ละครัวเรือนก่อนส่งเสริมอาชีพ รองประธานชุมชนมั่นคงพัฒนาสะท้อนว่า ผู้นำต้องพูดคุยกับลูกบ้านในฐานะเพื่อนหรือญาติ ไม่ใช้อำนาจหรือถ้อยคำแข็งกร้าว เพราะคนในชุมชนเมืองมีวิถีชีวิตและความคิดเห็นที่หลากหลาย การสื่อสารด้วยท่าทีที่เป็นกันเองจึงช่วยลดแรงต้าน และทำให้คนในชุมชนเปิดใจเข้ามาร่วมมือมากขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายหนึ่งซึ่งมีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาอาชีพในพื้นที่ได้กล่าวว่า “เราต้องเป็นคนเริ่มต้นก่อน ชาวบ้านถึงจะเชื่อถือเรา” คำกล่าวดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความไว้วางใจของชุมชนเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจและการลงมือปฏิบัติจริงก่อนที่จะชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วม กล่าวโดยสรุป ความไว้วางใจในทั้งสองพื้นที่เกิดจากการกระทำที่คนในชุมชนมองเห็นและสัมผัสได้จริง เพียงแต่รูปแบบของการสร้างความไว้วางใจแตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่ ในพื้นที่ชนบท ความไว้วางใจเกิดจากการที่ผู้นำลงมือทำเป็นแบบอย่าง ผ่านการใช้ทรัพยากรร่วมของชุมชน ขณะที่ในพื้นที่เมือง ความไว้วางใจเกิดจากการรับฟัง การเข้าใจความถนัดของครัวเรือน และการติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด

1.2 การระดมความร่วมมือผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ในตำบลดงครั่งใหญ่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมทำหน้าที่ขยายความไว้วางใจไปสู่การลงมือทำร่วมกัน โดยกำนันเปิดพื้นที่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายกลุ่มในชุมชน ได้แก่ ผู้นำหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการชุมชน แกนนำกลุ่มอาชีพ สมาชิกกลุ่มอาชีพ และสมาชิกชุมชนที่มีประสบการณ์หรือได้รับการยอมรับจากชุมชน เข้าร่วมกำหนดทิศทางกิจกรรมพัฒนาในระดับตำบล กระบวนการประชุมและหารือร่วมกันเปิดโอกาสให้แต่ละหมู่บ้านเสนอศักยภาพของตนเองและเลือกกิจกรรมที่เหมาะสม เช่น การปลูกผัก การแปรรูปอาหาร การทอผ้าไหม หรือการเลี้ยงปศุสัตว์ ส่งผลให้การพัฒนาไม่ได้ถูกมองว่าเป็นโครงการจากผู้นำเพียงคนเดียว แต่เป็นกระบวนการที่ชุมชนร่วมคิด ร่วมกำหนด และร่วมลงมือทำ กล่าวได้ว่า การขับเคลื่อนความร่วมมือในชนบทเกิดจากการที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางกิจกรรม ซึ่งสะท้อนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการทำงานร่วมกับชุมชน การรับฟังความคิดเห็น และการสร้างการยอมรับร่วมกันของคนในพื้นที่

ในชุมชนเมืองร้อยเอ็ด ระดมความร่วมมือเกิดจากการประสานบทบาทระหว่างเทศบาล ผู้นำชุมชน อสม. และเครือข่ายภายนอก โดยเน้นการค้นหาครัวเรือนที่มีความพร้อมหรือมีทักษะเดิม แล้วส่งเสริมกิจกรรมอาชีพที่ใช้พื้นที่น้อยและเหมาะกับวิถีชีวิตเมือง เช่น ร้อยมาลัย เย็บผ้า ทอผ้าขาวม้า ทำไม้กวาด ทำสบู่ ทำอาหาร ทำขนม และปลูกผักในกระบะ นอกจากนี้ การสนับสนุนทุนเริ่มต้น การติดตามประเมินผล และการแนะนำตลาดยังเป็นแรงจูงใจเชิงรูปธรรมที่ช่วยให้การมีส่วนร่วมไม่ใช่เพียงการเข้าร่วมกิจกรรม แต่เป็นการเชื่อมโยงกับโอกาสสร้างรายได้จริง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายหนึ่งได้กล่าวว่า “เราจะไม่กำหนดให้ทุกคนทำเหมือนกัน แต่จะถามก่อนว่าใครอยากทำอะไร ใครถนัดด้านไหน แล้วค่อยส่งเสริมตามที่เขาสนใจ” ข้อความดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำชุมชนใช้การพูดคุยและรับฟังความต้องการของชาวบ้านเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินกิจกรรม โดยเปิดโอกาสให้แต่ละคนเลือกเข้าร่วมตามความสนใจและความถนัดของตนเอง ซึ่งช่วยให้เกิดความร่วมมือและการรวมกลุ่มในการดำเนินกิจกรรมมากขึ้น

กล่าวได้ว่า การระดมความร่วมมือในชนบทอาศัยเครือข่ายผู้นำหมู่บ้านและกลุ่มอาชีพเป็นฐาน ขณะที่ชุมชนเมืองอาศัยเทศบาล อสม. ทุนสนับสนุนขนาดเล็ก และกิจกรรมที่สอดคล้องกับข้อจำกัดด้านพื้นที่และเวลา

1.3 การสร้างวินัยและบรรทัดฐานร่วมของชุมชน

ในตำบลดงครั่งใหญ่ การทำงานร่วมกันไม่ได้เกิดจากความสมัครใจเพียงอย่างเดียว แต่มีการวางกติกาและความคาดหวังร่วมเพื่อให้กิจกรรมเดินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง กำนันและผู้นำกลุ่มอาชีพจึงกำหนดหลักปฏิบัติพื้นฐานไว้ร่วมกัน เช่น การตรงต่อเวลา การรับผิดชอบพื้นที่สาธารณะ การดูแลพื้นที่หนองแคน และการรักษามาตรฐานของผลผลิต ดังคำกล่าวที่ว่า “ถ้าจะเข้ามาร่วมทำ ต้องมีกติกา ตรงเวลา ดูแลพื้นที่” และ “พอทำเป็นกลุ่ม ต้องมีมาตรฐาน ต้องคิดเรื่องคุณภาพ ไม่งั้นขายไม่ได้” กติกาเหล่านี้ช่วยให้ความร่วมมือที่เดิมอาจเป็นเพียงการช่วยกันแบบไม่เป็นทางการ ค่อย ๆ พัฒนาไปสู่ระบบการทำงานกลุ่มที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน และสามารถตรวจสอบกันได้

ส่วนในชุมชนเมือง บรรทัดฐานร่วมไม่ได้ปรากฏเฉพาะในกิจกรรมอาชีพเท่านั้น แต่ยังเห็นได้จากการอยู่ร่วมกันในพื้นที่จำกัด เช่น กติกาการจัดการขยะ การแบ่งเวรดูแลพื้นที่สาธารณะ และการรักษาความสะอาดของชุมชน รองประธานชุมชนมั่นคงพัฒนาระบุว่า ชุมชนมีกฎเรื่องการนำขยะออกมาตามเวลาที่กำหนด และมีกรรมการดูแลพื้นที่ส่วนกลางวันละ 2 คน อย่างไรก็ตาม การสร้างบรรทัดฐานด้านอาชีพในบริบทเมืองยังมีข้อจำกัด เพราะสมาชิกจำนวนมากต้องค้าขายหรือรับจ้างนอกบ้าน ทำให้กิจกรรมบางอย่าง เช่น การปลูกผัก การเลี้ยงไก่ หรือการปลูกหน่อไม้ ไม่สามารถดำเนินต่อเนื่องได้ เนื่องจากไม่มีผู้ดูแลอย่างสม่ำเสมอ

ข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นว่า บรรทัดฐานร่วมเป็นเงื่อนไขสำคัญของทุนทางสังคมในทั้งสองพื้นที่ แต่ในพื้นที่เมือง การกำหนดกติกาหรือกิจกรรมร่วมต้องคำนึงถึงเวลาว่าง ทักษะ และแรงจูงใจทางเศรษฐกิจของสมาชิกมากเป็นพิเศษ จึงไม่อาจนำรูปแบบกิจกรรมจากพื้นที่ชนบทมาใช้ได้โดยตรงทั้งหมด

1.4 การเชื่อมโยงเครือข่ายและทรัพยากรภายนอก

ในตำบลดงครั่งใหญ่ ผู้นำท้องถิ่นทำหน้าที่เชื่อมทุนทางสังคมภายในชุมชนกับทรัพยากรภายนอก โดยประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานรัฐ สหกรณ์การเกษตร และสถาบันการศึกษา เพื่อเติมเต็มข้อจำกัดของชุมชน ตัวอย่างสำคัญ คือ การประสานงบประมาณ 9 ล้านบาท เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำหนองแคน ช่วยแก้ข้อจำกัดด้านน้ำและทำให้กิจกรรมการปลูกผักและการผลิตทางเกษตรดำเนินต่อเนื่องได้ ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดและภาคีเครือข่ายยังช่วยสนับสนุนองค์ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ และแนวทางพัฒนาอาชีพ

ในพื้นที่ชุมชนเมืองร้อยเอ็ด การเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอกมีความสำคัญเช่นกัน แต่เน้นการเติมทักษะอาชีพ ทุนสนับสนุน และช่องทางตลาดมากกว่าทรัพยากรการผลิตขนาดใหญ่ นักพัฒนาชุมชนระบุว่า เทศบาลต้องอาศัยเครือข่ายจาก สกร. ศูนย์แรงงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พัฒนาชุมชน และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เพื่อช่วยอบรมอาชีพ เติมองค์ความรู้ และเชื่อมช่องทางจำหน่ายสินค้า เช่น ตลาดโกบอลเฮ้าส์ ตลาดในมหาวิทยาลัย และพื้นที่จำหน่ายสินค้าอื่น ๆ นอกจากนี้ เครือข่ายภายนอกยังช่วยด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิต การซ่อมแซมบ้าน การดูแลผู้สูงอายุ และการพัฒนาเด็กในชุมชน

ดังนั้น เครือข่ายภายนอกทำหน้าที่เสริมทุนทางสังคมในทั้งสองพื้นที่ แต่ชนบทเน้นทรัพยากรการผลิต แหล่งน้ำ และตลาดเกษตร ส่วนเมืองเน้นทักษะอาชีพ ทุนขนาดเล็ก สวัสดิการ และตลาดเมือง ในกระบวนการดังกล่าว ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เชื่อมประสานระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ชุมชนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ ทรัพยากร และโอกาสทางเศรษฐกิจที่นำไปสู่การพัฒนาอาชีพและการสร้างรายได้มากขึ้น

1.5 การแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ

ในตำบลดงครั่งใหญ่ การแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจเกิดจากบทบาทของผู้นำในการลดความเสี่ยงด้านตลาดในช่วงเริ่มต้น กำนันใช้วิธีรับซื้อผลผลิตจากชาวบ้านและนำไปจำหน่ายต่อ เพื่อให้สมาชิกเห็นว่ากิจกรรมที่ลงแรงทำสามารถสร้างรายได้ได้จริง ดังคำกล่าวที่ว่า “กำนันก็รับซื้อไว้ก่อน แล้วเอาไปขายต่อให้เขาเห็นว่ามันมีตลาดจริง” เมื่อชาวบ้านเริ่มเห็นรายได้ ความไว้วางใจและความร่วมมือจึงแปลงเป็นแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ทำให้ครัวเรือนเริ่มผลิตเพื่อจำหน่าย สร้างรายได้เสริม ลดรายจ่าย และขยายกิจกรรมไปสู่ครัวเรือนอื่น

ในชุมชนเมืองร้อยเอ็ด การแปลงทุนทางสังคมเกิดจากการเชื่อมความไว้วางใจ ความใกล้ชิด และเครือข่ายสนับสนุนเข้ากับอาชีพที่เหมาะกับวิถีชีวิตเมือง เช่น ร้อยมาลัย ค้าขาย ทอผ้าขาวม้า ทำไม้กวาด ทำสบู่ ทำอาหาร และปลูกผักในกระบะ กรณี อสม. ที่มีทักษะร้อยมาลัยอยู่เดิม เมื่อได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจสามารถต่อยอดเป็นอาชีพเสริม มีรายได้วันละประมาณ 100 - 200 บาท ขณะที่บางชุมชนสามารถพัฒนากิจกรรมกลุ่ม เช่น ทอผ้าขาวม้าและทำไม้กวาด ให้เชื่อมโยงกับตลาดได้จริง อย่างไรก็ตาม กิจกรรมบางประเภทในเมืองไม่ต่อเนื่อง เพราะสมาชิกมีภาระค้าขายและรับจ้าง ทำให้ไม่มีเวลาร่วมดูแลกิจกรรม

การแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจในทั้งสองพื้นที่เกิดขึ้นผ่านเงื่อนไขและทรัพยากรที่แตกต่างกัน โดยพื้นที่ชนบทอาศัยทรัพยากรร่วม การผลิต และตลาดเกษตรเป็นฐานสำคัญ ขณะที่พื้นที่เมืองเชื่อมโยงกับความถนัดรายบุคคล อาชีพที่ใช้พื้นที่จำกัด ทุนเริ่มต้น การติดตามอย่างใกล้ชิด และตลาดในเขตเมือง แม้ทั้งสองพื้นที่จะสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาอาชีพได้ แต่บริบทของชุมชนเมืองและชนบทมีเงื่อนไขที่แตกต่างกัน ในพื้นที่ชนบท สมาชิกส่วนใหญ่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีฐานทรัพยากรและพื้นที่ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ขณะที่ในพื้นที่เมือง สมาชิกจำนวนมากยังคงประกอบอาชีพหลักหรือมีภาระงานประจำ ทำให้มีข้อจำกัดด้านเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับข้อจำกัดด้านพื้นที่และลักษณะอาชีพที่เน้น

การดำเนินงานในระดับครัวเรือน ส่งผลให้บางกิจกรรมมีความต่อเนื่องน้อยกว่าพื้นที่ชนบท แม้จะยังสามารถสร้างผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจในระดับครัวเรือนได้ก็ตาม

กลไกที่ปรากฏในสองพื้นที่ดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกันตลอดกระบวนการพัฒนา ทั้งการสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือภายในชุมชน และการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสจากภายนอกพื้นที่ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงเครือข่ายและทรัพยากรภายนอกที่ช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ งบประมาณ และช่องทางทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน ส่งผลให้กิจกรรมพัฒนาอาชีพสามารถดำเนินต่อเนื่องและขยายผลไปสู่ครัวเรือนหรือกลุ่มเป้าหมายอื่นได้มากขึ้น

1.6 ข้อสังเคราะห์เปรียบเทียบกลไกในบริบทชนบทและเมือง

เมื่อเปรียบเทียบกลไกระหว่างตำบลดงครั่งใหญ่และชุมชนเมืองร้อยเอ็ด พบว่า ทั้งสองพื้นที่มีกลไกร่วมกัน 5 ประการ ได้แก่ ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม บรรทัดฐานร่วม เครือข่ายภายนอก และการแปลงความร่วมมือไปสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม รูปแบบการทำงานของกลไกแตกต่างกันตามบริบทพื้นที่ โดยพื้นที่ชนบทเชื่อมโยงกับทรัพยากรทางกายภาพ แหล่งน้ำ และการผลิตทางเกษตร ขณะที่พื้นที่เมืองเชื่อมโยงกับความถนัดรายบุคคล ทุนสนับสนุนขนาดเล็ก อาชีพที่ใช้พื้นที่น้อย และตลาดเมือง ดังสรุปในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบกลไกการขับเคลื่อนทุนทางสังคมผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในบริบทชนบทและเมือง

กลไก	บริบทชนบท: ดงครั่งใหญ่	บริบทเมือง: เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
ความไว้วางใจ	ผู้นำลงมือทำให้เห็นผ่านพื้นที่หนองแคน	ผู้นำ/เทศบาล/อสม. รับฟังปัญหาและติดตามใกล้ชิด
การมีส่วนร่วม	การประชุมผู้นำหมู่บ้านและกลุ่มอาชีพ	การประสานเทศบาล ผู้นำชุมชน อสม. และทุนสนับสนุน
บรรทัดฐาน	กติกาการใช้พื้นที่กลางและมาตรฐานผลผลิต	กติกาขยะ เวรดูแลพื้นที่ และกิจกรรมที่เหมาะกับวิถีเมือง
เครือข่าย	อปท. หน่วยงานรัฐ มหาวิทยาลัย และตลาดเกษตร	สกร. ศูนย์แรงงาน ราชภัฏ พช. พมจ. และตลาดเมือง
ผลลัพธ์	เกษตร รายได้เสริม และการลดรายจ่ายอาหาร	ร้อยมาลัย ค้าขาย ทอผ้า ขายอาหาร และปลูกผักในกระบะ

2. เพื่ออธิบายการแปลงทุนทางสังคมให้เป็นผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจในการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงพื้นที่

พบว่า ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจปรากฏใน 2 ระดับ ได้แก่ ระดับครัวเรือนและระดับชุมชน ดังนี้

2.1 ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจระดับครัวเรือน

ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจระดับครัวเรือนปรากฏใน 2 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเพิ่มรายได้เสริมของครัวเรือน และการลดรายจ่ายจำเป็น ดังนี้

การเพิ่มรายได้เสริมของครัวเรือน ครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาชีพสามารถสร้างรายได้เสริมควบคู่กับอาชีพหลัก ผ่านกิจกรรมขนาดเล็กในระดับครัวเรือน ตัวอย่างเช่น ครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกผักในพื้นที่หนองแคนสามารถนำผลผลิตไปจำหน่ายในชุมชนและตลาดใกล้เคียง ทำให้มีรายได้เพิ่มเติมนอกเหนือจากรายได้หลักตามฤดูกาล ขณะเดียวกัน บางครัวเรือนสามารถต่อยอดไปสู่กิจกรรมแปรรูปอาหารจากผลผลิตของตนเอง เช่น การแปรรูปผักหรือผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน ซึ่งช่วยสร้างรายได้ในช่วงนอกฤดูเพาะปลูก และลดความผันผวนของรายได้ตลอดทั้งปี ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนว่า ทุนทางสังคมที่เกิดจากความไว้วางใจ การรวมกลุ่ม และการสนับสนุนจากผู้นำ ช่วยเสริมความมั่นใจให้ครัวเรือนเริ่มต้นกิจกรรมสร้างรายได้ด้วยตนเอง แม้จะเริ่มจากกิจกรรมขนาดเล็ก

การลดรายจ่ายจำเป็น นอกจากการเพิ่มรายได้แล้ว ครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกผักยังสามารถนำผลผลิตไปบริโภคภายในครัวเรือนได้โดยตรง ส่งผลให้ลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารในชีวิตประจำวัน และมีผลผลิตส่วนเกินสำหรับจำหน่ายเพิ่มเติม บางครัวเรือนสะท้อนว่า การมีอาหารจากแปลงของตนเองช่วยลดการพึ่งพาการซื้อจากตลาด ทำให้สามารถจัดสรรรายได้ไปใช้ในด้านที่จำเป็นมากขึ้น เช่น ค่าเล่าเรียนบุตรและค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่า การลดความยากจนในระดับครัวเรือนไม่ได้เกิดจากการเพิ่มรายได้เพียงด้านเดียว แต่เกิดจากการลดรายจ่ายควบคู่กัน ซึ่งช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นทางเศรษฐกิจให้แก่ครัวเรือน

ในพื้นที่ชุมชนเมืองร้อยเอ็ด ผลลัพธ์ระดับครัวเรือนปรากฏในลักษณะของการเพิ่มรายได้เสริมจากอาชีพที่สอดคล้องกับข้อจำกัดของเมือง เช่น การร้อยมาลัย การค้าขายอาหาร การรับจ้างทั่วไป การทำขนม การทำสบู่ หรือการปลูกผักในกระบะ กรณีผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็น อสม. สะท้อนว่า การร้อยมาลัยที่พัฒนาจากทักษะเดิมสามารถสร้างรายได้วันละประมาณ 100 - 200 บาท แม้ไม่ใช่รายได้จำนวนมาก แต่ช่วยให้ครัวเรือนมีเงินหมุนเวียน ลดการพึ่งพาหนี้นอกระบบ และเพิ่มความมั่นคงในการใช้ชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ นักพัฒนาชุมชนยังระบุว่า ชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพและมีการติดตามต่อเนื่องเริ่มมีรายได้พอสำหรับค่าใช้จ่ายประจำวัน เช่น ค่าเดินทางหรือค่าใช้จ่ายของบุตรหลาน และบางชุมชนสามารถลดปัญหาเงินกู้นอกระบบได้อย่างเห็นได้ชัด

โดยสรุป ผลลัพธ์ระดับครัวเรือนในทั้งสองพื้นที่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการมีรายได้เพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการลดรายจ่ายจำเป็น การลดความเปราะบางทางการเงิน และการเพิ่มความสามารถในการพึ่งพาตนเองของครัวเรือนด้วย ที่สำคัญ ครัวเรือนบางส่วนเริ่มเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับการสนับสนุนไปสู่ผู้ลงมือสร้างรายได้ด้วยตนเอง และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์หรือชักชวนครัวเรือนอื่นให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาชีพต่อไปได้ ซึ่งสะท้อนว่าทุนทางสังคมได้ช่วยสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมในระดับครัวเรือนอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจระดับชุมชน

ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจระดับชุมชนปรากฏใน 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเกิดกิจกรรมเศรษฐกิจและการขยายผลในระดับชุมชน การเพิ่มอำนาจต่อรองและการเข้าถึงตลาด และการยกระดับโครงสร้างสนับสนุนและศักยภาพการจัดการตนเองของชุมชน ดังนี้

การเกิดกิจกรรมเศรษฐกิจและการขยายผลในระดับชุมชน การขับเคลื่อนทุนทางสังคมในพื้นที่ส่งผลให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาพื้นที่หนองแคนให้เป็นพื้นที่กลางสำหรับการปลูกผักและการจัดการผลผลิตร่วมกัน กิจกรรมดังกล่าวขยายจากระดับครัวเรือนไปสู่การทำงานแบบรวมกลุ่มในระดับชุมชน โดยอาศัยพื้นที่ส่วนกลางในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน จนชุมชนสามารถดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้ด้วยตนเอง เมื่อครัวเรือนกลุ่มแรกเห็นผลลัพธ์ กิจกรรมจึงขยายไปสู่ครัวเรือนและหมู่บ้านอื่นผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์ของผู้นำและแกนนำกลุ่ม

การเพิ่มอำนาจต่อรองและการเข้าถึงตลาด การรวมกลุ่มและการจัดการผลผลิตร่วมกันช่วยให้ชุมชนที่สามารถรวบรวมผลผลิตจากหลายครัวเรือน เพื่อนำเอาไปจำหน่ายในปริมาณที่มากและมีความสม่ำเสมอมากขึ้น ซึ่งเอื้อต่อการเข้าถึงตลาดในเงื่อนไขที่ดีกว่าการขายแบบรายครัวเรือน บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการช่วยประสานตลาดและจัดการการจำหน่ายยังช่วยลดปัญหาการถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลางในช่วงเริ่มต้นของการดำเนินงาน กลไกดังกล่าวสะท้อนว่า ความร่วมมือภายในชุมชนไม่ได้ช่วยเพียงด้านการผลิตเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มความสามารถของชุมชนในการเข้าสู่ระบบตลาดและต่อรองทางเศรษฐกิจได้ดีขึ้น

การยกระดับโครงสร้างสนับสนุนและศักยภาพการจัดการตนเองของชุมชน การเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอกเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับโครงสร้างสนับสนุนทางเศรษฐกิจของพื้นที่ จากการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ชุมชนได้รับงบประมาณเฉพาะกิจเพื่อพัฒนาแหล่งน้ำหนองแคน ซึ่งช่วยแก้ไขข้อจำกัดด้านทรัพยากรน้ำและเพิ่มศักยภาพในการผลิตของชุมชน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ถ้าชุมชนทำกันเองอย่างเดียวมันไปไม่ไกล ต้องดึงหน่วยงานข้างนอกเข้ามาช่วย” นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านองค์ความรู้และเทคโนโลยีจากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดและหน่วยงานรัฐ ยังช่วยเพิ่มทักษะด้านการผลิตและการจัดการผลผลิตของชุมชน ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น กระบวนการดังกล่าวยังทำให้ชุมชนมีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดทิศทางกิจกรรมพัฒนาอาชีพ การจัดการทรัพยากร และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก จากเดิมที่รอรับการสนับสนุนเป็นหลัก ไปสู่การมีส่วนร่วมในการจัดการเศรษฐกิจของตนเองมากขึ้น

ในระดับชุมชนเมือง ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจเกิดจากการรวมกลุ่มอาชีพและการเชื่อมโยงตลาดตามศักยภาพของแต่ละชุมชน เช่น ชุมชนท่านครที่สามารถพัฒนากลุ่มทอผ้าขาวม้าและทำไม้กวาดดอกหญ้าให้จำหน่ายได้จริง โดยเจ้าหน้าที่ช่วยติดตาม ให้คำแนะนำเรื่องสี ลวดลาย บรรจุภัณฑ์ และกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ทำให้สินค้าตอบสนองต่อความต้องการของตลาดมากขึ้น ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า เมื่อปรับสีและรูปแบบผ้าตามกลุ่มผู้ซื้อ เช่น ข้าราชการ ยอดสั่งซื้อเพิ่มขึ้นจนผลิตไม่ทันในบางช่วง ขณะเดียวกัน บางชุมชนยังมีข้อจำกัดในการรวมกลุ่ม เช่น ชุมชนมั่นคงพัฒนา ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายหรือรับจ้าง ทำให้ไม่มีเวลาร่วมกิจกรรมต่อเนื่อง และกิจกรรมบางประเภท เช่น การปลูกหน่อไม้หรือการเลี้ยงไก่ ไม่สามารถพัฒนาเป็นกิจกรรมเศรษฐกิจร่วมได้เต็มที่ เนื่องจากขาดผู้ดูแลต่อเนื่องและขาดแรงจูงใจที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของสมาชิก

โดยสรุป ผลลัพธ์ระดับชุมชนในพื้นที่ชนบทและเมืองเกิดจากการแปลงทุนทางสังคมให้เป็นกิจกรรมเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ในตำบลดงครั่งใหญ่ ผลลัพธ์เด่นอยู่ที่การจัดการทรัพยากรร่วม การรวมกลุ่มผลิต และการเชื่อมโยงตลาดเกษตร ขณะที่ชุมชนเมือง ผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำและภาคีสนับสนุนในการเลือกกิจกรรมที่เหมาะกับความถนัดของสมาชิก มีตลาดรองรับ และดำเนินต่อได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลาและพื้นที่ หากกิจกรรมสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน ก็สามารถพัฒนาเป็นกิจกรรมเศรษฐกิจร่วมได้ แต่หากขาดผู้ดูแลหรือไม่สอดคล้องกับแรงจูงใจของสมาชิก โอกาสในการดำเนินต่อเนื่องจะลดลง

อภิปรายผล

ผลการศึกษาช่วยขยายมุมมองต่อแนวคิดทุนทางสังคม จากเดิมที่มองทุนทางสังคมเป็นทรัพยากรของชุมชนไปสู่การมองทุนทางสังคมเป็นกระบวนการที่ก่อรูปและขับเคลื่อนผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Putnam, R. D., 2000)

ข้อค้นพบของการศึกษา ช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับลำดับกระบวนการก่อรูปและการแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ งานวิจัยที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับบทบาทของทุนทางสังคมและการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานของนิรันดร คำนุ ที่ชี้ว่าทุนทางสังคมมีบทบาทต่อการสร้างเครือข่ายและการพัฒนาชุมชน (นิรันดร คำนุ, 2565) รวมทั้ง สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ ที่พบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง (สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ, 2563)

ผลการศึกษาชี้ว่า การทำงานร่วมกันของผู้นำหลายระดับ ทั้งผู้นำท้องถิ่น แกนนำกลุ่มอาชีพ และบุคคลที่ได้รับการยอมรับในชุมชน ทำให้ทุนทางสังคมฝังตัวในกระบวนการทำงานของชุมชน ผ่านการถ่ายทอดความรู้ การมีส่วนร่วม และการสืบทอดความไว้วางใจและบรรทัดฐานร่วม ในพื้นที่ตำบลดงครั่งใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกชุมชนสะท้อนลักษณะของ bonding social capital ที่เอื้อต่อความไว้วางใจและความร่วมมือภายในชุมชน ขณะที่การเชื่อมโยงกับหน่วยงานภาครัฐ แหล่งทุน และเครือข่ายตลาด รวมถึงความร่วมมือระหว่างเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดกับกลุ่มอาชีพและครัวเรือนเปราะบาง สะท้อนลักษณะของ bridging social capital ที่ช่วยให้ชุมชนเข้าถึงทรัพยากร องค์ความรู้ และโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Woolcock, M. และ Woolcock, M. & Narayan, D. ที่อธิบายบทบาทของความสัมพันธ์ภายในชุมชนและการเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายนอกต่อการพัฒนา ที่ชี้ว่า bridging social capital มีบทบาทสำคัญต่อการเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ การขยายเครือข่ายทรัพยากร และการยกระดับความสามารถของกลุ่มเปราะบาง (Woolcock, M., 1998); (Woolcock, M. & Narayan, D., 2000)

การเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ชนบทและพื้นที่เมืองแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทต่อการก่อรูปทุนทางสังคมในทั้งสองบริบท แต่กลไกการทำงานแตกต่างกันตามเงื่อนไขของพื้นที่ โดยตำบลดงครั่งใหญ่ใช้ฐานทรัพยากรและกิจกรรมเกษตรเป็นจุดเริ่มต้นของการรวมกลุ่ม ส่วนชุมชนเมืองร้อยเอ็ดอาศัยความร่วมมือ

ของภาคีในพื้นที่ในการขับเคลื่อนกิจกรรม ข้อค้นพบสะท้อนว่า ทุนทางสังคมเปลี่ยนแปลงตามเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละพื้นที่

ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางสังคมสามารถแปลงไปสู่ผลลัพธ์ทั้งในระดับครัวเรือนและระดับชุมชน โดยผ่านการสร้างรายได้ การลดรายจ่าย และการพึ่งพาตนเองของครัวเรือน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ Grootaert, C. & Bastelaer, T. V. ที่อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างทุนทางสังคมกับผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจและการพัฒนา รวมทั้ง Yayeh, F. A. & Mulugeta, D. W. ที่ชี้ว่าทุนทางสังคมมีบทบาทต่อการลดความยากจนผ่านความร่วมมือ การเข้าถึงทรัพยากร และการขยายโอกาสทางเศรษฐกิจของครัวเรือนและชุมชน ผลการศึกษายังชี้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกที่ช่วยแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยความไว้วางใจ เครือข่าย และบรรทัดฐานร่วมเป็นฐานสำคัญ (Grootaert, C. & Bastelaer, T. V., 2009); (Yayeh, F. A. & Mulugeta, D. W., 2024)

ในระดับชุมชน ผู้นำมีบทบาทในการเชื่อมโยงกลุ่มอาชีพกับตลาดและเครือข่ายสนับสนุน ส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจดำเนินต่อเนื่อง การแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจจึงเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้นำ กลุ่มอาชีพ ครัวเรือน และเครือข่ายภายนอก กรณีของชุมชนเมืองยังสะท้อนว่า การแปลงทุนทางสังคมสามารถต่อยอดจากทักษะและความถนัดของครัวเรือน ควบคู่กับการสนับสนุนด้านทุนและการเชื่อมโยงตลาด เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของพื้นที่และวิถีชีวิตของคนเมือง (Grootaert, C. & Bastelaer, T. V., 2009)

ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของกิจกรรมพัฒนาอาชีพขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของพื้นที่และความพร้อมของสมาชิกในชุมชน โดยเฉพาะในชุมชนเมืองที่มีข้อจำกัดด้านเวลาและลักษณะการประกอบอาชีพ ปัจจัยดังกล่าวสะท้อนว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและทุนทางสังคมสามารถสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจได้ในหลายบริบท

องค์ความรู้ใหม่

บทความนี้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบโมเดลเชิงกลไกของการขับเคลื่อนทุนทางสังคมผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งอธิบายว่า ทุนทางสังคมเป็นทั้งทรัพยากรและกระบวนการทางสังคมที่สามารถก่อรูป ขับเคลื่อน และแปลงไปสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจได้ผ่านบทบาทของผู้นำท้องถิ่น ข้อค้นพบสำคัญชี้ให้เห็นว่า ผู้นำชุมชนมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนกระบวนการมีส่วนร่วม จนก่อให้เกิดผลลัพธ์การลดความยากจนเชิงพื้นที่ทั้งในระดับครัวเรือนและระดับชุมชน เช่น การเพิ่มรายได้เสริม การลดรายจ่ายจำเป็น การเกิดกิจกรรมเศรษฐกิจแบบรวมกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1. การสร้างความไว้วางใจจากการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้นำเริ่มต้นทำกิจกรรมให้เห็นเป็นรูปธรรมก่อน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกในชุมชน ก่อให้เกิดความไว้วางใจสะสม

2. การระดมความร่วมมือของประชาชนและผู้นำในพื้นที่ ผ่านการเปิดพื้นที่ให้มีส่วนร่วมอย่างสมัครใจ การตัดสินใจร่วมกัน และส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมร่วมกัน

3. การสร้างบรรทัดฐานและวินัยร่วมในการทำงานกลุ่ม โดยกำหนดกติกาความรับผิดชอบ และมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ความร่วมมือเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง บรรทัดฐานร่วมช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน และเอื้อให้เกิดการรวบรวมผลผลิต การจัดการทรัพยากรร่วม และการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจในระดับกลุ่มและชุมชน

4. การเชื่อมโยงเครือข่ายและทรัพยากรจากภายนอก ซึ่งช่วยให้ชุมชนเข้าถึงงบประมาณ องค์ความรู้ และโอกาสใหม่ ๆ ช่วยเสริมศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาผลผลิต การเข้าถึงตลาด และการขยายกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของชุมชน

5. การแปลงทุนทางสังคม สู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ ผ่านการเชื่อมโยงตลาด การลดความเสี่ยงในระยะเริ่มต้น และการขยายกิจกรรมเศรษฐกิจของชุมชน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบบริบทชนบทและเมือง พบว่า โมเดลเชิงกลไกดังกล่าวมีแกนร่วมเหมือนกัน แต่รูปแบบการทำงานแตกต่างกันตามเงื่อนไขพื้นที่ กล่าวคือ ในบริบทชนบท กลไกการแปลงทุนทางสังคมเชื่อมโยงกับการจัดการทรัพยากรร่วม พื้นที่ผลิต แหล่งน้ำ และตลาดเกษตร ขณะที่บริบทเมือง กลไกดังกล่าวเชื่อมโยงกับความถนัดรายบุคคล ทุนสนับสนุนขนาดเล็ก กิจกรรมอาชีพที่ใช้พื้นที่น้อย การติดตามใกล้ชิด และช่องทางตลาดเมือง ความแตกต่างดังกล่าวทำให้โมเดลนี้มีลักษณะยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ตามบริบทพื้นที่ได้



ภาพที่ 1 โมเดลเชิงกลไกการขับเคลื่อนทุนทางสังคมผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการแปลงทุนทางสังคมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ: โมเดลเชิงกลไกจากบริบทชนบทและเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด” พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการแปลงทุนทางสังคมไปสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจทั้งในระดับครัวเรือน และระดับชุมชน โดยช่วยสร้างโอกาสในการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และขยายกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชน เมื่อเปรียบเทียบบริบทชนบทและเมือง พบว่า แม้กลไกหลักจะมีลักษณะร่วมกัน แต่รูปแบบการดำเนินงานแตกต่างกัน คือ พื้นที่ชนบทเชื่อมโยงกับการจัดการทรัพยากรร่วม แหล่งน้ำ การผลิตทางเกษตร และตลาดผลผลิต ขณะที่พื้นที่เมืองเชื่อมโยงกับความถนัดของครัวเรือน ทุนสนับสนุนขนาดเล็ก อาชีพที่ใช้พื้นที่น้อย การติดตามอย่างต่อเนื่องโมเดลเชิงกลไกจากการศึกษานี้จึงสามารถใช้เป็นกรอบในการออกแบบโครงการลดความยากจนเชิงพื้นที่ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนได้ ข้อเสนอแนะ 1) เชิงนโยบาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานพัฒนาชุมชนควรทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากการสนับสนุนผู้นำชุมชนและแกนนำกลุ่มอาชีพให้มีบทบาทในการสร้างความไว้วางใจ เปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพัฒนากติกาการทำงานร่วมกันในระดับชุมชน จากนั้นจึงเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาเข้ามาสนับสนุนองค์ความรู้ ทรัพยากร ช่องทางตลาด เพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ ลดความยากจนเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน 2) เพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ การออกแบบกิจกรรมพัฒนาอาชีพควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างพื้นที่ชนบทและเมือง โดยพื้นที่ชนบทควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรร่วม การผลิตทางเกษตร และการเชื่อมโยงตลาดผลผลิต ส่วนพื้นที่เมืองควรส่งเสริมอาชีพที่ใช้พื้นที่น้อย ต่อยอดจากความถนัดเดิมของครัวเรือน ใช้ทุนเริ่มต้นไม่สูง มีตลาดรองรับ ทั้งนี้ โมเดลเชิงกลไกที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการวางแผนพัฒนากิจกรรมสร้างอาชีพให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ 3) งานวิจัยในอนาคตควรนำโมเดลเชิงกลไกที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาครั้งนี้ไปศึกษาในพื้นที่อื่นที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของกลไกการแปลงทุนทางสังคม รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องและความยั่งยืนของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ บทบาทของภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการลดความยากจนเชิงพื้นที่ในระยะยาว

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.) ที่ให้การสนับสนุนโครงการวิจัย “การพัฒนาและยกระดับสู่พื้นที่วิจัยยุทธศาสตร์เพื่อขจัดความยากจนและสร้างโอกาสทางสังคม จังหวัดร้อยเอ็ด” ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

นิรันดร คำนุ. (2565). การใช้ทุนทางสังคมในการพัฒนาเครือข่ายชาวบ้านลุ่มน้ำชีตอนล่างเพื่อแก้ไขผลกระทบจากการสร้างเขื่อน. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 18(2), 27-56.

ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ และคณะ. (2567). การพัฒนาและยกระดับแพลตฟอร์มเพื่อขจัดความยากจนและสร้างโอกาสทางสังคม จังหวัดร้อยเอ็ด. Journal of Roi Kaensarn Academi, 9(7), 101-120.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570. เรียกใช้เมื่อ 31 พฤษภาคม 2569 จาก https://shorturl.asia/zvgtA

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2568). รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย ปี 2567. เรียกใช้เมื่อ 31 พฤษภาคม 2569 จาก https://shorturl.asia/lmN1W

สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ. (2563). แนวทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืนของกลุ่มเพาะเห็ดบ้านโพธิ์ชัย ตำบลโพธิ์ชัย อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม. มนุษยสังคมสาร, 18(1), 91-110.

Braun, V. & Clarke, V. (2008). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101.

Grootaert, C. & Bastelaer, T. V. (2009). The Role of Social Capital in Development: An Empirical Assessment. Cambridge: Cambridge University Press.

Putnam, R. D. (2000). Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon & Schuster.

Woolcock, M. & Narayan, D. (2000). Social capital: Implications for development theory, research, and policy. The World Bank Research Observer, 15(2), 225-249.

Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. Theory and Society, 27, 151-208. https://doi.org/10.1023/A:1006884930135

WORLD BANK GROUP. (2022). Rural Thailand Faces the Largest Poverty Challenges with High Income Inequality. Retrieved May 31, 2569, from https://shorturl.asia/ObLu7

Yayeh, F. A. & Mulugeta, D. W. (2024). Social Capital and Poverty Reduction in Ethiopia: Evidence from the Amhara Region. African Journal of Commercial Studies, 4(4), 289-302.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 136-146

บทความวิจัย

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย*

DEVELOPMENT OF AN OPEN AND ADAPTIVE GAMIFIED LEARNING MODEL TO ENHANCE MATHEMATICAL PROBLEM-SOLVING SKILLS AMONG UPPER PRIMARY STUDENTS

วสิษฐา ชูผอม*, ประกอบ ใจมั่น, กรวิกา ก้องกุล
Wasittha Choopom*, Prakob Jaiman, Kornvika Kongkul
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: 6577709005@nstru.ac.th
*Tel: 086-954-7757

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน 2) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าว และ 3) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนบ้านตรอกแค จำนวน 45 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็น แผนการจัดการเรียนรู้ 24 แผน แบบทดสอบทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) สถิติทดสอบที (Dependent t-test) ขนาดอิทธิพล พัฒนาการสัมพัทธ์ ดัชนีประสิทธิผล และค่าประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นด้านการวางแผนแก้ปัญหาและองค์ประกอบเกมมิฟิเคชันมีค่า ($PNI_{Modified}$) สูงสุด (0.576 และ 0.755) โดยทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์มี 4 องค์ประกอบหลัก และรูปแบบการเรียนรู้มี 3 องค์ประกอบหลัก 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีกิจกรรมการเรียนรู้ 5 ด้าน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน ผลการทดลองนำร่องมีค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 = 88.73/86.78 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 และ 3) ผลการประเมินกับนักเรียน 45 คน พบว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 23.95$, $df = 44$) ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 = 88.08/86.97 ขนาดอิทธิพล Cohen's d = 3.57 อยู่ในระดับสูงมาก พัฒนาการสัมพัทธ์ $\langle g \rangle$ = 0.80 ดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.77 อัตราการบรรลุเกณฑ์ร้อยละ 100.00 และความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71)

คำสำคัญ: การเรียนรู้แบบเปิด, การเรียนรู้เชิงปรับตัว, เกมมิฟิเคชัน, ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

*Received May 27, 2026; Revised June 25, 2026; Accepted July 23, 2026

Abstract

This research aimed to 1) Examine the current state, desirable state, priority needs, and components of an Open and Adaptive Gamified Learning Model; 2) Develop the Open and Adaptive Gamified Learning Model; and 3) Evaluate the effectiveness of implementing the model to enhance mathematical problem-solving skills among upper primary students. The Research and Development (R&D) methodology was employed. The samples were 45 students in Grades 4 - 6 at Ban Trok Khae School, selected through purposive sampling. Research instruments comprised a priority needs questionnaire, 24 lesson plans, a mathematical problem-solving skills test, and a satisfaction assessment form. Data were analyzed using mean, standard deviation, Priority Needs Index (PNI Modified), dependent t-test, effect size (Cohen's d), Normalized Gain, Effectiveness Index, and efficiency values (E_1/E_2). The findings revealed that: 1) The Current state was at a moderate level while the desirable state was at the highest level; the highest priority needs were problem-solving planning ($PNI_{Modified}$ = 0.576) and the gamification component ($PNI_{Modified}$ = 0.755); mathematical problem-solving skills consisted of 4 main components, and the learning model consisted of 3 main components; 2) The Developed model comprised 6 components, including five learning activities and a six-step learning process, with pilot efficiency E_1/E_2 = 88.73/86.78, exceeding the 80/80 criterion; and 3) For the effectiveness study with 45 students, post-test scores were significantly higher than pre-test scores at the .01 level (t = 23.95, df = 44); E_1/E_2 = 88.08/86.97; effect size Cohen's d = 3.57 indicating a huge effect; Normalized Gain $\langle g \rangle$ = 0.80; Effectiveness Index = 0.77; Mastery Rate = 100.00%; and student satisfaction was at the highest level ($\bar{x}$ = 4.71).

Keywords: Open Approach, Adaptive Learning, Gamification, Mathematical Problem-Solving Skills

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skill) ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมรรถนะลำดับต้นที่จำเป็นต่อการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับพลวัตของสังคมอนาคต องค์การโออีซีดี (OECD, 2018) และรายงาน Future of Jobs ขององค์การเวิลด์อีโคโนมิกฟอรัม (World Economic Forum, 2020) ระบุว่าทักษะการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อนและการคิดวิเคราะห์เป็นสมรรถนะที่องค์กรทั่วโลกต้องการมากที่สุด ประเทศไทยได้กำหนดให้การแก้ปัญหาเป็นหนึ่งในห้าทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560) อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงประจักษ์สะท้อนช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริง รายงาน PISA 2022 ระบุว่า นักเรียนไทยอายุ 15 ปี มีคะแนนเฉลี่ยคณิตศาสตร์ 394 คะแนน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโออีซีดี (472 คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีนักเรียนเพียงร้อยละ 32 ที่บรรลุระดับความสามารถพื้นฐาน (OECD, 2023) สอดคล้องกับผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2566 ที่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยคณิตศาสตร์เพียง 29.96 คะแนนจาก 100 คะแนน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2567) ปัญหารุนแรงยิ่งขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนกว่า 15,000 แห่ง เนื่องจากเผชิญข้อจำกัดด้านครูที่ไม่จบตรงสาขา การขาดแคลนสื่อนวัตกรรม ความหลากหลายของพื้นฐานผู้เรียน และทัศนคติเชิงลบต่อคณิตศาสตร์ของนักเรียน

การแก้ปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการแนวคิดที่ตอบโจทย์ครอบคลุมทุกมิติ การเรียนรู้แบบเปิด (Open Approach) ซึ่งใช้สถานการณ์ปัญหาปลายเปิดที่มีวิธีแก้และคำตอบหลากหลายช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2557); (Becker, J. P. & Shimada, S., 1998) การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive Learning) ปรับเนื้อหา ระดับความยาก ลำดับการเรียนรู้ และการให้ข้อมูลป้อนกลับให้สอดคล้องกับความสามารถและความก้าวหน้าของผู้เรียนแต่ละคน โดยอาศัยการวินิจฉัยผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562) และเกมมิฟิเคชัน (Gamification) ใช้องค์ประกอบของเกม เช่น การสะสมแต้ม ตราสัญลักษณ์ ระดับขั้น กระดานจัดอันดับ และภารกิจท้าทาย มาประยุกต์ในบริบทที่ไม่ใช่เกม เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจภายในและการมีส่วนร่วมเชิงรุก (Deterding, S. et al., 2011) ผลการวิเคราะห์อภิมานของ Sailer, M. & Homner, L. พบว่า เกมมิฟิเคชันส่งผลบวกต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ทั้งด้านปัญญา (g = 0.49) แรงจูงใจ (g = 0.36) และพฤติกรรม (g = 0.25) (Sailer, M. & Homner, L., 2020)

เมื่อพิจารณางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ในบริบทของไทย การเรียนรู้แบบเปิดได้รับการศึกษาและพัฒนาเพื่อส่งเสริมกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในระดับโรงเรียนมาอย่างต่อเนื่อง (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2557) ขณะที่การนำแนวคิดอื่นมาใช้ก็ปรากฏอยู่บ้าง เช่น งานวิจัยของ ภัทรจิตรา แสงสุข ที่ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย และพบว่าสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ แต่เป็นการมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าทักษะการแก้ปัญหาโดยตรง (ภัทรจิตรา แสงสุข, 2564) ส่วนในระดับสากล มีงานวิจัยของ Bennani, S. et al. ที่ชี้ว่า การออกแบบเกมมิฟิเคชันแบบปรับตัวรายบุคคลมีแนวโน้มส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม แต่ส่วนใหญ่ยังจำกัดอยู่ในบริบทการเรียนแบบอีเลิร์นนิง (Bennani, S. et al., 2022) ทั้งนี้ งานที่ผ่านมาส่วนใหญ่ยังเป็นการใช้แนวคิดแยกส่วน และยังไม่ได้เชื่อมโยงการใช้สถานการณ์ปัญหาปลายเปิดเข้ากับการเรียนรู้เชิงปรับตัวและเกมมิฟิเคชันเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาในห้องเรียนจริงของโรงเรียนขนาดเล็ก

ทั้งนี้ ช่องว่างเชิงวิชาการที่สำคัญ คือ การใช้การเรียนรู้แบบเปิดเพียงลำพัง แม้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดได้หลากหลาย (Becker, J. P. & Shimada, S., 1998) แต่ในห้องเรียนที่ผู้เรียนมีพื้นฐานแตกต่างกันมาก นักเรียนที่มีความสามารถต่ำอาจไม่สามารถเริ่มต้นแก้ปัญหาปลายเปิดได้ด้วยตนเอง หากขาดระบบช่วยเสริม (Scaffolding) ที่ปรับตามระดับความสามารถรายบุคคลตามแนวคิดพื้นที่รอยต่อพัฒนาการ (Vygotsky, L. S., 1978) ขณะที่การใช้เกมมิฟิเคชันเพียงลำพัง แม้ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม แต่ผลการวิเคราะห์อภิมานของ Sailer, M. & Homner, L. แสดงให้เห็นว่า ขนาดอิทธิพลต่อผลด้านพุทธิพิสัยยังอยู่ในระดับปานกลางและแปรผันตามลักษณะการออกแบบ (Sailer, M. & Homner, L., 2020) กล่าวคือ หากไม่ได้ผูกกับสถานการณ์ปัญหาที่ท้าทายการคิดและกระบวนการแก้ปัญหาที่ชัดเจน ก็อาจส่งผลต่อความสนุกมากกว่าการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างลึกซึ้ง ยิ่งเมื่อประกอบกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่จบตรงสาขา สื่อนวัตกรรมมีจำกัด และผู้เรียนคละชั้นคละความสามารถ จึงทำให้แนวทางเดี่ยว ๆ ยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับทักษะการแก้ปัญหาได้อย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่นำแนวคิดเหล่านี้ไปใช้แยกจากกันหรือบูรณาการเพียงสองแนวคิด เช่น การใช้วิธีการแบบเปิดร่วมกับแนวคิดอื่นในการพัฒนาการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ หรือการประยุกต์ใช้เกมมิฟิเคชันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขณะที่งานวิจัยที่บูรณาการการเรียนรู้เชิงปรับตัวเข้ากับเกมมิฟิเคชันส่วนใหญ่ดำเนินการกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาหรือในบริบทต่างประเทศที่อาศัยระบบปัญญาประดิษฐ์ จึงยังไม่มีงานวิจัยในประเทศไทยที่บูรณาการทั้งสามแนวคิดนี้เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบในบริบทโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการสอนแบบรวมชั้น ซึ่งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความหลากหลายของศักยภาพผู้เรียนสูง อันเป็นช่องว่างที่งานวิจัยนี้มุ่งเติมเต็ม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย

3. เพื่อประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) แบ่งเป็น 3 ระยะ แต่ละระยะประกอบด้วย กลุ่มเป้าหมายและเกณฑ์การเลือก เครื่องมือและผลการตรวจสอบคุณภาพ การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และองค์ประกอบของรูปแบบ

ผู้ให้ข้อมูลเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ (ประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป) 30 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 30 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือมีความเชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตรศึกษา หลักสูตรและการสอน หรือการวัดและประเมินผล) เครื่องมือ ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ (มาตราส่วน 5 ระดับ) และแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC ≥ 0.50) และหาค่าความเชื่อมั่นก่อนใช้ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้

ดำเนินการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ ศึกษาเอกสาร ออกแบบรูปแบบและเอกสารประกอบ ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (เกณฑ์เดียวกับระยะที่ 1) ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ทดลองนำร่องกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน และปรับปรุงให้สมบูรณ์ เครื่องมือตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเป็นแบบประเมินมาตราส่วน 5 ระดับ 3 ด้าน (ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง) วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 ตามเกณฑ์ 80/80 ค่าพัฒนาการสัมพัทธ์ และอัตราการบรรลุเกณฑ์

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบ

ระยะนี้ใช้แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง แบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (One-Group Pretest-Posttest Design) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 ของโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนแบบรวมชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนบ้านตรอกแค จำนวน 45 คน จำแนกเป็นนักเรียนชาย 21 คน และนักเรียนหญิง 24 คน ซึ่งเป็นจำนวนนักเรียนทั้งหมดในระดับชั้นเป้าหมายของโรงเรียน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกโรงเรียนตามคุณสมบัติ 5 ประการ ได้แก่ 1) เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 2) จัดการเรียนการสอนแบบรวมชั้น 3) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์เฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 4) มีครูผู้สอนคณิตศาสตร์ และ 5) ผู้บริหารและครูยินยอมให้ความร่วมมือในการวิจัย ซึ่งได้โรงเรียนบ้านตรอกแค จากนั้นจึงใช้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 ทั้งหมดของโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จึงเป็นจำนวนนักเรียนทั้งหมดในระดับชั้นเป้าหมาย มิได้มาจากการคำนวณด้วยการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (Power Analysis)

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดโครงสร้างและนิยามเชิงปฏิบัติการ ยกร่างเครื่องมือ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าคุณภาพก่อนปรับปรุงให้สมบูรณ์ โดยเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 3 ประกอบด้วย 4 ชุด ได้แก่ 1) แบบทดสอบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้านตามกระบวนการแก้ปัญหา (Polya, G., 2004) ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่า IOC = 0.67 - 1.00 (เฉลี่ย 0.89) ค่าความยาก 0.30 - 0.77 ค่าอำนาจจำแนก 0.20 - 0.63 และค่าความเชื่อมั่น KR-20 = 0.87 2) แบบประเมินทักษะการแก้ปัญหา (Analytic Rubric) 4 องค์ประกอบหลัก 15 ทักษะย่อย (S1 - S15) คะแนน 0 - 3 รวม 45 คะแนน ค่า IOC = 0.80 - 1.00 (เฉลี่ย 0.92) Inter-rater Reliability = 0.87 ($p < .01$) 3) แบบทดสอบย่อยประจำแผน 24 ชุด ชุดละ 5 ข้อ ค่า IOC = 0.67 - 1.00 (เฉลี่ย 0.88) KR-20 เฉลี่ย 0.81 และ 4) แบบประเมินความพึงพอใจ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ 5 ด้าน ค่า IOC = 0.67 - 1.00 (เฉลี่ย 0.91) ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha = 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) ด้วยแบบทดสอบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ จากนั้นจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 แผน รวม 24 คาบ คาบละ 60 นาที เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้สอนเอง ระหว่างการทดลองมีการเก็บคะแนนจากแบบทดสอบย่อยประจำแผนเพื่อใช้ในการหาค่าประสิทธิภาพของกระบวนการ เมื่อสิ้นสุดการทดลองจึงทดสอบหลังเรียน (Posttest) ด้วยแบบทดสอบฉบับเดียวกัน พร้อมทั้งให้นักเรียนตอบแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ตามลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 ตามเกณฑ์ 80/80 ค่าพัฒนาการสัมพัทธ์ $\langle g \rangle$ อัตราการบรรลุเกณฑ์ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) สถิติทดสอบที (Dependent t-test) และขนาดอิทธิพล Cohen's d

ผลการวิจัย

การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ได้แก่ ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และองค์ประกอบของรูปแบบ ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ และผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้

สภาพปัจจุบันด้านทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์จากความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, S.D. = 0.42) และจากความคิดเห็นของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.65, S.D. = 0.38) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.31) สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบการเรียนรู้จากความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับปานกลาง และจากความคิดเห็นของนักเรียนอยู่ในระดับน้อย ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการแก้ปัญหา พบว่า ด้านการวางแผนแก้ปัญหามีค่าดัชนี ($PNI_{Modified}$) สูงสุด ส่วนด้านองค์ประกอบรูปแบบการเรียนรู้ พบว่า ด้านเกมมิฟิเคชันมีค่า ($PNI_{Modified}$) สูงสุด

การสังเคราะห์เอกสารและตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบองค์ประกอบของทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การทำความเข้าใจปัญหา (S1 - S5, 5 องค์ประกอบย่อย) 2) การวางแผนแก้ปัญหา (S6 - S9, 4 องค์ประกอบย่อย) 3) การคิดคำนวณและให้เหตุผล (S10 - S12, 3 องค์ประกอบย่อย) และ 4) การตรวจสอบคำตอบและประเมินผล (S13 - S15, 3 องค์ประกอบย่อย) และองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ 3 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การเรียนรู้แบบเปิด (6 องค์ประกอบย่อย) 2) การเรียนรู้เชิงปรับตัว (5 องค์ประกอบย่อย) และ 3) เกมมิฟิเคชัน (9 องค์ประกอบย่อย) ทุกองค์ประกอบผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ขององค์ประกอบทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และองค์ประกอบรูปแบบการเรียนรู้ จากความคิดเห็นของครูผู้สอน (n = 30)

องค์ประกอบ	D	I	$PNI_{Modified}$	อันดับ
องค์ประกอบทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์				
1. การวางแผนแก้ปัญหา	3.04	4.79	0.576	1
2. การทำความเข้าใจปัญหา	3.10	4.77	0.539	2
3. การคิดคำนวณและให้เหตุผล	3.15	4.84	0.537	3
4. การตรวจสอบคำตอบและประเมินผล	3.31	4.86	0.468	4
องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้				
1. องค์ประกอบเกมมิฟิเคชัน	2.78	4.88	0.755	1
2. การเรียนรู้เชิงปรับตัว	2.90	4.87	0.679	2
3. การเรียนรู้แบบเปิด	3.18	4.85	0.525	3

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการวางแผนแก้ปัญหามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.576) รองลงมา คือ ด้านการทำความเข้าใจปัญหา ($PNI_{Modified}$ = 0.539) ด้านการคิดคำนวณและให้เหตุผล ($PNI_{Modified}$ = 0.537) และด้านการตรวจสอบคำตอบและประเมินผล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.468)

ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ พบว่า องค์ประกอบ เกมมิฟิเคชันมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.755) รองลงมา คือ องค์ประกอบการเรียนรู้เชิงปรับตัว ($PNI_{Modified}$ = 0.679) และองค์ประกอบการเรียนรู้แบบเปิด มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.525) ผลดังกล่าวสะท้อนช่องว่างที่ชัดเจนระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จึงเป็นที่มาของการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในระยะที่ 2 ต่อไป

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้น เรียกว่า รูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ แนวคิด และทฤษฎีพื้นฐาน ได้แก่ Constructivism, Open Approach, Adaptive Learning, Gamification, Problem

Solving และ Cognitive Load Theory 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ 4 องค์ประกอบหลัก 15 ทักษะย่อย 3) กิจกรรมการเรียนรู้ O-M-E-G-A ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การออกแบบปัญหาเปิด การสำรวจหลายเส้นทาง การสร้างแรงจูงใจด้วยเกมมิฟิเคชัน ระบบปรับตัวตามศักยภาพ การประเมินและสะท้อนคิด 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ S.O.L.V.E.D. ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน (รวม 60 นาทีต่อคาบ) ได้แก่ ตั้งโจทย์ เปิดโจทย์ เชื่อมความคิด ออกแบบเส้นทาง ลงมือทำ ค้นพบความรู้ 5) การวัดและประเมินผล ใช้เครื่องมือประเมิน 4 ชุด พร้อมระบบสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียน และ 6) ผลลัพธ์การเรียนรู้ คือ ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนที่พัฒนาสูงขึ้นผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.21) และเมื่อนำรูปแบบไปทดลองนำร่องกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดลองนำร่องของรูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน (n = 30)

ตัวชี้วัด	ผลที่ได้	เกณฑ์
1. ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2	88.73/86.78	≥ 80/80
2. ค่าพัฒนาการสัมพัทธ์ $\langle g \rangle$	0.75 (ระดับสูง)	≥ 0.70
3. อัตราการบรรลุเกณฑ์ (Mastery Rate)	ร้อยละ 100.00 (30/30 คน)	≥ ร้อยละ 80
4. คุณภาพของรูปแบบ (ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน)	ระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ	ระดับมาก

จากตารางที่ 2 ผลการทดลองนำร่องผ่านเกณฑ์ทุกตัวชี้วัด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบมีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ทั้งในกระบวนการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของรูปแบบในระดับสูง สะท้อนถึงความเหมาะสมของโครงสร้างและกระบวนการจัดการเรียนรู้ จึงนำรูปแบบไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงในระยะที่ 3 ต่อไป

3. ผลการประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน การประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่างนักเรียน 45 คน เป็นเวลา 8 สัปดาห์ 24 คาบเรียน ได้ผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 (n = 45)

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	45	13.71	3.17	23.95**	< .01
หลังเรียน	45	26.09	1.94		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, df = 44, คะแนนเต็ม 30 คะแนน

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นช่วยยกระดับทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน สะท้อนถึงพัฒนาการที่เกิดขึ้นจริงจากการเรียนรู้ตามกระบวนการของรูปแบบ

ตารางที่ 4 สรุปผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน (n = 45)

ตัวชี้วัด	ผลที่ได้	เกณฑ์
1. ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2	88.08/86.97	≥ 80/80
2. ขนาดอิทธิพล Cohen's d	3.57 (ระดับสูงมาก)	≥ 0.80
3. ค่าพัฒนาการสัมพัทธ์ $\langle g \rangle$	0.80 (ระดับสูง)	≥ 0.70
4. ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)	0.77	≥ 0.50
5. อัตราการบรรลุเกณฑ์ (Mastery Rate)	ร้อยละ 100.00 (45/45 คน)	≥ ร้อยละ 80
6. ความพึงพอใจของนักเรียน	$\bar{X}$ = 4.71 (ระดับมากที่สุด)	≥ 3.51

จากตารางที่ 4 รูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชันผ่านเกณฑ์ทุกตัวชี้วัด ขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับมหาศาล (Huge Effect) สะท้อนว่ารูปแบบมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในระดับสูงสุดที่อาจเกิดขึ้นได้ในงานวิจัยทางการศึกษา และนักเรียนทุกคนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

การประเมินทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ทั้ง 15 ทักษะย่อย พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวม $\bar{X}$ = 39.76 (S.D. = 3.03) จากคะแนนเต็ม 45 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 88.36 จำแนกเป็น 1) การทำความเข้าใจปัญหา (S1 - S5) เฉลี่ย 2.70 (ร้อยละ 89.93) 2) การวางแผนแก้ปัญหา (S6 - S9) เฉลี่ย 2.67 (ร้อยละ 88.95) 3) การคิดคำนวณและให้เหตุผล (S10 - S12) เฉลี่ย 2.62 (ร้อยละ 87.44) และ 4) การตรวจสอบคำตอบและประเมินผล (S13 - S15) เฉลี่ย 2.56 (ร้อยละ 85.33)

ความพึงพอใจของนักเรียนต่อรูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสื่อและระบบเกมมิฟิเคชันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.78) รองลงมา คือ ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.72) ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ($\bar{X}$ = 4.71) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.68) และด้านบทบาทของผู้สอน ($\bar{X}$ = 4.45) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย มีผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ประการ โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อยืนยันความสอดคล้องและอธิบายปรากฏการณ์ที่ค้นพบ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนช่องว่างที่ชัดเจนระหว่างความเป็นจริงกับความคาดหวัง โดยด้านการวางแผนแก้ปัญหาและองค์ประกอบเกมมิฟิเคชันมีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่ยังเน้นการสอนแบบบรรยายและขาดนวัตกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วม ประกอบกับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายอยู่ในขั้น Concrete Operational Stage ของ Piaget, J. จึงมีข้อจำกัดในการคิดเชิงนามธรรมและการวางแผนแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Piaget, J., 1972) ที่สำคัญ ช่องว่างดังกล่าวสอดคล้องกับสภาพงานวิจัยที่ผ่านมาในบริบทโรงเรียนขนาดเล็กของไทย ซึ่งส่วนใหญ่นำการเรียนรู้แบบเปิดหรือเกมมิฟิเคชันไปใช้อย่างแยกส่วน กล่าวคือ การเรียนรู้แบบเปิดได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่อง (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2557) ขณะที่การประยุกต์เกมมิฟิเคชันมักมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าทักษะการแก้ปัญหาโดยตรง (ภัทรจิตรา แสงสุข, 2564) การที่ด้านการวางแผนแก้ปัญหาและองค์ประกอบเกมมิฟิเคชันมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชี้ว่าการใช้แนวทางเดี่ยว ๆ ยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนที่มีพื้นฐานหลากหลายในชั้นเรียนรวมและสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบที่บูรณาการทั้งสามแนวคิดเข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Polya, G. ที่ระบุว่า ทักษะการแก้ปัญหาเป็นสมรรถนะที่พัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนอย่างเป็นระบบ (Polya, G., 2004)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นบูรณาการแนวคิดสามด้านอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การเรียนรู้แบบเปิดที่ใช้ปัญหาปลายเปิดกระตุ้นการคิดหลากหลาย การเรียนรู้เชิงปรับตัวที่ปรับเนื้อหาตามศักยภาพรายบุคคล และเกมมิฟิเคชันที่สร้าง

แรงจูงใจผ่านกลไกของเกม จุดเด่นสำคัญ คือ การออกแบบให้ทั้งสามแนวคิดเสริมจุดอ่อนของกันและกัน กล่าวคือ ระบบปรับตัวและบัตรคำใบ้ (Guided Adaptive System) ช่วยลดข้อจำกัดของการเรียนรู้แบบเปิดที่นักเรียนพื้นฐานอ่อนอาจเริ่มต้นแก้ปัญหาไม่ได้ ขณะที่การผูกกลไกเกมมิฟิเคชันเข้ากับสถานการณ์ปัญหาที่ท้าทายกระบวนการคิด ช่วยให้เกมมิฟิเคชันส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา มิใช่เพียงสร้างความสนุก ผลการทดลองนำร่อง พบว่า รูปแบบมีค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 = 88.73/86.78 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 และมีค่าพัฒนาการสัมพัทธ์ $\langle g \rangle$ = 0.75 ในระดับสูง ความสำเร็จในขั้นทดลองนำร่องนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Joyce, B. R. et al. ที่ระบุว่า รูปแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องมีฐานทฤษฎีที่ชัดเจน กระบวนการที่เป็นระบบ และการประเมินผลที่ต่อเนื่อง (Joyce, B. R. et al., 2015) ตลอดจนสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker, J. P. & Shimada, S. ที่เสนอการใช้ปัญหาปลายเปิดในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ (Becker, J. P. & Shimada, S., 1998) และงานวิจัยของ Bennani, S. et al. ที่พบว่า การออกแบบเกมมิฟิเคชันแบบปรับตัวที่เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Bennani, S. et al., 2022) การบูรณาการทั้งสามแนวคิดในบริบทโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการสอนแบบรวมชั้นจึงเป็นส่วนต่อยอดจากงานที่ผ่านมาซึ่งมักบูรณาการเพียงสองแนวคิดหรือดำเนินการในบริบทที่ต่างออกไป

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

ผลการประเมินประสิทธิผลกับกลุ่มตัวอย่าง 45 คน พบว่า รูปแบบมีค่าขนาดอิทธิพล Cohen's d = 3.57 อยู่ในระดับมหาศาล (Huge Effect) ค่าพัฒนาการสัมพัทธ์ $\langle g \rangle$ = 0.80 อยู่ในระดับสูง และดัชนีประสิทธิผล E.I. = 0.77 (Sawilowsky, S. S., 2009) แสดงว่า รูปแบบมีประสิทธิผลในการส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการออกแบบชุดปัญหาปลายเปิด 3 ระดับ ร่วมกับบัตรคำใบ้ (Hint Cards) 3 ระดับ ที่ทำหน้าที่เป็นระบบนั่งร้าน (Scaffolding) ให้นักเรียนทุกระดับความสามารถได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม สอดคล้องกับทฤษฎีพื้นที่รอยต่อพัฒนาการ (Zone of Proximal Development) ของ Vygotsky, L. S. ที่ว่า ผู้เรียนพัฒนาได้ดีที่สุดเมื่อได้รับการช่วยเหลือที่เหมาะกับระดับความสามารถ (Vygotsky, L. S., 1978) และสอดคล้องกับการวิเคราะห์อภิมานของ Ma, W. et al.; Sailer, M. & Homner, L. ที่พบว่า ระบบการเรียนรู้แบบปรับตัวและเกมมิฟิเคชันส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Ma, W. et al., 2014); (Sailer, M. & Homner, L., 2020) อย่างไรก็ตาม ค่า d = 3.57 ที่พบในงานวิจัยนี้สูงกว่าเกณฑ์สากลมาก จึงยืนยันว่ารูปแบบการเรียนรู้ แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชันมีประสิทธิผลสูงในบริบทการวิจัยนี้

นอกจากนี้ ความพึงพอใจของนักเรียนที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71) สะท้อนว่ารูปแบบตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจของผู้เรียนได้ดี สอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของ Deci, E. L. & Ryan, R. M. ที่อธิบายว่า การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ (ความสามารถ ความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ทางสังคม) จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายใน และความพึงพอใจสูง (Deci, E. L. & Ryan, R. M., 2000) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kapp, K. M. ที่เสนอว่า การออกแบบ เกมมิฟิเคชันสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของผู้เรียน (Kapp, K. M., 2012)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้สรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันของทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยความต้องการจำเป็นสูงสุดอยู่ที่ด้านการวางแผนแก้ปัญหาและองค์ประกอบเกมมิฟิเคชัน ผู้วิจัยจึงพัฒนา “รูปแบบการเรียนรู้แบบเปิดเชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชัน” ที่บูรณาการการเรียนรู้แบบเปิด การเรียนรู้เชิงปรับตัว และเกมมิฟิเคชัน

เข้าด้วยกัน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ กิจกรรมการเรียนรู้ O-M-E-G-A จำนวน 5 ด้าน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ S.O.L.V.E.D. จำนวน 6 ขั้นตอน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อนำไปประเมินประสิทธิผลกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า รูปแบบมีค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 = 88.08/86.97 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 นักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพล (Cohen's d) = 3.57 ค่าพัฒนาการสัมพัทธ์ $\langle g \rangle$ = 0.80 ดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.77 อัตราการบรรลุเกณฑ์ร้อยละ 100.00 และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่ารูปแบบมีประสิทธิผลในการส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และช่วยลดข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนแบบรวมชั้นได้อย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยดังกล่าว ครูผู้สอนสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ทันที โดยเน้นการใช้สถานการณ์ปัญหาปลายเปิดที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงร่วมกับบัตรคำใบ้ 3 ระดับ เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนตามศักยภาพ ส่วนผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนงบประมาณ สื่อ และการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อขยายผลการนำรูปแบบไปใช้ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรนำรูปแบบไปทดลองใช้กับผู้เรียนในระดับชั้นอื่น ศึกษาเปรียบเทียบกับการจัดการเรียนรู้แบบปกติโดยใช้แบบแผนการวิจัยที่มีกลุ่มควบคุม ตลอดจนพัฒนาต่อยอดสู่ระบบการเรียนรู้เชิงปรับตัวด้วยเกมมิฟิเคชันบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สามารถปรับตัวได้โดยอัตโนมัติ

เอกสารอ้างอิง

ภัทรจิตรา แสงสุข. (2564). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายที่มีความยึดมั่นผูกพันในการเรียนรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2557). กระบวนการแก้ปัญหาในคณิตศาสตร์ระดับโรงเรียน. ขอนแก่น: ศูนย์วิจัยคณิตศาสตรศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2567). ค่าสถิติพื้นฐานระดับเขตพื้นที่ ของผลการทดสอบ O-NET ชั้น ป.6. เรียกใช้เมื่อ 24 พฤษภาคม 2569 จาก https://shorturl.asia/i2KCr

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). คู่มือการใช้หลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) คณิตศาสตร์ประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Becker, J. P. & Shimada, S. (1998). The open-ended approach: A new proposal for teaching mathematics. Reston, VA: National Council of Teachers of Mathematics.

Bennani, S. et al. (2022). Adaptive gamification in e-learning: A literature review and future challenges. Computer Applications in Engineering Education, 30(2), 628-642.

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.

Deterding, S. et al. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining gamification. In Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments (pp. 9-15). New York: ACM Press.

Joyce, B. R. et al. (2015). Models of teaching. (9th ed.). Boston: Pearson.

Kapp, K. M. (2012). The gamification of learning and instruction: Game-based methods and strategies for training and education. Hoboken, NJ: Wiley.

Ma, W. et al. (2014). Intelligent tutoring systems and learning outcomes: A meta-analysis. Journal of Educational Psychology, 106(4), 901-918.

OECD. (2018). The Future of Education and Skills: Education 2030. Paris: OECD Publishing.

_____. (2023). PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education. Paris: OECD Publishing.

Piaget, J. (1972). The psychology of the child. New York: Basic Books.

Polya, G. (2004). How to solve it: A new aspect of mathematical method. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Sailer, M. & Homner, L. (2020). The gamification of learning: A meta-analysis. Educational Psychology Review, 32(1), 77-112.

Sawilowsky, S. S. (2009). New effect size rules of thumb. Journal of Modern Applied Statistical Methods, 8(2), 597-599.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes. Cambridge, MA: Harvard University Press.

World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. Geneva: World Economic Forum.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 147-158

บทความวิจัย

กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ของโรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร*

STRATEGIES OF LEARNING MANAGEMENT ANCIENT CITY OF WIANG SA LEARNING RESOURCE OF WIENGSA SCHOOL UNDER SURATTHANI CHUMPHON SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

จรณชัย ศรีประดิษฐ, อนุ เจริญวงศ์ระยับ*, ญาณิศา บุญจิตร์
Charonchai Sripradit, Anu Jarernvongrayab*, Yanisa Boonchit
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี สุราษฎร์ธานี ประเทศไทย
Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University, Suratthani, Thailand
*Corresponding author E-mail: anu.jar@sru.ac.th
*Tel: 088-784-3587

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสร้างกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ของโรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และ 2) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับการยกร่างกลยุทธ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถานศึกษา จำนวน 21 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับการประเมินกลยุทธ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านภายนอก จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนภาพ School Model Canvas และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู มุ่งเน้นการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง 2) ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรและสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือ และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นการจัดทำกรอบหลักสูตรบูรณาการควบคู่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 2) ผลการประเมินกลยุทธ์จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า กลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) และมีความเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) สรุปได้ว่ากลยุทธ์ดังกล่าวผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบทิศทางในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนร่วมกับทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การบริหารการจัดการเรียนรู้, การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้, แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ

Abstract

This study aimed to: 1) Analyze the environment and formulate learning management strategies for the Ancient City of Wiang Sa Learning Resource at Wiengsa School under The Secondary Educational

*Received May 21, 2026; Revised June 19, 2026; Accepted July 21, 2026

Service Area Office Suratthani Chumphon; and 2) Evaluate the feasibility and utility of the developed strategies. Informants for strategy drafting consisted of 21 internal experts, while those for strategy evaluation comprised 5 external specialists. The research instruments included the School Model Canvas and evaluation forms. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that: 1) The developed learning management strategies comprised three core strategies: 1) Teacher promotion and development emphasizing a mentoring system; 2) Learning management support focusing on resource administration and collaborative network creation; and 3) The learning process focusing on an integrated curriculum framework coupled with active learning; and 2) The expert evaluation indicated that the strategies possessed the highest level of practical feasibility ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) and the highest level of utility to the educational institution ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00). In conclusion, these strategies were evaluated by experts as having the highest levels of feasibility and utility, were appropriate to the school context, and can serve as a practical framework for enhancing learner quality through local cultural capital.

Keywords: Learning Management Administration, Resource-Based Learning Management, Ancient City of Wiang Sa Learning Resource

บทนำ

ทิศทางการจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อเชื่อมโยงความรู้ในห้องเรียนเข้ากับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542); (มารุต พัฒผล, 2565) ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอาศัยกลไกของการบริหารการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Administration) ในฐานะที่เป็นกระบวนการเชิงระบบที่สถานศึกษาใช้ในการวางแผน จัดองค์กร ส่งเสริม และสนับสนุนทรัพยากรเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การบริหารการจัดการเรียนรู้จึงถือเป็นขอบเขตและโครงสร้างหลักในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (ปณตนนท์ เถียรประภากุล, 2559) โดยเฉพาะในบริบทของการเรียนรู้ยุคดิจิทัลที่ผู้สอนต้องพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ และการวัดประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2563)

อย่างไรก็ตาม จากสภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม ซึ่งพบว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังประสบปัญหาในการนำแหล่งเรียนรู้ภายนอกหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการสู่ห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุสำคัญเกิดจากการที่สถานศึกษาขาดการกำหนดกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนที่จะทำหน้าที่เป็นโครงสร้างรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้ครูผู้สอนขาดความมั่นใจและขาดการสนับสนุนทางวิชาการที่จำเป็น การขาดกลยุทธ์การบริหารจัดการที่รอบด้านและเป็นระบบนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่มีศักยภาพสูงมักถูกนำมาใช้เพียงเพื่อการทัศนศึกษาขั้นพื้นฐาน แทนที่จะถูกนำมาใช้เป็นฐานในการสร้างองค์ความรู้เชิงลึกและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง (สฤษดิ์ วิวาสุข และคณะ, 2565)

บริบทปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนในการดำเนินงานของโรงเรียนเวียงสระ ซึ่งแม้จะตั้งอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมสูง จากการสำรวจสภาพบริบทเบื้องต้นของสถานศึกษา พบปรากฏการณ์ความขัดแย้งเชิงบริบท กล่าวคือ แม้แหล่งเรียนรู้จะมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง แต่สภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ของกลุ่มครูผู้สอนโรงเรียนเวียงสระกลับอยู่ในระดับน้อย สภาพปัญหาของกลุ่มเป้าหมายนี้มีสาเหตุหลักมาจากมิติด้านการบริหารจัดการที่ยังไม่เอื้ออำนวย อาทิ การขาดระบบสนับสนุนด้านงบประมาณและสื่อการเรียนรู้ที่ชัดเจนสำหรับการจัดการเรียนรู้ภาคสนาม รวมถึงการขาดโครงสร้างการนิเทศที่เป็นระบบพี่เลี้ยง ที่คอยช่วยชี้แนะแนวทางการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในพื้นที่จริง สะท้อนให้เห็นว่าความต้องการที่แท้จริง คือ การมีกลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับครูผู้สอน

จากสภาพปัญหาของกลุ่มครูผู้สอนที่กล่าวมา สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบท เพื่อแก้ไขช่องโหว่ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด School Model Canvas (SMC) ซึ่งประยุกต์มาจากแนวคิดแบบจำลองธุรกิจ (Business Model Canvas) (Osterwalder, A. & Pigneur, Y., 2010) มาใช้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา เนื่องจาก SMC เป็นเครื่องมือที่สามารถแจกแจงโครงสร้างความสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคล กิจกรรมหลัก การสนับสนุนงบประมาณ และการสร้างคุณค่า (Value Proposition) ของการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและครบถ้วนทุกมิติ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งมั่นที่จะวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและพัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ของโรงเรียนเวียงสระ โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาที่ช่วยยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสร้างกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระของโรงเรียนเวียงสระ
2. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระของโรงเรียนเวียงสระ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ของโรงเรียนเวียงสระ ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะหลัก ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสร้างกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participative Approach) ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและยกร่างกลยุทธ์

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิภายในโรงเรียนเวียงสระ จำนวน 21 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร จำนวน 5 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน และตัวแทนครูที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ผ่านแหล่งเรียนรู้ จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แผนภาพ SMC และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ที่ผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการสร้างกลยุทธ์ ผู้วิจัยจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่วมกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยมีกระบวนการวิเคราะห์และสร้างกลยุทธ์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) นำข้อมูลฐานด้านความพร้อมของแหล่งเรียนรู้และสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

2. การประยุกต์ใช้ School Model Canvas (SMC) เพื่อสร้างกลยุทธ์ นำองค์ประกอบการบริหารการจัดการเรียนรู้ 3 ด้าน (ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู ด้านการสนับสนุน และด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้) มาออกแบบความสัมพันธ์เชิงระบบผ่านโครงสร้าง 4 มิติ 10 องค์ประกอบของ SMC

3. การยกร่างกลยุทธ์ (Strategy Drafting) นำข้อมูลที่ผ่านการสังเคราะห์จากแผนภาพ SMC ทั้ง 3 ด้าน มายกร่างเป็นโครงสร้างกลยุทธ์ฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและแผนภาพ SMC มาจัดหมวดหมู่และเรียบเรียงเป็นร่างกลยุทธ์

ระยะที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์

การออกแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและ SMC) ในการประเมินกลยุทธ์และการบริหารการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินกลยุทธ์ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Stufflebeam โดยเครื่องมือผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งร่างกลยุทธ์ พร้อมด้วยแบบประเมิน ให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกทั้ง 5 ท่าน เพื่อพิจารณาและประเมินคุณภาพในแต่ละองค์ประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด ดังนี้ 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับมาก 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด โดยกลยุทธ์ผ่านเกณฑ์เมื่อมีค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป และค่า S.D. ไม่เกิน 1 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ของโรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสร้างกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้

จากการนำข้อมูลสภาพความพร้อมของแหล่งเรียนรู้และสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) พบว่า สถานศึกษามีจุดแข็งและโอกาสในด้านความสมบูรณ์ของทุนทางวัฒนธรรมในระดับสูงสุด และมีปราชญ์ชุมชนที่พร้อมให้การสนับสนุน แต่มีจุดอ่อนในด้านกระบวนการนำมาใช้อย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถานศึกษาจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ School Model Canvas (SMC) เพื่อออกแบบความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างกลุ่มเป้าหมาย (WHO) ปัญหา (WHAT) กิจกรรม/เครือข่าย (HOW) และทรัพยากร (MONEY) โดยเริ่มจากการพิจารณา ในส่วนของ WHO ดังนี้

ครูกลุ่มไหน: ครู โรงเรียนเวียงสระ จำนวน 112 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

ครูกลุ่มที่ 1 ครูกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มครูกลุ่มที่ 1 จากครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการเรียนรู้ ตั้งแต่ 2.51 (อยู่ในระดับ ปานกลาง) ขึ้นไป

ครูกลุ่มที่ 2 ครูกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มครูกลุ่มที่ 2 จากครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการเรียนรู้ ตั้งแต่ 2.50 (อยู่ในระดับ น้อย) ลงมา

ครูกลุ่มไหนมาแก้ปัญหาเรื่องนี้ พิจารณาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

ครูกลุ่มที่ 1 ผู้แก้ปัญหา: คณะผู้บริหารในโรงเรียนเวียงสระ

ครูกลุ่มที่ 2 ผู้แก้ปัญหา: คณะผู้บริหารในโรงเรียนเวียงสระ และครูกลุ่มที่ครูที่มีประสบการณ์ (ครูกลุ่มที่ 1) มาเป็นพี่เลี้ยงในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ

ภายนอกหรือสื่ออื่น ๆ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบุคคล ปราชญ์ชุมชนผู้มีองค์ความรู้ในแหล่งเรียนรู้ จำนวน 5 คน ด้านสถานที่ แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ซึ่งจากการศึกษาสภาพแหล่งเรียนรู้พบว่า แหล่งเรียนรู้มีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้

แก้ปัญหาอะไร ผู้วิจัยได้แบ่งปัญหาออกเป็น 2 กลุ่ม ตามประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ของครูโรงเรียนเวียงสระ ดังนี้

ครูกลุ่มที่ 1 ครูกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้

ปัญหา: ครูที่มีการจัดการเรียนรู้แล้วแต่ยังไม่ได้ใช้เป็นระบบ ทั้งในด้านการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ประเด็นสำคัญ: ทำอย่างไรให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ฯ ให้เป็นระบบ

ครูกลุ่มที่ 2 ครูกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้

ปัญหา: ครูยังไม่เคยจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ

ประเด็นสำคัญ: ทำอย่างไรให้ครูนำแหล่งเรียนรู้ฯ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้

กิจกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู โดยผู้บริหารมีหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้วยการส่งเสริมละพัฒนาครูให้กับครูทั้ง 2 กลุ่ม

ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารมีหน้าที่ในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรมการพัฒนาปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน ครู ผู้บริหารและภาคีเครือข่าย

ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารมีหน้าที่ในการทำครูให้ครูทั้ง 2 กลุ่ม มีการการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

พันธมิตรภายนอกมาช่วยอย่างไร ปราชญ์ชุมชนในแหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระมาช่วยส่งเสริม ครูกลุ่มที่ 1 และกระตุ้นครูกลุ่มที่ 2 ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ

วัดอย่างไรว่าสำเร็จ ครูกลุ่มที่ 1 ครูกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ฯ ร้อยละ 80 มีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ฯ อย่างเป็นระบบ และครูกลุ่มที่ 2 ครูกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ฯ ร้อยละ 80 มีการนำแหล่งเรียนรู้ฯ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้

ทรัพยากรภายในมาช่วยอย่างไร ทรัพยากรบุคคล คณะผู้บริหารในโรงเรียนเวียงสระ มาช่วยครูกลุ่มที่ 1 ครูกลุ่มที่มีประสบการณ์ฯ ให้มีการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมากขึ้น และมาช่วยกระตุ้นครูกลุ่มที่ 2 ให้มีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ และครูกลุ่มที่ 1 มาช่วยเป็นพี่เลี้ยงในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระของครูกลุ่มที่ 2

รายจ่ายในการแก้ปัญหา งบประมาณที่ใช้จ่ายในกิจกรรม

รายได้ในการแก้ปัญหา เงินที่นำมาใช้จ่ายในการทำกิจกรรม

สังเคราะห์เป็น “กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ของโรงเรียนเวียงสระ” ซึ่งประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

กลยุทธ์หลักที่ 1 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู ที่มุ่งเน้นด้านการยกระดับสมรรถนะครูผู้สอนให้เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้และนวัตกร โดยมีมาตรการสำคัญ คือ การกำหนดคณะทำงานครูแกนนำ การจัดระบบพี่เลี้ยงคู่คิด เพื่อช่วยเหลือครูที่ยังไม่มีประสบการณ์ และการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยเป็นฐาน

การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ

5. กิจกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ	6. พันธมิตรภายนอกมาช่วยอย่างไร	4. แก้ปัญหาอะไร	2. ครูกลุ่มไหนมาแก้ปัญหาเรื่องนี้	1. ครูกลุ่มไหน
โครงการด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูฯ - การพัฒนาศักยภาพครูที่มีประสบการณ์ฯอย่างเป็นระบบ - เปิดโลกทัศน์เติมพลังสร้างทัศนคติเชิงบวกในการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ใกล้ตัว - ครูผู้สร้างการเรียนรู้จากรากฐานทาประวัติศาสตร์	ปราชญ์ชุมชนเมืองโบราณเวียงสระมาช่วยส่งเสริม ครูกลุ่มที่ 1 ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ฯ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	ครูกลุ่มที่ 1 ปัญหา : ครูมีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้แล้วแต่ยังไม่ได้ใช้เป็นระบบ ประเด็นสำคัญ : การส่งเสริมและพัฒนาครูจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ให้เป็นระบบ ครูกลุ่มที่ 2 ปัญหา : ครูไม่เคยจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ฯ ประเด็นสำคัญ : การส่งเสริมและพัฒนาครูให้นำแหล่งเรียนรู้ฯ มาใช้จัดการเรียนรู้	ครูกลุ่มที 1 ผู้แก้ปัญหา : คณะผู้บริหารในโรงเรียนเวียงสระ ครูกลุ่มที่ 2 ผู้แก้ปัญหา : คณะผู้บริหารและครูกลุ่มที่ 1 เป็นพี่เลี้ยง	ครูโรงเรียนเวียงสระจำนวน 112 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ครูกลุ่มที่ 1 ครูกลุ่มที่มีประสบการณ์ฯ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สังคมศึกษา และศิลปะ) จำนวน 21 คน ครูกลุ่มที่ 2 ครูกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ฯ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ สุขศึกษา การงานอาชีพ และแนะแนว) จำนวน 91 คน
7. วัดอย่างไรว่าสำเร็จ	8. ทรัพยากรภายในมาช่วยอย่างไร		3. ภายนอกหรือสื่ออื่น ๆ	
ครูกลุ่มที่ 1 ร้อยละ 80 มีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ฯ อย่างเป็นระบบ ครูกลุ่มที่ 2 ร้อยละ 80 มีการนำแหล่งเรียนรู้ฯ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้	บุคคล : แบ่ง 2 กลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนช่วยครูกลุ่มที่ 1 ครูกลุ่มที่ 1 ช่วยครูกลุ่มที่ 2 มีความพร้อมในการส่งเสริมและพัฒนาครูฯ		บุคคล : ปราชญ์ชุมชนในแหล่งเรียนรู้ฯ สถานที่ : แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ มีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับจัดการเรียนรู้	
9. รายจ่ายในการแก้ปัญหา			10. ที่มาของรายได้ในการแก้ปัญหา	

กลยุทธ์หลักที่ 1 การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ

- กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 การพัฒนาศักยภาพครูที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ
- กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ครูมีศักยภาพในการออกแบบและจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ภาพที่ 1 กลยุทธ์หลักที่ 1 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู

กลยุทธ์หลักที่ 2 ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นการจัดระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีมาตรการสำคัญ คือ การจัดทำชุดอุปกรณ์การเรียนรู้ภาคสนาม การจัดทำคลังข้อมูลดิจิทัล และการบูรณาการเครือข่ายความร่วมมือผ่าน MOU ร่วมกับปราชญ์ชุมชนและหน่วยงานที่ดูแลเมืองโบราณ



ภาพที่ 2 กลยุทธ์หลักที่ 2 ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์หลักที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน โดยมีมาตรการสำคัญ คือ การจัดทำกรอบหลักสูตรบูรณาการ (เวียงสระ Curriculum Blueprint) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ที่เน้นการสืบเสาะและการทำโครงงานในพื้นที่จริง ตลอดจนการสร้างเกณฑ์วัดและประเมินผลตามสภาพจริง ผ่านการจัดนิทรรศการผลงาน



ภาพที่ 3 กลยุทธ์หลักที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์

ผู้วิจัยได้นำกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำนวน 5 คน ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ โดยใช้แบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการประเมินสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระของโรงเรียนเวียงสระ

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ฯ			ความเป็นประโยชน์ฯ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วิสัยทัศน์ (Vision)						
สถานศึกษาที่มุ่งเน้นการบริหารการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
พันธกิจ (Mission)						
1. ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3. พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ	4.40	0.55	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์ (Strategies)						
กลยุทธ์หลักที่ 1 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์หลักที่ 2 การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์หลักที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า กลยุทธ์หลักทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) กลยุทธ์หลักด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู 2) กลยุทธ์หลักด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ 3) กลยุทธ์หลักด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้รับการประเมินด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) และได้รับการประเมินด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในบริบทของสถานศึกษา และมีประโยชน์ต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ

พิจารณาในรายละเอียดเชิงปฏิบัติการ พบว่า กลยุทธ์หลักที่ 1 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู มีมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดคณะทำงานครูแกนนำ การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง และการส่งเสริมการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้พร้อมระบบวัดและประเมินผล ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นว่าการยกระดับสมรรถนะครูเป็นกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ กลยุทธ์หลักที่ 2 ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เน้นการบริหารทรัพยากร การจัดทำฐานข้อมูลปราชญ์ชุมชน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ช่วยเสริมระบบสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานศึกษา ส่วนกลยุทธ์หลักที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ เน้นการจัดทำกรอบหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เชื่อมโยงกับแหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ตลอดจนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกและการวัดประเมินผลตามสภาพจริง

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นผ่านเกณฑ์การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในระดับมากที่สุด จึงสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

จากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถนำผลการค้นพบมาอภิปรายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัย หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสร้างกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการยกร่างกลยุทธ์นี้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยที่นำเครื่องมือ SMC ตามแนวทางของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์โครงสร้างเชิงระบบได้อย่างครอบคลุม ทั้งการระบุกลุ่มเป้าหมายครูและนักเรียน (WHO) ปัญหาที่ต้องแก้ไข (WHAT) การจัดกิจกรรมและดึงปราชญ์ชุมชนเข้ามาเป็นเครือข่าย (HOW) ตลอดจนการบริหารงบประมาณ (MONEY) (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2567)

การดำเนินการดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีการวางแผนกลยุทธ์ของ Dess, G. G. & Miller, A.; Kotler, P. & Murphy, P. E. ที่เสนอว่า กระบวนการสร้างกลยุทธ์ในสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาส ก่อนจะกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และออกแบบระบบการปฏิบัติงาน (Dess, G. G. & Miller, A., 1993); (Kotler, P. & Murphy, P. E., 1981) นอกจากนี้ การกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นทั้ง 3 ด้าน ยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการจัดการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ วัฒนาพร ระงับทุกข์ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเชิงรุกในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทรัพยากร/สื่อแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ครูสามารถเปลี่ยนบทบาทเป็น ผู้อำนวยการการเรียนรู้ ที่เอื้อให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านแหล่งเรียนรู้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542); (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2543); (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2563)

ในมิติของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมาพร ทองเอื้อ ที่พบว่า การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ การสนับสนุน และการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม (กษมาพร ทองเอื้อ, 2563) ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของตันตริน สืบปัญญา ปณตนนท์ เถียรประภากุล และสฤษดิ์ วิวาสุข และคณะที่ชี้ให้เห็นว่า กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องขับเคลื่อนผ่านการปรับปรุงหลักสูตรบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก การวัดประเมินผลตามสภาพจริง การสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (ตันตริน สืบปัญญา และปณตนนท์ เถียรประภากุล, 2565); (สฤษดิ์ วิวาสุข และคณะ, 2565)

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์

ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พบว่า กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80) และมีความเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00) ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยในส่วนของการประเมินกลยุทธ์

ผลลัพธ์เชิงประจักษ์นี้ สอดคล้องกับทฤษฎีและมาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam, D. L. ที่กำหนดมาตรฐานความคุ้มค่าและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของสถานศึกษา ควบคู่ไปกับมาตรฐานความเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย (Stufflebeam, D. L., 2003) รวมทั้งสอดคล้องกับหลักการประเมินกลยุทธ์ของอนิวัช แก้วจำนง ที่ยึดหลักความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ความเป็นไปได้ทางการปฏิบัติภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ และหลักการยอมรับได้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (อนิวัช แก้วจำนง, 2551)

นอกจากนี้ ผลการประเมินที่อยู่ในระดับสูงสุดยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริมนต์ นฤมลสิริ และคณะ ที่ได้พัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการและการจัดการเรียนรู้ และพบพฤติการณ์ในลักษณะเดียวกันว่า กลยุทธ์ที่ถูกสร้างขึ้นโดยใช้ข้อมูลฐาน จากสภาพปัญหาที่แท้จริง และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู และปราชญ์ชุมชนในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จะส่งผลให้กลยุทธ์เหล่านั้นได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในระดับมากถึงมากที่สุด สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องยืนยันว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสมกับบริบท (Strategic Fit) และมีความพร้อมที่จะนำไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนควบคู่กับการอนุรักษ์แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน (ปณตนนท์ เถียรประภากุล, 2559); (รมณี เหลี่ยมแสง, 2561); (สิริมนต์ นฤมลสิริ และคณะ, 2557)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยพบว่า แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระมีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้ แต่สภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโดยภาพรวมยังอยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยได้พัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า กลยุทธ์มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้สถานศึกษาควรบรรจุกลยุทธ์เข้าสู่แผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีโดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานท้องถิ่นและกรมศิลปากรเพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุน พัฒนาคลังข้อมูลปราชญ์ชุมชนในรูปแบบดิจิทัล และส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้บูรณาการแบบข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนแนวทางการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ พัฒนารูปแบบการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม เช่น ความเป็นจริงเสมือน (VR) ในการจำลองสภาพแหล่งเรียนรู้ และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในพื้นที่แหล่งประวัติศาสตร์อื่น ๆ เพื่อสร้างต้นแบบโมเดลการบริหารการศึกษาเชิงพื้นที่ที่ยั่งยืนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย รหัส 208986 การใช้ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ : การใช้ประโยชน์ของแหล่งเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์และการท่องเที่ยว ในเรื่อง กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้เมืองโบราณเวียงสระ ของโรงเรียนเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากโครงการวิจัยทุนวิจัยมหาบัณฑิต ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568 สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย: แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กษมาพร ทองเอื้อ . (2563). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ตันตริน สืบปัญญา และปณตนนท์ เถียรประภากุล. (2565). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 22(2), 57-70.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปณตนนท์ เถียรประภากุล. (2559). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1 (19 สิงหาคม 2542).

มารุต พัฒผล. (2565). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รมณี เหลี่ยมแสง. (2561). กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2543). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2563). กระบวนทัศน์ใหม่ในแพลทฟอร์มการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2567). สสวท. จัดอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการยกระดับ ฯ เพื่อเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. เรียกใช้เมื่อ 1 เมษายน 2569 จาก https://shorturl.asia/X90EM

สฤษดิ์ วิวาสุข และคณะ. (2565). กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(8), 165-181.

สิริมนต์ นฤมลสิริ และคณะ. (2557). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(2), 82-91.

อนิวัช แก้วจำนง. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

Dess, G. G. & Miller, A. (1993). Strategic Management. New York: McGraw-Hill.

Kotler, P. & Murphy, P. E. (1981). Strategic planning for higher education. Journal of Higher Education, 52(5), 470-489.

Osterwalder, A. & Pigneur, Y. (2010). Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers. Hoboken: John Wiley & Sons.

Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP Model for Evaluation. In Kellaghan, T. Stufflebeam, D. L. (eds) International Handbook of Educational Evaluation. Kluwer International Handbooks of Education, vol 9. Springer Dordrecht.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 159-172

บทความวิจัย

กลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน*

ADMINISTRATIVE STRATEGIES OF THE PHANG NGA, PHUKET AND RANONG SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BASED ON LEARNING OUTCOMES TO PROMOTE STUDENTS' FUTURE WORK SKILLS

พรทิพย์ นุกูลกิจ
Pornthip Nugunkit
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
The Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: ponthip091@gmail.com
*Tel: 081-535-5937

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหาร 3) ศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหาร และ 4) พัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ใน 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 393 คน โดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.881 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อยกร่างกลยุทธ์ โดยผู้วิจัย ประเมินร่างกลยุทธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 3 ผลการใช้กลยุทธ์การบริหาร จากการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริงเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ โดยส่งผลให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีสมรรถนะด้านการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทักษะการทำงานในอนาคต (Future Work Skills) อยู่ในระดับคุณภาพดี - ดีเยี่ยม และมีพัฒนาการที่สูงกว่าเป้าหมาย ระยะที่ 4 การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้ข้อเสนอใน 3 ระดับ คือ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางปฏิบัติ และข้อเสนอเชิงนโยบายมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหาร, ทักษะการทำงานในอนาคต, ผลลัพธ์การเรียนรู้, ข้อเสนอเชิงนโยบาย, ความต้องการจำเป็น

*Received June 14, 2026; Revised July 10, 2026; Accepted July 23, 2026

Abstract

This study aimed to: 1) Examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs for the administration of the Secondary Educational Service Area Offices of Phangnga, Phuket, and Ranong based on the learning outcomes approach to promote students' future work skills; 2) Develop administrative strategies; 3) Investigate the implementation outcomes of the administrative strategies; and 4) Formulate policy recommendations. This study employed a mixed-methods research design consisting of four phases. Phase 1 examined the current and desirable conditions, as well as priority needs, through a questionnaire administered to 393 participants. The instrument achieved a reliability coefficient of 0.881. Data were analyzed using the mean, standard deviation, and priority needs assessment based on the Modified Priority Needs Index (PNI Modified). Phase 2 focused on developing administrative strategies through a workshop that used the TOWS Matrix. The draft strategies were developed by the researcher and evaluated by a panel of experts. Phase 3 investigated the implementation outcomes of the administrative strategies. The findings revealed that school administrators demonstrated the highest level of administrative competency, while teachers demonstrated a high level of instructional competency. The enhancement of personnel competencies served as a key driving force in improving students' future work skills, which reached good to excellent quality levels and exceeded the established targets. Phase 4 formulated policy recommendations through a workshop involving 3 administrative levels: the Office of the Basic Education Commission, the Educational Service Area Office, and schools. The recommendations consisted of a vision, mission, goals, objectives, administrative strategies, and implementation guidelines. The policy recommendations were evaluated as having the highest level of appropriateness and a high level of feasibility.

Keywords: Administrative Strategies, Future Work Skills, Learning Outcomes, Policy Recommendations, Priority Needs Assessment

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีได้เข้ามามีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ และการทำงานของมนุษย์ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ ในด้านการทำงาน พบว่า มนุษย์ต้องทำงานกับเทคโนโลยีมากขึ้น หลายประเทศทั่วโลกตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว เพื่อรองรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน โดยพัฒนาทักษะการทำงานและทักษะชีวิตที่จะเผชิญการทำงานยุคเทคโนโลยี ที่กำลังเปลี่ยนโลก (เสาวนีย์ จันทะพงษ์ และกำพล พรพัฒนไพศาลกุล, 2562) จากแนวโน้มแรงงานในประเทศไทยก็เช่นเดียวกับสภาวการณ์โลก จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ในปี 2569 มีวัยแรงงานมีสัดส่วนที่ลดลง จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะของแรงงานไทย เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ (กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2567)

การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประกอบอาชีพในอนาคต ต้องเกิดจากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน ซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาพัฒนาทักษะอาชีพ โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องเชื่อมโยง

แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาดำเนินการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพร่วมมือกับเครือข่าย สถานประกอบการ และประสานส่งเสริม ในการจัดประสบการณ์ให้กับนักเรียน พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ สร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบหลากหลาย เชื่อมโยงกับการศึกษานอกระบบและสถานประกอบการทั้งภาครัฐ และเอกชน ที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

จากการขับเคลื่อนนโยบายที่ผ่านมา พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตัวชี้วัดทักษะอาชีพและสมรรถนะเฉพาะทาง มีผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมายร้อยละ 80 โดยเฉพาะในด้านการเตรียมความพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริงจำนวนมาก ซึ่งยังขาดทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ทักษะการทำงานอนาคตที่จำเป็น ประกอบด้วย ทักษะส่วนบุคคล ทักษะด้านคน ทักษะการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในที่ทำงาน นอกจากนี้ ทักษะเหล่านี้ยังครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และการคิดแก้ปัญหาตามกรอบทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 การที่ผู้เรียนยังขาดความพร้อม ในทักษะกลุ่มนี้ ท่ามกลางแนวโน้มอาชีพใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจึงเป็นช่องว่างสำคัญที่ระบบการศึกษาต้องเร่งแก้ไข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการนำนโยบายจากส่วนกลางสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริม สนับสนุน และเชื่อมโยงแผนพัฒนาการศึกษายกระดับสถานศึกษาให้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพร่วมกับเครือข่าย จัดประสบการณ์ตรงกับสถานประกอบการทั้งภาครัฐ และเอกชน ดังนั้น การจะแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียนและทักษะในอนาคตข้างต้นให้ประสบความสำเร็จจึงจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สามารถส่งเสริมโรงเรียนในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นที่การบริหารตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ

การบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ (พรรณอร วันทอง, 2565) เพราะกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรมีทิศทางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน ช่วยจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสม และทำให้บุคลากรทุกระดับขับเคลื่อนงานในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการวิจัยและพัฒนา กลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่มีหลักปฏิบัติและแนวทางเชิงรุกในการสนับสนุนสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เท่าทันต่อสถานการณ์ที่ผันผวน ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับทักษะในอนาคตของนักเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่านั้นแต่ยังเป็นประโยชน์เชิงนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลไปใช้ ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่ต้องการพัฒนาด้านผลลัพธ์โดยเฉพาะคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน

2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน

3. เพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน

4. เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย (Document Analysis) การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยนี้จะดำเนินการใน 4 ระยะ

ระยะที่ 1 คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 27 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 57 คน และ ครู จำนวน 1,569 คน รวมประชากร จำนวน 1,653 คน โดยมี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน 84 คน และครู ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนที่ความคลาดเคลื่อนระดับ 0.05 ได้ จำนวน 309 คน รวมทั้งสิ้น 393 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 แล้วนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach กำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป เท่ากับ 0.881 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการประเมินความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน โดยคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Need Index: PNImodified)

ระยะที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ดำเนินการ 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรเกี่ยวกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียด ดังนี้ กลุ่มผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาตามขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดสถานศึกษาละ 3 คน รวมจำนวน 12 คน กลุ่มที่ 2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามขนาดสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษาละ 3 คน รวมจำนวน 12 คน กลุ่มที่ 3 ครูหัวหน้างานวิชาการ สถานศึกษาละ 2 คน รวมจำนวน 54 คน รวมทั้งสิ้น 78 คน โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรเกี่ยวกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียนโดยวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน มีรายละเอียด ดังนี้ แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรเกี่ยวกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใชในการวิจัย คือ แบบบันทึกตารางการวิเคราะห์ TOWS Matrix

ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์การเติบโต (ST) กลยุทธ์การพลิกตัว (WO) และกลยุทธ์การตั้งรับ (WT) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดลอมองค์กร การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 3 การยกร่างกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน นำข้อมูลจากการสร้างและกำหนดเป็นร่างกลยุทธ์ และวิธีการของดำเนินงาน วิธีดำเนินการการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน จากนั้นได้ดำเนินการยกร่างกลยุทธ์โดยผู้วิจัยใช้แหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลจากระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน และขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรเกี่ยวกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียนโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกร่างกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน วิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์ และการยกร่างกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 4 การประเมินร่างกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียนโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน โดยใช้แบบประเมินร่างกลยุทธ์เพื่อความเหมาะสมและเป็นไปได้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลใชการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) มาจัดกระทำให้เป็นระบบ สังเคราะห์ขอเสนอแนะและสรุปประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ขอเสนอแนะเพิ่มเติมนำเสนอเป็นรายขอ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาเป็นกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงาน ในอนาคตของนักเรียนที่สมบูรณ์

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 27 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 57 คน ครู จำนวน 1,569 คน และ นักเรียนจำนวน 29,336 คน รวมทั้งสิ้น 30,989 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 84 คน กลุ่มที่ 2 ครู ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ที่ความคลาดเคลื่อนระดับ 0.05 ได้จำนวน 309 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มที่ 3 นักเรียน ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนที่ความคลาดเคลื่อนระดับ 0.05 ได้จำนวน 380 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินสมรรถนะ จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้ 1) แบบประเมินสมรรถนะด้านการบริหารกลยุทธ์การบริหารองค์กรภาครัฐ ตามกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ปีการศึกษา 2568 ใน 3 ระดับ

คือ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา 2) แบบสอบถามสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน โดยใช้แบบสอบถามจากระยะที่ 1 และ 3) แบบบันทึกทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ตามกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน เป็นแบบปลายเปิดและใช่การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 4 การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน กลุ่มผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาตามขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดสถานศึกษาละ 3 คน รวมจำนวน 12 คน กลุ่มที่ 2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามขนาดสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษาละ 3 คน รวมจำนวน 12 คน กลุ่มที่ 3 ครูหัวหน้างานวิชาการ สถานศึกษาละ 2 คน รวมจำนวน 54 คน รวมทั้งสิ้น 78 คน โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบบันทึกข้อเสนอเชิงนโยบายตามกลยุทธ์ การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2) ประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการการศึกษา จำนวน 9 คน ในประเมินด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยใช้แบบประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน โดยประเมินข้อเสนอเชิงนโยบาย 3 ด้าน คือ ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ใช่การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา มาจัดทำให้เป็นระบบ และสังเคราะห์ขอเสนอแนะ และสรุปประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ขอเสนอแนะเพิ่มเติมนำเสนอเป็นรายข้อ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย กลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน โดยผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ในภาพรวม (n = 393)

การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า $PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการนำองค์กร	3.65	0.40	มาก	4.53	0.37	มากที่สุด	0.241	4
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	3.81	0.30	มาก	4.56	0.39	มากที่สุด	0.196	7
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.60	0.32	มาก	4.55	0.31	มากที่สุด	0.263	1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ในภาพรวม (ต่อ) (n = 393)

การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า $PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	3.67	0.35	มาก	4.60	0.37	มากที่สุด	0.252	3
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	3.74	0.28	มาก	4.61	0.40	มากที่สุด	0.232	5
6. ด้านการบริหารกระบวนการ	3.68	0.28	มาก	4.63	0.42	มากที่สุด	0.259	2
7. ด้านผลการดำเนินงาน	3.73	0.22	มาก	4.50	0.36	มาก	0.207	6
โดยรวม	**3.70**	**0.31**	**มาก**	**4.57**	**0.37**	**มากที่สุด**		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.30) และด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.32) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.42) และด้านการนำองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.37) ลำดับความต้องการจำเป็นลำดับ 1 คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified}$ = 0.263) ส่วนด้านวางแผนกลยุทธ์ มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{modified}$ = 0.196)

วัตถุประสงค์ที่ 2 กลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน 7 กลยุทธ์หลัก ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ผนึกกำลังภาคีสร้างวิถีทักษะแห่งอนาคต 2) กลยุทธ์พลิกโฉมระบบบริหาร พัฒนาสมรรถนะนักเรียนสู่สากล 3) กลยุทธ์อัจฉริยะข้อมูลและขุมทรัพย์ความรู้เพื่อการพัฒนาที่แม่นยำ 4) กลยุทธ์ ผู้นำวิสัยทัศน์ใหม่ ขับเคลื่อนกลไกสร้างคนเก่งแห่งอนาคต 5) กลยุทธ์เสริมพลังบุคลากร ปลุกจิตวิญญาณ ผู้สร้างทักษะเด็กไทย 6) กลยุทธ์เข็มทิศกลยุทธ์อัจฉริยะ วางรากฐานการทำงานในวันหน้า และ 7) กลยุทธ์มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ยกระดับผลลัพธ์ทักษะนักเรียนสู่มืออาชีพ 16 กลยุทธ์รอง และ 55 วิธีดำเนินการ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน

ตารางที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารองค์กรตามกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน (n = 84)

สมรรถนะด้านการบริหารองค์กรตามกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง	ผลการประเมิน		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการนำองค์กร	4.64	0.06	มากที่สุด
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.65	0.13	มากที่สุด
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.49	0.24	มาก
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.62	0.19	มากที่สุด
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	4.67	0.19	มากที่สุด
6. ด้านการบริหารกระบวนการ	4.62	0.18	มากที่สุด
7. ด้านผลการดำเนินงาน	4.68	0.17	มากที่สุด
โดยรวม	**4.62**	**0.14**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารองค์กรตามกลยุทธ์สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงาน ในอนาคตของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.62, σ = 0.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ = 4.68, σ = 0.17) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ = 4.68, σ = 0.17) ส่วนด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย อยู่ในระดับมากและค่าเฉลี่ยต่ำสุด (μ = 4.49, σ = 0.24)

ตารางที่ 3 ผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน (n = 309)

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	ผลการประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.26	0.27	มาก
2. ด้านการออกแบบการเรียนรู้	4.30	0.29	มาก
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.37	0.29	มาก
4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.26	0.28	มาก
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.40	0.38	มาก
โดยรวม	**4.32**	**0.26**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.38) ส่วนด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรและด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.28) อยู่ในระดับมากและค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วัตถุประสงค์ที่ 4 การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน

1. ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้ข้อเสนอเชิงนโยบาย 3 ระดับ คือ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ 5 เป้าหมาย 7 กลยุทธ์ และ 89 แนวทางปฏิบัติ

2. ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ที่ผ่านตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.18) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.21)

3 ผลการประเมินทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ตามกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะ การทำงานในอนาคตของนักเรียน อยู่ในระดับคุณภาพดี - ดีเยี่ยม (ร้อยละ 94.40) และเมื่อเปรียบเทียบกับ ค่าเป้าหมายร้อยละ 85 พบว่า สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่องกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ที่พัฒนาทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ตอบสนองความท้าทาย สร้างนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่ ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนากระบวนการบริหารให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น

2. พัฒนากลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 7 กลยุทธ์หลัก 16 กลยุทธ์รอง และ 55 วิธีดำเนินการ โดยจัดเรียงลำดับตามความลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดไปหาต่ำสุด อภิปรายผล ดังนี้

กลยุทธ์หลัก 1 กลยุทธ์ผนึกกำลังภาคี สร้างวิถีทักษะแห่งอนาคต ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า เป็นจุดอ่อน สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยังต้องพัฒนาด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการจัดการศึกษาและสร้างความพึงพอใจให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น อาจเนื่องมาจาก ขาดการเปิดโอกาสให้นักเรียนมีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์ขององค์กร มีกระบวนการเชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการให้บริการตอบสนองทันที โดยมุ่งผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชน (ศรัณย์ เจริญศิริ, 2563) ซึ่งแสดงถึงการเปิดโอกาสให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนการดำเนินการ

กลยุทธ์หลัก 2 กลยุทธ์พลิกโฉมระบบบริหาร พัฒนาสมรรถนะนักเรียนสู่สากล ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า เป็นจุดอ่อน สะท้อนให้เห็นว่ายังไม่สามารถดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาพัฒนาทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจาก กระบวนการการบริหารจัดการศึกษา กระบวนการบริการนักเรียน และกระบวนการสนับสนุน ยังดำเนินการไม่เป็นระบบหรือควรต้องพัฒนา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภาณุภัทร ลิ้มจำรูญ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดทักษะนวัตกร พบว่า ด้านการปฏิบัติการของการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่เน้นประสิทธิผลของการปฏิบัติการ และทักษะนวัตกรสังคมมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (ภาณุภัทร ลิ้มจำรูญ และคณะ, 2563)

กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์อัจฉริยะข้อมูลและขุมทรัพย์ความรู้เพื่อการพัฒนาที่แม่นยำ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า เป็นจุดอ่อน สะท้อนให้เห็นว่าต้องพัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ให้เกิดการบริหารงานอย่างเป็น ที่ต้องสร้างระบบที่มีนวัตกรรมการวัดและการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในรูปแบบเดียวกันและทั่วถึงทั้งองค์กร และเพื่อใช้ติดตามการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งได้ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ผู้นำวิสัยทัศน์ใหม่ ขับเคลื่อนกลไกสร้างคนเก่งแห่งอนาคต ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า เป็นจุดอ่อน แสดงว่าได้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร โดยผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บริบท

ความต้องการแรงงาน เศรษฐกิจ และความต้องการตลาดแรงงานระดับพื้นที่ ระดับประเทศ และแนวโน้มตลาดโลก การทำงานร่วมกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนที่รวดเร็ว ด้านสังคมให้มีความสอดคล้องสนองนโยบายระดับพื้นที่ นโยบายของต้นสังกัดและการพัฒนาระดับประเทศ ดังที่ ปุณณิฐฐา มาเชค กล่าวว่านักบริหาร คือ ผู้ที่จะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากและจะมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลงานของบุคลากร ทุกคนและองค์กรโดยรวม Thailand 4.0 เป็นยุคของการใช้ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน คนที่มีความรู้ มีทักษะในการรับมือและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงได้เท่านั้นจึงจะประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์เสริมพลังบุคลากร ปลุกจิตวิญญาณผู้สร้างทักษะเด็กไทย ซึ่งผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า เป็นจุดแข็ง สะท้อนให้เห็นว่าได้มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกทาง คือ สามารถพัฒนาหรือคัดสรรบุคลากรที่มีความเข้าใจในทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น Coding, STEM, Soft Skills ได้อย่างดี อาจเนื่องมาจากมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ บุคลากรในสังกัดตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่หยุดนิ่ง และพร้อมปรับวิธีสอนให้เข้ากับโลกยุคใหม่ วิสัยทัศน์ผู้นำที่ชัดเจน คือ การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยความสำคัญกับทักษะในอนาคตและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงไปถึงระดับห้องเรียนได้จริง จนกลายเป็นจุดเด่นขององค์กร

กลยุทธ์หลัก 6 กลยุทธ์เข็มทิศกลยุทธ์อัจฉริยะ วางรากฐานการทำงานในวันหน้า ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า เป็นจุดแข็ง สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ดำเนินการอย่างมีคุณภาพ อาจเนื่องมาจาก ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรคุณภาพตามแนวคิดการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเกณฑ์ของรางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลดริจ ได้วางแผนยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สังวรณ์ งัดกระโทก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลดริจ ในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า เกณฑ์รางวัลคุณภาพมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ และส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษา (สังวรณ์ งัดกระโทก, 2562)

กลยุทธ์หลัก 7 กลยุทธ์มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ยกระดับผลลัพธ์ทักษะนักเรียนสู่มืออาชีพ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า เป็นจุดแข็ง สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง มีการดำเนินการให้มีผลลัพธ์ด้านทักษะการทำงานในอนาคตที่ชัดเจน อาจเนื่องมาจาก ได้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถตามแนวทางด้านพหุปัญญา โดยประเมินและ คัดกรองความสามารถจากเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อระบุความถนัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชานันท์ ฐิติวัชรพงษ์ และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารผลการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (ณัฐชานันท์ ฐิติวัชรพงษ์ และคณะ, 2565)

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน 1) ผลการประเมินสมรรถนะด้าน การบริหารกลยุทธ์การบริหารองค์กรภาครัฐตามกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบูรณาการแนวคิดทักษะ ในอนาคตของนักเรียน เข้าเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์องค์กร ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจน ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ Kaplan, R. S. & Norton, D. P ระบุว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องมีการวางแผนที่เชื่อมโยงทรัพยากรไปสู่เป้าหมายสำคัญ (Kaplan, R. S. & Norton, D. P.,

2004) แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ที่วางไว้สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพของบุคลากรการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพต้องมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (วิจารณ์ พานิช, 2555) 2) ผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามกลยุทธ์ของครู อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ มีการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนรู้ตามกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงเพ็ญ อินทรประวัติ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของครู 4 ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ถือเป็นคุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ สมรรถนะของครูนั้นสามารถส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา (พวงเพ็ญ อินทรประวัติ และคณะ, 2564) 3) ผลการประเมินทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับคุณภาพดี - ดีเยี่ยม (ร้อยละ 94.40) โดยกลุ่มทักษะที่ใช้ในที่ทำงาน มีคุณภาพระดับดี - ดีเยี่ยมสูงสุด (ร้อยละ 96.38) อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้นำแนวคิดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) มาปรับใช้ในการวางกลยุทธ์ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ ทำให้สถานศึกษาสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์สมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างตรงจุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger. P. เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ระบุว่าการสนับสนุนเชิงนโยบายและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบจากหน่วยงานส่วนกลางเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยผลักดันให้การจัดการเรียนรู้ในระดับห้องเรียนมีประสิทธิภาพ จนสามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงกว่ามาตรฐานที่คาดหวังไว้ (Hallinger, P., 2003) โดยในบริบท ของจังหวัดพังงา ภูเก็ต และระนอง ซึ่งเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวและบริการระดับนานาชาติ สภาพแวดล้อมเหล่านี้เปรียบเสมือนห้องเรียนทางสังคมที่เอื้อให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะการทำงานจริง ตามแนวคิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้คะแนนในกลุ่มทักษะนี้โดดเด่นกว่ากลุ่มอื่นอย่างชัดเจน

4. การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน 1) ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารใน 3 ระดับ คือ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ 5 เป้าหมาย 3 วัตถุประสงค์ 7 กลยุทธ์ และ 89 แนวทางปฏิบัติ 2) ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายผ่านการตรวจสอบและยืนยัน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ข้อเสนอนี้ได้รับการพัฒนาภายใต้ การพิจารณาปัจจัยทางสังคมและเทคโนโลยีซึ่งตอบสนองต่อความต้องการในยุคปัจจุบัน ข้อเสนอเชิงนโยบายได้ผ่านกระบวนการที่ใช้ข้อมูลจากการประชุมกับผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ข้อเสนอ เชิงนโยบายนี้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง มีความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่วิจัยและเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีปแสง พลรักษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา ในยุควิถีชีวิตใหม่ พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ มีผลการประเมินด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ประทีปแสง พลรักษา, 2568)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 กลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย กลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ที่แสดงถึงกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ โดยเริ่มจากกลยุทธ์หลัก 1 กลยุทธ์ผนึกกำลังภาคี สร้างวิถีทักษะแห่งอนาคต ไปกลยุทธ์หลัก 7 ตามลำดับ จากแผนภาพได้กำหนดให้กลยุทธ์ที่หลัก 7 กลยุทธ์มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ยกระดับผลลัพธ์ทักษะนักเรียนสู่มืออาชีพ เป็นเป้าหมายสูงสุดให้ผู้เรียนเกิดทักษะในอนาคตเพราะกลยุทธ์ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับการยกระดับผลการดำเนินงานของทั้ง 6 กลยุทธ์ เพื่อให้เกิดผลการขับเคลื่อนกลยุทธ์ทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ระดับสถานศึกษา และระดับนักเรียน ซึ่งการขับเคลื่อนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียนทั้ง 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะส่วนบุคคล ทักษะคนและสังคม ทักษะคิดสร้างสรรค์ ทักษะการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะที่ใช้ในที่ทำงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน สรุปผลได้ ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน มีสภาพปัจจุบัน ด้านการวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก มีสภาพที่พึงประสงค์ด้านมีการบริหารกระบวนการ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็นสูงสุดด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ผลพัฒนากลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์หลัก คือ 2.1) กลยุทธ์ผนึกกำลังภาคี สร้างวิถีทักษะแห่งอนาคต 2.2) กลยุทธ์พลิกโฉมระบบบริหาร โดยพัฒนาสมรรถนะนักเรียนสู่สากล 2.3) กลยุทธ์อัจฉริยะข้อมูลและขุมทรัพย์ความรู้เพื่อการพัฒนาที่แม่นยำ 2.4) กลยุทธ์ผู้นำวิสัยทัศน์ใหม่ ขับเคลื่อนกลไกสร้างคนเก่งแห่งอนาคต 2.5) กลยุทธ์เสริมพลังบุคลากร ปลุกจิตวิญญาณ ผู้สร้างทักษะเด็กไทย 2.6) กลยุทธ์เข็มทิศกลยุทธ์อัจฉริยะ วางรากฐานการทำงานในวันหน้า และ 2.7) กลยุทธ์มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ยกระดับผลลัพธ์ทักษะนักเรียนสู่มืออาชีพ 16 กลยุทธ์รอง และ 55 วิธีดำเนินการ 3) ผลการใช้กลยุทธ์การบริหาร จากการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีสมรรถนะด้านการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งการยกระดับสมรรถนะของบุคลากร เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทักษะการทำงานในอนาคต อยู่ในระดับคุณภาพดี - ดีเยี่ยม และมีพัฒนาการที่สูงกว่าเป้าหมาย และ 4) การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย ได้ข้อเสนอ 3 ระดับ คือ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ 5 เป้าหมาย 3 วัตถุประสงค์ 7 กลยุทธ์ และ 89 แนวทางปฏิบัติ โดยผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบาย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาทักษะการมีงานทำไปสู่การปฏิบัติให้มีความชัดเจน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรสร้างภาคีเครือข่ายในระดับส่วนราชการ ในการพัฒนาทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน รวมถึงบูรณาการภารกิจที่ทับซ้อนระหว่างหน่วยงาน 3) ควรนำกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ซึ่งมาใช้ทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษา และระดับบุคคลอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับบริหารการศึกษาและระดับปฏิบัติงาน และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพ ในอนาคตของนักเรียน และหลักสูตรอาชีพที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เลือกเรียนตามความต้องการ ความสนใจ โดยพัฒนาครอบคลุมทักษะการทำงานในอนาคตทั้ง 5 ทักษะอย่างเหมาะสม ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรพัฒนาโปรแกรมหรือพัฒนาแพลตฟอร์มการวัดระดับทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน 2) ควรวิจัยและพัฒนาหลักสูตรอาชีพในอนาคต เพื่อให้นักเรียนได้เลือกตามความสนใจและเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต และ 3) ควรมีการวิจัยและศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารฯของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทที่แตกต่างกัน เช่น เขตพื้นที่พิเศษ เขตพื้นที่นวัตกรรม เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดเป็นกลยุทธ์ที่มีลักษณะเฉพาะพื้นที่เพื่อรองรับการทำงานในอนาคตในระดับพื้นที่ที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2567 จาก https://shorturl.asia/BqiXl

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2567). สถานการณ์ด้านแรงงาน รายปี 2566. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

ณัฐชานันท์ ฐิติวัชรพงษ์ และคณะ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(3), 443-459.

ประทีปแสง พลรักษา. (2568). ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 15(1), 227-237.

พรรณอร วันทอง. (2565). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19. วารสารวิจยวิชาการ, 5(6), 249-263.

พวงเพ็ญ อินทรประวัติ และคณะ. (2564). สมรรถนะของครู 4 ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 22(1), 180-195.

ภาณุภัทร ลิ้มจำรูญ และคณะ. (2563). ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดทักษะนวัตกรสังคม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 25(2), 253-264.

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

ศรัณย์ เจริญศิริ. (2563). การจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด.

สังวรณ์ งัดกระโทก. (2562). การประยุกต์ใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลดริจในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

เสาวนีย์ จันทะพงษ์ และกำพล พรพัฒนไพศาลกุล. (2562). การยกระดับทักษะแรงงานไทย: โจทย์ใหญ่ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก. เรียกใช้เมื่อ 25 มีนาคม 2567 จาก https://shorturl.asia/ugBVG

Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional leadership. Cambridge Journal of Education, 33(3), 329–352.

Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (2004). The strategy map: Guide to aligning intangible assets. Strategy & Leadership, 32(5), 10-17.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 173-183

บทความวิจัย

ผลของการใช้โปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*

THE EFFECTS OF A RECREATION PROGRAM ON THE ADVERSITY QUOTIENT OF HIGH SCHOOL STUDENTS

อัยลดา หอมไม่หาย*, สุมนรตรี นิ่มเนติพันธ์, อนันต์ มาลารัตน์
Ailada Hommaihai*, Sumonratree Nimnatipun, Anan Malarat
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: ailada.hommaihai@gmail.com
*Tel: 096-234-6552

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และ 2) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมนันทนาการ แบบประเมินความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และแบบประเมินความพึงพอใจ ดำเนินการทดลอง 8 สัปดาห์ ๆ ละ 2 ครั้ง รวม 16 ครั้ง ๆ ละ 60 นาที โดยมีกระบวนการจัดกิจกรรม 3 ขั้นตอน คือ ขั้นนำ ขั้นกิจกรรม และขั้นสรุปสะท้อนคิด สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคก่อนการทดลอง ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.60) และหลังการทดลอง ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.55) โดยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 9.477, p < .001) นอกจากนี้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.59) ผลการวิจัยสะท้อนว่าโปรแกรมนันทนาการที่สร้างสถานการณ์ท้าทายผ่านกิจกรรมนันทนาการ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมคิด และร่วมรับผิดชอบ เชื่อมโยงกิจกรรมกับองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ตลอดจนการสะท้อนคิดหลังเข้าร่วมกิจกรรมสามารถส่งเสริมความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผล

คำสำคัญ: โปรแกรมนันทนาการ, ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค, การเรียนรู้เชิงประสบการณ์, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

*Received July 6, 2026; Revised July 20, 2026; Accepted July 23, 2026

Abstract

The purposes of this research were: 1) To examine the effects of a recreation program on the adversity quotient of high school students, and 2) To investigate high school students' satisfaction with participation in the recreation program. This study employed a quasi-experimental research design using a one-group pretest-posttest design. The sample consisted of 30 high school students from Srinakharinwirot University Demonstration School, Prasarnmit (Secondary). The research instruments included a recreation program, an adversity quotient assessment form, and a satisfaction assessment form. The program was implemented over eight weeks, twice a week, for a total of 16 sessions, with each session lasting 60 minutes. The activity process consisted of three phases: warm up, activity, and reflection. Data were analyzed using mean, standard deviation, and paired-samples t-test. The results revealed that the students' mean score for the Adversity Quotient after the experiment ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.55) was significantly higher than that before the experiment ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.60) at the .05 level (t = 9.477, p < .001). In addition, students' satisfaction with the program was at a high level ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.59). The findings suggest that the recreation program effectively enhanced students' Adversity Quotient by providing challenging recreational activities that encouraged collaborative problem-solving, shared responsibility, alignment of activities with the four dimensions of the Adversity Quotient, and reflective learning following each activity.

Keywords: Recreation Program, Adversity Quotient, Experiential Learning, High School Students

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม จนถูกอธิบายว่าเป็นสังคมในยุค VUCA World ซึ่งประกอบด้วย ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้บุคคลจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2563) สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในด้านการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551); (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) แนวคิดทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ยังให้ความสำคัญกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถก้าวข้ามอุปสรรค ปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง และประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Stoltz, P. G., 1997); (OECD, 2019)

อย่างไรก็ตาม เด็กและเยาวชนในปัจจุบันต้องเผชิญทั้งความกดดันทางการเรียน การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การใช้ชีวิตในสังคมออนไลน์ ตลอดจนผลกระทบที่ต่อเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ การปรับตัว ความสัมพันธ์ทางสังคม และสุขภาวะทางจิตใจ โดยในช่วงปี 2564 - 2565 ประเทศไทยมีผู้ติดเชื้อสะสมประมาณ 4.76 ล้านคน และในการระบาดระลอกที่สามพบว่า ผู้ติดเชื้อรายใหม่ร้อยละ 10 - 25 เป็นเด็กและเยาวชนอายุ 0 - 19 ปี สถานการณ์ดังกล่าวทำให้เด็กจำนวนหนึ่งเผชิญภาวะการเรียนรู้ถดถอย ความเครียด และความไม่แน่นอนในการดำเนินชีวิต (กองระบาดวิทยาและกองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค, 2564); (งานโรคติดต่ออุบัติใหม่, 2564) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นับเป็นช่วงวัยสำคัญของการเปลี่ยนผ่านสู่การศึกษาระดับสูงและการกำหนดเส้นทางชีวิต ผู้เรียนต้องเผชิญกับความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การแข่งขัน การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย อารมณ์ และความสัมพันธ์ทางสังคม จากการศึกษาสภาพปัจจุบันในระยะที่ 1 ของการวิจัยกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร จำนวน 361 คน พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.79) และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับชั้นอื่น ผลดังกล่าวสะท้อนว่าผู้เรียนยังมีพื้นที่ในการพัฒนาความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ การรับผิดชอบต่อปัญหา การจำกัดผลกระทบ และความอดทนต่ออุปสรรค ขณะเดียวกัน งานวิจัยได้พบว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในประเทศไทยส่วนใหญ่มุ่งใช้กิจกรรมแนะแนว กระบวนการทางจิตวิทยา จิตตปัญญาศึกษา หรือการพัฒนาแบบวัด โดยศึกษาในนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและนิสิตนักศึกษาเป็นสำคัญ (ไพลิน จันทดิษฐ, 2563); (ทิวา เพียรทรัพย์ และนิธิพัฒน์ เมฆขจร, 2564); (ชัชวาลย์ ยอดมั่น และคณะ, 2566) ส่วนการใช้โปรแกรมนันทนาการที่ออกแบบอย่างเป็นระบบสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและเชื่อมโยงกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทั้ง 4 ด้าน อย่างชัดเจนยังมีการศึกษาค่อนข้างจำกัด จึงเป็นช่องว่างทางวิชาการที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

แนวคิดของ Stoltz, P. G. อธิบายว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นความสามารถของบุคคลในการรับมือกับปัญหา อุปสรรค และความล้มเหลว ผ่านองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การควบคุมสถานการณ์ (Control) การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership) การจำกัดผลกระทบของปัญหา (Reach) และความอดทนต่ออุปสรรค (Endurance) ซึ่งสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนและประสบการณ์ที่เหมาะสม (Stoltz, P. G., 1997) ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน (Juwita, H. R. et al., 2020) เมื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาผสานกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ กิจกรรมนันทนาการจึงสามารถเป็นพื้นที่ให้ผู้เรียนได้เผชิญภารกิจที่ท้าทาย ลงมือแก้ปัญหา ตัดสินใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และสะท้อนคิดเพื่อเชื่อมโยงประสบการณ์ไปสู่ชีวิตจริง งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมแนะแนว เกม กิจกรรมการเล่น และโปรแกรมนันทนาการสามารถส่งเสริมความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของเด็กเยาวชน และนิสิตนักศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ (กัลพฤกษ์ พลศร, 2561); (ชวพงษ์ เมธีธรรมวัฒน์, 2563)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงนำโปรแกรมนันทนาการที่พัฒนาขึ้นมาทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อศึกษาผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคและความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้สถานศึกษาและผู้สอนนำกิจกรรมนันทนาการเชิงประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะชีวิต ความเข้มแข็งทางจิตใจ และความพร้อมของผู้เรียนในการรับมือกับความท้าทายในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest-Posttest Design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) จำนวน 3,489 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม และสามารถเข้าร่วมโปรแกรม

ต่อเนื่อง 8 สัปดาห์ ส่วนเกณฑ์คัดออก ได้แก่ ขาดการเข้าร่วมโปรแกรมตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป หรือ มีความประสงค์ยุติการเข้าร่วมโปรแกรม ได้มาด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้โปรแกรม G*Power จากการเลือกตามเกณฑ์การเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) โปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค 2) แบบประเมินความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. โปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยนำแบบร่างโปรแกรมนันทนาการที่พัฒนาขึ้นจากผลการตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็นโดยโปรแกรมนันทนาการที่ใช้ในการทดลองมีระยะเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง รวม 16 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที โครงสร้างกิจกรรมแต่ละครั้งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำหรือการเตรียมความพร้อม ขั้นกิจกรรม ฝึกประสบการณ์และเผชิญความท้าทาย และขั้นสรุปพร้อมสะท้อนคิด โดยกิจกรรมออกแบบให้เผชิญสถานการณ์ที่ท้าทาย ได้ลงมือแก้ปัญหา ตัดสินใจ รับผิดชอบ และเชื่อมโยงกับองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมสถานการณ์ (Control) ด้านสาเหตุของปัญหาและความเป็นเจ้าของ (Origin and Ownership) ด้านการกระจายของปัญหาและอุปสรรค (Reach) และด้านความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค (Endurance) ตลอดจนเกิดการสะท้อนคิดหลังจบกิจกรรม เพื่อเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ ด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมนักเรียน เพื่อร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ในการพิจารณาเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรม พร้อมทั้งประเมินคุณภาพของโปรแกรมและคู่มือฯ ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติความถูกต้อง มิติความเหมาะสม มิติความเป็นไปได้ และมิติความเป็นประโยชน์ ผลการประเมิน พบว่า มิติความถูกต้องผ่านเกณฑ์ ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. = 0.38) มิติความเหมาะสมและมิติความเป็นประโยชน์ผ่านเกณฑ์ ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. = 0.35) และมิติความเป็นไปได้ผ่านเกณฑ์ ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.42) แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมและคู่มือโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ และมีความเหมาะสมเป็นไปได้สำหรับนำไปทดลองใช้จริง

2. แบบประเมินความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบประเมินความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง เหมาะสม และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยได้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ซึ่งได้ค่า CVI เท่ากับ 0.98 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยรวมเท่ากับ 0.91 ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

3. แบบประเมินความพึงพอใจ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง เหมาะสมและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ซึ่งได้ค่า CVI เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยรวมเท่ากับ 0.82 ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) และหนังสือยืนยันการรับรองคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรองโครงการวิจัย SWUEC-681015 ขอความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บข้อมูลการทดลองโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ภายหลังได้รับอนุญาตผู้วิจัยประสานงานกับผู้รับผิดชอบของโรงเรียนเพื่อประชาสัมพันธ์โครงการแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลา ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ สิทธิในการถอนตัว และการรักษาความลับของข้อมูล โดยการเข้าร่วมโครงการนั้นเป็นไปด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มทดลอง โดยก่อนเริ่มการทดลองผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองทำแบบประเมินความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อเก็บข้อมูลก่อนการทดลอง (Pretest) และผู้วิจัยดำเนินโปรแกรมนันทนาการเป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง รวม 16 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที โดยแต่ละครั้ง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำ ขั้นกิจกรรม ขั้นสรุปและสะท้อนคิด หลังสิ้นสุดการทดลองครบ 16 ครั้ง ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองทำแบบประเมินความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคฉบับเดิมเพื่อเก็บข้อมูลหลังการทดลอง (Posttest) และทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม จากนั้นตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล จัดทำรหัสแทนชื่อผู้เข้าร่วม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการใช้สถิติในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มสัมพันธ์ (Paired Samples t-test) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีสมมติฐานการทดสอบ ดังนี้ 1) หลังการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการนักเรียนมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม และ 2) นักเรียนมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ผลของโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลของโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ข้อคำถาม	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง			t	p
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
ด้านการควบคุมสถานการณ์	3.58	0.72	มาก	4.04	0.58	มาก	6.045	< .001
ด้านสาเหตุของปัญหาและความเป็นเจ้าของ	3.66	0.63	มาก	4.16	0.54	มาก	7.479	< .001
ด้านการกระจายของปัญหาและอุปสรรค	4.05	0.69	มาก	4.48	0.61	มาก	6.800	< .001
ด้านความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค	3.74	0.71	มาก	4.18	0.67	มาก	6.948	< .001
รวม	**3.76**	**0.60**	**มาก**	**4.22**	**0.55**	**มาก**	**9.477**	**< .001**

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) จำนวน 30 คน มีคะแนนความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคก่อนการทดลอง ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.60) และหลังการทดลอง ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.55) โดยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 9.477, p < .001) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกด้านมีแนวโน้มสูงขึ้น ได้แก่ ด้านการควบคุมสถานการณ์ จาก 3.58 เป็น 4.04 ด้านสาเหตุของปัญหาและความเป็นเจ้าของ จาก 3.66 เป็น 4.16 ด้านการกระจายของปัญหาและอุปสรรค จาก 4.05 เป็น 4.48 และด้านความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค จาก 3.74 เป็น 4.18

2. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล (Interacting People)	4.29	0.50	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Setting)	4.40	0.58	มาก
ด้านวัตถุประสงค์ของกิจกรรม (Leisure Objects)	4.24	0.53	มาก
ด้านโครงสร้างของกิจกรรม (Structure)	4.48	0.64	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วม (Relationship)	4.30	0.69	มาก
ด้านการเคลื่อนไหวของกิจกรรม (Animation)	4.39	0.53	มาก
รวม	**4.35**	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.59) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านโครงสร้างของกิจกรรม (Structure) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Setting) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.58) และสุดท้าย คือ ด้านวัตถุประสงค์ของกิจกรรม (Leisure Objects) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาผลของโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองนักเรียนมีคะแนนความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 9.477, p < .001) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมนันทนาการที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนได้จริง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกิจกรรมในโปรแกรมออกแบบกระบวนการที่สร้างสถานการณ์ท้าทายผ่านกิจกรรมนันทนาการ ออกแบบกิจกรรมให้มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพของผู้เรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เผชิญสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้ลงมือแก้ปัญหาตัดสินใจร่วมกัน ทำงานเป็นทีม และการเชื่อมโยงกิจกรรมกับองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการรับมือกับปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการปฏิบัติจริง

และสะท้อนคิดจากประสบการณ์หลังจบกิจกรรม จึงช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และสามารถพัฒนาทักษะการจัดการปัญหาได้อย่างเป็นลำดับขั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวพงษ์ เมธีธรรมวัฒน์ที่ชี้ว่ากิจกรรมนันทนาการที่มีเกมสถานการณ์ท้าทายและกิจกรรมเชิงประสบการณ์สามารถกระตุ้นให้นักเรียนฝึกวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และพยายามแก้ปัญหาจนสำเร็จได้ และเป็นแนวทางในการส่งเสริมความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล (ชวพงษ์ เมธีธรรมวัฒน์, 2563) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Stoltz, P. G. ที่มองว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสามารถพัฒนาได้จากกระบวนการฝึกฝนและประสบการณ์ที่เหมาะสม (Stoltz, P. G., 1997) และยังสอดคล้องกับ Juwita, H. R. et al. ที่เสนอว่าการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเผชิญสถานการณ์จริง สามารถช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและการจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Juwita, H. R. et al., 2020) นอกจากนี้ กระบวนการสะท้อนคิดภายหลังการทำกิจกรรมยังสอดคล้องกับแนวทางของทิวา เพียรทรัพย์ และนิธิพัฒน์ เมฆขจร ที่เน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การคิดเชื่อมโยง การสะท้อนการเรียนรู้ และการนำข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเปลี่ยนประสบการณ์จากกิจกรรมให้กลายเป็นความรู้และแนวทางปฏิบัติในชีวิตจริง (ทิวา เพียรทรัพย์ และนิธิพัฒน์ เมฆขจร, 2564)

ในส่วนการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าโปรแกรมนันทนาการมีรูปแบบที่เหมาะสมกับวัยและบริบทของนักเรียน กิจกรรมที่สนุก ท้าทาย และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ช่วยสร้างแรงจูงใจและทำให้นักเรียนพร้อมเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะผ่านนันทนาการจึงไม่เพียงช่วยลดความตึงเครียด แต่ยังเป็นกลไกที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางสังคมและการพัฒนาคุณลักษณะภายในของผู้เรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rossman, J. R. & Schlatter, B. E. ที่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านโครงสร้าง สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ และการเคลื่อนไหวของกิจกรรมว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของประสบการณ์นันทนาการโดยตรง (Rossman, J. R. & Schlatter, B. E., 2008) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักการ APIE ของ Austin, D. R. เพราะการที่ผู้เรียนรับรู้ว่ากิจกรรมมีลำดับขั้นชัดเจนและเอื้อต่อการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สะท้อนถึงการวางแผน การดำเนินกิจกรรม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (Austin, D. R., 2018) โปรแกรมที่มีลำดับขั้นชัดเจนและเชื่อมโยงกิจกรรมกับเป้าหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคจึงช่วยให้ผู้เรียนรับรู้ถึงความต่อเนื่องของการเรียนรู้ และเข้าใจว่ากิจกรรมแต่ละส่วนมีส่วนช่วยพัฒนาทักษะของตนเองอย่างไร โดยสรุปผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนว่าประสิทธิผลของโปรแกรมมิได้เกิดจากการใช้กิจกรรมนันทนาการที่มีสถานการณ์ท้าทายเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการออกแบบประสบการณ์อย่างมีเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ร่วมคิด รับผิดชอบ ตลอดจนเชื่อมโยงกิจกรรมกับองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ กระบวนการเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนค่อย ๆ พัฒนาวิธีคิดและพฤติกรรมในการรับมือกับปัญหา พร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนันทนาการ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถสังเคราะห์เป็น “โมเดลแนวทางการใช้โปรแกรมนันทนาการเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย” ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายกลไกการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ) ผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมนันทนาการเชิงประสบการณ์ โดยมุ่งเปลี่ยน “ประสบการณ์จากกิจกรรม” ให้เป็น “การเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” อย่างเป็นระบบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลแนวทางการใช้โปรแกรมนันทนาการเชิงประสบการณ์
เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

แนวทางการใช้โปรแกรมนันทนาการเชิงประสบการณ์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ที่ทำงานเชื่อมโยงกัน ได้แก่

1. ขั้นนำ (Recreation Warm-up) เป็นขั้นเตรียมความพร้อมของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ผ่านกิจกรรมละลายพฤติกรรมและกิจกรรมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความคุ้นเคย กระตุ้นแรงจูงใจ และเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรม ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจและพร้อมเผชิญกับสถานการณ์ท้าทายในขั้นต่อไป

2. ขั้นกิจกรรม (Recreation Experience) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้เผชิญสถานการณ์ปัญหา อุปสรรค หรือภารกิจที่ท้าทายผ่านกิจกรรมนันทนาการเชิงประสบการณ์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง คิดวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และทำงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้สถานการณ์ที่ออกแบบให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การควบคุมสถานการณ์ (Control) สาเหตุของปัญหาและความเป็นเจ้าของ (Origin & Ownership) การกระจายของปัญหาและอุปสรรค (Reach) และความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค (Endurance)

3. ขั้นสรุปและสะท้อนคิด (Recreation Reflection) เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันสะท้อนคิดจากประสบการณ์ที่ได้รับ วิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างกิจกรรม สรุปบทเรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเชื่อมโยงประสบการณ์จากกิจกรรมไปสู่การประยุกต์ใช้ในการเรียน การใช้ชีวิต และการเผชิญปัญหาในสถานการณ์จริง เพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างลึกซึ้งและยั่งยืน

จากกระบวนการทั้ง 3 ขั้นตอน ที่ทำงานเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมความพร้อมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการสะท้อนคิด ทำให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยน “ประสบการณ์จากกิจกรรม” ไปสู่ “การเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การควบคุมตนเอง (Control) การรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin & Ownership) การจำกัดผลกระทบของปัญหา (Reach) และความอดทนต่ออุปสรรค (Endurance) อันนำไปสู่การเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น แนวทางการใช้โปรแกรมนันทนาการเชิงประสบการณ์ เป็นองค์ความรู้ที่แสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมนันทนาการเชิงประสบการณ์ตามกระบวนการ ขั้นนำ ขั้นกิจกรรม ขั้นสรุปและสะท้อนคิด สามารถเปลี่ยนประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติให้เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การส่งเสริมทักษะชีวิต และการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในบริบททางการศึกษาต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมนันทนาการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้อย่างมีประสิทธิผล โดยการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เผชิญสถานการณ์ท้าทาย ลงมือแก้ปัญหา ทำงานร่วมกับผู้อื่น และสะท้อนคิดจากประสบการณ์ พร้อมทั้งเชื่อมโยงกิจกรรมกับองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การควบคุมสถานการณ์ (Control) การรับรู้สาเหตุและความเป็นเจ้าของของปัญหา (Origin and Ownership) การจำกัดผลกระทบของปัญหา (Reach) และความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค (Endurance) ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการรับมือกับปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมในระดับมาก สะท้อนว่าโปรแกรมมีความเหมาะสมกับบริบทและช่วงวัยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีประเด็นดังต่อไปนี้ 1) สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สามารถนำโปรแกรมนันทนาการที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้ โดยเฉพาะในบริบทที่มุ่งส่งเสริมทักษะชีวิต การคิดแก้ปัญหา การปรับตัว และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะสำคัญต่อการดำรงชีวิตของผู้เรียนในช่วงวัยรุ่นตอนปลาย 2) ครู หรือ ผู้สอน สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดการออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทั้ง 4 ด้าน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกเผชิญสถานการณ์จริง เรียนรู้จากประสบการณ์และสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นหรือเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ ระยะเวลา และบุคลากรผู้ดำเนินกิจกรรม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในการใช้กิจกรรมนันทนาการเชิงประสบการณ์ เพื่อให้การดำเนินโปรแกรมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีประเด็นดังต่อไปนี้ 1) ควรมีการศึกษาผลของโปรแกรมกับนักเรียนในบริบทที่หลากหลาย เช่น โรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หรือโรงเรียนในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อเปรียบเทียบผลของโปรแกรมในบริบทที่แตกต่างกัน เพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยสู่ประชากรในวงกว้าง 2) ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้แบบแผนการทดลองที่มีกลุ่มควบคุม หรือการติดตามผลระยะยาว (Follow-up Study) เพื่อศึกษาความคงทนของการเปลี่ยนแปลงด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคหลังสิ้นสุดการเข้าร่วมโปรแกรม และ 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการวิเคราะห์บันทึกสะท้อนคิดของผู้เข้าร่วม เพื่ออธิบายกลไกการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนในเชิงลึกยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู อาจารย์ และนักเรียนทุกคนที่ให้ความอนุเคราะห์และร่วมมือในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

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

กองระบาดวิทยาและกองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค. (2564). รายงานผลการทบทวนสถานการณ์โรคโควิด-19 และมาตรการควบคุมป้องกันในระดับโลก และในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มเทคโนโลยี และระบาดวิทยา กองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค.

กัลพฤกษ์ พลศร. (2561). ผลของโปรแกรมนันทนาการเพื่อพัฒนาความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน. วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 10(2), 333-359.

งานโรคติดต่ออุบัติใหม่. (2564). สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุขและปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง. กรุงเทพมหานคร: งานโรคติดต่ออุบัติใหม่ กลุ่มพัฒนาวิชาการโรคติดต่อ กรมควบคุมโรค.

ชวพงษ์ เมธีธรรมวัฒน์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนิสิตวิชาชีพครู. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการกีฬาและนันทนาการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชัชวาลย์ ยอดมั่น และคณะ. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารราชพฤกษ์, 21(2), 17-31.

ทิวา เพียรทรัพย์ และนิธิพัฒน์ เมฆขจร. (2564). การเสริมสร้างความสามารถในการฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนการเคหะท่าทราย กรุงเทพมหานคร โดยการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว. วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย, 19(1), 28-41.

ไพลิน จันทดิษฐ. (2563). การพัฒนาแบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2563). สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World). คุรุสภาวิทยาจารย์, 1(1), 8-18.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1 (19 สิงหาคม 2542).

Austin, D. R. (2018). Therapeutic Recreation Processes and Techniques. (8th ed.). Illinois: Sagamore-Venture Publishing.

Juwita, H. R. et al. (2020). The Role of Adversity Quotient in the Field of Education: A Review of the Literature on Educational Development. International Journal of Educational Methodology, 6(3), 507-515.

OECD. (2019). OECD Future of Education and Skills 2030: OECD Learning Compass 2030. Paris: OECD Publishing.

Rossman, J. R. & Schlatter, B. E. (2008). Recreation Programming. (5th ed.). Illinois: Sagamore Publishing.

Stoltz, P. G. (1997). Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities. New York: John Wiley & Sons.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 184-193

บทความวิจัย

แนวทางการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติในจังหวัดเชียงใหม่*

GUIDELINES TO DEVELOP AREA OF ART SPACES FOR INTERNATIONAL ARTS EXHIBITIONS IN CHIANG MAI PROVINCE

กนิษฐา พวงศรี[1*], โอภาส ชมชื่น[2]
Kanittha Puangsri[1*], Opas Chomchuen[2]
[1]คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เชียงใหม่ ประเทศไทย
[1]Humanities And Social Sciences, Chiang Mai Rajabhat University, Chiang Mai, Thailand
[2]วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ เชียงใหม่ ประเทศไทย
[2]Chiang Mai Vocational College, Chiang Mai, Thailand
*Corresponding author E-mail: kanittha_pua@g.cmru.ac.th
*Tel: 064-478-9598

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติในจังหวัดเชียงใหม่ 2) วิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่จัดแสดงผลงานศิลปกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เจ้าของแกลเลอรี หอศิลป์ และพื้นที่จัดนิทรรศการ จำนวน 23 คน และผู้ตอบแบบสอบถามและสนทนากลุ่ม ได้แก่ ศิลปิน อาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษา และประชาชนผู้สนใจงานทัศนศิลป์ จำนวน 50 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม และแบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพของพื้นที่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการเข้าถึง ด้านทรัพยากรมนุษย์และเครือข่าย และด้านการบริหารจัดการและนโยบาย 2) ศักยภาพของพื้นที่ศิลปกรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.66) โดยด้านภาพลักษณ์ของเมืองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.79) และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.65) และ 3) แนวทางการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมเพื่อรองรับการจัดนิทรรศการศิลปะนานาชาติควรมุ่งเน้นพัฒนาด้านกายภาพของพื้นที่ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและการเข้าถึง การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปกรรม การพัฒนาระบบบริหารจัดการและนโยบายที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนงานศิลปกรรม ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อยกระดับจังหวัดเชียงใหม่สู่การเป็นศูนย์กลางนิทรรศการศิลปะนานาชาติ

คำสำคัญ: การพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรม, งานนิทรรศการศิลปะนานาชาติ, เมืองสร้างสรรค์, ระบบนิเวศทางศิลปกรรม, จังหวัดเชียงใหม่

*Received June 4, 2026; Revised July 4, 2026; Accepted July 25, 2026

Abstract

This research aimed to: 1) Analyze the factors influencing the development of art spaces for international art exhibitions in Chiang Mai Province; 2) Examine the potential of art exhibition spaces in Chiang Mai Province; and 3) Propose guidelines for the development of art spaces to support international art exhibitions in Chiang Mai Province. A mixed-methods research design was employed. The key informants consisted of 23 owners and managers of galleries, art centers, and exhibition venues. The questionnaire respondents and focus group participants included 50 artists, lecturers, academics, students, and members of the public interested in visual arts, selected through purposive sampling. The research instruments included in-depth interview forms, questionnaires, and focus group discussion guides. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis. The findings revealed that: 1) The key factors influencing the development of art spaces consisted of four dimensions: physical characteristics of the space, infrastructure and accessibility, human resources and networks, and management and policy; 2) The overall potential of art spaces in Mueang Chiang Mai District was at a high level ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.66), with city image receiving the highest mean score. Facilities and infrastructure were rated at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.53, S.D. = 0.79), while community participation was rated at a high level ($\bar{x}$ = 4.10, S.D. = 0.65); and 3) Guidelines for developing art spaces to support international art exhibitions should focus on improving physical spaces, enhancing infrastructure and accessibility, strengthening art-related collaborative networks, developing management systems and supportive policies, and promoting community participation in order to enhance Chiang Mai's capacity as a center for international art exhibitions.

Keywords: Art Space Development, International Art Exhibitions, Creative City, Art Ecosystem, Chiang Mai Province

บทนำ

ในบริบทของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมร่วมสมัย แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองและประเทศ โดยมุ่งเน้นการใช้ทุนทางวัฒนธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และองค์ความรู้เป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (Howkins, J., 2001); (UNESCO, 2013) สอดคล้องกับแนวคิดเมืองสร้างสรรค์ (Creative City) ที่เสนอให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างอัตลักษณ์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของเมืองในระดับนานาชาติ (Landry, C., 2000) ทั้งนี้ เครือข่าย UNESCO Creative Cities Network ได้ส่งเสริมให้เมืองต่าง ๆ ใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรมเป็นกลไกในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (UNESCO, 2024) โดยจังหวัดเชียงใหม่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านหัตถกรรมและศิลปะพื้นบ้าน ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพด้านทุนทางวัฒนธรรมและทรัพยากรทางศิลปกรรมในระดับนานาชาติ (ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ, 2561) และสอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศไทย (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน), 2565)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แม้จังหวัดเชียงใหม่จะมีทุนทางวัฒนธรรมและทรัพยากรด้านศิลปกรรมในระดับสูง แต่ยังคงเผชิญข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน การเข้าถึงพื้นที่จัดแสดง การบริหารจัดการพื้นที่ และการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ศักยภาพ

ของพื้นที่ศิลปกรรมยังไม่ได้รับการพัฒนา เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบเพียงพอสำหรับการรองรับการจัดนิทรรศการศิลปะในระดับนานาชาติ (European Commission, 2019) ข้อจำกัดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างศักยภาพทางวัฒนธรรมที่มีอยู่กับความพร้อมเชิงกายภาพและการบริหารจัดการพื้นที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาระบบนิเวศทางศิลปกรรม (Art Ecosystem) ในระดับเมือง

นอกจากนี้ จากการทบทวนเอกสารและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง พบว่า ศิลปิน ผู้ประกอบการพื้นที่ศิลปกรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดเชียงใหม่ยังประสบปัญหาด้านการเข้าถึงพื้นที่จัดแสดงที่มีมาตรฐาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการขาดแนวทางการพัฒนาพื้นที่ที่ชัดเจน ส่งผลให้กิจกรรมทางศิลปกรรมจำนวนมากยังดำเนินอยู่ในระดับท้องถิ่นหรือกึ่งนานาชาติ แม้ว่าจะมีศักยภาพในการพัฒนาสู่ระดับสากลก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาเมืองสร้างสรรค์ร่วมสมัยที่ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงทุนทางวัฒนธรรม เครือข่ายความร่วมมือและโครงสร้างสนับสนุนในระดับเมือง (UNESCO, 2022); (UNESCO, 2024) ขณะเดียวกัน แม้จะมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเมืองสร้างสรรค์ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และการพัฒนาพื้นที่ทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังขาดการศึกษาที่มุ่งวิเคราะห์ปัจจัย ศักยภาพ และแนวทางการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมเพื่อรองรับการจัดนิทรรศการศิลปะนานาชาติในบริบทของจังหวัดเชียงใหม่โดยเฉพาะ

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยในการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรม วิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่จัดแสดงผลงานศิลปกรรม และเสนอแนวทางการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับรองรับการจัดนิทรรศการศิลปะนานาชาติในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมในระดับเมือง อันจะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพของจังหวัดเชียงใหม่ในฐานะเมืองสร้างสรรค์ และการเป็นศูนย์กลางการจัดนิทรรศการศิลปะในระดับนานาชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติ ในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่จัดแสดงผลงานศิลปกรรม ในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติ ในจังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยมีกระบวนการในการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ คือ เจ้าของแกลเลอรี่หอศิลป์พื้นที่แสดงนิทรรศการศิลปกรรม ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 23 คน และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามและเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม คือ ศิลปิน อาจารย์ทางด้านทัศนศิลป์ นักวิชาการ นักศึกษา ประชาชนทั่วไป ที่มีความสนใจในงานทัศนศิลป์ จำนวน 50 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติในจังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ 2) บริบททางสังคมและวัฒนธรรม 3) พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก 4) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ 5) ความต้องการและมุมมองต่อการพัฒนาพื้นที่ทางด้าน

ศิลปกรรม ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 จึงสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

2. แบบสอบถาม (Questionnaire)

เป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อศักยภาพของพื้นที่ศิลปกรรมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ศักยภาพของพื้นที่ 2) สิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน และ 3) การมีส่วนร่วมและผลกระทบต่อชุมชน ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.67 และได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Form)

ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.67 และได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เจ้าของแกลเลอรี หอศิลป์ และผู้ดูแลพื้นที่ จัดนิทรรศการศิลปกรรม จำนวน 23 คน เป็นรายบุคคล เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติในจังหวัดเชียงใหม่

2. การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ประกอบด้วย ศิลปิน อาจารย์ด้านทัศนศิลป์ นักวิชาการ นักศึกษา และประชาชนผู้สนใจงานทัศนศิลป์ โดยการลงพื้นที่และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. การเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยจัดการประชุมสนทนากลุ่มและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันเสนอแนวทางการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติในจังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยในการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติ ในจังหวัดเชียงใหม่

พบว่า มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านกายภาพของพื้นที่ (Physical Factors) พื้นที่ศิลปกรรมในจังหวัดเชียงใหม่มีความหลากหลาย ทั้งในรูปแบบหอศิลป์ แกลเลอรีเอกชน พื้นที่สาธารณะ และพื้นที่ทางวัฒนธรรม ซึ่งส่วนใหญ่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและสะท้อนอัตลักษณ์ของท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในด้านมาตรฐานพื้นที่จัดแสดง เช่น ระบบแสง การควบคุมอุณหภูมิ ความปลอดภัยของผลงาน และพื้นที่รองรับผู้ชมจำนวนมาก ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดนิทรรศการระดับนานาชาติ 2) ปัจจัยด้านการเข้าถึงและโครงสร้างพื้นฐาน (Accessibility and Infrastructure) แม้ว่าจังหวัดเชียงใหม่จะเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติที่มีระบบคมนาคมเชื่อมโยงทั้งทางอากาศและทางบก ในระดับพื้นที่จัดแสดงยังพบข้อจำกัดด้านการเข้าถึง เช่น การเดินทางภายในเมือง ระบบขนส่งสาธารณะ และการเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ศิลปกรรมแต่ละแห่ง ซึ่งส่งผลต่อประสบการณ์ของผู้ชมและ

การกระจายตัวของกิจกรรมทางศิลปะ 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์และเครือข่าย (Human Resources and Network) เชียงใหม่มีศิลปินและผู้ปฏิบัติงานด้านศิลปะจำนวนมาก และมีความหลากหลายทางสาขา ถือเป็นจุดแข็งสำคัญของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่าการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างศิลปิน หน่วยงาน และผู้จัดงานยังขาดความต่อเนื่อง และยังไม่มีหน่วยงานกลางหรือกลไกหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมศิลปกรรมในระดับนานาชาติอย่างเป็นระบบ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและนโยบาย (Management and Policy) การสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรม แต่ยังพบข้อจำกัดในด้านความต่อเนื่องของนโยบาย งบประมาณสนับสนุน และการวางแผนระยะยาว ส่งผลให้การพัฒนาพื้นที่ยังไม่สามารถยกระดับสู่มาตรฐานสากลได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ศักยภาพพื้นที่จัดแสดงผลงานศิลปกรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ มีผล ดังนี้

2.1 ศักยภาพของพื้นในอำเภอเมืองเชียงใหม่

พบว่า ศักยภาพของพื้นที่ในอำเภอเมืองเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.66) โดยด้านภาพลักษณ์ของเมืองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ศักยภาพของพื้นที่ และการออกแบบพื้นที่ ดังแสดงผลในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพพื้นที่ศิลปกรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ศักยภาพด้านพื้นที่	4.2	0.65	มาก
รองรับผู้ชมผลงานทัศนศิลป์	4.05	0.7	มาก
การออกแบบพื้นที่นิทรรศการ	4.1	0.68	มาก
ภาพลักษณ์เมืองเชียงใหม่	4.3	0.6	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.16**	**0.66**	**มาก**

2.2 สิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน

พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.79) โดยพบว่า ด้านที่พักมีความพร้อมในระดับมาก ขณะที่ระบบคมนาคมและสิ่งอำนวยความสะดวกยังเป็นข้อจำกัดสำคัญ ดังแสดงผลในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
คมนาคม	3.2	0.85	ปานกลาง
ที่พัก	4.0	0.72	มาก
ระบบเทคนิค	3.5	0.8	มาก
สิ่งอำนวยความสะดวก	3.4	0.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.53**	**0.79**	**มาก**

2.3 การมีส่วนร่วมและผลกระทบต่อชุมชน

พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.65) โดยเฉพาะประเด็นการยกระดับเมืองสู่เวทีสากลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าชุมชนมีทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรม ดังแสดงผลในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและผลกระทบต่อชุมชน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การยอมรับ	4.1	0.66	มาก
สร้างรายได้	4.3	0.62	มาก
เครือข่าย	3.6	0.75	มาก
ยกระดับเมือง	4.4	0.58	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.1**	**0.65**	**มาก**

3. แนวทางการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีแนวทาง 5 มิติ คือ

แนวทางการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Spatial Development) การพัฒนาเชิงพื้นที่ควรมุ่งเน้นการออกแบบพื้นที่จัดแสดงงานศิลปะให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของนิทรรศการศิลปะนานาชาติ โดยผู้วิจัยเสนอให้มีการจัดวางองค์ประกอบพื้นที่ (Spatial Composition) อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการกำหนดโซนการจัดแสดง (Zoning) การออกแบบเส้นทางการเข้าชม (Circulation Flow) และการจัดแสง (Lighting Design) เพื่อสร้างประสบการณ์การรับชมที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ ควรนำแนวคิดด้านทัศนศิลป์และอัตลักษณ์ท้องถิ่นมาใช้ในการออกแบบพื้นที่เพื่อสร้างความโดดเด่นและสะท้อนเอกลักษณ์ของเชียงใหม่ในฐานะเมืองศิลปะ

แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Development) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นปัจจัยสำคัญในการรองรับการจัดนิทรรศการศิลปะนานาชาติ โดยควรมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบแสงสว่าง ระบบรักษาความปลอดภัย พื้นที่จอดรถ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เข้าชม รวมถึงการพัฒนาระบบข้อมูลและป้ายสื่อความหมาย (Signage System) ให้มีความชัดเจนและเป็นสากล เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าชมทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ (Network Development) จากผลการวิเคราะห์พบว่า การขาดความเชื่อมโยงของเครือข่ายเป็นข้อจำกัดสำคัญ ดังนั้น ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างศิลปิน หอศิลป์ แกลเลอรี ภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ โดยอาจพัฒนาในรูปแบบของ “เครือข่ายศิลปกรรมเชียงใหม่” (Chiang Mai Art Network) เพื่อเป็นกลไกกลางในการประสานงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และร่วมกันพัฒนากิจกรรมทางศิลปกรรมในระดับพื้นที่และระดับนานาชาติ

แนวทางการพัฒนากิจกรรมและการบริหารจัดการ (Program and Management Development) ควรมีการพัฒนาและออกแบบกิจกรรมทางศิลปกรรมที่มีความต่อเนื่องและมีศักยภาพในระดับนานาชาติ เช่น การจัดเทศกาลศิลปะ (Art Festival) หรือการจัดนิทรรศการระดับนานาชาติ (International Exhibition) ในด้านการบริหารจัดการ ควรมีหน่วยงานหรือกลไกกลางที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแล และประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ

แนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Policy and Creative Economy Development) การพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมควรเชื่อมโยงกับนโยบายด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) และการส่งเสริม Soft Power ของประเทศ โดยการสนับสนุนกิจกรรมศิลปกรรมให้สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว นอกจากนี้ ควรมีการผลักดันนโยบายในระดับพื้นที่และระดับประเทศ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเมืองสู่การเป็น “เมืองแห่งศิลปะ” (Art City) และ “เมืองเทศกาลโลก” (Festival City) อย่างยั่งยืน ซึ่งแสดงผลดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 บรรยากาศการจัดสนทนากลุ่ม

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติในจังหวัดเชียงใหม่

ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพของพื้นที่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการเข้าถึง ด้านทรัพยากรมนุษย์และเครือข่าย และด้านการบริหารจัดการและนโยบาย สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านร่วมกัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพื้นที่ทางกายภาพเพียงอย่างเดียว ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดทุนทางวัฒนธรรม

(Cultural Capital) ของ Bourdieu, P. ที่มองว่าทรัพยากรทางวัฒนธรรมสามารถสร้างมูลค่าเชิงสังคมและเศรษฐกิจได้หากได้รับการพัฒนาและเชื่อมโยงอย่างเหมาะสม (Bourdieu, P., 1986) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ทุนทางวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาเมืองและเศรษฐกิจ (UNESCO, 2020); (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน), 2565)

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แม้จังหวัดเชียงใหม่จะมีทุนทางวัฒนธรรมในระดับสูง แต่ยังไม่สามารถแปลงทุนดังกล่าวไปสู่มูลค่าเชิงระบบได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการและการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาพื้นที่ทางวัฒนธรรมร่วมสมัยที่ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงระหว่างมิติทางกายภาพ สังคม เศรษฐกิจ และนโยบายควบคู่กัน (UNESCO, 2022)

2. การวิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่จัดแสดงผลงานศิลปกรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพของพื้นที่ศิลปกรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านภาพลักษณ์ของเมือง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นของจังหวัดเชียงใหม่ในฐานะเมืองที่มีอัตลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรมและมีความหลากหลายทางความคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดเมืองสร้างสรรค์ (Creative City) ของ Landry, C. ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของศิลปะ วัฒนธรรม และทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเมือง (Landry, C., 2000)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับบริบทของจังหวัดเชียงใหม่ในฐานะสมาชิกเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ของยูเนสโกด้านหัตถกรรมและศิลปะพื้นบ้าน มีทุนทางวัฒนธรรมและเครือข่ายผู้สร้างสรรค์ที่เข้มแข็ง (UNESCO, 2024) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาพลักษณ์ของเมืองจะอยู่ในระดับสูง แต่ผลการวิจัยพบว่าด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานยังอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่ายังมีข้อจำกัดด้านความพร้อมของพื้นที่จัดแสดง การเข้าถึง และระบบสนับสนุนต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาเมืองสร้างสรรค์และพื้นที่ศิลปกรรมในระดับนานาชาติ (European Commission, 2019)

3. การเสนอแนวทางการพัฒนาพื้นที่ทางด้านศิลปกรรมสำหรับงานนิทรรศการศิลปะนานาชาติในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมเพื่อรองรับการจัดนิทรรศการศิลปะนานาชาติควรมุ่งเน้นการพัฒนาด้านกายภาพของพื้นที่ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและการเข้าถึง การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมไม่ได้เป็นเพียงการพัฒนาพื้นที่ทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระบบนิเวศทางศิลปกรรม (Art Ecosystem) เข้าด้วยกัน

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Duxbury, N. et al. ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาเมืองสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงเชิงเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ (Duxbury, N. et al., 2015) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ร่วมสมัยที่ให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าจากทุนทางวัฒนธรรมผ่านการจัดการและการพัฒนาเชิงระบบ (UNCTAD, 2024)

จากผลการวิจัยทั้งหมด สังเคราะห์ได้ว่า จังหวัดเชียงใหม่มีลักษณะเป็น “พื้นที่ที่มีทุนทางวัฒนธรรมสูงแต่ขาดการบูรณาการเชิงระบบ” (High Cultural Capital – Low System Integration) กล่าวคือ แม้จะมีทรัพยากรทางศิลปวัฒนธรรม ศิลปิน และพื้นที่จัดแสดงจำนวนมาก แต่ยังขาดกลไกในการเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น โมเดลการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมเชิงบูรณาการ (Integrated Art Space Development Model: IASD Model) ที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้ จึงเป็นกรอบแนวทางที่ช่วยเชื่อมโยงองค์ประกอบด้านกายภาพ โครงสร้างพื้นฐาน เครือข่ายความร่วมมือ การบริหารจัดการ และนโยบายเข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมและยกระดับจังหวัดเชียงใหม่สู่การเป็นศูนย์กลางนิทรรศการศิลปะในระดับนานาชาติอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในมิติของการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรม โดยนำเสนอ “โมเดลการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมเชิงบูรณาการ” (Integrated Art Space Development Model: IASD Model) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกายภาพ โครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรมนุษย์และเครือข่าย การบริหารจัดการและนโยบาย รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรม ความใหม่ขององค์ความรู้นี้อยู่ที่การมองพื้นที่ศิลปกรรมในฐานะ “โครงสร้างพื้นฐานทางวัฒนธรรม” (Cultural Infrastructure) ที่มีบทบาทเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบนิเวศทางศิลปกรรมให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า แม้จังหวัดเชียงใหม่จะมีทุนทางวัฒนธรรมและทรัพยากรด้านศิลปกรรมในระดับสูง แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการเชื่อมโยงและการบูรณาการเชิงระบบ ดังนั้น โมเดล IASD จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาและกำหนดนโยบายด้านพื้นที่ศิลปกรรม เพื่อสนับสนุนการยกระดับจังหวัดเชียงใหม่สู่การเป็นศูนย์กลางการจัดนิทรรศการศิลปะในระดับนานาชาติอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 2 “โมเดลการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมเชิงบูรณาการ”
(Integrated Art Space Development Model: IASD Model)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จังหวัดเชียงใหม่มีศักยภาพด้านทุนทางวัฒนธรรม อัตลักษณ์ทางศิลปกรรม และเครือข่ายทางศิลปะที่เอื้อต่อการพัฒนาสู่การเป็นศูนย์กลางการจัดนิทรรศการศิลปะในระดับนานาชาติ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน การเข้าถึงพื้นที่ การบริหารจัดการ และการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมในภาพรวม จากข้อค้นพบดังกล่าว งานวิจัยได้เสนอโมเดลการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมเชิงบูรณาการ (Integrated Art Space Development Model: IASD Model) เพื่อเป็นแนวทางในการเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรมให้สามารถรองรับการจัดนิทรรศการศิลปะในระดับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเชิงนโยบาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านศิลปกรรม การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมถึงการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาพื้นที่ศิลปกรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาต่อยอดในเชิงเปรียบเทียบกับเมืองศิลปะอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือหรือเกณฑ์การประเมินศักยภาพพื้นที่ศิลปกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ประจำปี 2568

เอกสารอ้างอิง

ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ. (2561). Chiang Mai Creative City. เรียกใช้เมื่อ 29 พฤษภาคม 2569 จาก https://resource.tcdc.or.th/ebook/Chiang.Mai.Creative.City.pdf

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน). (2565). รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤษภาคม 2569 จาก https://opendata.cea.or.th

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), Handbook of theory and research for the sociology of education (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.

Duxbury, N. et al. (2015). Cultural mapping as cultural inquiry. Oxfordshire: Routledge.

European Commission. (2019). Cultural and creative cities monitor Publications Office of the European Union. Retrieved May 19, 2026, from https://shorturl.asia/6ptYA

Howkins, J. (2001). The creative economy: How people make money from ideas. London: Penguin.

Landry, C. (2000). The creative city: A toolkit for urban innovators. Barcelona: Earthscan.

UNCTAD. (2024). Creative economy programme. Retrieved May 26, 2026, from https://shorturl.asia/T7ZMl

UNESCO. (2013). Creative Economy Report 2013 Special Edition: Widening Local Development Pathways. Paris: UNESCO

_____. (2020). Culture in crisis: Policy guide for a resilient creative sector. Paris: UNESCO

_____. (2022). Culture|2030 indicators UNESCO. Paris: UNESCO

_____. (2024). UNESCO Creative Cities Network. Retrieved May 11, 2026, from https://shorturl.asia/Q42be

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 194-206

บทความวิจัย

การรับรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานไทยเจนเนอเรชัน X*

THE PERCEPTION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGY INFLUENCING INTENTION TO USE THE TECHNOLOGY AND WORK ENGAGEMENT AMONG THAI GENERATION X EMPLOYEES

นันทกานต์ ศรีปลั่ง, ปิยะนุช พรหมประเสริฐ, อำพล ชะโยมชัย*
Nuntakan Sriplang, Piyanuch Promprasert, Ampol Chayomchai*
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพชรบูรณ์ ประเทศไทย
Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University, Phetchabun, Thailand
*Corresponding author E-mail: ampol.cha@pcru.ac.th
*Tel: 062-310-0609

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความง่ายในการใช้งานที่มีต่อการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กรไทย 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการใช้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวของคนไทยรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการใช้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในงานของคนไทยรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 400 คน ที่เป็นคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ขององค์กรธุรกิจในประเทศไทยโดยการสุ่มแบบโควต้าจากทุกภาคของประเทศไทย การวิเคราะห์ทางสถิติ ประกอบด้วยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างด้วยวิธี PLS-SEM ผลวิจัยพบว่า ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความง่ายในการใช้งานและการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และความง่ายในการใช้งาน การใช้ประโยชน์ และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กรธุรกิจของไทยอย่างมีนัยสำคัญ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยไปวางนโยบายและกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในองค์กรเพื่อการปรับตัวขององค์กรในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต

คำสำคัญ: ความง่ายในการใช้, การใช้ประโยชน์, ความตั้งใจในการใช้, การมีส่วนร่วมในงาน, ปัญญาประดิษฐ์

Abstract

This research paper aimed to 1) Study the influence of ease of use on the usefulness of artificial intelligence technology by Generation X in Thai organizations, 2) Study the influence of usefulness and ease of use of artificial intelligence technology on the intention to use such technology

*Received June 18, 2026; Revised July 9, 2026; Accepted July 25, 2026

by Thai Generation X, and 3) Study the influence of usefulness, ease of use, and intention to use artificial intelligence technology on the work engagement of Generation X. This research is quantitative. Researchers used questionnaires to collect data from a sample of 400 Generation X individuals in Thai business organizations, selected using quota sampling from all regions of Thailand. Statistical analysis included descriptive statistics and structural equation modeling using PLS-SEM. The findings revealed that ease of use has a significant positive influence on the usefulness of artificial intelligence technology. Ease of use and usefulness of AI technology also clearly influence the intention to use artificial intelligence technology. Furthermore, ease of use, usefulness, and intention to use AI technology significantly influenced the work engagement of Generation X in Thai business organizations. The research findings suggest that executives can use these findings to develop policies and strategies for implementing artificial intelligence technology within their organizations to adapt to the digital and AI-driven era of the future

Keywords: Ease of Use, Usefulness, Intention to Use, Work Engagement, Artificial Intelligence

บทนำ

การเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างชัดเจนในการปฏิวัติอุตสาหกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโลกการทำงานทั่วโลกซึ่งการพัฒนานี้เกิดการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างมนุษย์กับ ปัญญาประดิษฐ์ที่ชาญฉลาดซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่ดีขึ้น และการลดการสูญเสีย ในเชิงธุรกิจได้อย่างชัดเจน (Chander, B. et al., 2024); (Ghobakhloo, M., 2020); (Oldemeyer, L. et al., 2025) ปัญญาประดิษฐ์ก้าวหน้าไปอย่างมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดผลิตภาพ การเติบโตขององค์กร และการลดต้นทุนในทุกอุตสาหกรรมทั่วโลก เช่น การตลาด การท่องเที่ยว การเงิน การพัฒนาองค์กร (Olujimi, P. A. et al., 2025) ความหมายของปัญญาประดิษฐ์ในภาพกว้าง หมายถึง ความสามารถของระบบในการนำข้อมูลมาตีความ และเรียนรู้จากความรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการทำงานประจำและดำเนินกิจกรรมที่เป็นงานปกติของมนุษย์ที่เป็นคนปฏิบัติงานในองค์กร (Akoh, E., 2024) ด้วยข้อมูลที่ขนาดใหญ่ปัจจุบันทำให้เห็นความสำคัญของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนรู้ ออกแบบ และพัฒนารูปแบบต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการในการใช้งานของมนุษย์ ได้อย่างถูกต้อง (Chander, B. et al., 2024) ปัญญาประดิษฐ์เกิดพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ตั้งแต่ในยุคเริ่มต้นที่ต้องมีมนุษย์คอยควบคุมดูแล จนถึงปัจจุบันที่ที่ปัญญาประดิษฐ์สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระทำให้การทำงานของมนุษย์เกิดประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง และพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด (Olujimi, P. A. et al., 2025) ผู้บริหารระดับสูงทั่วโลกพยายามปรับตัวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และปัญญาประดิษฐ์ที่เติบโตอย่างรวดเร็ว โดยพิจารณาลงทุนในด้านปัญญาประดิษฐ์และปรับโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จากผลการสำรวจผู้บริหารระดับสูงของบริษัททั่วโลก พบว่า ร้อยละ 30 มีรายได้เพิ่มขึ้นจากปัญญาประดิษฐ์ในช่วงปีที่ผ่านมา และร้อยละ 26 บริษัทมีต้นทุนลดลง (PwC, 2026) ในบริบทประเทศไทยนั้น เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทในหลายภาคอุตสาหกรรมของประเทศ รวมถึงปัญญาประดิษฐ์ได้เข้ามามีบทบาทอย่างชัดเจนในประเทศไทย ซึ่งถือเป็นโอกาสอันสำคัญในการพัฒนาทักษะคนไทยเพื่อให้บุคลากรขององค์กรต่าง ๆ สามารถใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) ดังนั้น องค์กรจำเป็นที่จะต้องมีโปรแกรมในการอบรมพัฒนาและยกระดับทักษะรวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และปัญญาประดิษฐ์เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เหล่านี้มาใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล

อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ผ่านมา พบว่า องค์กรยังมีข้อจำกัดในการนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และโครงสร้างพื้นฐานที่สามารถรองรับได้ (Akoh, E., 2024); (Oldemeyer, L. et al., 2025) รวมถึงภาวะการต่อต้านเชิงวัฒนธรรมของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากความกลัวที่จะโดนทดแทนการทำงานของตนเอง ซึ่งถือเป็นข้อคำนึงขององค์กรในการสร้างวัฒนธรรมแบบใหม่เพื่อรองรับการนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในองค์กรผ่านการสร้างความเชื่อและการยอมรับเชิงเทคโนโลยีสมัยใหม่ของบุคลากรในองค์กร (Olujimi, P. A. et al., 2025) การวิจัยที่ผ่านมานั้นมักใช้แนวคิดแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology acceptance model: TAM) ในการพิจารณาทดสอบการยอมรับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร โดยแนวคิดนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรสำคัญ ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ (Perceived usefulness) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived ease of use) ความตั้งใจในการใช้งาน (Behavioral intention to use) และพฤติกรรมในการใช้งานจริง (Actual use behavior) (Lee, A. T. et al., 2025); (Morris, M. G. et al., 2005); (Violinda, Q. et al., 2023) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดนี้เป็นหลักในการดำเนินการวิจัย โดยผลวิจัยต่าง ๆ ที่ใช้แนวคิดนี้ระบุว่า การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ประโยชน์ (Park, E. S. & Park, M. S., 2020); (Sadeck, O., 2022) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและการรับรู้การใช้ประโยชน์ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้งาน (Pimpaporn, T. et al., 2025); (Sadeck, O., 2022); (Venkatesh, V. et al., 2003) และความตั้งใจในการใช้งานมีอิทธิพลต่อการใช้งานจริง (Park, E. S. & Park, M. S., 2020); (Venkatesh, V. et al., 2003) นอกจากนั้น งานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาตัวแปรใหม่เพิ่มเติมเข้ามาในตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี ตัวอย่าง การศึกษาของ Khoza, T. K. et al. ที่ได้ทดสอบตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยีกับการมีส่วนร่วมในงาน (Work engagement) ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ประโยชน์และการรับรู้ความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานอย่างมีนัยสำคัญ (Khoza, T. K. et al., 2024) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Molino, M. et al. ที่พบอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยีที่มีต่อการมีส่วนร่วมในงานอย่างชัดเจน (Molino, M. et al., 2020) ตัวแปรการมีส่วนร่วมในงานนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานในเชิงบวกในองค์กรซึ่งแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความทุ่มเทในการทำงาน และความยืดหยุ่นทางจิตใจในการทำงาน รวมถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามของตนในการทำงานแม้จะเผชิญความยากลำบาก (Navas-Jimenez, M. C. et al., 2024)

การศึกษาครั้งนี้สนใจศึกษาในกลุ่มคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่อยู่ระหว่างเจนเนอเรชันวายกับเบบี้บูมเมอร์ ซึ่งบางรายงานระบุว่า คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่ถูกลืม โดยคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์จะเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 ถึง พ.ศ. 2523 (Ringland, C. et al., 2023) คนกลุ่มนี้เกิดมาในช่วงเริ่มต้นของเทคโนโลยี ซึ่งมีความแตกต่างจากคนเจนเนอเรชันถัดมา คือ เจนเนอเรชันวายและเจเนอเรชันแซดที่มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และผ่านการใช้งานเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากกว่า (Pietruszynska, W., 2023) เมื่อมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ในองค์กรจึงมีความสำคัญที่จำเป็นต้องศึกษาถึงการยอมรับเทคโนโลยีดังกล่าวในคนกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์เพื่อนำผลวิจัยไปวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่วนมากของงานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาการใช้หรือการยอมรับเทคโนโลยีในกลุ่มคนเจนเนอเรชันวายและแซดเป็นหลัก การศึกษาในเจนเนเรชันเอ็กซ์ถือว่ามีน้อย ซึ่งถือว่ายังเป็นช่องว่างหลักของการวิจัย เพราะมีความจำเป็นในการศึกษากับกลุ่มนี้เนื่องจากถือเป็นกำลังหลักขององค์กรในระดับหัวหน้างานและผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้และต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่ยุคการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสำคัญ ได้แก่ การใช้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และการมีส่วนร่วมในงานของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กรไทย โดยมุ่งศึกษาอิทธิพลของการใช้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กรไทยและศึกษาอิทธิพลของการใช้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน

และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในงานของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กรไทย โดยการศึกษาครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในการใช้งานทั่วไปในลักษณะเว็บหรือโปรแกรมสำเร็จรูป การใช้งานปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (Generative AI) และปัญญาประดิษฐ์แบบผู้ช่วย (Agentic AI) ในการทำงานในองค์กร ประโยชน์จากการทำวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปวางแผนการพัฒนากลุ่มคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในองค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความง่ายในการใช้งานที่มีต่อการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กรไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการใช้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กรไทย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการใช้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในงานของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กรไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาในกลุ่มคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ที่ทำงานในองค์กรธุรกิจประเทศไทยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยและใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาครั้งนี้ คือ คนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ที่ทำงานในองค์กรธุรกิจในประเทศไทยที่เคยมีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาก่อนไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใดในองค์กร โดยมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน เช่น ChatGPT Gemini Copilot เป็นต้น ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด ดังนั้นการคำนวณขนาดตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบประชากรของ Cochran, W. G. ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 (Cochran, W. G., 1977) ผลจากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมไม่ต่ำกว่า 385 อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยต้องการเก็บข้อมูลจากทั้ง 4 ภาคของประเทศไทย และใช้การเก็บข้อมูลการสุ่มแบบโควต้า (Quota sampling method) ดังนั้น จึงได้จำนวนขนาดตัวอย่างเท่ากับ 100 ตัวอย่างต่อหนึ่งภาค ทำให้ขนาดตัวอย่างของการศึกษาเท่ากับ 400 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยของการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลประชากรศาสตร์ทางด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ และส่วนที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลที่มีข้อคำถามแบบ 5-point Likert scale ของตัวแปรของการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ การใช้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมในงาน โดยแหล่งที่มาของข้อคำถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ตัวแปรการใช้ประโยชน์ มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ (use1 - use6) ดัดแปลงจากแหล่งที่มา (Davis, F. D., 1989); (Kwartama, A. & Susanto, H., 2024); (Venkatesh, V. et al., 2003) 2) ความง่ายในการใช้งาน มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ (easy1 - easy6) ดัดแปลงจากแหล่งที่มา (Davis, F. D., 1989); (Venkatesh, V. et al., 2003) 3) ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ (int1 - int5) ดัดแปลงจากแหล่งที่มา (Morris, M. G. et al., 2005); (Venkatesh, V. et al., 2003) และ 4) การมีส่วนร่วมในงาน มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ (eng1 - eng5) ดัดแปลงจากแหล่งที่มา (Musenze, I. A. & Mayende, T. S., 2020) ในการทดสอบความตรงของแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

ได้ค่า Item-objective congruence เท่ากับ 1 ทุกข้อ ทดสอบความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's alpha ได้ค่าเกิน 0.7 ทุกตัวแปร (Hair, J. F. et al., 2014) ดังนี้ ตัวแปรการใช้ประโยชน์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934 ความง่ายในการใช้งานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.859 ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.829 และการมีส่วนร่วมในงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.880

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยวางแผนในการเก็บข้อมูลจากทั้ง 4 ภาคของประเทศไทย คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยเก็บข้อมูลแบบสุ่มตามโควต้าทั้ง 4 ภาค จำนวน 400 ชุด แบ่งภาคละ 100 ชุดแบบสอบถาม โดยการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลทางออนไลน์ผ่านการส่งแบบสอบถามทางอีเมล์และสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก แอปพลิเคชั่นไลน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสมัครใจในการเข้าร่วมแบบสอบถามโดยไม่บังคับ โดยใช้เวลาเก็บข้อมูล 2 เดือน ผลการรวบรวมแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามทั้ง 400 ชุด มีความสมบูรณ์และข้อมูลถูกต้องพร้อมนำไปใช้ในการวิเคราะห์สถิติในขั้นตอนถัดไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ทางสถิติดำเนินการใน 2 ส่วนด้วยกัน คือ ส่วนที่หนึ่งเป็นการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ จำนวนและร้อยละ แล้ววิเคราะห์ตัวแปรของการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 - 5.00 ถือว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 - 4.20 ถือว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 - 3.40 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81 - 2.60 ถือว่าอยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 ถูกพิจารณาเป็นค่าระดับน้อยที่สุด และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานโดยการใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างแบบ Partial least square structural equation model (PLS-SEM) โดยจะเริ่มวิเคราะห์ตัวแบบการวัดก่อนเพื่อประเมินความเชื่อมั่นและความตรงเชิงจำแนกของตัวแบบการวัด โดยมีเกณฑ์การประเมินค่า Cronbach's alpha และค่า Composite reliability ต้องมากกว่า 0.7 ส่วนการประเมินค่า AVE ต้องมากกว่า 0.5 (Hair, J. F. et al. , 2017) ส่วนการพิจารณาเกณฑ์ความตรงเชิงจำแนกดำเนินการด้วยวิธี Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) มีเกณฑ์กำหนดที่ต่ำกว่า 0.9 ซึ่งหมายถึง ตัวแบบการวัดผ่านเกณฑ์การประเมินความตรงเชิงจำแนก และพิจารณาด้วยวิธี Fornell-Larcker criterion โดยการประเมินเปรียบเทียบค่าสถิติในแต่ละคู่ตัวแปรเทียบกับค่าสถิติที่อยู่บนสุดของคอลัมน์เพื่อประเมินความตรงเชิงจำแนกของตัวแบบการวัด (Henseler, J. et al., 2015) หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ตัวแบบโครงสร้างเพื่อทดสอบอิทธิพลเส้นทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการประเมินความสัมพันธ์ร่วมที่สูงจากการพิจารณาค่า Variance inflation factor (VIF) ใช้เกณฑ์กำหนดค่า VIF ต่ำกว่า 5 เพื่อแสดงตัวแบบสมการโครงสร้างของการวิจัยไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรที่สูงเกินไป (Hair, J. F. et al. , 2017)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ทางสถิติสองส่วนด้วยกัน ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง และการวิเคราะห์สถิติอ้างอิงโดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างเพื่อพิสูจน์อิทธิพลของเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในส่วนที่หนึ่งเป็นผลวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามของการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.25 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และ LGBTQ+ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ สำหรับการวิเคราะห์ตัวแปร

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 47 - 58 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 52.2 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับพนักงาน จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 ที่เหลือมีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้บริหาร จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และพบว่า ส่วนมากมีประสบการณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ไม่เกินหนึ่งปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วง 1 - 2 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 มีประสบการณ์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วง 3 ปีขึ้นไป 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ตามลำดับ

2. ผลวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในส่วนที่สองเป็นผลวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรของการวิจัยทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ การใช้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมในงาน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรงานวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง
การใช้ประโยชน์	4.15	0.68	- 0.24	- 1.25
ความง่ายในการใช้งาน	4.11	0.61	0.00	- 1.03
ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี	3.81	0.61	0.36	- 0.74
การมีส่วนร่วมในงาน	3.98	0.68	0.23	- 1.19

จากผลวิเคราะห์ในตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.98 - 4.15 ซึ่งตัวแปรการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.15 รองลงมาได้แก่ ตัวแปรความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีค่าเฉลี่ย 4.11 ตัวแปรการมีส่วนร่วมในงานมีค่าเฉลี่ย 3.98 และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีค่าเฉลี่ย 3.81 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปรมีการกระจายค่อนข้างอยู่ในการกระจายแบบปกติ

3. ผลวิเคราะห์ตัวแบบการวัด

ในการทดสอบตัวแบบสมการโครงสร้างของการวิจัยนั้น ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ตัวแบบการวัด ก่อน โดยพิจารณาความเชื่อมั่นของตัวแบบการวัดจากค่า Cronbach's alpha ค่า Composite reliability (CR) และค่า Average variance extracted (AVE)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของตัวแบบการวัด

Variables	Loadings	Alpha	CR	AVE
การใช้ประโยชน์	0.755 - 0.905	0.934	0.941	0.753
ความง่ายในการใช้งาน	0.753 - 0.902	0.906	0.913	0.682
ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี	0.629 - 0.880	0.862	0.871	0.652
การมีส่วนร่วมในงาน	0.793 - 0.893	0.915	0.916	0.747

จากผลวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของตัวแบบการวัดในตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของตัวแบบการวัดโดยพิจารณาจากค่าสถิติทั้งสาม ได้แก่ ค่า Cronbach's alpha ค่า CR และค่า AVE ผ่านเกณฑ์ ประเมินความเชื่อมั่น โดยค่า alpha และค่า CR ของทุกตัวแปรเกิน 0.7 และค่า AVE ของทุกตัวแปรเกิน 0.5 หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity analysis) ซึ่งผลวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

ตัวแปร	ความง่ายในการใช้งาน (easy)	engage	intent
การมีส่วนร่วมในงาน (engage)	0.867		
ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี (intent)	0.778	0.872	
การใช้ประโยชน์ (useful)	0.881	0.851	0.699

จากผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกด้วยวิธี Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) ที่แสดงในตารางที่ 3 พบว่า ทุกคู่ตัวแปรมีค่าสถิติที่ต่ำกว่า 0.9 หมายถึง ตัวแบบการวัดของการวิจัยครั้งนี้ผ่านเกณฑ์การประเมินความตรงเชิงจำแนก

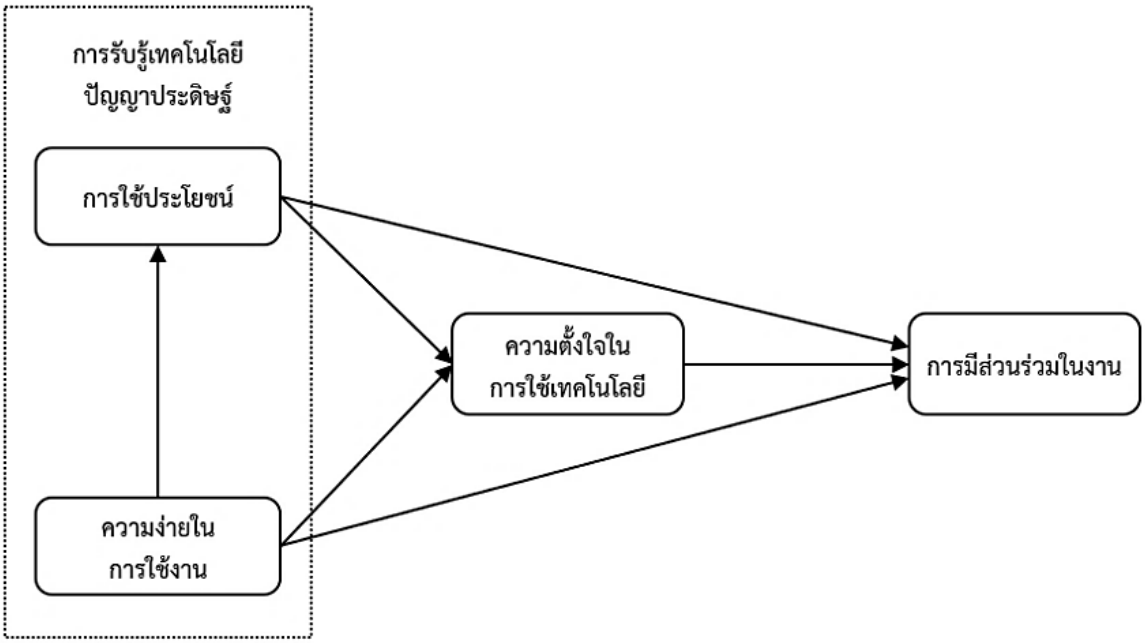
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ Fornell-Larcker criterion

ตัวแปร	easy	engage	intent	useful
ความง่ายในการใช้งาน (easy)	0.826			
การมีส่วนร่วมในงาน (engage)	0.798	0.864		
ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี (intent)	0.693	0.775	0.808	
การใช้ประโยชน์ (useful)	0.823	0.791	0.632	0.868

ส่วนผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4 แสดงถึงผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกของตัวแบบการวัดด้วยวิธี Fornell-Larcker criterion โดยการประเมินจะเปรียบเทียบค่าสถิติในแต่ละคู่ตัวแปรเทียบกับค่าสถิติ ตัวสีเข้มที่อยู่บนสุดของคอลัมน์ หากค่าสถิติมีค่าต่ำกว่าค่าสถิติตัวสีเข้ม (ตัวเทียบที่อยู่บนสุดของคอลัมน์) แสดงถึง ตัวแบบการวัดผ่านเกณฑ์การประเมินความตรงเชิงจำแนก ซึ่งตารางที่ 4 แสดงให้เห็นถึงตัวแบบการวัดของการวิจัยครั้งนี้ผ่านเกณฑ์การประเมินดังกล่าว

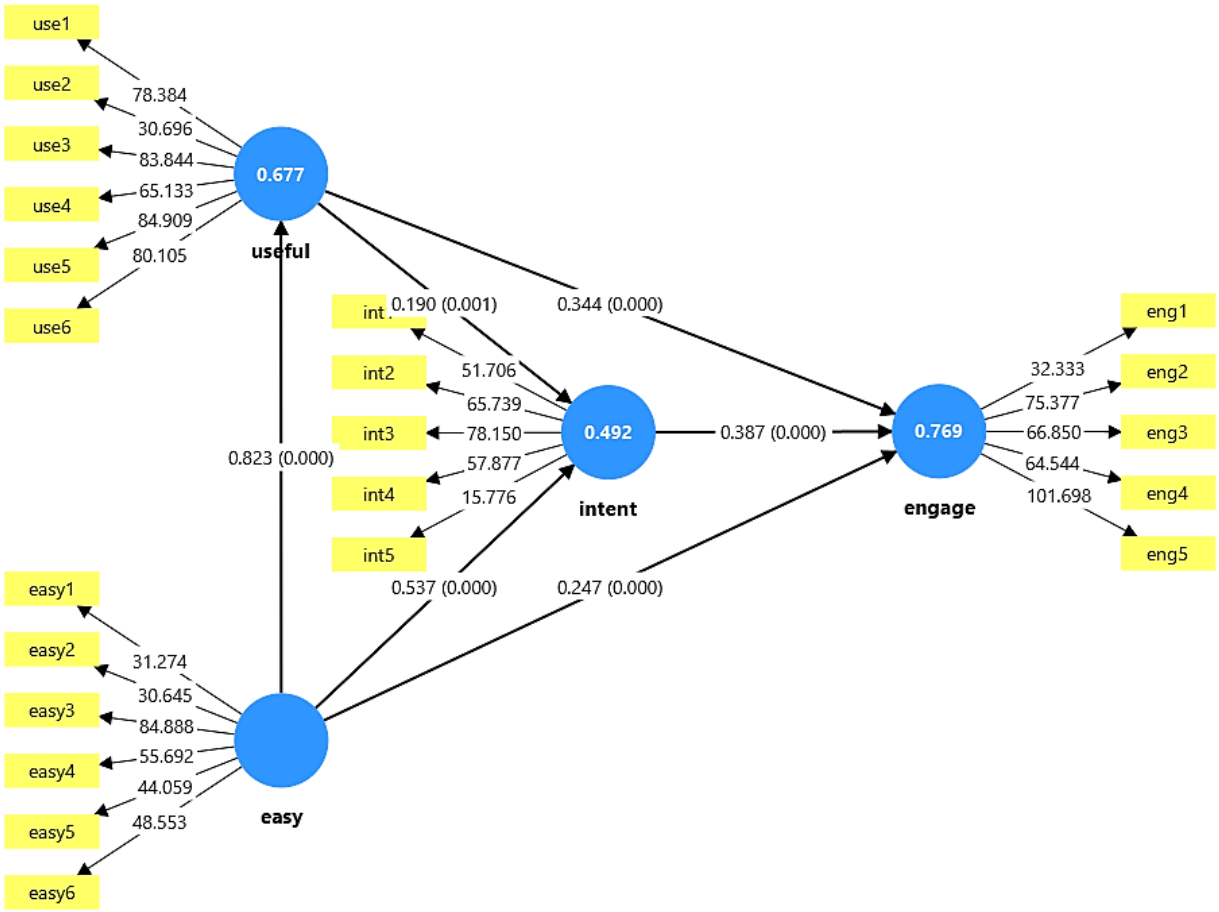
4. ผลวิเคราะห์ตัวแบบโครงสร้าง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของเส้นทางระหว่างตัวแปรสำคัญของงานวิจัยโดยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรดังกล่าวทำให้ได้กรอบแนวคิดของการวิจัยตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบโครงสร้างในภาพรวมของการศึกษาครั้งนี้แสดงในภาพที่ 2 และตารางที่ 5 - 6 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแบบสมการโครงสร้างตามกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 2 ผลวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 ที่เป็นผลวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างแสดงให้เห็นถึงทุกเส้นทางความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ (โดยค่าตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ) ผลการวิเคราะห์ทางสถิติในภาพนี้เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยค่าตัวเลขในวงกลมเป็นค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) หรือค่า R square (R^2) นั่นเอง ซึ่งอธิบายได้ว่า ความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่ร้อยละ 67.7 การใช้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีที่ร้อยละ 49.2 และการใช้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในงานของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ของไทยที่ร้อยละ 76.9

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของอิทธิพลเส้นทางในตัวแบบโครงสร้าง

เส้นทางอิทธิพล	b	S.D.	t	P value
ความง่ายในการใช้งาน -> การใช้ประโยชน์	0.823	0.016	50.049	0.000***
ความง่ายในการใช้งาน -> ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี	0.537	0.053	10.079	0.000***
การใช้ประโยชน์ -> ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี	0.190	0.057	3.346	0.001**

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของอิทธิพลเส้นทางในตัวแบบโครงสร้าง (ต่อ)

เส้นทางอิทธิพล	b	S.D.	t	P value
ความง่ายในการใช้งาน -> การมีส่วนร่วมในงาน	0.247	0.046	5.405	0.000***
การใช้ประโยชน์ -> การมีส่วนร่วมในงาน	0.344	0.053	6.465	0.000***
ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี -> การมีส่วนร่วมในงาน	0.387	0.039	10.001	0.000***

หมายเหตุ b คือ ค่าสัมประสิทธิ์; S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน; t คือ ค่าสถิติที; **, *** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของเส้นทางในตัวแบบโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย พบว่า ทุกเส้นทางในตัวแบบมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความง่ายในการใช้งานส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดที่ 0.823 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การใช้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ โดยการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.190 ส่วนอิทธิพลเส้นทางของความง่ายในการใช้งานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.537 และผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การใช้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานของคนเจนเนอเรชันเอ็กซ์ของไทย โดยการใช้ประโยชน์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.344 ความง่ายในการใช้งานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.247 และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.387

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปร

คู่ความสัมพันธ์	ค่าความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปร (VIF)
ความง่ายในการใช้งาน -> การมีส่วนร่วมในงาน	3.661
ความง่ายในการใช้งาน -> ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี	3.094
ความง่ายในการใช้งาน -> การใช้ประโยชน์	1.000
ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี -> การมีส่วนร่วมในงาน	1.970
การใช้ประโยชน์ -> การมีส่วนร่วมในงาน	3.166
การใช้ประโยชน์ -> ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี	3.094

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรในตารางที่ 6 เป็นการประเมินความสัมพันธ์ร่วมที่สูง ซึ่งประเมินจากค่า Variance inflation factor (VIF) จากค่าสถิติในตารางที่ 6 พบว่า ทุกคู่ตัวแปรมีค่า VIF ต่ำกว่า 5 ตามเกณฑ์กำหนด แสดงถึงตัวแบบสมการโครงสร้างของการวิจัยไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรที่สูงเกินไป สำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบ PLS-SEM ในปัจจุบัน นักวิชาการบางคนเสนอใช้เกณฑ์ VIF ที่เข้มงวดว่า ควรต่ำกว่า 3.3 (เพื่อการทดสอบในเรื่อง Common Method Bias) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 6 พบว่า มีคู่ความสัมพันธ์ 1 เส้นทาง คือ ความง่ายในการใช้งานกับการมีส่วนร่วมในงาน มีค่าสูงกว่าเกณฑ์เล็กน้อย (VIF = 3.661) ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงปัญหาความสัมพันธ์ร่วมที่สูงเกินไปของเส้นทางนี้ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยคิดว่า ในภาพรวมแล้วถือว่าตัวแบบของงานวิจัยครั้งนี้ไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ร่วม

ผลสรุปของการศึกษาครั้งนี้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งสามข้อ พบว่า ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กรไทย ส่วนปัจจัยสำคัญด้านการใช้ประโยชน์และด้านความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นั้นมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้

เทคโนโลยีของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ในองค์กรไทยเช่นกัน นอกจากนั้น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความง่ายในการใช้งาน และด้านความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ในองค์กรไทย

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาอิทธิพลของความง่ายในการใช้งานที่มีต่อการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ในองค์กรไทย นอกจากนั้นยังศึกษาอิทธิพลของการใช้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวของคนไทยรุ่นเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ รวมถึงการศึกษาอิทธิพลของการใช้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในงานของคนไทยรุ่นเจนเนอเรชันเอ๊กซ์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาอิทธิพลของความง่ายในการใช้งานที่มีต่อการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ในองค์กรไทยนั้น ผลวิจัยพบอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญของความง่ายในการใช้งานที่มีต่อการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และมีอิทธิพลสูงที่สุดเมื่อเทียบกับเส้นทางอื่น ๆ ในตัวแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการวิจัยของ Park, E. S. & Park, M. S. และการศึกษาของ Sadeck, O. ที่ระบุถึงการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อการรับรู้การใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยี (Park, E. S. & Park, M. S., 2020); (Sadeck, O., 2022) ผลการศึกษานี้สะท้อนถึงพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของคนกลุ่มเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ของไทยที่แสดงให้เห็นว่า คนรุ่นเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ไม่ได้เกิดในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ จึงขาดความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีลักษณะนี้ การปฏิเสธการใช้งานจึงเกิดได้ การแสดงให้เห็นและการมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งานให้ง่ายมากขึ้นย่อมส่งผลต่อการเห็นประโยชน์และตัดสินใจใช้งานได้เร็วขึ้นนั่นเอง การใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีความง่ายจะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของการใช้งานเทคโนโลยีดังกล่าวสูงมากขึ้น ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาทักษะในการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานกลุ่มนี้ให้สามารถใช้งานได้ง่าย สะดวก และมีประสิทธิภาพต่อการทำงาน

วัตถุประสงค์ข้อ 2 ที่มุ่งศึกษาอิทธิพลของการใช้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ในองค์กรไทย ผลวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความง่ายในการใช้งานและการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ สอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้าของนักวิจัยหลายท่าน เช่น การศึกษาของ Pimpaporn, T. et al. และการศึกษาของ Sadeck, O. ที่สรุปว่า การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและการรับรู้การใช้ประโยชน์ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้งานเทคโนโลยี (Pimpaporn, T. et al., 2025); (Sadeck, O., 2022) สิ่งนี้ยืนยันถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของคนกลุ่มนี้ นั่นคือ ความง่ายในการใช้งานและการรับรู้การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่นั้นจะส่งผลต่อความตั้งใจที่จะนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในการทำงานจริงในองค์กรของคนกลุ่มเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ในที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ในการศึกษาอิทธิพลของการใช้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในงานของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ในองค์กรไทย ผลวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Khoza, T. K. et al. และการศึกษาของ Molino, M. et al. ที่ระบุถึงอิทธิพลของปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่าย และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานอย่างมีนัยสำคัญ (Khoza, T. K. et al., 2024); (Molino, M. et al., 2020) ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าหากองค์กรดำเนินการสร้างการยอมรับการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ๊กซ์ด้วยการทำให้เกิดความง่ายในการใช้งาน ทำให้เห็นประโยชน์ของการงาน และสร้างให้เกิดความอยากใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

ที่องค์กรนำมาใช้ เหล่านี้จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการทำงานในรูปแบบใหม่ขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่การเกิดภาพลักษณ์องค์กรสมัยใหม่ได้อย่างสำเร็จจริงรวมถึงการเกิดการปรับตัวไปสู่การเติบโตขององค์กรในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต ซึ่งจากบุคลิกและลักษณะของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ที่มีประสบการณ์ชีวิตสูง ผ่านการทำงานมายาวนาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เกิดในรุ่นที่ต้องขยันและอดทนในการทำงานหนักช่วงเศรษฐกิจมีปัญหาในอดีต การทำให้คนรุ่นนี้เห็นถึงประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์ การทำให้รู้สึกถึงความง่ายในการใช้งานโดยมีโปรแกรมอบรมในงาน (On-the-job training) หรือโปรแกรมช่วยการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างสะดวก จะทำให้การยอมรับปัญญาประดิษฐ์ได้รวดเร็วมากขึ้นและส่งผลไปยังการมีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์กรในที่สุด

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อสรุปที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ในการศึกษาความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ซึ่งเดิมมีการศึกษาน้อย ข้อค้นพบเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่วางแผนในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในองค์กรเพื่อยกระดับองค์กรไปสู่องค์กรสมัยใหม่บนพื้นฐานเทคโนโลยี โดยกลุ่มคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กร คือ กลุ่มที่ต้องให้ความสำคัญที่สุดในการเกิดความสำเร็จดังกล่าว ผลวิจัยได้ข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งสามข้อ ซึ่งพบว่า ความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญอย่างมากต่อการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีนี้ในคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กรไทย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการใช้ประโยชน์และด้านความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีนี้ในกลุ่มคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์เช่นกัน นอกจากนั้น ผลวิจัยยังสรุปว่า ปัจจัยสำคัญทั้งสามด้านได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความง่ายในการใช้งาน และด้านความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานของคนรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กรไทยอีกด้วย ผลวิจัยครั้งนี้ชี้ชัดว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีของคนกลุ่มนี้ คือ ความง่ายในการใช้งานและการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งความง่ายในการใช้งานเองก็มีอิทธิพลต่อการรับรู้การใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เช่นเดียวกัน ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยไปวางนโยบายและกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในองค์กรเพื่อการปรับตัวขององค์กรในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต ยกตัวอย่างหากองค์กรได้พัฒนาโปรแกรมช่วยในการเรียนรู้ปัญญาประดิษฐ์ เช่น การใช้งานแบบมีปฏิสัมพันธ์และให้ความช่วยเหลือแบบทันที (Real-time helpdesk) หรือการจัดอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานปัจจุบัน (On-the-job training) ให้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นต้น เหล่านี้จะช่วยให้คนเจนเนอเรชันเอ็กซ์รับรู้ถึงความง่าย สะดวก และมีประโยชน์ในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในงานประจำของตน และผลวิจัยได้ชี้ถึงความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมในงานของคนรุ่นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรได้ดำเนินการพัฒนาทักษะให้กับคนเจนเนอเรชันเอ็กซ์ให้เกิดความสามารถในการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ได้ง่ายและสะดวก รวมถึงการสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมในงานของคนรุ่นนี้ในที่สุด ในการวิจัยในอนาคตนั้นผู้วิจัยเสนอแนะให้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคนทุกเจนเนอเรชันในองค์กรโดยใช้ตัวแบบจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นฐานการศึกษา เนื่องจากความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชันนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารองค์กรให้สำเร็จในปัจจุบัน เช่น เจนเนอเรชันเอ็กซ์มุ่งการทำงานหนักและมุ่งผลสำเร็จ เจนเนอเรชันวายเน้นการทำงานแบบสมดุลในการใช้ชีวิต (Work-life balance) ในส่วนของเจอเนอเรชันแซดเกิดในยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มุ่งใช้เทคโนโลยีในการทำงานรวดเร็ว เป็นต้น เพื่อจะได้นำผลวิจัยไปวางนโยบายและกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในองค์กรด้วยความสำเร็จในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). ปัญญาประดิษฐ์ (AI) โอกาสหรืออุปสรรคของคนไทยในอนาคต. เรียกใช้เมื่อ 1 เมษายน 2569 จาก https://shorturl.asia/5kBGL

Akoh, E. (2024). Adoption of artificial intelligence for manufacturing SMEs growth and survival in South Africa A systematic literature review. International Journal of Research in Business and Social Science, 13(6), 23-37.

Chander, B. et al. (2024). Toward trustworthy artificial intelligence (TAI) in the context of explainability and robustness. ACM Computing Surveys, 57(6), 1-49.

Cochran, W. G. (1977). Sampling techniques. New York: John Willey and Sons.

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. MIS quarterly, 13(3), 319-340.

Ghobakhloo, M. (2020). Industry 4.0, digitization, and opportunities for sustainability. Journal of Cleaner Production, 252, 119869. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119869

Hair, J. F. et al. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

_____. (2014). Multivariate data analysis. New Jersey: Pearson Education.

Henseler, J. et al. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science, 43, 115-135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Khoza, T. K. et al. (2024). Technology readiness, technology acceptance, and work engagement: A mediational analysis. SA Journal of Industrial Psychology, 50, a2131. https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2131

Kwartama, A. & Susanto, H. (2024). The Impact of Technology Acceptance Factors on Employee Performance: The Mediating Role of Customer Satisfaction in Maritime Traffic and Transportation. International Journal of Economics and Management Research, 3(3), 576-588.

Lee, A. T. et al. (2025). Understanding Psychosocial Barriers to Healthcare Technology Adoption: A Review of TAM Technology Acceptance Model and Unified Theory of Acceptance and Use of Technology and UTAUT Frameworks. Healthcare, 13(3), 250. https://doi.org/10.3390/healthcare13030250

Molino, M. et al. (2020). The Promotion of Technology Acceptance and Work Engagement in Industry 4.0: From Personal Resources to Information and Training. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(7), 2438. https://doi.org/10.3390/ijerph17072438

Morris, M. G. et al. (2005). Gender and Age Differences in Employee Decisions about New Technology: An Extension to the Theory of Planned Behavior. IEEE Transactions on Engineering Management, 52(1), 69-84.

Musenze, I. A. & Mayende, T. S. (2020). A psychometric evaluation of the 17 itemed Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) in Uganda. African Journal of Psychological Assessment, 2, a8. https://doi.org/10.4102/ajopa.v2i0.8

Navas-Jimenez, M. C. et al. (2024). Secure Base Leadership in military training: Enhancing organizational identification and resilience through work engagement. Frontiers in Psychology, 15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1401574

Oldemeyer, L. et al. (2025). Investigation of artificial intelligence in SMEs: A systematic review of the state of the art and the main implementation challenges. Management Review Quarterly, 75, 1185-1227. https://doi.org/10.1007/s11301-024-00405-4

Olujimi, P. A. et al. (2025). Agentic AI Frameworks in SMMEs: A Systematic Literature Review of Ecosystemic Interconnected Agents. AI, 6, 123. https://doi.org/10.3390/ai6060123

Park, E. S. & Park, M. S. (2020). Factors of the Technology Acceptance Model for Construction IT. Applied Sciences, 10(22), 8299. https://doi.org/10.3390/app10228299

Pietruszynska, W. (2023). Comparative analysis of the X/Y/Z generations on the labor market in the European Union countries. Catallaxy, 8(2), 81-101.

Pimpaporn, T. et al. (2025). Digital Transformation in Thai Public Health: A TAM Analysis of Technology Adoption. Asian Administration and Management Review, 8(2), Article 9. https://doi.org/10.14456/aamr.2025.34

PwC. (2026). 29th Global CEO Survey: Leading through Uncertainty in the Age of AI. London: PricewaterhouseCoopers.

Ringland, C. et al. (2023). The Forgotten Generation: Generation X Approaches Retirement. Washington, DC: National Institute on Retirement Security.

Sadeck, O. (2022). Technology Adoption Model: Is Use/Non-use a Case of Technological Affordances or Psychological Disposition or Pedagogical Reasoning in the Context of Teaching During the COVID-19 Pandemic Period? Frontier in Education, 7, 906195. https://doi.org/10.3389/feduc.2022.906195

Venkatesh, V. et al. (2003). User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View. MIS Quarterly, 27(3), 425-478.

Violinda, Q. et al. (2023). Local Wisdom, Resilience, and Technology Acceptance Model (TAM) based Augmented Reality (AR) on tourism performance in Ngerangan Village, Klaten. Journal of Innovative Agriculture and Social Development, 2(1), 34-43.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 207-226

บทความวิจัย

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ในยุคเปลี่ยนผ่านสู่ยานยนต์ไฟฟ้า: สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความแตกต่างเชิงองค์กร ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*

HR MANAGER 5.0 COMPETENCY IN THE ELECTRIC VEHICLE TRANSITION ERA: CURRENT CONDITIONS, PROBLEMS, AND ORGANIZATIONAL DIFFERENCES IN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR

อภิญญา ทักศินาวรรณ*, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล, อนันต์ ธรรมชาลัย, ทรงยศ แก้วมงคล
Aphinya Thaksinawan*, Sanit Sirivisitkul, Anan Thamchalai, Songyos Kawmongkon
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ปทุมธานี ประเทศไทย
Faculty of Political Science, North Bangkok University, Pathum Thani, Thailand
*Corresponding author E-mail: aphinya.thak@northbkk.ac.th
*Tel: 061-392-8889

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามข้อมูลทั่วไปขององค์กร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 23 คน ได้แก่ ผู้บริหารภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ 8 คน นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ 5 คน และผู้บริหารระดับสูงในองค์กรอุตสาหกรรมยานยนต์เขต EEC 10 คน วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การวิจัยเชิงปริมาณมีประชากร จำนวน 890 โรงงาน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ ค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00 และ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนาและ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากบทบาทเชิงปฏิบัติการสู่หุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ สภาพปัจจุบันมีปัญหาสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ช่องว่างสมรรถนะดิจิทัล 2) ระบบการจัดการความรู้ที่ไม่เป็นระบบ 3) ความไม่สอดคล้องกับแผน EV 4) ข้อจำกัดด้านงบประมาณ 5) การแข่งขันแย่งชิงบุคลากร และ 6) ความท้าทาย Generation Z 2) สมรรถนะภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.645) แต่ด้านดิจิทัลและข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.30) ตำแหน่งงาน (F = 17.769, p < .001) และขนาดองค์กร (F = 6.511, p < .001) ส่งผลต่อสมรรถนะทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ประสบการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์และทุนจดทะเบียนไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ องค์ความรู้ใหม่ คือ “โมเดลช่องว่างสมรรถนะสามชั้นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ในบริบท EEC”

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0, อุตสาหกรรมยานยนต์ EEC, Industry 5.0, ช่องว่างสมรรถนะ, การเปรียบเทียบเชิงองค์กร

*Received June 5, 2026; Revised June 25, 2026; Accepted July 26, 2026

Abstract

This research pursued two objectives: 1) To examine current conditions and problems in developing HR Manager 5.0 competency within the EEC automotive industry, and 2) To compare HR Manager 5.0 competency classified by organizational characteristics. A mixed-methods design was employed across Chachoengsao, Chonburi, and Rayong provinces. Qualitative data were collected from 23 key informants comprising 8 government and state enterprise executives, 5 HRM academics and experts, and 10 senior EEC automotive executives, analyzed using content analysis. For the quantitative component, the population consisted of 890 factories with a sample of 392 respondents. Data were collected using a 65-item, 5-level rating scale questionnaire (IOC = 0.67 - 1.00; Cronbach's Alpha = 0.97) and analyzed using descriptive statistics and One-way ANOVA. Findings revealed that 1) HR managers are transitioning from operational to strategic partner roles, facing six key problems: digital competency gaps, unsystematic knowledge management, EV-workforce misalignment, budget constraints, talent competition, and Generation Z challenges; and 2) Overall competency was at a high level ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.645), while digital and data competency remained moderate ($\bar{X}$ = 3.30). Job position ($F = 17.769$, $p < .001$) and organizational size ($F = 6.511$, $p < .001$) significantly influenced all competency dimensions, whereas HR experience and registered capital showed no significant effect. The novel contribution is the "Three-Layer HR Manager 5.0 Competency Gap Model: EEC Context."

Keywords: HR Manager 5.0 Competency, EEC Automotive Industry, Industry 5.0, Competency Gap, Organizational Comparison

บทนำ

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ตามพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ครอบคลุมจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง (พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561, 2561) เป็นพื้นที่กระจุกตัวของสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์กว่า 890 แห่ง ภายใต้นโยบาย EV 30@30 การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบขับเคลื่อนไฟฟ้าได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการจ้างงานและทักษะที่ต้องการอย่างรุนแรง โดย World Economic Forum ระบุว่าร้อยละ 44 ของทักษะแรงงานทั่วโลกจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภายในปี 2570 ส่งผลให้บทบาทของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนจากผู้ดูแลงานธุรการสู่ผู้กำหนดกลยุทธ์กำลังคน (World Economic Forum, 2023) สอดคล้องกับกรอบแนวคิด Industry 5.0 ของ Breque, M. et al. ที่เน้นความเป็นมิตรต่อมนุษย์ ความยืดหยุ่น และความยั่งยืน (Breque, M. et al., 2021)

แม้ Ulrich, D. et al. จะพัฒนาโมเดลสมรรถนะ HR จากการศึกษากว่า 32,000 ตัวอย่างทั่วโลก แต่งานวิจัยด้านสมรรถนะ HR 5.0 ในบริบทอุตสาหกรรมยานยนต์เขต EEC ยังมีอยู่อย่างจำกัด ทั้งในแง่การแยกพิจารณาตามตำแหน่งงาน ขนาดองค์กร หรือระดับห่วงโซ่อุปทาน จากการสำรวจเบื้องต้น พบว่า องค์กรยังเผชิญปัญหาเชิงปฏิบัติ ได้แก่ ความไม่สอดคล้องของแผนกำลังคนกับทิศทาน EV การขาดทักษะวิเคราะห์ข้อมูล ระบบจัดการความรู้ที่ไม่รองรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากผู้เชี่ยวชาญต่างชาติ และการแข่งขันแย่งชิงบุคลากรทักษะสูง ปัญหาเหล่านี้สะท้อนว่าองค์กรยังขาดกรอบสมรรถนะที่ชัดเจนสำหรับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จึงเป็นมูลจูงใจสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ (Ulrich, D. et al., 2017)

ผลการวิจัยจะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และองค์กรภาคเอกชนในอุตสาหกรรมยานยนต์เขต EEC มีข้อมูลเชิงประจักษ์ในการออกแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร กำหนดนโยบายส่งเสริมการลงทุนด้าน

ทรัพยากรมนุษย์ และวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่ยานยนต์ไฟฟ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความวิจัยนี้ มุ่งเติมเต็มช่องว่างผ่านการวิจัยแบบผสานวิธีที่บูรณาการข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 23 คน และข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 392 คน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามข้อมูลทั่วไปขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม ได้แก่ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด และกรมโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มที่ 2 นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มที่ 3 ตัวแทนโรงงานอุตสาหกรรมระดับผู้บริหารที่กำกับดูแลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์เขต EEC จำนวน 890 โรงงาน

กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant: KI) จำนวน 23 คน คัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ 8 คน นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และผู้บริหารระดับสูงภาคเอกชน 10 คน กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 392 คน กำหนดโดยใช้เกณฑ์ของ (Comrey, A. L. & Lee, H. B., 1992) ซึ่งจัดอยู่ในระดับพอใช้ได้ถึงดี คิดเป็นร้อยละ 44.04 ของประชากร กระจายตามสัดส่วนจังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา 63 คน ชลบุรี 208 คน และระยอง 121 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วย การแบ่งชั้นภูมิตามพื้นที่ การสุ่มแบบง่าย และการสุ่มแบบโควตา ตามระดับ OEM Tier 1 Tier 2 และ Tier 3 และประเภทการลงทุน

เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ 4 ชุด ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง 3 ชุด สำหรับผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) จำนวน 65 ข้อ แบ่งเป็น 5 ตอน ครอบคลุมองค์ประกอบด้าน Digital & Data Mastery, Human & Relational Centricity และ Strategic & Future-Proofing เครื่องมือทุกชุดผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 6 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00 และทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มทดลอง 30 คน ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.97 (Cronbach, L. J., 1990)

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 23 คน คัดเลือกแบบเจาะจงจาก 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารระดับสูงในองค์กรอุตสาหกรรมยานยนต์เขต EEC ระหว่างวันที่ 16 กุมภาพันธ์ ถึง 29 มีนาคม 2569 สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ ระหว่างวันที่ 9 กุมภาพันธ์ ถึง 4 มีนาคม 2569 ได้รับตอบกลับ 413 ชุด คัดออก 21 ชุดเนื่องจากคุณสมบัติด้านตำแหน่งงานไม่ตรงตามเกณฑ์ คงเหลือแบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 392 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 94.92

การวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 3 ขั้นตอน ได้แก่ การจัดเตรียมข้อมูลด้วยการถอดเทปและจัดระบบด้วย Mind Map Matrices และ Causal Network การวิเคราะห์และจัดโครงสร้างข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และการสรุปผลโดยวิเคราะห์เนื้อหาที่ปรากฏชัดเจน (Manifest Content) เป็นหลัก จากนั้นนำผลเชิงคุณภาพมาตรวจสอบความสอดคล้อง (Triangulation) กับผลเชิงปริมาณตามแนวทาง Explanatory Sequential Design เพื่อยืนยันและอธิบายข้อค้นพบอย่างสมบูรณ์

วัตถุประสงค์ที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยของ Likert, R. ใน 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด (1.00 - 1.80) จนถึงมากที่สุด (4.21 - 5.00) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับสมรรถนะด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบสมรรถนะจำแนกตามปัจจัยองค์กรด้วย One-way ANOVA พร้อมทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Tukey HSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Likert, R., 1967)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การเปลี่ยนผ่านบทบาทสู่เชิงกลยุทธ์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากบทบาทเชิงปฏิบัติการสู่ Strategic Partner ในทางปฏิบัติยังต้องรอนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง ทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเต็มที่ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“ผู้จัดการ HR ส่วนใหญ่ยังเน้นการปฏิบัติงานในเชิง Operational Role อยู่ คือ ทำงานตามคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูง (GM/MD) มากกว่าจะทำงานในบทบาทเชิงกลยุทธ์หรือเชิง Proactive แม้ในทางทฤษฎีจะบอกว่า HR ต้องเป็น Strategic Partner แต่ในทางปฏิบัติการตัดสินใจหลายเรื่องยังต้องรอนโยบายจากผู้บริหาร” (KI-A02, 2559)

2. ความพร้อมขององค์กรแตกต่างตามขนาด บริษัทขนาดใหญ่และบริษัทข้ามชาตินำ HRIS และ HR Analytics มาใช้วางแผนกำลังคนแล้ว ขณะที่องค์กรขนาดกลางและขนาดเล็กยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และระบบข้อมูล ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“ปีนี้ MD อนุมัติงบ DX Training เป็นพิเศษ เช่น Power BI, Advanced Excel VBA, RPA...เปลี่ยนจาก PowerPoint Report ไปเป็น Power BI Dashboard ไม่ต้องนั่งทำรายงานด้วยมือ” (KI-A05, 2559)

3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล องค์กรชั้นนำนำ Data Analytics วิเคราะห์แนวโน้มการลาออกและวางแผนกำลังคนล่วงหน้า เพื่อลดผลกระทบต่อสายการผลิตในช่วงที่มีอัตราการลาออกสูง

4. ความท้าทายด้านการบริหารความหลากหลาย องค์กรต้องรับมือทั้งความหลากหลายระหว่างรุ่น (Generational Diversity) ที่ Gen Z ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วและเทคโนโลยี และความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กรข้ามชาติที่ต้องให้ทุกฝ่ายปรับตัวเข้าหากัน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“HR ต้องเข้าใจความต้องการของแต่ละ Gen โดยเฉพาะ Gen Z ออกแบบสวัสดิการแบบ Flexible ให้ตอบโจทย์ Life Style ของแต่ละ Gen... Gen Z ไม่ทำงานดึก แต่อยู่บริษัทเล่นกีฬาหลังเลิกงาน HR ต้องเข้าใจพฤติกรรมนี้” (KI-A05, 2559)

5. ระบบการจัดการความรู้ขาดโครงสร้างที่ชัดเจน แม้มีการจัดเก็บเอกสารตามมาตรฐาน ISO แต่ยังขาดกลไกถ่ายทอดความรู้โดยนัย โดยเฉพาะความรู้จากผู้เชี่ยวชาญต่างชาติที่เผชิญอุปสรรคด้านภาษา ทำให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องทำหน้าที่เป็นตัวกลางในกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“เครื่องจักรจากต่างประเทศ (โดยเฉพาะจีน) มี Control Panel เป็นภาษาจีนทั้งหมด ทำให้วิศวกรไทยเรียนรู้ได้ยาก...ถ้าไม่มีล่ามหรือคนที่รู้ภาษาจีน การถ่ายทอดเทคโนโลยีจะลำบากมาก” (KI-A05, 2559)

“ความรู้นั้นยังจำเป็นอยู่ไหม? รุ่นพี่เลือกว่าจะถ่ายทอดอะไร รุ่นน้องก็เลือกว่าจะรับอะไร ทำให้ความรู้ที่ถ่ายทอดไม่ครบถ้วน เหมือนบุฟเฟต์ที่ทั้งผู้ให้และผู้รับต่างก็เลือกกัน” (KI-A02, 2559)

ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จากการวิเคราะห์เนื้อหาของการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้ 6 ประการ ดังนี้

1. ช่องว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นปัญหาเร่งด่วนที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มระบุตรงกัน โดยเฉพาะองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็กที่ผู้จัดการ HR ยังขาดทักษะ Data Analytics และ Logical Thinking ทำให้ไม่สามารถนำเสนอข้อมูลเชิงเหตุผลต่อผู้บริหารหรือวางแผนกำลังคนระยะยาวได้ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“เรา พบว่า ผู้จัดการ HR ในชลบุรีจำนวนมากยังติดกับการตัดสินใจโดยใช้ ประสบการณ์ หรือ ความรู้สึกมากกว่าการใช้ Data ทำให้การวางแผนกำลังคนผิดพลาดหรือไม่ทันท่วงที” (KI-A05, 2559)

“สมรรถนะที่ HR ขาดแคลนมากที่สุดในปัจจุบัน คือ การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic HR) เพราะ HR หลายแห่งยังทำงานในระดับปฏิบัติการงานธุรการ ไม่ใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ในการตัดสินใจอย่างเต็มรูปแบบ” (KI-A01, 2559)

2. ระบบการจัดการความรู้ที่ยังไม่เป็นระบบ แม้องค์กรจะมีการจัดเก็บเอกสารตามมาตรฐาน ISO แต่ยังขาดกลไกรวบรวมและถ่ายทอดความรู้โดยนัย สร้างความเสี่ยงต่อการสูญเสียองค์ความรู้เมื่อพนักงานลาออก ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“บางคนรู้สึกว่าความรู้ คือ พลัง จึงไม่ยอมถ่ายทอดทั้งหมด กักไว้เพื่อรักษาความสำคัญ” (KI-A02, 2559)

3. ความไม่สอดคล้องระหว่างการวางแผนกำลังคนกับทิศทาง EV องค์กรส่วนใหญ่ยังวางแผนกำลังคนแบบปีต่อปี โดยไม่ครอบคลุมทักษะ EV เช่น วิศวกรรมแบตเตอรี่และระบบซอฟต์แวร์ยานยนต์ ขณะที่หลักสูตรการศึกษาล่าช้ากว่าความต้องการของอุตสาหกรรมเฉลี่ย 2–3 ปี ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“ช่องว่างด้าน การมองภาพกลยุทธ์: HR หลายท่านยังไม่สามารถประเมินได้ว่า หากบริษัทเปลี่ยนสายการผลิตเป็น EV จะต้องตัดลดพนักงานส่วนไหน และเพิ่มพนักงานที่มีทักษะ Software/Electronics ในสัดส่วนเท่าไหร่” (KI-A05, 2559)

“ระบบการพัฒนาคนในโรงงานส่วนใหญ่ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนทุก 6 เดือนได้” (KI-A05, 2559)

4. ข้อจำกัดด้านงบประมาณและเวลา องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะสายเทคนิคมากกว่าสมรรถนะ HR และภาระงานประจำที่หนักทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาเรียนรู้ทักษะใหม่ได้ โดยพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันการพัฒนา ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“งบประมาณและเวลาในการพัฒนา HR มีจำกัด องค์กรมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะสายเทคนิคมากกว่า HR” (KI-A01, 2559)

“นโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหาร (MD) เป็นปัจจัยหลัก เพราะทุกอย่างต้องใช้งบประมาณ... ถ้าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ การพัฒนาก็ไม่เกิดขึ้น” (KI-A05, 2559)

5. การแข่งขันแย่งชิงบุคลากรทักษะสูงในพื้นที่ EEC องค์กรขนาดกลางและขนาดเล็กไม่สามารถเสนอค่าตอบแทนแข่งขันกับบริษัทข้ามชาติได้ ส่งผลให้สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถอย่างต่อเนื่อง และปัญหา Economy of Scale ทำให้ผู้ประกอบการไทยแข่งขันด้านราคาได้ยาก ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“ค่ายจีน EV เข้ามาลงทุนและดึงบุคลากรจากค่ายเดิมด้วยค่าตอบแทนสูงกว่า...บางครั้งผู้บริหารและคนที่มีฝีมือออกไปด้วย - กระทบต่อการผลิตและความต่อเนื่อง” (KI-A04, 2559)

“จีนมีออร์เดอร์ขนาดใหญ่กว่า ต้นทุนต่อหน่วยถูกกว่า SME ไทยไม่สามารถแข่งขันด้านราคาได้ - ยิ่งผลิตเยอะ ต้นทุนยิ่งถูก” (KI-A04, 2559)

6. ความท้าทายด้านแรงงานสัมพันธ์และจริยธรรมในยุค Generation Z พนักงาน Gen Z ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วและเทคโนโลยีมากกว่าจริยธรรมระยะยาว และงานแรงงานสัมพันธ์ที่ต้องรองรับการร้องเรียนหลายช่องทาง ทำให้ผู้จัดการ HR ต้องมีสมรรถนะด้าน Emotional Intelligence และทักษะการไกล่เกลี่ยสูง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“Gen Z เน้นเงินระยะสั้น ไม่มองสวัสดิการระยะยาว (เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) - เป็นความท้าทายใหม่สำหรับ HR” (KI-A04, 2559)

“Gen Z ถามว่า หนูได้อะไร ก่อนเรียน: ต้องตอบโจทย์ Value ของแต่ละ Gen ว่าการเรียนรู้จะมีประโยชน์กับเค้าอย่างไร” (KI-A03, 2559)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปขององค์กร

ระดับสมรรถนะโดยภาพรวม และรายย่อย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1 - 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ภาพรวม

ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล	3.33	.704	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์	3.96	.671	มาก
3. การคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	3.85	.684	มาก
รวม	**3.76**	**.645**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = .645) เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติการให้ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์มีค่าสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = .671) รองลงมา คือ มิติการคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = .684) และมิติความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูลมีค่าต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.33, S.D. = .704) อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าช่องว่างสมรรถนะที่เร่งด่วนที่สุด คือ ด้านดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล

ด้านความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์	3.39	.748	ปานกลาง
2. การทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และ AI	3.08	.858	ปานกลาง
3. การจัดการความรู้	3.37	.823	ปานกลาง
4. การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นหลัก	3.36	.736	ปานกลาง
รวม	**3.30**	**.791**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.30, S.D. = .791) ทุกด้านย่อยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์มีค่าสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.39) รองลงมา คือ ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X}$ = 3.37) และด้านการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นหลัก ($\bar{X}$ = 3.36) ส่วนด้านการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และ AI มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.08, S.D. = .858)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการให้ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์

ด้านการให้ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ภาวะผู้นำที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง	3.94	.713	มาก
2.การทำงานร่วมกันข้ามสายงาน	3.99	.722	มาก
3. ทักษะทางสังคมและอารมณ์	4.02	.727	มาก
4. ความสามารถด้าน HR ข้ามวัฒนธรรม	3.89	.725	มาก
รวม	**3.96**	**.722**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.96, S.D. = .722) ทุกด้านย่อยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์มีค่าสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.02) รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันข้ามสายงาน ($\bar{x}$ = 3.99) ด้านภาวะผู้นำที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ($\bar{x}$ = 3.94) และด้านความสามารถด้าน HR ข้ามวัฒนธรรมมีค่าต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.89, S.D. = .725)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต

ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.92	.770	มาก
2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์	3.74	.812	มาก
3. การคิดเชิงระบบ	3.75	.757	มาก
4. ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม	3.99	.764	มาก
5. การจัดการเชิงกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลง	3.81	.783	มาก
รวม	**3.84**	**.780**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.84, S.D. = .780) ทุกด้านย่อยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านความรับผิดชอบด้านจริยธรรมมีค่าสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.99) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 3.92) ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$ = 3.81) ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{x}$ = 3.75) และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์มีค่าต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.74, S.D. = .812)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ One-way ANOVA พบว่า ปัจจัยองค์กรทั้ง 8 ปัจจัย มีระดับอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 แตกต่างกัน จำแนกได้ 3 ระดับ

ระดับที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทุกมิติอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ตำแหน่งงาน (F = 17.769, p < .001) ซึ่งเป็นตัวแปรที่แยกแยะสมรรถนะได้ชัดเจนที่สุด และขนาดองค์กร (F = 6.511, p < .001) ดังตารางที่ 5 - 6

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	19.088	3	6.363	13.565**	.000
	ภายในกลุ่ม	181.985	388	.469		
	รวม	**201.072**	**391**			

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (ต่อ)

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	18.652	3	6.217	15.414**	.000
	ภายในกลุ่ม	156.501	388	.403		
	รวม	**175.154**	**391**			
การคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	20.088	3	6.696	14.809**	.000
	ภายในกลุ่ม	175.431	388	.452		
	รวม	**195.518**	**391**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**19.069**	**3**	**6.356**	**17.769****	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**138.794**	**388**	**.358**		
	รวม	**157.863**	**391**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามขนาดองค์กร (จำนวนพนักงาน)

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	15.012	3	5.004	10.435	.000
	ภายในกลุ่ม	186.060	388	.480		
	รวม	**201.072**	**391**			
ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	5.847	3	1.949	4.466	.004
	ภายในกลุ่ม	169.307	388	.436		
	รวม	**175.154**	**391**			
การคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	7.945	3	2.648	5.478	.001
	ภายในกลุ่ม	187.574	388	.483		
	รวม	**195.518**	**391**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**7.566**	**3**	**2.522**	**6.511**	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**150.297**	**388**	**.387**		
	รวม	**157.863**	**391**			

ระดับที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลเฉพาะบางมิติ ได้แก่ สัญชาติองค์กร (F = 6.241, p = .002) อายุองค์กร (F = 3.766, p = .011) ประเภทธุรกิจ (F = 3.078, p = .028) และจังหวัดที่ตั้ง (F = 2.612, p = .075) โดยแต่ละปัจจัยมีผลอย่างมีนัยสำคัญเฉพาะบางมิติเท่านั้น ดังตารางที่ 7 - 10

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามสัญชาติของเจ้าขององค์กร

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	.591	2	.295	.573	.564
	ภายในกลุ่ม	200.481	389	.515		
	รวม	**201.072**	**391**			

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามสัญชาติของเจ้าขององค์กร (ต่อ)

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	10.004	2	5.002	11.783	.000
	ภายในกลุ่ม	165.149	389	.425		
	รวม	**175.154**	**391**			
การคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	7.406	2	3.703	7.657	.001
	ภายในกลุ่ม	188.113	389	.484		
	รวม	**195.518**	**391**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**4.908**	**2**	**2.454**	**6.241**	**.002**
	ภายในกลุ่ม	**152.956**	**389**	**.393**		
	รวม	**157.863**	**391**			

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามจำนวนปีที่องค์กรดำเนินธุรกิจ

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	11.346	3	3.782	7.734	.000
	ภายในกลุ่ม	189.726	388	.489		
	รวม	**201.072**	**391**			
ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	5.103	3	1.701	3.881	.009
	ภายในกลุ่ม	170.051	388	.438		
	รวม	**175.154**	**391**			
การคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	3.113	3	1.038	2.093	.101
	ภายในกลุ่ม	192.405	388	.496		
	รวม	**195.518**	**391**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**4.466**	**3**	**1.489**	**3.766**	**.011**
	ภายในกลุ่ม	**153.397**	**388**	**.395**		
	รวม	**157.863**	**391**			

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามประเภทธุรกิจ

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	4.769	3	1.590	3.142	.025
	ภายในกลุ่ม	196.303	388	.506		
	รวม	**201.072**	**391**			
ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.455	3	.818	1.838	.140
	ภายในกลุ่ม	172.699	388	.445		
	รวม	**175.154**	**391**			

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามประเภทธุรกิจ (ต่อ)

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	5.952	3	1.984	4.061	.007
	ภายในกลุ่ม	189.566	388	.489		
	รวม	**195.518**	**391**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3.670**	**3**	**1.223**	**3.078**	**.028**
	ภายในกลุ่ม	**154.194**	**388**	**.397**		
	รวม	**157.863**	**391**			

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามจังหวัดที่องค์กรตั้งอยู่

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	.882	2	.441	.857	.425
	ภายในกลุ่ม	200.190	389	.515		
	รวม	**201.072**	**391**			
ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.025	2	1.513	3.418*	.034
	ภายในกลุ่ม	172.128	389	.442		
	รวม	**175.154**	**391**			
การคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	3.007	2	1.504	3.038*	.049
	ภายในกลุ่ม	192.511	389	.495		
	รวม	**195.518**	**391**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2.092**	**2**	**1.046**	**2.612**	**.075**
	ภายในกลุ่ม	**155.771**	**389**	**.400**		
	รวม	**157.863**	**391**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับที่ 3 ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญในทุกมิติ ได้แก่ ประสบการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ($F = 1.333$, $p = .249$) และทุนจดทะเบียน ($F = 0.716$, $p = .543$) ข้อค้นพบนี้มีนัยสำคัญเชิงทฤษฎีอย่างยิ่ง กล่าวคือ สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ไม่ได้เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ตามธรรมชาติหรือขนาดทรัพยากรทางการเงิน หากแต่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเจตนาและเป็นระบบ ที่ชี้ว่าการยกระดับสู่ Strategic Partner ต้องการการออกแบบการพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย ไม่ใช่ผลพลอยได้จากอายุงาน ดังตารางที่ 11 - 12

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	.733	1	.733	1.426	.233
	ภายในกลุ่ม	200.339	390	.514		
	รวม	**201.072**	**391**			

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.331	1	.331	.738	.391
	ภายในกลุ่ม	174.823	390	.448		
	รวม	**175.154**	**391**			
การคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	.580	1	.580	1.160	.282
	ภายในกลุ่ม	194.938	390	.500		
	รวม	**195.518**	**391**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.538**	**1**	**.538**	**1.333**	**.249**
	ภายในกลุ่ม	**157.326**	**390**	**.403**		
	รวม	**157.863**	**391**			

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามทุนจดทะเบียน

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2.749	3	.916	1.793	.148
	ภายในกลุ่ม	198.323	388	.511		
	รวม	**201.072**	**391**			
ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.254	3	.751	1.686	.170
	ภายในกลุ่ม	172.900	388	.446		
	รวม	**175.154**	**391**			
การคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	.233	3	.078	.154	.927
	ภายในกลุ่ม	195.285	388	.503		
	รวม	**195.518**	**391**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.869**	**3**	**.290**	**.716**	**.543**
	ภายในกลุ่ม	**156.995**	**388**	**.405**		
	รวม	**157.863**	**391**			

การเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Tukey HSD ด้านตำแหน่งงาน (ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด)

ประเด็นที่ 1 ช่องว่างระหว่างผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์กับผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ = 4.47) มีสมรรถนะ ภาพรวมสูงกว่ากลุ่มผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ = 3.53) มากถึง 0.945 หน่วย ($p < .001$) ซึ่งถือเป็นช่องว่างที่กว้างที่สุดในการเปรียบเทียบทุกคู่ ช่องว่างนี้ปรากฏในทุกมิติ โดยเฉพาะมิติด้านความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล ที่ต่างกันถึง 1.018 หน่วย ($p < .001$) สะท้อนว่ากลุ่มผู้จัดการระดับกลางของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 43.1) เป็นกลุ่มที่มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลอย่างเร่งด่วนที่สุด ดังตารางที่ 13 - 14

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	$\bar{X}$	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/รองประธาน	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ผู้จัดการทั่วไป
		4.62	4.47	3.53	3.79
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/รองประธาน	4.62	-	0.141	1.08630*	0.830
			(0.986)	(0.022)	(0.129)
ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	4.47		-	.94512*	.68891*
				(.000)	(.000)
ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	3.53			-	-.25621*
					(.001)
ผู้จัดการทั่วไป	3.79				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ด้านความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	$\bar{X}$	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/รองประธาน	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ผู้จัดการทั่วไป
		4.10	4.16	3.14	3.34
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/รองประธาน	4.10	-	-.062	.957	.755
			(.999)	(.126)	(.310)
ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	4.16		-	1.01827*	.81718*
				(.000)	(.000)
ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	3.14			-	-.20109*
					(.049)
ผู้จัดการทั่วไป	3.34				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเด็นที่ 2 ผู้จัดการทั่วไป ($\bar{X}$ = 3.79) มีสมรรถนะ HR 5.0 โดยภาพรวมสูงกว่าผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = 3.53) อย่างมีนัยสำคัญ (diff = 0.256, p = .001) ทั้งที่ไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญด้าน HR โดยตรง ปรากฏการณ์นี้ชี้ว่าสมรรถนะ HR 5.0 ต้องการมุมมองเชิงธุรกิจที่ผู้จัดการทั่วไปได้สั่งสมจากการกำกับดูแลหลายฝ่าย ขณะที่ผู้จัดการอาวุโส HR ที่จดจ่ออยู่กับงานปฏิบัติการอาจขาดโอกาสพัฒนามุมมองดังกล่าว สอดคล้องกับข้อค้นพบเชิงคุณภาพที่ระบุว่าช่องว่างสมรรถนะที่สำคัญที่สุด คือ การที่ผู้จัดการ HR ยังไม่ก้าวข้ามบทบาทวิชาชีพสู่การเป็นนักธุรกิจที่เข้าใจทั้งธุรกิจและมนุษย์ไปพร้อมกัน ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	$\bar{x}$	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/รองประธาน	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ผู้จัดการทั่วไป
		4.62	4.47	3.53	3.79
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/รองประธาน	4.62	-	0.141	1.08630*	0.830
			(0.986)	(0.022)	(0.129)
ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	4.47		-	.94512*	.68891*
				(.000)	(.000)
ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	3.53			-	-.25621*
					(.001)
ผู้จัดการทั่วไป	3.79				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบรายคู่ ด้านขนาดองค์กร

ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของกลุ่มองค์กรขนาดกลาง (50 - 200 คน) กลุ่มองค์กรขนาด 50 - 200 คน ($\bar{x}$ = 3.47) มีค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 มิติ ต่ำกว่ากลุ่ม 201 - 500 คน อย่างมีนัยสำคัญ (diff = 0.298, p = .005) และต่ำกว่ากลุ่มมากกว่า 500 คน (diff = 0.329, p = .002) โดยเฉพาะมิติด้านความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล ที่กลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยเพียง 2.98 ต่ำกว่ากลุ่ม 201 - 500 คน ถึง 0.371 หน่วย (p = .001) และต่ำกว่ากลุ่มมากกว่า 500 คน ถึง 0.504 หน่วย (p < .001) สะท้อนว่าองค์กรกลุ่มนี้ ใหญ่เกินกว่าจะใช้ทรัพยากรแบบธุรกิจขนาดเล็ก แต่เล็กเกินกว่าจะมีระบบพัฒนาสมรรถนะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นมืออาชีพ ดังตารางที่ 16 - 17

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดองค์กร (จำนวนพนักงาน)

ขนาดองค์กร (คน)	$\bar{x}$	< 50	50 - 200	201 - 500	> 500
		3.88	3.47	3.77	3.80
< 50	3.88	-	0.414	0.116	0.085
			(.110)	(.919)	(.966)
50 - 200	3.47		-	-.29824*	-.32864*
				(.005)	(.002)
201 - 500	3.77			-	-.0304
					(.983)
> 500	3.80				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ด้านความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล จำแนกตามขนาดองค์กร (จำนวนพนักงาน)

ขนาดองค์กร (คน)	$\bar{x}$	< 50	50 - 200	201 - 500	> 500
		3.18	2.98	3.35	3.48
< 50	3.18	-	0.198	-0.173	-0.306
			(0.772)	(0.825)	(0.426)
50 - 200	2.98		-	-.37117*	-.50387*
				(.001)	(.000)
201 - 500	3.35			-	-.133
					(.464)
> 500	3.48				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความยืดหยุ่นของกลุ่มขนาดเล็กมาก (น้อยกว่า 50 คน) กลุ่มองค์กรขนาดน้อยกว่า 50 คน มีสมรรถนะมิติด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต สูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.28) และสูงกว่ากลุ่ม 50 - 200 คน อย่างมีนัยสำคัญ (diff = 0.644, p = .009) เนื่องจากผู้บริหารที่กำกับดูแลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องรับผิดชอบการคิดเชิงกลยุทธ์ทั้งองค์กรด้วยตนเอง จึงมีสมรรถนะด้านนี้สูงตามบทบาทที่ต้องรับ ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคตจำแนกตามขนาดองค์กร (จำนวน พนักงาน)

ขนาดองค์กร (คน)	$\bar{x}$	< 50	50 - 200	201 - 500	> 500
		4.28	3.63	3.87	3.91
< 50	4.28	-	.64375*	0.410	0.366
			(.009)	(.172)	(.268)
50 - 200	3.63		-	-0.233	-.278*
				(.091)	(.031)
201 - 500	3.87			-	-.0447
					(.962)
> 500	3.91				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบรายคู่ ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลเฉพาะบางมิติ

สัญชาติองค์กร องค์กรต่างชาติ ($\bar{x}$ = 4.09) มีสมรรถนะมิติด้านการให้ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์สูงกว่าองค์กรสัญชาติไทย (diff = 0.362, p < .001) และสูงกว่าองค์กรร่วมทุน (diff = 0.240, p = .037) อย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกันกับมิติด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต องค์กรต่างชาติมีสมรรถนะสูงกว่าทั้งองค์กรไทย (diff = 0.288, p = .003) และร่วมทุน (diff = 0.264, p = .031) อย่างน่าสังเกต คือ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในมิติความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล ระหว่างทุกสัญชาติ (F = 0.573, p = .564) ยืนยันว่าช่องว่างสมรรถนะดิจิทัลเป็นปัญหาร่วมของทุกสัญชาติ ไม่ว่าจะมีระบบองค์กรแม่ถ่ายทอดมาหรือไม่ ดังตารางที่ 19 - 20

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ด้านความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์ จำแนกตามสัญชาติของเจ้าขององค์กร

สัญชาติของเจ้าขององค์กร	$\bar{x}$	**ไทย**	**ต่างชาติ**	**ร่วมทุน**
		3.73	4.09	3.85
ไทย	3.73	-	-.362*	-0.121
			(.000)	(.516)
ต่างชาติ	4.09		-	.240*
				(.037)
ร่วมทุน	3.85			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคตจำแนกตามสัญชาติของเจ้าขององค์กร

สัญชาติของเจ้าขององค์กร	$\bar{x}$	**ไทย**	**ต่างชาติ**	**ร่วมทุน**
		3.67	3.96	3.69
ไทย	3.67	-	-.288*	-0.024
			(.003)	(.977)
ต่างชาติ	3.96		-	.264*
				(.031)
ร่วมทุน	3.69			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อายุองค์กร กลุ่มองค์กรที่ดำเนินธุรกิจ 10 - 20 ปี ($\bar{x}$ = 3.50) มีสมรรถนะภาพรวมต่ำกว่ากลุ่ม 21 - 30 ปี (diff = 0.269, p < .05) และกลุ่มมากกว่า 30 ปี (diff = 0.271, p < .05) โดยเฉพาะมิติด้านความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล ที่ต่างกันมากถึง 0.30 - 0.49 หน่วย สะท้อนว่าองค์กรที่อยู่ในช่วงการเติบโตระยะกลางยังอยู่ในช่วงสร้างระบบและวัฒนธรรมองค์กร จึงยังไม่ได้ลงทุนพัฒนาสมรรถนะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ดังตารางที่ 21 - 22

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 โดยภาพรวม จำแนกตามจำนวนปีที่องค์กรดำเนินธุรกิจ

จำนวนปีที่องค์กรดำเนินธุรกิจ (ปี)	$\bar{x}$	< 10	10 - 20	21 - 30	> 30
		4.28	3.63	3.87	3.91
< 10	3.68	-	0.184	-0.085	-0.087
			(.769)	(.966)	(.965)
10 - 20	3.50		-	-.269*	-.271*
				(.022)	(.032)
21- 30	3.77			-	-.002
					(1.000)
> 30	3.77				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ด้านความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล จำแนกตามจำนวนปีที่องค์กรดำเนินธุรกิจ

จำนวนปีที่องค์กรดำเนินธุรกิจ (ปี)	$\bar{x}$	< 10 3.316	10 - 20 2.997	21 - 30 3.297	> 30 3.485
< 10	3.316	-	0.318 (.434)	0.019 (1.000)	-0.169 (.843)
10 - 20	2.997		-	-.299* (.022)	-.487* (.000)
21- 30	3.297			-	-.188 (.156)
> 30	3.485				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเภทธุรกิจ กลุ่ม Tier 2 ($\bar{x}$ = 3.88) มีสมรรถนะภาพรวมสูงกว่ากลุ่ม Tier 3 ($\bar{x}$ = 3.54) อย่างมีนัยสำคัญ (diff = 0.331, p = .031) และมีสมรรถนะมิติด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคตสูงกว่า Tier 3 ถึง 0.376 หน่วย (p = .025) ผลนี้ชี้ให้เห็นว่า Tier 3 ซึ่งอยู่ปลายสุดของห่วงโซ่อุปทานมีทั้งทรัพยากรจำกัดที่สุดและสมรรถนะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต่ำที่สุด สร้างความเสี่ยงต่อขีดความสามารถในการแข่งขันโดยรวมของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในยุคการเปลี่ยนผ่านสู่ยานยนต์ไฟฟ้า ดังตารางที่ 23 - 24

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทธุรกิจ

ประเภทธุรกิจ	$\bar{x}$	OEM 3.743	Tier 1 3.702	Tier 2 3.875	Tier 3 3.544
OEM	3.74	-	0.041 (.972)	-0.132 (.674)	0.199 (.306)
Tier 1	3.70		-	-0.173 (.317)	0.158 (.379)
Tier 2	3.88			-	.331* (.031)
Tier 3	3.54				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต จำแนกตามประเภทธุรกิจ

ประเภทธุรกิจ	$\bar{x}$	OEM 3.952	Tier 1 3.795	Tier 2 4.035	Tier 3 3.659
OEM	3.952	-	0.156 (.430)	-0.083 (.920)	0.293 (.096)
Tier 1	3.795		-	-0.240 (.140)	0.137 (.598)
Tier 2	4.035			-	.376* (.025)
Tier 3	3.659				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จังหวัดที่ตั้ง พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับ F-test เฉพาะมิติ HRC (F = 3.418, p = .034) และมิติ SFP (F = 3.038, p = .049) โดยจังหวัดฉะเชิงเทรามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าจังหวัดชลบุรีในทั้งสองมิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบรายคู่ด้วย Tukey HSD ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในระดับ .05 แม้แต่คู่เดียว ชี้ว่าความแตกต่างระหว่างจังหวัดยังไม่มากพอที่จะถือว่ามีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 จำแนกตามจังหวัดที่องค์กรตั้งอยู่

สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	.882	2	.441	.857	.425
	ภายในกลุ่ม	200.190	389	.515		
	รวม	**201.072**	**391**			
ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.025	2	1.513	3.418*	.034
	ภายในกลุ่ม	172.128	389	.442		
	รวม	**175.154**	**391**			
การคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	3.007	2	1.504	3.038*	.049
	ภายในกลุ่ม	192.511	389	.495		
	รวม	**195.518**	**391**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2.092**	**2**	**1.046**	**2.612**	**.075**
	ภายในกลุ่ม	**155.771**	**389**	**.400**		
	รวม	**157.863**	**391**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

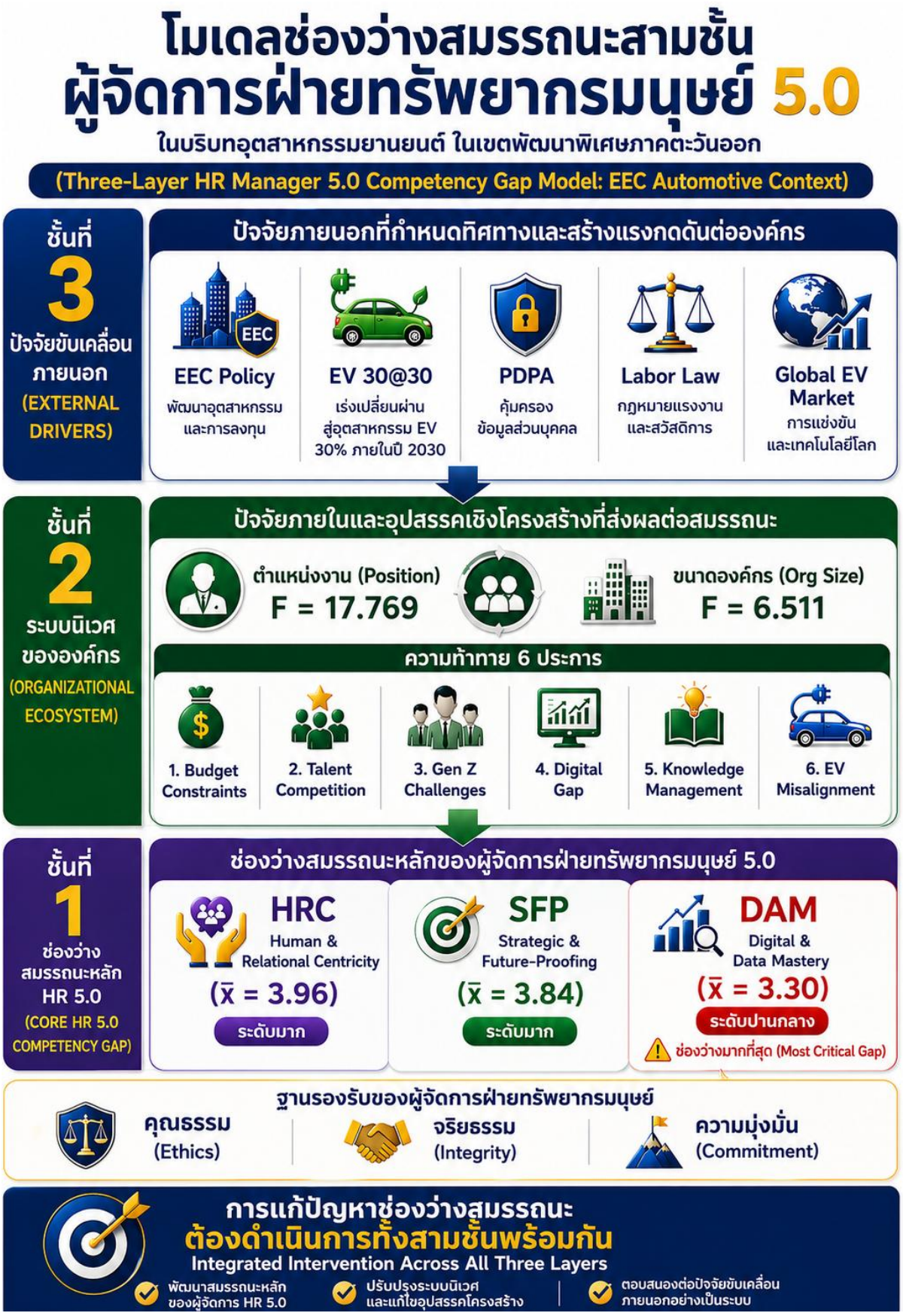
อภิปรายผล

ผู้วิจัยขอนำเสนอ การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์กรอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านที่มีความเหลื่อมล้ำระหว่างองค์กรขนาดใหญ่กับขนาดกลางและเล็กอย่างชัดเจน เนื่องจากความแตกต่างด้านทรัพยากรและความพร้อมเชิงโครงสร้าง ที่สอดคล้องกับ Thite, M. ที่พบว่า องค์กรในประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ยังติดกับดักบทบาท HR เชิงธุรการ (Thite, M., 2022) ช่องว่างสมรรถนะดิจิทัลที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มระบุตรงกัน สืบเนื่องจากการขาดทักษะ Data Analytics และ Logical Thinking สอดคล้องกับ Vrontis, D. et al. ที่ยืนยันว่าความสามารถใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจด้านบุคคลเป็นสมรรถนะที่ขาดแคลนที่สุดในกลุ่ม HR ทั่วโลก (Vrontis, D. et al., 2022) และยังพบปัญหาใหม่ คือ ระบบจัดการความรู้ที่ไม่เป็นระบบ สืบเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญต่างชาติที่ปฏิบัติงานตามสัญญาระยะสั้นนำความรู้โดยนัยติดตัวออกจากองค์กรเมื่อหมดสัญญา โดยที่ยังไม่มีกลไกรองรับการถ่ายทอดที่เป็นระบบ

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 สมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = .645) โดยมิติการให้ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์มีค่าสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.96) สอดคล้องกับ Breque, M. et al. ที่เน้นว่า Industry 5.0 ต้องการการผสานพลังระหว่างมนุษย์และเทคโนโลยีอย่างสมดุล (Breque, M. et al., 2021) รองลงมา คือ มิติการคิดเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 3.84) และมิติดิจิทัลและข้อมูลต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.30) ปรากฏการณ์ที่น่าสนใจ คือ ผู้จัดการทั่วไปมีสมรรถนะสูงกว่าผู้จัดการอาวุโสฝ่าย HR ซึ่งไม่เคยรายงานในวรรณกรรมก่อนหน้า สะท้อนว่ามุมมองเชิงธุรกิจส่งเสริมสมรรถนะ HR 5.0 ได้มากกว่ามุมมองเชิงวิชาชีพ HR ล้วน ๆ สอดคล้องกับ Sung, S. Y. & Choi, J. N. ที่พบว่า HR ที่เข้าใจกระบวนการผลิตมีประสิทธิผลในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า (Sung, S. Y. & Choi, J. N., 2018)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 โมเดลช่องว่างสมรรถนะสามชั้น HR 5.0 ในบริบทอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

การสังเคราะห์ข้อค้นพบจากการวิจัยทั้งสองแบบ นำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ คือ “โมเดลช่องว่างสมรรถนะสามชั้นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ในบริบทอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” (Three-Layer HR Manager 5.0 Competency Gap Model: EEC Automotive Context) โดยช่องว่างสมรรถนะมีลักษณะซ้อนกันสามชั้น ได้แก่

ชั้นที่ 1 Core HR 5.0 Competency ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ ด้านความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและข้อมูล (DAM, $\bar{X}$ = 3.30 ระดับปานกลาง เป็นด้านที่ขาดแคลนมากที่สุด) ด้านการให้ความสำคัญกับมนุษย์และความสัมพันธ์ (HRC, $\bar{X}$ = 3.96 ระดับมาก) และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต (SFP, $\bar{X}$ = 3.84 ระดับมาก) โดยมีคุณธรรม จริยธรรม และความมุ่งมั่นเป็นฐานรองรับ

ชั้นที่ 2 Organizational Ecosystem ประกอบด้วย ปัญหา 6 ประการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะ โดยผล ANOVA ยืนยันว่าตำแหน่งงาน (F = 17.769) และขนาดองค์กร (F = 6.511) มีผลต่อสมรรถนะทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ

ชั้นที่ 3 External Drivers ประกอบด้วย นโยบาย EEC นโยบาย EV 30@30 กฎหมาย PDPA กฎหมายแรงงาน และบริบทตลาด EV โลก

การแก้ปัญหาช่องว่างสมรรถนะจึงต้องดำเนินการทั้งสามชั้นพร้อมกัน ไม่ใช่เพียงการพัฒนาทักษะระดับบุคคลเท่านั้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5.0 ในอุตสาหกรรมยานยนต์เขต EEC อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านที่มีความเหลื่อมล้ำระหว่างองค์กรอย่างชัดเจน โดยมีปัญหา 6 ประการที่ต้องแก้ไขอย่างบูรณาการ ตำแหน่งงานและขนาดองค์กรส่งผลต่อสมรรถนะทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ประสบการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์และทุนจดทะเบียนไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่าสมรรถนะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ กลุ่มที่ต้องการการสนับสนุนเร่งด่วนที่สุด คือ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 43.1) องค์กรขนาด 50 - 200 คน และกลุ่ม Tier 3 สมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76) แต่ด้านดิจิทัลและข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.30) โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และ AI มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.08) สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กระทรวงแรงงาน และสำนักงานส่งเสริมการลงทุน ควรร่วมกันจัดทำกรอบสมรรถนะมาตรฐานเฉพาะสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์เขต EEC พัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงานเชิงลึก และสนับสนุน SME ผ่านสิทธิประโยชน์ทางภาษีและโปรแกรมฝึกอบรมร่วม ส่วนในระดับองค์กรควรออกแบบโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะตามระดับตำแหน่ง จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยใช้กรอบ 70:20:10 มุ่งเน้นด้านดิจิทัลเป็นลำดับแรก และจัดโปรแกรมพิเศษสำหรับผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำโมเดลช่องว่างสมรรถนะสามชั้นไปทดสอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ดำเนินการศึกษาแบบ Longitudinal Study เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะตลอดช่วงการเปลี่ยนผ่าน และขยายผลไปยังอุตสาหกรรม S-Curve อื่น ๆ ใน EEC เพื่อเปรียบเทียบกรอบสมรรถนะในบริบทที่แตกต่างกันต่อไป

เอกสารอ้างอิง

พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561. (2561). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 34 ก, หน้า 1-33 (14 พฤษภาคม 2561).

KI-A01. (13 มิ.ย. 2559). คือ การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic HR) เพราะ HR หลายแห่งยังทำงานในระดับปฏิบัติการงานธุรการ. (อภิญญา ทักศินาวรรณ, ผู้สัมภาษณ์)

KI-A02. (11 มิ.ย. 2559). เรื่องยังต้องรอนโยบายจากผู้บริหาร. (อภิญญา ทักศินาวรรณ, ผู้สัมภาษณ์)

KI-A03. (18 มิ.ย. 2559). โจทย์ Value ของแต่ละ Gen ว่าการเรียนรู้จะมีประโยชน์กับเค้าอย่างไร. (อภิญญา ทักศินาวรรณ, ผู้สัมภาษณ์)

KI-A04. (16 มิ.ย. 2559). ต้นทุนต่อหน่วยถูกกว่า SME. (อภิญญา ทักศินาวรรณ, ผู้สัมภาษณ์)

KI-A05. (14 มิ.ย. 2559). ความพร้อมขององค์กรแตกต่างตามขนาด บริษัทขนาดใหญ่. (อภิญญา ทักศินาวรรณ, ผู้สัมภาษณ์)

Breque, M. et al. (2021). Industry 5.0: Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry. Publications Office of the European Union. Retrieved December 20, 2025, from https://doi.org/10.2777/308407

Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). A first course in factor analysis. (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). New York: Harper & Row.

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

Sung, S. Y. & Choi, J. N. (2018). Building knowledge stock and facilitating knowledge flow through human resource management practices toward firm innovation. Journal Human Resource Management, 57(6), 1429-1442.

Thite, M. (2022). Digital human resource development: Where are we? Where should we go and how do we go there. Journal Human Resource Development International, 25(1), 87-103.

Ulrich, D. et al. (2017). Victory through organization: Why the war for talent is failing your company and what you can do about it. Columbus: McGraw-Hill Education.

Vrontis, D. et al. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A systematic review. International Journal of Human Resource Management, 33(6), 1237-1266.

World Economic Forum. (2023). The future of jobs report 2023. Retrieved December 20, 2025, from https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 227-234

บทความวิจัย

การส่งเสริมสังคมสุขภาวะพระสงฆ์ในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายัง*

SOCIAL HEALTH SUPPORT FOR MONKS IN WAT AWUTVIKASITARAM AND WAT PHRAYAYANG

พระมหาภาณุวิชญ์ ภาณุวิชชโญ*, สุเทพ สุวีรางกูร
Phramaha Phanuvich Numbuddee*, Suthep Suvirangkun
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นครปฐม ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Pathom, Thailand
*Corresponding author E-mail: Phanuvich.num@mbu.ac.th
*Tel: 093-516-2610

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาสังคมสุขภาวะพระสงฆ์ในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายัง 2) พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสังคมสุขภาวะพระสงฆ์ในพื้นที่ดังกล่าว ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ 132 รูป และการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาสังคมสุขภาวะในปัจจุบันส่วนใหญ่มีรากเหง้ามาจากพุทธบริษัทปรับวิถีชีวิตให้เข้ากับการขยายตัวของสังคมเมืองอย่างเร็ว ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการฉันอาหารที่ไม่สมดุลและขาดโภชนาการที่เหมาะสม แม้ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าพระสงฆ์มีความตระหนักด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก แต่ในทางปฏิบัติกลับยังเผชิญข้อจำกัดสำคัญด้านพื้นที่สำหรับเคลื่อนไหวร่างกายหรือออกกำลังกายที่เหมาะสมกับสมณสารูป รวมถึงข้อมูลความรู้ด้านสุขภาวะที่ถูกต้อง ฉะนั้น รูปแบบการส่งเสริมสังคมสุขภาวะที่ถูกพัฒนาขึ้น คือ 3-S Model 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การเสริมสร้างความรู้และทักษะการจัดการสุขภาพด้วยตนเอง 2) การปรับปรุงจัดสภาพแวดล้อมภายในวัดให้เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี และ 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างวัดและชุมชนเพื่อดูแลกัน หลังทดลองใช้รูปแบบดังกล่าว พบว่า พระสงฆ์มีคะแนนพฤติกรรมทางสุขภาพในภาพรวมเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นจากก่อนการทดลอง ส่งผลให้พระสงฆ์มีความตระหนักและมีพฤติกรรมการดูแลสุขภาวะตนเองในระดับที่ดีขึ้น ถือเป็นรากฐานสำคัญให้วัดเป็นศูนย์กลางแห่งสุขภาวะของชุมชน รูปแบบนี้สามารถนำไปขยายผลประยุกต์ใช้กับวัดในเขตเมืองที่มีบริบทจำกัดเพื่อความยั่งยืน

คำสำคัญ: สังคมสุขภาวะ, พระสงฆ์, การส่งเสริมสุขภาวะ

Abstract

This research aimed to: 1) Investigate the conditions and problems of healthy social environments for Buddhist monks in Wat Awutvikasitaram and Wat Phrayayang, and 2) Develop a model to promote a healthy social environment for monks in the designated areas. A mixed-methods research design was employed. Quantitative data were collected via questionnaires from a sample of 132 monks, while qualitative data were gathered through in-depth interviews with 24 key informants. The findings revealed that current problems regarding the healthy social environment predominantly stem from

*Received May 20, 2026; Revised June 19, 2026; Accepted July 25, 2026

the rapid transition of the Buddhist community into an urbanized lifestyle. This shift has led to dietary behaviors characterized by nutritional imbalances and improper nutrition. Although the results indicated that the monks maintained a moderate level of health awareness, they practically faced major constraints, particularly the lack of physical activity spaces appropriate for their monastic discipline, as well as limited access to accurate health literacy. Consequently, the developed model for promoting a healthy social environment, designated as the "3-S Model," comprises three key components: 1) Enhancing health literacy and self-management skills, 2) Modifying the temple environment to support well-being, and 3) Establishing a strong collaborative network between temples and communities for mutual care. Following the implementation of this model, the overall average health behavior scores of the monks significantly increased compared to the pre-experiment period. This improvement resulted in higher levels of health awareness and self-care behaviors among the monks, serving as a vital foundation for transforming temples into community health hubs. This model can be upscaled and applied to other urban temples facing similar contextual constraints to ensure long-term sustainability.
Keywords: Social Health, Buddhist Monks, Health Promotion

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบัน สังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการขยายตัวของความเป็นเมือง (Urbanization) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อวิถีชีวิตของพระสงฆ์ (พระสมุห์ธงชัย สุนทราจาโร และคณะ, 2566) ในฐานะบุคลากรทางศาสนาและผู้นำทางจิตวิญญาณของชุมชน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิถีชีวิตที่เร่งรีบได้ส่งผลให้พฤติกรรมสุขภาพของพระสงฆ์เปลี่ยนไปอย่างน่ากังวล (สุพัฒน์ ชัยวรรณ์, 2565) โดยเฉพาะปัญหาเรื่อง “สังคมสุขภาวะ” (Social Health) ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ซึ่งทำให้พระสงฆ์ไทยจำนวนมากต้องเผชิญกับภัยคุกคามจากกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เช่น โรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง (ปิยนันท์ จินา, 2567) ซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากข้อจำกัดในวิถีสมณะที่ไม่สามารถเลือกฉันภัตตาหารได้เอง โดยประกอบกับขาดการออกกำลังกายที่เหมาะสมภายใต้กรอบพระธรรมวินัย (กัลยกร วรกุลลัฏฐานีย์ และคณะ, 2564)

ในปัจจุบัน บริบทเฉพาะของวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายัง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประสบกับปัญหาความจำกัดของพื้นที่และการอาศัยอยู่ในชุมชนที่มีความหนาแน่นสูง ทำให้การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพหรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะทำได้ยากขึ้น อีกทั้งสภาพสังคมเมืองยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างวัดและชุมชนเปลี่ยนรูปแบบไปสู่การปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์มากขึ้น ส่งผลให้การจัดการด้านโภชนาการและการดูแลสุขภาวะขาดการบูรณาการร่วมกับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ความเครียดจากภาระงานบริหารจัดการวัดและการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่หลากหลาย ยังเป็นปัจจัยเสริมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพระสงฆ์ในเมืองอย่างเลี่ยงไม่ได้ (Akarathanarak, T. & Sukonthasab, S., 2024)

การส่งเสริมสังคมสุขภาวะพระสงฆ์จึงมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการสืบทอดพระพุทธศาสนา เพราะหากพระสงฆ์มีสุขภาพที่อ่อนแอ ย่อมไม่สามารถปฏิบัติศาสนกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การสร้างรูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะที่สอดคล้องกับ “ธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ พ.ศ. 2560” จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการในระดับพื้นที่ เพื่อให้พระสงฆ์มีความรู้ในการดูแลตนเอง (Self-care) และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนให้วัดเป็นศูนย์กลางของสุขภาวะชุมชนอย่างแท้จริง

ดังนั้น ปัญหาสำคัญที่ยังคงอยู่ คือ การขาดระบบการสื่อสารและสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลสุขภาพที่ถูกต้อง ทำให้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพทำได้ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยระบุว่า “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรอบรู้ด้านสุขภาพ คือ ปัจจัยการมีโรคประจำตัว” ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์สภาพปัญหาเชิงลึกในพื้นที่วัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายัง เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสังคมสุขภาวะที่นำไปปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการดูแลสุขภาพทางโลกและการรักษาจริยวัตรตามหลักพระธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งต้นแบบในการยกระดับคุณภาพชีวิตของพระสงฆ์ในสังคมเมืองอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาสังคมสุขภาวะพระสงฆ์ในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายัง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสังคมสุขภาวะพระสงฆ์ในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายัง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมสังคมสุขภาวะพระสงฆ์ในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายัง ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งกระบวนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะหลัก ดังนี้

แบบแผนการวิจัย

ระยะที่ 1 การสำรวจสถานการณ์และสภาพปัญหาสังคมสุขภาวะ ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสังคมสุขภาวะ และระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้การประเมินเชิงคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ (Expert Opinion).

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พระสงฆ์ที่จำพรรษาในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายัง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 132 รูป โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย เจ้าอาวาส พระเลขานุการ ผู้นำชุมชน และบุคลากรทางการแพทย์ รวม 24 ท่าน และในระยะที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินรูปแบบจำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามสภาพปัญหาสังคมสุขภาวะ (IOC 0.60 - 1.00, Reliability 0.89) 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 3) ประเด็นการสนทนากลุ่ม และ 4) แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสำหรับผู้เชี่ยวชาญ (อภิโชค เกิดผล, 2565)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยผ่านแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม สำหรับระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการจำแนกประเภทข้อมูลและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นประเด็นสำคัญและสังเคราะห์เป็นรูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาสังคมสุขภาวะพระสงฆ์ในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายัง พบว่า

ตารางที่ 1 ภาพรวมเกี่ยวกับการรับรู้และพฤติกรรมสุขภาวะพระสงฆ์

ข้อที่	การรับรู้และพฤติกรรมสุขภาวะ	ระดับความเข้าใจ			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	การรับรู้ด้านสุขภาพในปัจจุบัน	4.0	0.34	มาก	2
2	การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดโรค	4.0	0.34	มาก	2
3	การรับรู้ความรุนแรงของการเกิดโรค	4.04	0.35	มาก	1
4	การรับรู้ถึงประโยชน์และอุปสรรคต่อสุขภาพ	4.0	0.36	มาก	2
	ค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอน	**4.06**	**0.31**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงภาพรวมเกี่ยวกับการรับรู้และพฤติกรรมสุขภาวะของพระสงฆ์ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วพระสงฆ์มีการรับรู้และพฤติกรรมสุขภาวะอยู่ในระดับ “มาก” (ค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอน = 4.06, S.D. = 0.31)

ตารางที่ 2 เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสังคมสุขภาวะพระสงฆ์

ข้อที่	การรับรู้และพฤติกรรมสุขภาวะ	ระดับความเข้าใจ			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	การเข้าร่วมกิจกรรมการให้ความรู้ด้านสุขภาพ	4.02	0.36	มาก	3
2	การมีส่วนร่วมในการทำสมาธิและการทำกายบริหาร	4.04	0.30	มาก	2
3	ความคิดเห็นต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในวัด	4.08	0.40	มาก	1
	ค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอน	**4.05**	**0.26**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า พระสงฆ์มีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสังคมสุขภาวะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = 0.26) โดยมีความคิดเห็นต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในวัดมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการทำสมาธิและการทำกายบริหาร ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.30) และการเข้าร่วมกิจกรรมการให้ความรู้ด้านสุขภาพ ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.36)

ตารางที่ 3 เกี่ยวกับพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสังคมสุขภาวะพระสงฆ์

ข้อที่	การรับรู้และพฤติกรรมสุขภาวะ	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	พระสงฆ์เห็นความสำคัญของสุขภาวะ	4.00	0.25	มาก	2
2	ปัจจัยใดส่งผลต่อสุขภาวะจิตใจพระสงฆ์	3.5	0.33	มาก	4
3	กิจกรรมใดส่งเสริมสุขภาวะได้ดีที่สุด	3.23	0.38	น้อยที่สุด	5
4	วิธีการสื่อสารสุขภาวะมีอะไรบ้าง	3.61	0.31	มาก	3
5	อุปสรรคในการรักษาสุขภาวะมีอะไร	4.01	0.25	มาก	1
	ค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอน	**4.00**	**0.18**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า พระสงฆ์เห็นว่า อุปสรรคในการรักษาสุขภาวะ มีระดับความเข้าใจ มากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ พระสงฆ์เห็นความสำคัญของสุขภาวะ ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = 0.25) ส่วนกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาวะได้ดีที่สุด มีระดับความเข้าใจ น้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.23, S.D. = 0.38) โดยค่าเฉลี่ยทุกขั้นตอนอยู่ที่ 4.00 (S.D. = 0.18) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์รับรู้ถึงอุปสรรคในการรักษาสุขภาวะเป็นอย่างดี แต่กิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะอาจจะยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

วัตถุประสงค์ที่ 2 พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสังคมสุขภาวะพระสงฆ์ในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายังจากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะ ที่เรียกว่า “Model for Social Health Support” ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การจัดการโภชนาการ (Nutrition Management) การสร้างความเข้าใจกับญาติโยมผ่านกิจกรรม “ใส่บาตรสุขภาพ” เพื่อปรับพฤติกรรมการถวายภัตตาหาร

1. การปรับสภาพแวดล้อม (Environmental Adjustment) การจัดพื้นที่ภายในวัดให้เอื้อต่อการเดินจงกรมและการทำกิจกรรมทางกายที่สอดคล้องกับพระธรรมวินัย

2. ระบบภาคีเครือข่าย (Network System) การเชื่อมโยงระหว่างวัด โรงพยาบาล และชุมชน เพื่อการตรวจสุขภาพเชิงรุก

3. การเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) การจัดอบรมให้พระสงฆ์มีความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเองเบื้องต้น

ผลการประเมินรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด และเมื่อทดลองใช้รูปแบบเบื้องต้น พบว่า พระสงฆ์มีความพึงพอใจและเริ่มมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการฉันและการเคลื่อนไหวร่างกายอย่างเห็นได้ชัด

อภิปรายผล

การวิจัยในภาพรวมเพื่อชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า สังคมสุขภาวะของพระสงฆ์ในบริบทวัดเขตเมืองไม่ได้เป็นเพียงผลลัพธ์จากพฤติกรรมส่วนบุคคลเท่านั้น แต่เป็นผลผลิตจากความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านโภชนาการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และระบบสนับสนุนทางสังคมที่เชื่อมโยงกันอย่างแยกไม่ออก

ในประเด็นด้านสภาพปัญหาและการรับรู้สุขภาวะ (ภาณุวัฒน์ ด่านกลาง และคณะ, 2557) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าแม้พระสงฆ์ส่วนใหญ่จะมีความตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพในระดับสูง แต่ในทางปฏิบัติกลับเผชิญกับข้อจำกัดเชิงโครงสร้างอย่างรุนแรง โดยเฉพาะความเชื่อมโยงระหว่าง “ปัจจัยนำเข้า” คือ ภัตตาหาร กับ “ผลลัพธ์ทางสุขภาพ” คือ โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัญธิษฐา อักษรศรีและคณะ ที่ระบุว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายและทิศทางการส่งเสริมสุขภาพในระดับประเทศต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทางสังคม (Social Determinants of Health) เนื่องจากพระสงฆ์อยู่ในสถานะที่ (อัญธิษฐา อักษรศรี และคณะ, 2567) “เลือกฉันไม่ได้” ตามหลักพระธรรมวินัย (พระครูวิจิตรธรรมสาธก (กิตฺติวณฺโณ) และคณะ, 2564) ภัตตาหารที่ได้รับถวายจากชาวบ้านในสังคมเมืองที่มีลักษณะรีบเร่งมักเป็นอาหารสำเร็จรูปที่มีรสจัดและขาดสมดุลทางโภชนาการ ส่งผลให้ตัวแปรด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของโรคมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมการฉันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ความจำกัดของพื้นที่ในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายังส่งผลกระทบต่อตัวแปรด้านกิจกรรมทางกายอย่างชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ พระอธิการเฉลิม กนตสาโร และ ศิริโรจน์ นามเสนา ที่ชี้ให้เห็นว่าบทบาทของวัดในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การที่พระสงฆ์ขาดพื้นที่ในการเคลื่อนไหวร่างกายที่เหมาะสมภายใต้สมณสารูป ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อสุขภาพกาย แต่ยังเชื่อมโยงไปถึงสุขภาวะทางจิตปัญญา เนื่องจากการขาดกิจกรรมทางกายที่ผสานกับการปฏิบัติธรรม เช่น การเดินจงกรม หรือการทำวัตรปฏิบัติที่เป็นการขยับกายอย่างสม่ำเสมอย่อมทำให้ความสมดุลระหว่าง “กาย” และ “จิต” ลดน้อยลง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสุขภาวะเชิงพุทธตามกรอบภาวนา 4 (พระอธิการเฉลิม กนตสาโร และศิริโรจน์ นามเสนา, 2565)

นอกจากนี้ การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะที่เน้นภาคีเครือข่ายยังแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในชุมชนกับความยั่งยืนของการแก้ปัญหา โดยผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของ “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน/ราชการ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติกา หงษ์โภคาพันธ์ ที่เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพแบบมีส่วนร่วมตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ การสื่อสารความรู้ด้านโภชนาการจากวัดสู่ชุมชนเพื่อให้ญาติโยมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการถวายภัตตาหาร (กฤติกา หงษ์โภคาพันธ์, 2567) เป็นจุดเชื่อมโยงสำคัญที่ทำให้ตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคมสามารถขับเคลื่อนสุขภาวะของพระสงฆ์ได้จริง หากขาดการสื่อสารที่ทรงพลังจากฝ่ายสงฆ์ไปยังฆราวาส การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในระดับบุคคลของพระสงฆ์ย่อมเกิดขึ้นได้ยากและขาดความต่อเนื่อง (พระครูสังฆรักษ์สมพงษ์ จตฺตมโล, 2567)

ในมิติของสุขภาวะทางจิตและการปรับตัว ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสงบและการปฏิบัติธรรมเป็นปัจจัยรากฐานที่ส่งผลต่อใจพระสงฆ์มากที่สุด ตัวแปรนี้ทำหน้าที่เป็น “ปัจจัยปกป้อง” (Protective Factor) ที่ช่วยลดทอนความเครียดจากการจัดการกิจนิมนต์และความวุ่นวายในสังคมเมือง ความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกจิตปัญญากับการมีสุขภาวะที่ดีเป็นสิ่งที่งานวิจัย ได้ตอกย้ำในรายงานการวิจัยว่า รูปแบบการส่งเสริมที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ การทำให้การดูแลสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งของวิถีธรรม ไม่ใช่กิจกรรมแปลกแยกจากจริยวัตรปกติ

การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมสังคมสุขภาวะพระสงฆ์จะบรรลุผลได้ ต้องเกิดจากการประสานกันของตัวแปร 3 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคลผ่านการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ 2) ระดับสถาบันผ่านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในวัด และ 3) ระดับสังคมผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน การเชื่อมโยงเหล่านี้สะท้อนถึงการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับการจัดการสุขภาพสมัยใหม่ เพื่อสร้างเสริมให้พระสงฆ์เป็นทั้งผู้ที่มีสุขภาพดีและเป็นผู้นำทางจิตปัญญาของสังคมได้อย่างสง่างามและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในรายงานการวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสังคมสุขภาวะพระสงฆ์ในวัดอาวุธวิกสิตาราม และวัดพระยายัง” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นผลสัมฤทธิ์จากการวิจัยออกมาเป็นโมเดลเชิงปฏิบัติการที่เหมาะสมกับบริบทวัดในสังคมเมือง ดังนี้



ภาพที่ 1 3-S Model เพื่อสังคมสุขภาวะพระสงฆ์เขตเมือง

องค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การค้น พบว่า สุขภาวะของพระสงฆ์ในวัดเขตเมืองมีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกับ “สังคมรอบวัด” มากกว่าที่เคยเข้าใจ ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ออกมาเป็น “3-S Model” ซึ่งเป็นองค์ความรู้เชิงบูรณาการที่ทำให้วัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายังกลายเป็นต้นแบบของสังคมสุขภาวะ

คำอธิบายรูปแบบ 3-S Model

โมเดลนี้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักที่ต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

1. การปกครองและวินัยตนเองเชิงพุทธ S - Self-Governance

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนทัศนคติจากการมองว่า “การดูแลสุขภาพเป็นเรื่องทางโลก” มาเป็น “การดูแลสุขภาพ คือ ส่วนหนึ่งของการปฏิบัติธรรม” เน้นให้พระสงฆ์มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) โดยใช้หลักพระธรรมวินัยนำทาง เช่น การขยับกายอย่างมีสติผ่านกิจวัตรประจำวัน การกวาดลานวัด หรือการเดินจงกรม ซึ่งเป็นการออกกำลังกายที่ไม่ผิดสมณสารูป องค์ความรู้นี้ช่วยแก้ปัญหาความเข้าใจผิดที่ว่าพระสงฆ์ไม่ควรออกกำลังกาย

2. เครือข่ายสนับสนุนทางสังคม S - Social Support & Network

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าพระสงฆ์ “เลือกฉันไม่ได้” ดังนั้น สังคมสุขภาวะจะเกิดขึ้นได้ต้องมีภาคีเครือข่าย องค์ความรู้นี้เรียกว่า “ระบบพี่เลี้ยงสุขภาวะ” ซึ่งเป็นการดึงเอาญาติโยมในชุมชน ผู้นำชุมชน และบุคลากรจากศูนย์บริการสาธารณสุขในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วม โมเดลนี้สร้างระบบการสื่อสารข้อมูลโภชนาการจากวัดสู่ชุมชน เพื่อให้ชาวบ้านเกิดความเข้าใจและปรับเปลี่ยนภัตตาหารที่นำมาถวายให้ลดหวาน มัน และเค็ม

3. การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะ S - Space Transformation

เนื่องจากวัดในเมืองมีข้อจำกัดด้านพื้นที่ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ คือ การบริหารจัดการพื้นที่จำกัดให้กลายเป็น “พื้นที่สร้างสุข” (Healthy Space) เช่น การจัดมุมความรู้สุขภาพในวัด การจัดเส้นทางเดินเพื่อสุขภาพที่สงบและร่มรื่น และการจัดการระบบขยะและสิ่งแวดล้อมภายในวัดให้สะอาดตามหลักสุขาภิบาล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิตและความสงบในการปฏิบัติศาสนกิจ

โมเดล “3-S” นี้ช่วยให้เห็นว่า สังคมสุขภาวะพระสงฆ์ไม่ใช่เรื่องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่คือ การสร้างสมดุลระหว่าง “พระสงฆ์ดูแลตนเอง-ชุมชนดูแลพระสงฆ์-วัดดูแลสภาพแวดล้อม”

เมื่อนำโมเดลนี้ไปใช้ พบว่า พระสงฆ์ในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายังมีพฤติกรรมการฉันที่ระมัดระวังมากขึ้น มีกิจกรรมทางกายที่สม่ำเสมอภายใต้วิถีสมณะ และชุมชนรอบวัดมีความตระหนักในการถวายภัตตาหารที่ดีต่อสุขภาพ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับวัดอื่น ๆ ในพื้นที่เขตเมืองที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปและข้อเสนอแนะ

สภาพปัญหาสังคมสุขภาวะของพระสงฆ์ในวัดอาวุธวิกสิตารามและวัดพระยายังมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับบริบทสังคมเมือง โดยเฉพาะปัญหาโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ที่เกิดจากข้อจำกัดในการเลือกฉันภัตตาหารและสภาพแวดล้อมที่จำกัดต่อการทำกิจกรรมทางกาย พระสงฆ์ส่วนใหญ่มีความตระหนักด้านสุขภาพแต่ขาดแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิถีสมณะ รูปแบบการส่งเสริมสังคมสุขภาวะที่พัฒนาขึ้นเน้นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการดูแลสุขภาพยุคใหม่ ผ่านการสร้างความรอบรู้ด้านโภชนาการ การปรับสภาพแวดล้อมภายในวัดให้เอื้อต่อการเดินจงกรมหรือออกกำลังกายเบื้องต้น และการสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างวัดกับชุมชน ผลสัมฤทธิ์ของโมเดลนี้ช่วยให้พระสงฆ์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกได้อย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้สุขภาพกายแข็งแรงและสุขภาพจิตสงบ มั่นคง พร้อมต่อการปฏิบัติศาสนกิจได้อย่างเต็มศักยภาพ สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ วัดควรจัดตั้งระบบพี่เลี้ยงสุขภาพหรืออาสาสมัครประจำวัด เพื่อคัดกรองสุขภาพและให้คำแนะนำด้านโภชนาการ

แก่พระสงฆ์และญาติโยมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการสื่อสารกับชุมชนรอบวัดให้ตระหนักถึงการถวายภัตตาหารที่เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงโรคเรื้อรัง นอกจากนี้ควรปรับปรุงพื้นที่ภายในวัดให้เป็นสัดส่วนเพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่รักษาสมณสารูป ในส่วนของประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงทดลองเพื่อติดตามผลของรูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะในระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อดูความยั่งยืนของพฤติกรรมสุขภาพ และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับวัดในบริบทชนบทหรือพื้นที่ต่างจังหวัดเพื่อขยายผลองค์ความรู้ให้ครอบคลุมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การพัฒนาธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ในระดับปฏิบัติการที่เข้มแข็งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กฤติกา หงษ์โภคาพันธ์. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะสุขภาพพระสงฆ์ในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9: วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 18(2), 606-621.

กัลยกร วรกุลลัฏฐานีย์ และคณะ. (2564). การประเมินผลการสื่อสารทางสังคม สำนักงานสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2562. วารสารศาสตร์, 14(3), 11-45.

ปิยนันท์ จินา. (2567). สงฆ์ไทยใกล้โลก รัฐกับการจัดการสุขภาวะประชากรสงฆ์. ใน สารนิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต สาขาวิชามานุษยวิทยา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระครูวิจิตรธรรมสาธก (กิตฺติวณฺโณ) และคณะ. (2564). สุขภาวะพระสงฆ์: การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะตามแนววิถีพุทธโดยการบูรณาการสาธารณสุขชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในภาคเหนือตอนบน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(2), 744-754.

พระครูสังฆรักษ์สมพงษ์ จตฺตมโล. (2567). รูปแบบการจัดการสุขภาวะของพระสงฆ์ตามธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติในจังหวัดอ่างทอง. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 7(6), 212-227.

พระสมุห์ธงชัย สุนทราจาโร และคณะ. (2566). รูปแบบการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาวะพระสงฆ์ตามธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ในจังหวัดนครราชสีมา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 12(6), 318-335.

พระอธิการเฉลิม กนตสาโร และศิริโรจน์ นามเสนา. (2565). พระคิลานุปัฏฐาก: บทบาทการดูแลสุขภาวะพระสงฆ์. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(2), 275-286.

ภาณุวัฒน์ ด่านกลาง และคณะ. (2557). การพัฒนาสภาพแวดล้อมในวัดที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพพระสงฆ์สูงอายุ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพัฒน์ ชัยวรรณ์. (2565). การพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาวะของพระสงฆ์ ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อัญธิษฐา อักษรศรี และคณะ. (2567). กลไกการเสริมสร้างสุขภาวะพระสงฆ์เพื่อป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรังในจังหวัดนครปฐม. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25(2), 764-775.

Akarathanarak, T. & Sukonthasab, S. (2024). Model of developing monks for promoting health among the aging through community participation. Pakistan Journal of Life and Social Sciences, 22(2), 100980-100989.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 235-245

บทความวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี*

THE DEVELOPMENT OF AN ENRICHMENT CURRICULUM TO ENHANCE ENGLISH COMMUNICATIVE COMPETENCE FOR GRADE 6 STUDENTS IN EDUCATIONAL SANDBOX SCHOOLS OF UBON RATCHATHANI PROVINCE

กนกวรรณ บุญพร้อม*, สิริสุดา ทองเฉลิมภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์
Kanokwan Boonprom*, Sirisuda Thongchalerm, Bhumibhong Jomhongbibhat
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี ประเทศไทย
Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Ubon Ratchathani, Thailand
*Corresponding author E-mail: mewkyforwork@gmail.com
*Tel: 085-775-6744

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และ 2) พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี การดำเนินการโดยระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ประชากร คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งสิ้น 1,786 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 314 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย และ 2) การพัฒนาหลักสูตร ตรวจสอบคุณภาพและประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรโดย ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน และศึกษานำร่องใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 12 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาหลัก คือ เนื้อหาที่ใช้ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับบริบทชีวิตจริงของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนขาดแรงจูงใจและมีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษต่ำและด้านที่มีความต้องการสูงที่สุด คือ ด้านเนื้อหาหลักสูตร 2) หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78) ผลการศึกษานำร่อง (Pilot Study) พบว่า นักเรียนมีคะแนนความรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47) โดยสรุป หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและมีแนวโน้มในการส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, สมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ, บริบทท้องถิ่น, การเรียนรู้โดยใช้ภาระงานเป็นฐาน, โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

*Received June 26, 2026; Revised July 22, 2026; Accepted July 26, 2026

Abstract

This research aimed to 1) Study the problems and needs in developing a curriculum to enhance English communicative competence; and 2) Develop a curriculum to enhance English communicative competence in schools within the Educational Innovation Area of Ubon Ratchathani Province. The study employed a Research and Development (R&D) methodology, divided into two phases: 1) The study of foundational data, in which the population consisted of 1,786 English teachers in schools within the Educational Innovation Area of Ubon Ratchathani Province, and the sample consisted of 314 English teachers obtained through simple random sampling; and 2) Curriculum development, in which the quality and appropriateness of the curriculum were examined and evaluated by 10 experts, and the curriculum was piloted with a sample of 12 Grade 6 students obtained through multistage random sampling. The research findings revealed that 1) The main problem was that the content currently in use was not aligned with the real-life contexts of the learners, resulting in a lack of motivation and low English communication ability among learners, and the area of highest need was that of curriculum content. 2) The developed curriculum comprised six components: principles, objectives, content, learning activities, media and learning resources, and measurement and evaluation, which experts rated as appropriate at the highest level ($\bar{x}$ = 4.78). The results of the pilot study revealed that students' post-learning knowledge scores were significantly higher than their pre-learning scores at the .001 level; their English communicative competence passed the 80 percent criterion with statistical significance at the .01 level; and their satisfaction with the curriculum was at a high level ($\bar{x}$ = 4.47). In conclusion, the developed curriculum was appropriate and demonstrated the potential to concretely enhance learners' English communicative competence.

Keywords: Curriculum Development, English Communicative Competence, Local Context, Task-Based Learning, Educational Sandbox Schools

บทนำ

การสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นสมรรถนะที่เป็นหัวใจสำคัญต่อการดำรงชีวิตและความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถในการบูรณาการทักษะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด การแสดงความรู้สึก และการปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมในสถานการณ์จริง (Hymes, D. H., 1972); (Canale, M. & Swain, M., 1980) ยุทธศาสตร์ชาติของไทย (พ.ศ. 2561 - 2580) ให้ความสำคัญกับการยกระดับความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ นวัตกรรม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล ด้วยเหตุนี้ สมรรถนะการสื่อสาร (Communicative Competence) จึงถูกกำหนดให้เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพลเมืองไทยในยุคปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงประจักษ์สะท้อนว่า ความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนักเรียนไทยยังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยค่าเฉลี่ยระดับประเทศของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ลดลงจาก 39.22 คะแนน ในปีการศึกษา 2564 เหลือเพียง 33.49 คะแนน ในปีการศึกษา 2567 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2568) ประเด็นที่สนใจ คือ แม้นักเรียนจะผ่านการเรียนภาษาอังกฤษมาเป็นเวลาหลายปี แต่ในความเป็นจริงนั้น นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารในสถานการณ์จริงได้ สาเหตุหลักและ

ช่องว่างสำคัญของความล้มเหลวดังกล่าว เกิดจากโครงสร้างของหลักสูตรแกนกลางฯ ในปัจจุบันที่ไม่ได้เอื้อต่อการนำภาษาไปใช้ในชีวิตจริง ซึ่งทำให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการใช้ภาษา (AlShareef, S. N. A., 2024) นอกจากนี้ ปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดคือ บทเรียนและตำราเรียนมักนำเสนอเนื้อหาที่เป็นบริบทของชาติตะวันตก ซึ่งแตกต่างและห่างไกลจากวิถีชีวิตจริงของนักเรียนในจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อเนื้อหาในบทเรียนขาดความเชื่อมโยงกับตัวตน รากเหง้า และสภาพแวดล้อมรอบตัว นักเรียนจึงมองไม่เห็นความจำเป็นของการเรียนภาษา ส่งผลให้เกิดความรู้สึกแปลกแยก ขาดแรงจูงใจ และสร้างความวิตกกังวลในการใช้ภาษา หรือที่เรียกว่า “Affective Filter” ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่สกัดกั้นการเรียนรู้ภาษาตามทฤษฎี (Krashen, S. D., 1982)

จากปัญหาและช่องว่างดังกล่าว การแก้ปัญหาจึงไม่อาจทำได้ด้วยวิธีการเดิม แต่ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะที่บูรณาการบริบทท้องถิ่นเข้ากับการเรียนรู้ โดยการนำวัฒนธรรม ภูมิศาสตร์ อาหาร และวิถีชีวิตอันเป็นอัตลักษณ์ของจังหวัดมาเป็นสาระสำคัญ เพื่อเปลี่ยนบทเรียนที่เป็นนามธรรมให้เป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการใช้กรอบแนวทางการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) และการเรียนรู้โดยใช้ภาระงานเป็นฐาน (Task-Based Language Teaching: TBLT) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ellis, R. ที่เน้นย้ำว่า การจัดกิจกรรมผ่านภาระงานจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการสื่อสารที่แท้จริง โดยมุ่งเน้นที่ความหมายมากกว่ารูปแบบทางไวยากรณ์เพียงอย่างเดียว (Ellis, R., 2009) สอดคล้องกับงานวิจัย ที่พบว่า การสอนที่ใช้ภาระงานและการสื่อสารในบริบทที่มีความหมาย สามารถช่วยลดความวิตกกังวล และช่วยยกระดับความแม่นยำ (Accuracy) ความคล่องแคล่ว (Fluency) และสมรรถนะการสื่อสารของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญ (Teimouri, Y. et al., 2019)

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ภายใต้พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรของตนเองได้ ทั้งนี้ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่เชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่นในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสอดคล้องกับแนวทางของงานวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งชี้ว่าการบูรณาการชุมชนและบริบทท้องถิ่นเข้ากับหลักสูตรฐานสมรรถนะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้อย่างมีความหมาย (Thipatdee, G., 2021); (Nomnian, S. et al., 2025) ผู้วิจัยจึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อตอบสนองการจัดการศึกษาในปัจจุบัน นวัตกรรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะที่อิงบริบทท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานีนี้ จะไม่เพียงแต่ช่วยแก้ปัญหาการสื่อสารไม่ได้ของผู้เรียน แต่ยังจะเปลี่ยนภาษาอังกฤษให้เป็นเครื่องมือที่นักเรียนใช้ถ่ายทอดความภาคภูมิใจในบ้านเกิดของตนเองสู่สากลได้อย่างมั่นใจ และสามารถเป็นต้นแบบเชิงนโยบายให้กับการจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมอื่น ๆ ทั่วประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โดยแบ่งกระบวนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการดังนี้

การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งสิ้น 1,786 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คำนวณโดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี และนำไปทดลองใช้ (Tryout) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และมีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.76 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

การยกร่างหลักสูตร นำข้อมูลจากระยะที่ 1 มาบูรณาการร่วมกับทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรและบริบทของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยใช้แบบบันทึกการศึกษาเอกสารในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ยกร่างคู่มือหลักสูตรและสร้างเครื่องมือประเมินผล เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เลือกแบบเจาะจง ประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร และให้ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน 30 ข้อ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำร่างหลักสูตรและเครื่องมือทั้งหมดเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากนั้นรวบรวมข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในแบบประเมิน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะและคำติชมเชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงเนื้อหา กิจกรรม และความถูกต้องของเนื้อหาในคู่มือหลักสูตรก่อนนำไปศึกษานำร่องกับกลุ่มเป้าหมาย ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานีต่อไป สำหรับเครื่องมือประเมินสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย

1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ปรนัย 4 ตัวเลือก 20 ข้อ) ผ่านการตรวจสอบค่าความสอดคล้อง (IOC ≥ 0.50) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ซึ่งได้ค่าความยาก (p) อยู่ระหว่าง 0.53 - 0.73 และมีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.40 - 0.67 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.72 ซึ่งเกณฑ์การผ่านที่ยอมรับได้ คือ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. แบบประเมินทักษะ คุณลักษณะ และการบูรณาการการสื่อสารภาษาอังกฤษ (มาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ อิงเกณฑ์ Rubric แบบ Analytic Score) ซึ่งผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC = 0.88 นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะทั้งหมดมาปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

การศึกษานำร่องหลักสูตร ใช้แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น แบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังเรียน ระยะเวลา 12 ชั่วโมง เป็นเวลา 1 เดือน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 12 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ คู่มือหลักสูตร เครื่องมือประเมินสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ (แบบทดสอบมีความเชื่อมั่น 0.72) และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการนำเสนอข้อมูลพื้นฐาน และใช้สถิติทดสอบ Dependent t-tests รวมถึง One-sample t-tests เพื่อเปรียบเทียบและประเมินประสิทธิผลของในการศึกษานำร่องหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง ความต้องการ และดัชนีความต้องการจำเป็น (n = 314)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน $\bar{X}$	ความต้องการ $\bar{X}$	ดัชนีความต้องการจำเป็น	ลำดับ
1. หลักการของหลักสูตร	1.54	4.86	2.156	5
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1.54	4.96	2.221	4
3. เนื้อหาของหลักสูตร	1.11	4.97	3.477	1
4. กิจกรรมการเรียนรู้	1.38	4.75	2.442	3
5. สื่อและแหล่งเรียนรู้	1.13	4.55	3.027	2
6.การวัดและประเมินผล	1.74	4.66	1.678	6

จากตารางที่ 1 พบว่า รายการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านเนื้อหาของหลักสูตร (PNI $_{modified}$ = 3.47) รองลงมา คือ ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ (PNI $_{modified}$ = 3.02) ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ (2.44) ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (PNI $_{modified}$ = 2.22) และด้านหลักการของหลักสูตร (PNI $_{modified}$ = 2.15) ด้านการวัดและประเมินผล (PNI $_{modified}$ = 1.67) ตามลำดับ

2. ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หลักสูตรเสริมที่พัฒนาขึ้น มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาหลักสูตร 4) กิจกรรมการเรียนรู้ 5) สื่อการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผล และประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ (n = 10)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านหลักการของหลักสูตร	4.86	.54	มากที่สุด
2	ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.95	.31	มากที่สุด
3	ด้านเนื้อหาหลักสูตร	4.96	.27	มากที่สุด
4	ด้านกิจกรรมการเรียนรู้	4.74	.55	มากที่สุด
5	ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้	4.54	.87	มากที่สุด
6	ด้านการวัดและประเมินผล	4.65	.76	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	**4.78**	**.43**	**มากที่สุด**

จากตารางทที่ 2 พบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ องค์ประกอบที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.96) รองลงมา ได้แก่ ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร $\bar{X}$ = 4.95) ด้านหลักการของหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.86) ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.74) และด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.65) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.54)

3. ผลการเปรียบเทียบคะแนน ด้านความรู้ก่อนและหลังการศึกษานำร่อง ใช้หลักสูตร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร (n = 12)

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน (Pre-test)	20	10.58	1.88	20.84**	.000
หลังเรียน (Post-test)	20	18.33	1.07		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า ก่อนการทดลองใช้หลักสูตร นักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เท่ากับ 10.58 (S.D. = 1.88) จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน และภายหลังการทดลองใช้หลักสูตร นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 18.33 (S.D. = 1.07) คะแนนความรู้หลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ผลการทดลองใช้ดังกล่าวเป็นผลจากการศึกษานำร่องกับกลุ่มเป้าหมายขนาดเล็ก (n = 12) จึงควรตีความในฐานะหลักฐานเชิงประจักษ์เบื้องต้นด้วยความระมัดระวัง

4. ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านการบูรณาการการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของกลุ่มตัวอย่างหลังการศึกษานำร่องใช้หลักสูตร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การประเมินสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านการบูรณาการการสื่อสารภาษาอังกฤษ (n = 12)

การประเมินสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	เกณฑ์	t	Sig.
ด้านทักษะ	20	18.58	1.08	80%	8.27**	.000
ด้านคุณลักษณะ	20	18.50	1.00	80%	8.66**	.000
ด้านการบูรณาการการสื่อสารภาษาอังกฤษ	20	18.25	0.97	80%	8.04**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า นักเรียนมีคะแนนสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในทุกด้าน โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 18.58 (S.D. = 1.08) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 18.50 (S.D. = 1.00) และด้านการบูรณาการการสื่อสารภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 18.25 (S.D. = 0.97) ตามลำดับ สมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนทั้ง 3 ด้าน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน หลังการศึกษานำร่องใช้หลักสูตร ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น (n = 12)

รายการการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านที่ 1 ความพึงพอใจต่อเนื้อหาและบริบทของหลักสูตร	4.30	0.58	มาก
ด้านที่ 2: ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้	4.55	0.52	มากที่สุด
ด้านที่ 3: ความพึงพอใจต่อสื่อ/แหล่งเรียนรู้ และบทบาทครูผู้สอน	4.53	0.54	มากที่สุด
ด้านที่ 4: ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ส่วนบุคคล	4.49	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.47**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวมนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47) พิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านที่ 2 ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.55) รองลงมาในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน คือ ด้านที่ 3 ความพึงพอใจต่อสื่อ/แหล่งเรียนรู้ และบทบาทครูผู้สอน ($\bar{x}$ = 4.53) ด้านที่ 4 ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ส่วนบุคคล ($\bar{x}$ = 4.49) และล ด้านที่ 1 ความพึงพอใจต่อเนื้อหาและบริบทของหลักสูตร ($\bar{x}$ = 4.30)

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายในประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรและการกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ มีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรด้านเนื้อหาของหลักสูตร และสื่อและแหล่งเรียนรู้ สูงเป็นอันดับแรกและรองลงมา เหตุที่ทั้งสองด้านมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดอธิบายได้ว่า เนื้อหาและสื่อเป็นองค์ประกอบที่ครูสัมผัสและใช้งานโดยตรงในชั้นเรียน เมื่อเนื้อหาจากหนังสือเรียนสำเร็จรูปไม่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ครูจึงรับรู้ถึงช่องว่างระหว่างสิ่งที่มีอยู่กับสิ่งที่ผู้เรียนต้องการได้ชัดเจนกว่าองค์ประกอบเชิงโครงสร้างอื่น สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันที่ยังคงพึ่งพาหนังสือเรียนจากสำนักพิมพ์ ซึ่งมีเนื้อหาห่างไกลจากวิถีชีวิตของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนขาดแรงจูงใจและไม่เห็นความสำคัญของการนำไปใช้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ AlShareef, S. N. A. ที่ชี้ให้เห็นว่า แม้จะมีนโยบายส่งเสริมแนวการสอนเพื่อการสื่อสาร แต่ครูผู้สอนมักจะกลับไปใช้วิธีการสอนแบบเดิม เนื่องจากอุปสรรคทางบริบทของเนื้อหาที่ไม่อำนวยและการขาดสื่อที่เหมาะสม (AlShareef, S. N. A., 2024) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhou, R. et al. ที่เน้นย้ำว่า การพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารอย่างแท้จริงต้องครอบคลุมถึงการสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม ทัศนคติเชิงบวก และความสามารถในการประยุกต์ใช้ภาษาให้เหมาะสมกับบริบททางสังคม (Zhou, R. et al, 2024)

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรและความเหมาะสมของหลักสูตร โดยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านเนื้อหา เนื่องจากเนื้อหาในหลักสูตรนำบริบทของจังหวัดอุบลราชธานีมาเป็นสาระสำคัญในการเรียนรู้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Krashen, S. D. ที่ว่าการนำสิ่งรอบตัวที่ผู้เรียนคุ้นเคยมาเป็นหัวข้อในการสื่อสาร ช่วยลดอุปสรรคทางอารมณ์ ทำให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย ไม่ต้องพยายามจินตนาการถึงแนวคิดต่างบริบท (Krashen, S. D., 1982) ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่บูรณาการบริบทและชุมชนท้องถิ่นในลักษณะนี้ ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Thipatdee, G. และกรอบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของ Thummaphan, P. et al. ที่ยืนยันว่าการออกแบบหลักสูตรโดยเชื่อมโยงกับบริบทของผู้เรียนช่วยเพิ่มความเหมาะสมและการยอมรับของหลักสูตร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอธิบายได้ว่าการจัดหาและพัฒนาสื่อของจริงที่อิงบริบทท้องถิ่นให้เพียงพอและหลากหลายยังเป็นข้อจำกัดเชิงทรัพยากรของสถานศึกษา จึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาต่อไป (Thipatdee, G., 2021); (Thummaphan, P. et al., 2022)

3. ผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ พบว่า นักเรียนมีคะแนนความรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปรากฏการณ์นี้แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและขับเคลื่อนด้วยภาระงานช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการประมวลผลทางปัญญาในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Norris, J. M. & Ortega, L. ที่ยืนยันว่าการสอนโดยใช้ภาระงานเป็นฐาน สามารถยกระดับความถูกต้อง (Accuracy) และความซับซ้อน (Complexity) ทางภาษาของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (Norris, J. M. & Ortega, L., 2000)

4. ผลการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล และการบูรณาการการสื่อสารภาษาอังกฤษ พบว่า นักเรียนมีสมรรถนะการสื่อสารในด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านการบูรณาการเพื่อการสื่อสาร ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Ellis, R. ที่ระบุว่าการเรียนรู้ผ่านภาระงานเป็นกลไกที่ช่วยให้ผู้เรียนมุ่งเน้นความหมายเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการสื่อสารที่แท้จริง (Ellis, R., 2009) นอกจากนี้ การมีคะแนนคุณลักษณะส่วนบุคคลในระดับสูง

ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pham, V. P. H. & Do, T. H. และ Lee, T.-Y. et al. ที่พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ แนวทางการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) และการเรียนรู้โดยใช้ภาระงานเป็นฐาน (Task-Based Language Teaching: TBLT) ช่วยลดความวิตกกังวล สร้างเสริมความกล้าแสดงออก และทำให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสถานการณ์จำลองหรือชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Pham, V. P. H. & Do, T. H., 2021); (Lee, T.-Y. et al., 2023)

5. ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตร นักเรียนมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก สิ่งนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่าการปรับเปลี่ยนเนื้อหา ผนวกกับการใช้สื่อที่หลากหลาย ทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนมีความสนุกสนานท้าทายแต่ไม่ตึงเครียด ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Pham, V. P. H. & Do, T. H. ที่ระบุว่าแนวคิดการสอนภาษาที่เน้นงานปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจภายใน (Pham, V. P. H. & Do, T. H., 2021)

องค์ความรู้ใหม่

ข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิจัยครั้งนี้ ตกผลึกออกมาเป็นหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีโครงสร้างหลักสูตร 6 องค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 โมเดลหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี

1. หลักการของหลักสูตร หลักสูตรนี้ตั้งอยู่บนหลักการของการนำบริบทท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานีมาเป็นกลไกขับเคลื่อนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษผ่านหลักการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร และการเรียนรู้โดยใช้ภาระงานเป็นฐาน ซึ่งเปลี่ยนพื้นที่ห้องเรียนให้กลายเป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการสื่อสารภาษาอังกฤษ

2. จุดมุ่งหมาย มุ่งเน้นการยกระดับสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนให้ก้าวข้ามขีดจำกัดทางภาษา สู่การเป็นผู้ที่สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล และการบูรณาการการสื่อสารภาษาอังกฤษ

3. เนื้อหาหลักสูตร เนื้อหาที่หลอมรวมโครงสร้างทางภาษาเข้ากับวิถีชีวิตและวัฒนธรรม จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งเป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) Unit 1: Hello Ubon! (การทักทายและการบอกทิศทาง) 2) Unit 2: Amazing Ubon (การบรรยายกิจกรรมและประเพณีแห่เทียนพรรษา) 3) Unit 3: Unseen Ubon (การเล่าประสบการณ์ท่องเที่ยว)

4. กิจกรรมการเรียนรู้ ขับเคลื่อนผ่าน 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

ขั้นนำก่อนใช้ภาษาปฏิบัติงาน (Pre-Task) การเตรียมความพร้อมด้านคำศัพท์ โครงสร้างภาษา และสร้างแรงจูงใจผ่านสื่อที่น่าสนใจ

ขั้นใช้ภาษาปฏิบัติงาน (During Task) ผู้เรียนลงมือทำกิจกรรมที่ท้าทายและจำลองสถานการณ์จริง (เช่น การสัมภาษณ์ การจัดนิทรรศการ หรือการแสดงบทบาทสมมติ) โดยครูเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้ภาษาอย่างอิสระ

ขั้นหลังใช้ภาษาปฏิบัติงาน (Post-Task) การสะท้อนผลการเรียนรู้ นำเสนอผลงาน และทบทวนความถูกต้องทางภาษาเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. สื่อและแหล่งเรียนรู้ เชื่อมโยงสื่อดิจิทัล สื่อสิ่งพิมพ์เชิงปฏิสัมพันธ์ และสื่อของจริง (Authentic materials) เช่น อาหารหรือผลิตภัณฑ์ในชุมชน เข้ากับแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต ทั้งแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบไร้รอยต่อ

6. การวัดและประเมินผล ดำเนินการใน 3 ระยะ คือ ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังการเรียนรู้ โดย 1) การวัดแบบแยกส่วน เป็นการวัดองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะ 2) การวัดแบบองค์รวม เป็นการวัดความสามารถในการบูรณาการทุกองค์ประกอบเพื่อปฏิบัติงานจริง ประเมินโดยเพื่อนและตนเอง แบ่งระดับการประเมินสมรรถนะเป็น 4 ระดับ คือ เริ่มต้น กำลังพัฒนา ดี ดีเยี่ยม

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี สรุปได้ว่า ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรด้านที่มากที่สุด คือ ด้านเนื้อหา และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4) ด้านการบูรณาการการสื่อสาร การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษ มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาหลักสูตร 4) กิจกรรมการเรียนรู้ 5) สื่อการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผล และผลการศึกษานำร่อง พบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และผลการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล และการบูรณาการเพื่อการสื่อสารของนักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พร้อมทั้งนักเรียนมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการศึกษา ที่พบว่า เนื้อหาที่อิงบริบทท้องถิ่นมีความเหมาะสมสูงสุดและช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจึงควรนำหลักสูตรนี้ไปปรับใช้ โดยจัดตารางเรียนในลักษณะคาบเรียนแบบต่อเนื่อง เช่น คาบละ 2 ชั่วโมง เพื่อให้

กิจกรรมการฝึกปฏิบัติภาระงานทางภาษามีความลื่นไหลและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อของจริงที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนเพิ่มเติม อย่างไรก็ตาม การวิจัยนี้มีข้อจำกัด กล่าวคือ เป็นการศึกษานำร่องกับกลุ่มเป้าหมายขนาดเล็กเพียง 12 คน และใช้แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้นแบบกลุ่มเดียวที่ไม่มีกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยจึงควรตีความในฐานะหลักฐานเบื้องต้น ดังนั้น การวิจัยในอนาคตจึงควรทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ขึ้น มีกลุ่มควบคุมเพื่อเปรียบเทียบ และติดตามผลในระยะยาว รวมทั้งขยายผลการพัฒนาหลักสูตรในลักษณะเดียวกันนี้ไปยังระดับชั้นอื่น ๆ เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารของผู้เรียนเกิดความต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

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

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2568). ค่าสถิติพื้นฐานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. เรียกใช้เมื่อ 22 มีนาคม 2569 จาก https://www.niets.or.th/th/catalog/view/2989

AlShareef, S. N. A. (2024). Applying the communicative approach in assessing EFL young learners. Eurasian Journal of Applied Linguistics, 10(1), 14-27.

Canale, M. & Swain, M. (1980). Theoretical bases of communicative approaches to second language teaching and testing. Applied Linguistics, 1(1), 1-47.

Ellis, R. (2009). Task-based language teaching: Sorting out the misunderstandings. International Journal of Applied Linguistics, 19(3), 221-246. https://doi.org/10.1111/j.1473-4192.2009.00231.x

Hymes, D. H. (1972). On communicative competence. In J. B. Pride & J. Holmes (Eds.), Sociolinguistics (pp. 269-293). London: Penguin Books.

Krashen, S. D. (1982). Principles and Practice in Second Language Acquisition. Oxford: Pergamon Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Lee, T.-Y. et al. (2023). Integrating intercultural communicative competence into an online EFL classroom. Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education, 8(1), 4. https://doi.org/10.1186/s40862-022-00174-1

Nomnian, S. et al. (2025). Implementation of English competency-based curriculum in public sandbox schools in Thailand's Deep South. LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network, 18(2), 212-235.

Norris, J. M. & Ortega, L. (2000). Effectiveness of L2 instruction: A research synthesis and quantitative meta-analysis. Language Learning, 50(3), 417-528. https://doi.org/10.1111/0023-8333.00136

Pham, V. P. H. & Do, T. H. (2021). The impacts of task-based instruction on students' grammatical performances in speaking and writing skills: A quasi-experimental study. International Journal of Instruction, 14(2), 969-986. https://doi.org/10.29333/iji.2021.14255a

Teimouri, Y. et al. (2019). Second language anxiety and achievement: A meta-analysis. Studies in Second Language Acquisition, 41(2), 363-387. https://doi.org/10.1017/S0272263118000311

Thipatdee, G. (2021). The development of English competency-based curriculum integrated with local community for high school students. Journal of Education and Learning, 10(1), 39-46.

Thummaphan, P. et al. (2022). Competency-based school curriculum: A development and implementation framework. Rajabhat Chiang Mai Research Journal, 23(3), 185-205.

Zhou, R. et al. (2024). A systematic review of cross-cultural communicative competence in EFL teaching: Insights from China. Humanities and Social Sciences Communications, 11(1), 1750. https://doi.org/10.1057/s41599-024-04071-5

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 246-255

บทความวิจัย

ผลของรูปแบบการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามทฤษฎีปัญญาสังคมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และทักษะบาสเกตบอลของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ*

EFFECTS OF A SOCIAL COGNITIVE THEORY-BASED SELF-EFFICACY AND BASKETBALL SKILLS AMONG STUDENTS AT THAILAND NATIONAL SPORTS UNIVERSITY

วรินทร สืบบุก*, ปรียาภรณ์ กุลศิริรัตน์, พิชญาวีร์ ภาณุรัชต์นนท์
Warintorn Suebbuk*, Preeyaporn Kulsirirat, Pitchayawee Phanuratchanon
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: nava.ppnn01@gmail.com
*Tel: 088-969-7120

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภายในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการฝึก และ 2) เปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการฝึก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง ชั้นปีที่ 2 ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2 ห้องเรียน รวม 50 คน ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 25 คน และกลุ่มควบคุม 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC = 0.8 - 1) คุณภาพในด้านความถูกต้องและเหมาะสม ค่ามัธยฐาน (Md = 5.00) ค่าพิสัยควอไทล์ (IQR = 0.00 - 1.00) และเครื่องมือวัดผล ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบวัดทักษะกีฬาบาสเกตบอล มีค่า (IOC) เท่ากับ 0.8 - 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบด้วยสถิติ t-test ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลอง นักศึกษากลุ่มทดลองมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมและรายด้าน การดูตัวแบบ การตั้งเป้าหมาย การพูดกับตนเองในทางบวก และการจินตภาพความสำเร็จ สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .30) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และทักษะกีฬาบาสเกตบอล การเลี้ยงบอล การส่งบอล การยิงประตู และการป้องกัน สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ก่อนการทดลองทั้งสองกลุ่มมีคะแนนไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การเสริมสร้างการรับรู้, ความสามารถของตนเอง, ทักษะบาสเกตบอล,

*Received July 11, 2026; Revised July 25, 2026; Accepted July 27, 2026

Abstract

This research article aimed to: 1) compare self-efficacy and basketball skills of Thailand National Sports University students within the experimental and control groups before and after training, and 2) compare self-efficacy and basketball skills of Thailand National Sports University students between the experimental and control groups before and after training. The sample consisted of 50 second-year students from two classrooms in the Faculty of Education at Thailand National Sports University, Ang Thong Campus, during the first semester of the 2025 academic year, selected through cluster sampling. The sample was divided into an experimental group of 25 students and a control group of 25 students. The research instruments included a self-efficacy enhancement model, which was validated by experts (IOC = 0.80 - 1.00), with accuracy and appropriateness evaluated using the median (Md = 5.00) and interquartile range (IQR = 0.00 - 1.00). The evaluation instruments comprised a self-efficacy scale and a basketball skills test, both of which achieved an Index of Item-Objective Congruence (IOC) between 0.80 and 1.00. Data were analyzed using mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.) and t-tests. The results indicated that. After the experiment, the experimental group showed significantly higher levels of overall self-efficacy and its specific domains (Modeling, Goal Setting, Positive Self-Talk, and Success Imagery) compared to before the experiment at the .05 significance level ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.30) A comparison between groups revealed that after the experiment, the experimental group achieved significantly higher levels of self-efficacy and basketball skills (Dribbling, Passing, Shooting, and Defense) than the control group at the .05 significance level, whereas no significant differences were found between the two groups prior to the experiment.

Keywords: Self-Efficacy, Social Cognitive Theory, Basketball Skills

บทนำ

การผลิตครูพลศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ความท้าทายที่ซับซ้อน โดยเฉพาะความคาดหวังด้านคุณภาพวิชาชีพที่ครอบคลุมทั้งทักษะการสอน ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจริง และการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง นักศึกษาวิชาชีพครูพลศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการหล่อหลอมให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถแห่งตน (Self-efficacy) ที่เข้มแข็ง เพื่อให้สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และทำหน้าที่เป็นต้นแบบด้านสุขภาพและการกีฬาที่มีประสิทธิภาพ การรับรู้ความสามารถแห่งตนเอง เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาและการพัฒนาตนเอง ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Learning Theory) โดยนิยามว่า Self-Efficacy คือ ความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งความเชื่อในตนเองนี้จะส่งผลต่อความพยายามและความมุ่งมั่นที่จะจัดการกับความท้าทายต่าง ๆ ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น (Bandura, A., 1997B) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Usher, E. L. & Schunk, D. H. ที่ระบุว่า ระดับความสามารถแห่งตนที่สูงจะช่วยให้ผู้เรียนกล้าตัดสินใจและคงความมุ่งมั่นแม้ต้องเผชิญกับความท้าทายในวิชาชีพ (Usher, E. L. & Schunk, D. H., 2018) ในบริบทของการฝึกหัดครู ความสามารถแห่งตนเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการชั้นเรียน และความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Hwang, M. H. et al., 2021) โดยเฉพาะนักศึกษาครูที่มีความเชื่อมั่นสูงจะสามารถใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลายและแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีกว่า (Gordon, D. et al., 2023) อีกทั้งยังส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นแรงจูงใจของผู้เรียนในอนาคต (Zee, M. & Koomen, H. M., 2023) ซึ่งการจะสร้างความเชื่อมั่น

ดังกล่าวจึงจำเป็นต้องผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflective Practice) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในการจัดการสถานการณ์จริง (Fong, C. J. & Kim, Y., 2021)

การพัฒนาครูให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยเฉพาะนักศึกษาครูพลศึกษา ที่ต้องพัฒนาความสามารถแห่งตนเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นที่ไม่เพียงจำกัดอยู่แค่การสอน แต่ยังรวมถึงความเชื่อมั่นในความสามารถด้านกีฬา (Sport Self-efficacy) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความเข้มแข็งทางจิตใจ วินัยในการฝึกฝน และการพัฒนาทักษะกีฬาอย่างต่อเนื่อง ครูพลศึกษาต้องมีความรู้และทักษะในกิจกรรมกีฬาเป็นอย่างดี (วรศักดิ์ เพียรชอบ, 2561) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาพร พงษ์มณี และคณะ ได้นำหลักการของทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมและเนื้อหาของโปรแกรม การจัดกิจกรรมดำเนินการตาม 4ขั้นตอน พบว่า โปรแกรมดังกล่าว สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการกำกับตนเอง และความสามารถในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี (สุภาพร พงษ์มณี และคณะ, 2567) ทั้งนี้ หากนักศึกษาขาดความเชื่อมั่นจะนำไปสู่ความลังเลในการจัดกิจกรรม การหลีกเลี่ยงการสาธิตทักษะ และเกิดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่พบในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง ซึ่งนักศึกษาบางส่วนยังรู้สึกไม่มั่นใจในการสาธิตทักษะกีฬาที่ตนไม่ถนัดและขาดทักษะการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนถึงระดับความสามารถแห่งตนที่ยังต้องการการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสามารถแห่งตนจึงต้องอาศัยทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura, A. เป็นกรอบแนวทางหลัก โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พฤติกรรม และสภาพแวดล้อม ผ่านแหล่งข้อมูลสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ประสบการณ์ความสำเร็จ (Mastery Experiences) การเห็นแบบอย่าง (Vicarious Experiences) การโน้มน้าวทางสังคม (Social Persuasion) และการจัดการภาวะอารมณ์ (Physiological States) (Bandura, A., 1977A) ซึ่ง Huang, L. ได้พิสูจน์แล้วว่าการจัดการเรียนรู้ผ่านชั้นเรียนจำลอง (Microteaching) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนสามารถเพิ่มระดับความเชื่อมั่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Huang, L., 2021) นอกจากนี้ การส่งเสริมการกำกับตนในการเรียนรู้ (Self-regulated Learning) จะช่วยให้นักศึกษาสามารถวางแผนและประเมินผลสัมฤทธิ์ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น (Zimmerman, B. J., 2000)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษารูปแบบการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีปัญญาสังคมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยอาศัยทฤษฎีปัญญาสังคม เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาครูพลศึกษามีความเชื่อมั่น ทักษะ และสมรรถนะที่เพียงพอต่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภายในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการฝึกและหลังการฝึก
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการฝึกและหลังการฝึก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ออกแบบแผนการวิธีวิจัยเป็น quasi-experimental pretest-posttest control group design

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง ชั้นปีที่ 2 จำนวน 72 คน ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาทักษะและการสอนกีฬาบาสเกตบอล ในภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3 ห้องเรียน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง ชั้นปีที่ 2 ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาทักษะและการสอนกีฬาบาสเกตบอล ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2 ห้องเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากห้องเรียน (Cluster Sampling) และกำหนดรายละเอียดห้องเรียน ดังนี้

กลุ่มทดลอง ได้แก่ นักศึกษา ห้องเรียนที่ 1 จำนวน 25 คน ซึ่งจัดการเรียนรู้แบบปกติควบคู่กับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างความสามารถแห่งตนของนักศึกษา

กลุ่มควบคุม ได้แก่ นักศึกษา ห้องเรียนที่ 2 จำนวน 25 คน ซึ่งจัดการเรียนรู้แบบปกติ

เกณฑ์ในการคัดเข้าและคัดออก (Inclusion and Exclusion Criteria)

เกณฑ์การคัดเข้า

1. เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติวิทยาเขตอ่างทอง ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาทักษะและการสอนกีฬาบาสเกตบอล ในภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2568
2. ยินดีและสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยตลอดระยะเวลาการดำเนินการทดลอง

เกณฑ์การคัดออก

1. นักศึกษาที่มีข้อจำกัดทางร่างกาย สุขภาพ หรือการเจ็บป่วย บาดเจ็บ ที่ส่งผลต่อการเข้าปฏิบัติทักษะกีฬาบาสเกตบอลตามปกติ
2. นักศึกษาที่มีเวลาเรียนหรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมดตลอดระยะเวลาการทดลอง
3. นักศึกษาที่ไม่สามารถเข้าร่วมการทดสอบก่อนการทดลอง (Pre-test) หรือหลังการทดลอง (Post-test) ได้ตามกำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ รูปแบบการเสริมสร้างความสามารถแห่งตนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีปัญญาสังคม มีค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) เท่ากับ 0.8 - 1 มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 5.00 และค่าพิสัยควอไทล์ อยู่ระหว่าง 0.00 - 0.50 ในขณะที่ด้านความเหมาะสม มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 และค่าพิสัยควอไทล์ อยู่ระหว่าง 0.00 - 1.00 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล ได้แก่ แบบประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแบบทดสอบทักษะกีฬาบาสเกตบอล แบบวัดผลทั้ง 2 มีค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) เท่ากับ 0.8 - 1

โดยเครื่องมือผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ SCPHYLIRB-2568/206

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์นักศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสามารถแห่งตนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีปัญญาสังคม
2. ร่างรูปแบบการเสริมสร้างความสามารถแห่งตนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีปัญญาสังคม และนำเสนอต่อที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
3. นำร่างรูปแบบการเสริมสร้างความสามารถแห่งตนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีปัญญาสังคม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพในด้านความถูกต้อง (Accourage standard) ความเหมาะสม (Propriety Standard) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การผ่าน คือ มัธยฐาน (Md) ≥ 3.50 และพิสัยควอไทล์ (IQR) ≤ 1.50
4. จัดทำรูปแบบการเสริมสร้างความสามารถแห่งตนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีปัญญาสังคม ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยของหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยแสนอต่อรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัย นัดหมายนักศึกษาเพื่อรับฟังรายละเอียดการเข้าร่วมโครงการวิจัย และชี้แจงการเซ็นเอกสารใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ร่วมทั้งนัดหมายวันเวลา ในการเข้าร่วมการวิจัย

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความสามารถแห่งตนของนักศึกษา และทักษะกีฬาบาสเกตบอล ได้แก่ ทักษะการเลี้ยงบอล ทักษะการส่งบอล ทักษะการยิงประตู และทักษะการตั้งรับ ทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง

4. ผู้วิจัยทำการทดลอง ตามคู่มือของรูปแบบการเสริมความสามารถแห่งตนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีปัญญาสังคม กับกลุ่มทดลองโดยมีระยะเวลาการทดลอง ดังนี้

ระยะเวลา 2 เดือน (8 สัปดาห์) โดยสัปดาห์ละ 2 วัน คือ วันอังคารและวันพฤหัสบดี วันละ 1.30 ชั่วโมง เวลา 16.30 น. ถึง เวลา 18.00 น.

5. ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความสามารถแห่งตนของนักศึกษา และทักษะกีฬาบาสเกตบอล ได้แก่ ทักษะการเลี้ยงบอล ทักษะการส่งบอล ทักษะการยิงประตู และทักษะการตั้งรับ ทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เพื่อเปรียบเทียบผลของรูปแบบการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีปัญญาสังคมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภายในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการฝึกและหลังการฝึก โดยใช้การวิเคราะห์ Paired Samples t-test

2. เพื่อเปรียบเทียบผลของรูปแบบการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีปัญญาสังคมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการฝึกและหลังการฝึก โดยใช้การวิเคราะห์ Independent Samples t-test

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีปัญญาสังคมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบผลการรับรู้ความสามารถของตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มทดลอง ก่อนทดลอง - หลังทดลอง (n = 25)

ความสามารถแห่งตน	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	P-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การดูตัวแบบ	2.28	.86	4.48	.32	12.58*	<.01
2. การตั้งเป้าหมาย	2.44	.81	4.55	.44	13.43*	<.01
3. การพูดกับตนเองในทางบวก	2.55	.64	4.42	.37	12.39*	<.01
4. การจินตภาพความสำเร็จ	2.47	.75	4.43	.28	12.58*	<.01
รวม	**2.43**	**.73**	**4.47**	**.30**	**14.01***	**<.01**

*p < .05

จากตารางที่ 1 ผลเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองของนักศึกษา กลุ่มทดลอง พบว่า ก่อนการทดลองนักศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยรวม 2.43 (S.D. = .73) หลังทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวม 4.47 (S.D. = .30) เมื่อเปรียบเทียบความสามารถแห่งตนของนักศึกษา ก่อนการทดลองและหลังการทดลองด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่า นักศึกษามีความสามารถแห่งตนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองของนักศึกษา กลุ่มควบคุม ก่อนทดลอง - หลังทดลอง (n = 25)

ความสามารถแห่งตน	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	P-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การดูตัวแบบ	2.44	.94	3.16	.55	5.45*	<.01
2. การตั้งเป้าหมาย	2.49	.90	3.03	.35	4.05*	<.01
3. การพูดกับตนเองในทางบวก	2.66	.64	3.20	.45	3.22*	<.01
4. การจินตภาพความสำเร็จ	2.72	.72	3.37	.47	3.73*	<.01
รวม	**2.58**	**.77**	**3.19**	**.26**	**4.80***	**<.01**

*p < .05

จากตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองของนักศึกษา พบว่า ก่อนการทดลองนักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยรวม 2.58 (S.D. = .77) หลังทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวม 3.19 (S.D. = .26) เมื่อเปรียบเทียบความสามารถแห่งตนของนักศึกษาก่อนการทดลองและหลังการทดลองด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่า นักศึกษามีความสามารถแห่งตนก่อนหลังการทดลองสูงกว่าก่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองของนักศึกษา กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนทดลอง (n = 50)

ความสามารถแห่งตน	กลุ่มควบคุม (n = 25)		กลุ่มทดลอง (n = 25)		t	P-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การดูตัวแบบ	2.44	.94	2.28	.86	-.65	.52
2. การตั้งเป้าหมาย	2.49	.90	2.44	.81	-.19	.85
3. การพูดกับตนเองในทางบวก	2.67	.64	2.55	.64	-.64	.53
4. การจินตภาพความสำเร็จ	2.72	.72	2.51	.76	-1.03	.31
รวม	**2.58**	**.77**	**2.44**	**.15**	**-.64**	**.53**

จากตารางที่ 3 ผลเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองของนักศึกษา กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนทดลอง พบว่า นักศึกษา กลุ่มควบคุม มีคะแนนเฉลี่ยรวม 2.58 (S.D. = .77) กลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวม 2.44 (S.D. = .15) เมื่อเปรียบเทียบความสามารถแห่งตนของนักศึกษา กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่า นักศึกษามีความสามารถแห่งตนก่อนการทดลอง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองของนักศึกษา กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (n = 50)

ความสามารถแห่งตน	กลุ่มควบคุม (n = 25)		กลุ่มทดลอง (n = 25)		t	P-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การดูตัวแบบ	3.16	.55	4.48	.32	10.32*	<.01
2. การตั้งเป้าหมาย	3.03	.35	4.55	.44	13.43*	<.01

ตารางที่ 4 ผลเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองของนักศึกษา กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (ต่อ) (n = 50)

ความสามารถแห่งตน	กลุ่มควบคุม (n = 25)		กลุ่มทดลอง (n = 25)		t	P-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3. การพูดกับตนเองในทางบวก	3.20	.45	4.42	.37	10.41*	<.01
4. การจินตภาพความสำเร็จ	3.38	.47	4.43	.28	9.62*	<.01
รวม	**3.19**	**.26**	**4.47**	**.30**	**16.29***	**<.01**

*p < .05

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความความสามารถแห่งตนของนักศึกษา กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังทดลอง พบว่า นักศึกษา กลุ่มควบคุม มีคะแนนเฉลี่ยรวม 3.19 (S.D. = .26) กลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวม 4.47 (S.D. = .30) เมื่อเปรียบเทียบความสามารถแห่งตนของนักศึกษา กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่า นักศึกษามีความสามารถแห่งตน หลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลเปรียบเทียบทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา ก่อนทดลอง - หลังทดลอง (n = 25)

ทักษะกีฬาบาสเกตบอล	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	P-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ทักษะการเลี้ยงบอล	5.48	1.48	7.64	.64	6.45*	<.01
2. ทักษะการส่งบอล	5.72	1.06	7.60	.71	6.74*	<.01
3. ทักษะการยิงประตู	4.96	.98	8.08	1.00	11.70*	<.01
4. ทักษะการป้องกัน	5.20	.96	7.64	.57	10.88*	<.01
รวม	**5.34**	**.74**	**7.74**	**.36**	**13.71***	**<.01**

*p < .05

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา กลุ่มทดลอง พบว่า ก่อนทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวม 5.34 (S.D. = .74) หลังทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวม 7.74 (S.D. = .36) เมื่อเปรียบเทียบความสามารถแห่งตนของนักศึกษา ก่อนการทดลองและหลังการทดลองด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่า นักศึกษามีความสามารถแห่งตนก่อนทดลองและหลังทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 ผลเปรียบเทียบทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา กลุ่มควบคุม ก่อนทดลอง - หลังทดลอง (n = 25)

ทักษะกีฬาบาสเกตบอล	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	P-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ทักษะการเลี้ยงบอล	5.16	1.49	6.12	1.39	3.06*	<.01
2. ทักษะการส่งบอล	5.24	.93	6.28	1.28	3.57*	<.01
3. ทักษะการยิงประตู	4.68	.69	6.20	1.29	5.48*	<.01
4. ทักษะการป้องกัน	5.16	.90	6.08	1.12	3.99*	<.01
รวม	**5.06**	**.67**	**6.17**	**.93**	**6.41***	**<.01**

*p < .05

จากตารางที่ 6 การเปรียบเทียบทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา กลุ่มควบคุม พบว่า ก่อนทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวม 5.06 (S.D. = .67) หลังทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวม 6.17(S.D. = .93) เมื่อเปรียบเทียบทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา ก่อนการทดลองและหลังการทดลองด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่า นักศึกษากลุ่มควบคุมมีทักษะกีฬาบาสเกตบอล ก่อนทดลองและหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 ผลเปรียบเทียบทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนทดลอง (n = 50)

ทักษะกีฬาบาสเกตบอล	กลุ่มควบคุม (n = 25)		กลุ่มทดลอง (n = 25)		t	P-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะการเลี้ยงบอล	5.16	1.49	5.48	1.48	-.76	.45
2. ทักษะการส่งบอล	5.24	.93	5.72	1.06	-1.70	.09
3. ทักษะการยิงประตู	4.68	.69	4.96	.98	-1.17	.25
4. ทักษะการป้องกัน	5.16	.90	5.20	.96	-.15	.88
รวม	**5.06**	**.67**	**5.34**	**.74**	**-1.41**	**.17**

จากตารางที่ 7 การเปรียบเทียบทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนทดลอง พบว่า นักศึกษากลุ่มควบคุม มีคะแนนเฉลี่ยรวม 5.06 (S.D. = .67) กลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวม 5.34 (S.D. = .74) เมื่อเปรียบเทียบทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่า นักศึกษามีทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา ก่อนการทดลอง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (n = 50)

ทักษะกีฬาบาสเกตบอล	กลุ่มควบคุม (n = 25)		กลุ่มทดลอง (n = 25)		t	P-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะการเลี้ยงบอล	6.12	1.39	7.64	.64	4.96*	<.01
2. ทักษะการส่งบอล	6.28	1.28	7.60	.71	4.53*	<.01
3. ทักษะการยิงประตู	6.20	1.29	8.08	1.00	5.76*	<.01
4. ทักษะการป้องกัน	6.08	1.12	7.64	.57	6.23*	<.0
รวม	**6.17**	**.93**	**7.74**	**.36**	**7.87***	**<.01**

*p < .05

จากตารางที่ 8 การเปรียบเทียบทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม หลังทดลอง พบว่า นักศึกษา กลุ่มควบคุม มีคะแนนเฉลี่ยรวม 6.17 (S.D. = .93) กลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวม 7.74 (S.D. =.36) เมื่อเปรียบเทียบทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่า นักศึกษามีทักษะกีฬาบาสเกตบอลของนักศึกษา หลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พิจารณาในแต่ละด้าน ก็พบว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลภายในกลุ่มจากการศึกษา พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะกีฬาบาสเกตบอลหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พัฒนาขึ้น ได้บูรณาการแหล่งข้อมูลความเชื่อมั่นตามทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura, A. เข้าสู่กิจกรรมการเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ การดูตัวแบบ การตั้งเป้าหมาย การพูดกับตนเองในทางบวก และการจินตภาพความสำเร็จ (Bandura, A., 1997B) โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ความสำเร็จจากการปฏิบัติจริง ผ่านการฝึกทักษะย่อยที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ และได้รับการชี้แนะข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกอย่างเป็นระบบ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Huang, L. ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกปฏิบัติ

และการได้รับประสบการณ์ตรงช่วยยกระดับความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Huang, L., 2021) สำหรับกลุ่มควบคุม ที่พบว่า มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเช่นเดียวกันนั้น อธิบายได้ว่า กระบวนการเรียนการสอนปกติในรายวิชาทักษะและการสอนกีฬาบาสเกตบอล มีการสั่งสมประสบการณ์ผ่านการฝึกฝนทักษะตามลำดับขั้นตอนของหลักสูตร ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะและความเข้าใจในกิจกรรมกีฬาขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hwang, M. H. et al. ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้เรียนในเชิงบวก แม้จะไม่ได้ใช้นวัตกรรมเฉพาะทางก็ตาม (Hwang, M. H. et al., 2021) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลระหว่างกลุ่มเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนทั้งสองกลุ่มมีพื้นฐานความเชื่อมั่นและทักษะเริ่มต้นที่ใกล้เคียงกัน แต่ภายหลังการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะบาสเกตบอลสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเด็นด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ อธิบายได้ว่า นวัตกรรมรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีปัญญาสังคมมีการเสริมสร้างกลไกทางจิตวิทยาที่เข้มข้นกว่าการเรียนปกติ โดยเฉพาะการใช้การโน้มน้าวทางสังคม (Social Persuasion) ผ่านการพูดกับตนเองในทางบวก (Positive Self-Talk) และการได้รับการกระตุ้นเสริมแรงจากผู้ฝึกสอนและเพื่อนร่วมชั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gordon, D. et al. ที่ระบุว่าการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองผ่านกระบวนการสนับสนุนทางสังคมและการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกช่วยให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบดั้งเดิม (Gordon, D. et al., 2023) ในส่วนของทักษะกีฬาบาสเกตบอล การเลี้ยงบอล การส่งบอล การยิงประตู และการป้องกัน ที่กลุ่มทดลองพัฒนาได้สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างชัดเจนนั้น เป็นผลมาจากระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เพิ่มขึ้น ทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนทางจิตวิทยาให้ผู้เรียนเกิดการกำกับตนเองในการเรียนรู้ (Self-Regulation) มีความมุ่งมั่น อดทน และใช้ความพยายามในการฝึกซ้อมเพื่อที่จะเอาชนะอุปสรรคทางทักษะมากกว่าปกติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Fong, C. J. & Kim, Y. ที่ยืนยันว่า ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทักษะเฉพาะทางและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fong, C. J. & Kim, Y., 2021)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยพบว่า หลังการทดลอง นักศึกษากลุ่มทดลองมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะกีฬาบาสเกตบอลทุกด้านสูงกว่าก่อนทดลองและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด สถาบันการศึกษาจึงควรนำรูปแบบการเรียนรู้นี้ไปประยุกต์ใช้ในหมวดวิชาชีพครูและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยเน้นกิจกรรมสะท้อนคิด การใช้ตัวแบบ การตั้งเป้าหมาย และการพูดกับตนเองเชิงบวก เพื่อลดความวิตกกังวลและเพิ่มความมั่นใจในการสอน ส่วนผู้สอนควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความเชื่อมั่นผ่านระบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังวิทยาเขตอื่น ติดตามผลระยะยาวเพื่อดูความคงทนของทักษะและทดลองใช้กับกีฬาชนิดอื่นเพื่อยืนยันประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2561). ปรัชญาและหลักการพลศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาพร พงษ์มณี และคณะ. (2567). การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาปริญญาตรีตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(5). 154-165.

Bandura, A. (1977A). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84(2), 191-215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

_____. (1997B). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman.

Fong, C. J. & Kim, Y. (2021). A meta-analysis on critical thinking and self-efficacy. Journal of Educational Psychology, 113(3), 512-530.

Gordon, D. et al. (2023). Teacher self-efficacy and reform: a systematic literature review. The Australian Educational Researcher, 50, 801-821. https://doi.org/10.1007/s13384-022-00526-3

Huang, L. (2021). Developing teacher self-efficacy through social cognitive theory-based interventions. Educational Review, 73(2), 154-172.

Hwang, M. H. et al. (2026). The Relationship Between Self-Efficacy and Academic Achievement: A 5-Year Panel Analysis. The Asia-Pacific Education Researcher, 25, 89-98. https://doi.org/10.1007/s40299-015-0236-3

Usher, E. L. & Schunk, D. H. (2018). Social cognitive theoretical perspective of self-regulation. In D. H. Schunk & J. A. Greene (Eds.), Handbook of self-regulation of learning and performance. (2nd ed.) (pp. 19-35). https://doi.org/10.4324/9781315697048-2

Zee, M. & Koomen, H. M. (2023). Teacher self-efficacy and its effects on classroom climate. Learning and Instruction, 85, 101745. https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2023.101745

Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive commentary. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), Handbook of self-regulation (pp. 13-39). Academic Press. https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50031-7

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 256-266

บทความวิจัย

การสร้างขีดความสามารถของเครือข่ายภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชน ในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนบริบทเมืองและชนบท*

CAPACITY ENHANCEMENT OF GOVERNMENTAL, LOCAL AND COMMUNITY NETWORKS FOR LIFELONG LEARNING PROMOTION AMONG THE ELDERLY IN URBAN AND RURAL COMMUNITY CONTEXTS

ศิริลักษณ์ คัมภิรานนท์[1*], สุปรีญา นุ่นเกลี้ยง[1], นูรียีะ ล่าเตะเกะ[2], บุปผา ไชยแสง[1], ปิยะดา มณีนิล[3], สุทัศน์ รุ่งระวิวรรณ[3]
Siriluk Khumphiranont[1*], Supreeya Nunkliang[1], Nuriya Latekeh[2], Buppha Chaisaeng[1], Piyada Maneenin[3], Suthat Rungrawiwon[3]

[1]คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ยะลา ประเทศไทย
[1]Faculty of Humanities and Social Sciences, Yala Rajabhat University, Yala, Thailand

[2]คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ยะลา ประเทศไทย
[2]Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Yala Rajabhat University, Yala, Thailand

[3]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ยะลา ประเทศไทย
[3]Faculty of Management Sciences, Yala Rajabhat University, Yala, Thailand

[*]Corresponding author E-mail: siriluk.k@yru.ac.th
[*]Tel: 086-386-7474

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์ขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายการเรียนรู้ของภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ และ 2) การสร้างขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายการเรียนรู้ของภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนบริบทเมืองและชนบท การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลนครยะลาและพื้นที่ตำบลตาชี ประกอบด้วย บุคลากรภาครัฐ บุคลากรท้องถิ่น ตัวแทนชุมชนและตัวแทนองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ จำนวนรวม 34 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม และการประชุมกลุ่มย่อย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการตีความและนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงธีม ผลการวิจัยพบว่า ขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุเกี่ยวข้องกับบริบทพื้นที่ กล่าวคือ พื้นที่เมืองโดดเด่นด้านความหลากหลายของประเภทแหล่งเรียนรู้ มีข้อได้เปรียบด้านทรัพยากรและโครงสร้างองค์กร ส่วนพื้นที่ชนบทโดดเด่นด้านทุนทางสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถือเป็น ความเข้มแข็งของขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายฯ ประกอบด้วย ทรัพยากร เครือข่าย และทุนทางสังคม ส่วนการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายต้องอาศัยปัจจัยเชิงโครงสร้าง กระบวนการ บุคคล และทรัพยากร โดยใช้คลังปัญญาผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยจัดการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนเครือข่ายใน 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ ด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม ถือว่าเป็นการพัฒนา เชิงบูรณาการตามบริบทพื้นที่ที่เน้นครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ การบูรณาการทรัพยากร การพัฒนากลไก การประสานงานเครือข่าย การเสริมสร้างทุนทางสังคม และการปรับใช้กลไกเชิงนโยบายให้เหมาะสมกับพื้นที่

คำสำคัญ: ขีดความสามารถ, เครือข่ายภาครัฐ ท้องถิ่นและชุมชน, การเรียนรู้ตลอดชีวิต, ผู้สูงอายุ

[*]Received June 18, 2026; Revised July 19, 2026; Accepted July 27, 2026

Abstract

The objectives of this research were to: 1) Synthesize the capacity of learning network mechanisms among governmental, local, and community sectors in promoting lifelong learning for the elderly; and 2) Establish capacity enhancement guidelines for governmental, local, and community learning network mechanisms to effectively promote lifelong learning among the elderly in both urban and rural community contexts. This study employed a qualitative research design. Key informants were drawn from Yala Municipality and Tachee Subdistrict. The informants consisted of 34 participants, including public officials, local government personnel, community representatives, and representatives from non-state organizations. Qualitative data were collected through in-depth interviews, focus-group discussions, and small meetings. Consequently, the data were analyzed using interpretive techniques and thematic analysis, and guided by interpretive synthesis approach. The findings indicated that the capacity of governmental, local, and community network mechanisms in promoting lifelong learning among the elderly were directly correlated with contextual characteristics of each area. Specifically, the urban area demonstrated distinct prominence in the diversity of available learning resources, organizational structures, and resource advantages. Conversely, the rural area exhibited notable strengths in social capital and indigenous local wisdom. These capacities of the network mechanisms fundamentally comprised three key elements: resources, networks, and social capital. Furthermore, the enhancement of capacities within these network mechanisms required structural, procedural, individual, and resource-related factors, utilizing the elderly wisdom repository in conjunction with learning management units to drive the network across three core dimensions: knowledge, learning processes, and participatory network management. This process represents an integrated development approach that is explicitly tailored to spatial contexts, emphasizing four key dimensions: resource integration, the development of network coordination mechanisms, the strengthening of social capital, and the strategic adaptation of policy mechanisms to suit specific local contexts.

Keywords: Capacity Governmental, Local and Community Network Mechanisms, Lifelong Learning, The Elderly

บทนำ

ประเทศไทยมีปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมโดยภาพรวมสูงในหลาย ๆ มิติ กล่าวคือ ผู้มีรายได้สูงสุด 10% ของประเทศมีสัดส่วนของรายได้เกินกว่าครึ่งของรายได้ทั้งหมด (52.10%) และผู้มีรายได้สูงสุด 1% ของประเทศครอบคลุมสัดส่วนรายได้อยู่ที่เกือบ 20% และผู้ที่มีรายได้ต่ำสุด 50% ของประเทศมีสัดส่วนรายได้เพียง 11% ของรายได้ทั้งหมด ช่องว่างทางรายได้ระหว่างกลุ่มที่มีรายได้สูงสุด 10% และผู้ที่มีรายได้ต่ำสุด 50% ขยายจาก 42% เป็น 47% ระหว่างปี 2014 ถึง 2024 สะท้อนความเหลื่อมล้ำที่ยังคงเพิ่มขึ้นอยู่เรื่อย ๆ (ชนกนันท์ เจริญบริบูรณ์ และชญาดา จิรกิตติถาวร, 2568) ทั้งนี้ การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้เพิ่มความจำเป็นของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของประชาชนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะผู้สูงอายุต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และดิจิทัล แต่สำหรับผู้สูงอายุที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีการศึกษาสูง หรืออาศัยอยู่ในเขตเมืองมักมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้

มากกว่าผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ (learning inequality) ซึ่งพื้นที่ชนบทผู้มีรายได้น้อยและผู้สูงอายุมักมีข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ส่งผลให้เกิดช่องว่างทางความรู้และทักษะระหว่างกลุ่มประชากร เมื่อขาดโอกาสพัฒนาตนเองย่อมนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิต รายได้ และศักยภาพในการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน อีกทั้งพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุน การเรียนรู้ในทุกระดับ ทั้งครอบครัว ชุมชน และสังคม (พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551) ซึ่งระบบนิเวศการเรียนรู้ (learning ecosystem) มีความสำคัญต่อการสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่หลากหลายผ่านการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และภาคประชาสังคม แต่การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุไม่สามารถดำเนินการได้โดยลำพัง แต่ต้องอาศัยกลไกเครือข่ายที่เชื่อมโยงภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อร่วมกันจัดการทรัพยากรความรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และแนวคิดการบริหารเครือข่ายที่เน้นการประสานความร่วมมือ การแบ่งปันทรัพยากร และการสร้างคุณค่าร่วม นอกจากนี้ แนวคิดนวัตกรรมทางสังคม (Mulgan, G. et al., 2007) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากลไกเครือข่าย โดยเฉพาะการสร้างรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับบริบท เช่น การพัฒนาโรงเรียนผู้สูงอายุ และการจัดกิจกรรมเรียนรู้เชิงปฏิบัติ แต่สภาพความเป็นจริงในพื้นที่ยังมีช่องว่างการเชื่อมโยงกลไกองค์กรและเครือข่ายให้ทำงานเป็นระบบในพื้นที่ชนบทและพื้นที่เมือง ซึ่งมีลักษณะทรัพยากรและศักยภาพที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ ความท้าทายว่าสังคมไทยยังขาดนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการจัดการเรียนรู้แต่ละพื้นที่มีความต่างกันในองค์ประกอบทั้งทรัพยากรการเรียนรู้ หน่วยจัดการเรียนรู้ และผู้เรียนรู้ที่มีทักษะความพร้อมการเรียนรู้ไม่เท่ากัน บทบาทของกลไกระดับต่าง ๆ จะเข้ามามีบทบาทผลักดันส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชนที่หลากหลาย เนื่องจากปัจจัยด้านโครงสร้างหน้าที่ และปัจจัยเชิงพื้นที่มีฐานทรัพยากรและทุนทางสังคมมาช่วยสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ตามสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ การปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มผู้เรียนและกลไกเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเข้ามาช่วยส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้สูงอายุ โดย การดำเนินงานการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแต่ละพื้นที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของกลไกเครือข่ายแตกต่างกันตามบริบท โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะเฉพาะด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ย่อมส่งผลต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ ขณะเดียวกัน มีช่องว่างด้านการบูรณาการในการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรและเครือข่ายในพื้นที่ทั้งเขตเมืองและชนบท ทำให้การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ แต่สภาพความเป็นจริงพื้นที่ยังมีช่องว่างการเชื่อมโยงกลไกองค์กรและเครือข่ายให้ทำงานในพื้นที่ชนบทและพื้นที่เมือง โดยจังหวัดชายแดนใต้มีลักษณะต่างกันในบริบทพหุวัฒนธรรมหรือลักษณะเฉพาะ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้สูงอายุที่มีเงื่อนไขขององค์ความรู้เฉพาะถิ่น จึงเป็นสิ่งท้าทายการพัฒนากลไกองค์กรต่างๆ ที่อยู่ในระบบนิเวศ การเรียนรู้ของผู้สูงอายุ

จากสภาพความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย การขาดระบบส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุเป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกันทำให้คนเข้าถึงการเรียนรู้ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ประชาชนและผู้สูงอายุขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิต ดังนั้น การแก้ไขปัญหาต้องมุ่งส่งเสริมให้ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ โดยเฉพาะผู้สูงอายุผ่านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ชุมชน เทคโนโลยี หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและเครือข่ายที่มีการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการศึกษานี้มุ่งเน้นการสังเคราะห์ขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายในบริบทพื้นที่และการเสริมสร้างขีดความสามารถของเครือข่ายการเรียนรู้โดยพิจารณาการออกแบบวิธีการส่งเสริมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับการเปิดโอกาสให้เข้าถึงทรัพยากร ทักษะ และวิธีการใหม่ ๆ การบูรณาการทรัพยากรและการขับเคลื่อนนโยบายและการแก้ปัญหาชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต นำไปสู่รูปแบบการพัฒนาระบบ การเรียนรู้

ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในบริบทของพื้นที่ชนบท คือ ตำบลตาชี อำเภอยะหา มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบสูง ประชาชนทำสวนผลไม้ และนับถือศาสนาพุทธเกือบ 100 % ส่วนเทศบาลนครยะลาเป็นชุมชนเมือง สภาพพื้นที่เป็นศูนย์กลางของส่วนราชการและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต และประชาชนมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งงานวิจัยนี้มุ่งแนวทางเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์ขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายการเรียนรู้ของภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนบริบทเมืองและชนบท จังหวัดยะลา
2. เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายการเรียนรู้ของภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนบริบทเมืองและชนบท จังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวทางการสังเคราะห์ข้อมูลแบบ “จากล่างขึ้นบน (Bottom-up Approach)” ให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์จริงของพื้นที่เพื่อศึกษาขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายและแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถของเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุในบริบทพื้นที่เมืองและชนบท

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ตัวแทนจากภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และภาคประชาสังคมที่มีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุใน 2 พื้นที่ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ และดูแลงานผู้สูงอายุ กล่าวคือ พื้นที่ตำบลยะหา ประกอบด้วย ครูของศสกร. อำเภอยะหา เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตาชี จำนวน 3 หน่วยงาน ๆ ละ 2 คน รวมเป็น 6 คน และพื้นที่เทศบาลนครยะลา ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ของกอง/สำนักต่าง ๆ ของเทศบาลนครยะลา จำนวน 4 คน เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนจังหวัดยะลา และครูของศสกร. อำเภอเมืองยะลา จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดยะลา จำนวน 2 คนและเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งการเรียนรู้จังหวัดยะลา จำนวน 2 คน รวมจำนวน 17 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นการคัดเลือกแบบอาสาสมัคร สำหรับบุคคลที่ไม่ใช่ภาครัฐที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ กล่าวคือ พื้นที่ตำบลยะหา ประกอบด้วย กรรมการโรงเรียนผู้สูงอายุ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ปราชญ์ชุมชน/คลังปัญญาผู้สูงอายุ จำนวน 8 คน และพื้นที่เทศบาลนครยะลา ประกอบด้วย กรรมการชมรมผู้สูงอายุ กรรมการชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน 9 คน จำนวนรวม 17 คน รวมทั้ง 2 กลุ่ม เป็นจำนวนทั้งหมด 34 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาก่อนนำไปเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มในพื้นที่ศึกษาทั้ง 2 แห่ง อยู่ภายใต้หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ให้ข้อมูลได้รับการชี้แจงรายละเอียดของการวิจัยและให้ความยินยอมก่อนเข้าร่วมการศึกษา โดยมีการคุ้มครองสิทธิและรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลตลอดกระบวนการวิจัย โดยทั้งนี้ความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า การยืนยันข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล การบันทึกกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูลไม่ใช้สถิติในการวิเคราะห์ แต่ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์เชิงธีม เพื่อค้นหารูปแบบของกลไกเครือข่ายที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในแต่ละบริบทพื้นที่ โดยตีความด้านความสามารถในการทำงานของกลไกต่าง ๆ จากนั้นนำข้อมูลความสามารถมาวิเคราะห์ช่องว่างเพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถของเครือข่ายให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนเมืองและชนบท

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนบริบทเมืองและชนบท

จากการสนทนากลุ่มของกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีบทบาทเกี่ยวข้องของพื้นที่ตำบลยะหา และกลุ่มอาสาสมัครที่มีประสบการณ์ในการส่งเสริมและดูแลคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลยะหาทั้ง 2 กลุ่ม จำนวนรวม 34 คน โดยนำมาสังเคราะห์ขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายการส่งเสริมการเรียนรู้ในพื้นที่ชุมชนเมือง และชุมชนชนบท สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากร คือ ความสามารถในการระดม จัดสรร และใช้ทรัพยากร และเครือข่ายสนับสนุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยนำมาวิเคราะห์ได้ว่าชุมชนเมืองมีทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้หลากหลายกว่า เช่น ชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครยะลามีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย เช่น ห้องสมุดเฉลิมราชกุมารี พื้นที่สร้างสรรค์ TK Park ยะลา เป็นต้น ขณะที่ชุมชนชนบท ตำบลตาชี มีความสามารถใช้ทุนทางสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่นทดแทนทรัพยากรอื่น เช่น คลังปัญญาผู้สูงอายุที่ทำหน้าที่เป็นครูวิทยากรถ่ายทอดความรู้ในโรงเรียนผู้สูงอายุ เช่น ความรู้ด้านการแปรรูปผลไม้ทุเรียนกวน รวมถึงมีความสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยพื้นที่ชุมชน เช่น วัด โรงเรียนผู้สูงอายุ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานการเรียนรู้

2. ด้านระบบและกระบวนการ คือ ความสามารถในการออกแบบ วางแผน ประสานงาน ติดตาม และพัฒนากระบวนการทำงานของเครือข่ายอย่างเป็นระบบ โดยสามารถตีความได้ว่าพื้นที่ที่มีระบบบริหารจัดการชัดเจนและมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง จะสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และเมื่อพิจารณาตามบริบท พบว่า พื้นที่เมืองมีโครงสร้างองค์กรที่ซับซ้อน มีหน่วยงานจำนวนมาก และมีลักษณะการทำงานแบบต่างคนต่างทำ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นทางการส่งผลให้การบูรณาการเชิงนโยบายและการประสานงานเกิดขึ้นได้ยาก เช่น ในพื้นที่เทศบาลนครยะลา มีการจัดตั้งกลุ่มชมรมวงปล่อยแก่ ซึ่งเป็นกลุ่มเกษียณที่สนใจรวมกลุ่มด้านการร้องเพลง รวมทั้ง กลุ่มผู้สูงอายุที่มาร่วมกิจกรรมอบรมต่าง ๆ กับห้องสมุดเฉลิมราชกุมารี แต่ในทางตรงกันข้าม พื้นที่ชนบทมีกลไกการประสานงานไม่เป็นทางการที่เข้มแข็ง และใช้ทุนต่าง ๆ ในชุมชนเป็นฐานดำเนินงาน เช่น ตำบลตาชี มีพื้นที่แหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตรสามารถจัดเป็นฐานการเรียนรู้ด้านอาชีพ และสถานที่วัดวงกตบรรพต ตำบลตาชี เป็นที่พบปะทำกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมประเพณี

3. ด้านบุคลากร คือ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมการเรียนรู้ สามารถตีความได้ว่าชุมชนเมืองมักมีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพมากกว่าชุมชนชนบท และเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ เช่น TK Park ยะลา จัดกิจกรรมอบรมรู้เท่าทันภัยออนไลน์ ส่วนชุมชนชนบทมีจุดเด่นด้านผู้นำชุมชนและปราชญ์ท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับชุมชนและสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้สูงอายุได้ดี

4. ด้านบริบทพื้นที่ คือ ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม และความต้องการของพื้นที่ สามารถตีความได้ว่าพื้นที่ที่สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้กับวิถีชีวิตและปัญหาของชุมชนได้ ทำให้ประชาชนเข้าร่วมและได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้มากขึ้น มีการพึ่งพาอาศัยกันในชุมชนเป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกลุ่มปราชญ์ชาวบ้าน เช่น ตำบลตาชี หน่วยงานศสกร. อำเภอยะหา จัดกิจกรรมอบรมด้านอาชีพ เช่น การทำขนมโบราณ โดยใช้

ปราชญ์ผู้รู้เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้คนในชุมชน ส่วนชุมชนเมืองมีความหลากหลายของประชากรและหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดโอกาสการพัฒนา เช่น การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น เขตเทศบาลนครยะลามีพื้นที่ทำกิจกรรมหลากหลายทั้งด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ และด้านอาชีพ

5. ด้านนโยบายและสถาบัน คือ ความสามารถขององค์กรและหน่วยงานในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และกลไกสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถตีความได้ว่าพื้นที่ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐอย่างชัดเจน จะมีความต่อเนื่องในการดำเนินงานและสามารถขยายผลได้ในระยะยาว เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลตาชีมีการวางแผนจัดทำโครงการโดยของบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดยะลาที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ และยังสัมพันธ์กับแผนกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ

โดยสรุปการพัฒนากลไกเครือข่ายจึงควรคำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ทำให้การออกแบบการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถ 4 มิติหลัก ได้แก่ 1) การเสริมสร้างการบูรณาการทรัพยากร 2) การพัฒนาโครงสร้างและกลไกการประสานงานเครือข่าย 3) การยกระดับทุนทางสังคมและการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 4) การปรับใช้กลไกเชิงนโยบายและสถาบันให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

ผลการศึกษาการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนบริบทเมืองและชนบท

จากผลการวิเคราะห์กลไกเครือข่ายการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในพื้นที่ชุมชนเมือง และชุมชนชนบท มีแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถโดยพัฒนาตามบริบทพื้นที่ โดยสรุปเป็นตารางเปรียบเทียบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายฯ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนบริบทเมืองและชนบท

ด้านขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายฯ	ชุมชนเมือง (เทศบาลนครยะลา)	ชุมชนชนบท (องค์การบริหารส่วนตำบลตาชี)
1. ด้านการบริหารทรัพยากร	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรร่วมและฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้กลางเพื่อลดความซ้ำซ้อน	พัฒนาเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ชุมชนและคลังภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นระบบ
2. ด้านระบบและกระบวนการ	พัฒนาระบบบริหารเครือข่ายแบบบูรณาการและสร้างกลไกประสานงานกลางระหว่างหน่วยงาน	ยกระดับกลไกประสานงานแบบไม่เป็นทางการให้เป็นระบบกึ่งทางการโดยยังคงความคล่องตัวของชุมชน
3. ด้านบุคลากร	พัฒนาทักษะการบริหารเครือข่าย การจัดการความรู้ และการออกแบบการเรียนรู้	ส่งเสริมการคิดเชิงระบบ การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาผู้นำชุมชน
4. ด้านบริบทพื้นที่	พัฒนาหลักสูตรเฉพาะกลุ่ม เช่น ทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ข้ามวัย	ใช้ทุนทางสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและอัตลักษณ์ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้
5. ด้านนโยบายและสถาบัน	บูรณาการการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ในแผนพัฒนาเมือง	สร้างสถาบันการเรียนรู้ชุมชนบนฐานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

โดยสรุปการสร้างขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุควรเป็นการพัฒนาเชิงบูรณาการตามบริบทพื้นที่ และการออกแบบกลไกต้องสอดคล้องกับทรัพยากร ทุนทางสังคม และศักยภาพของแต่ละพื้นที่

อภิปรายผล

การสังเคราะห์ขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนบริบทเมืองและชนบท สามารถอภิปรายผลได้ว่า

จากผลการศึกษาการสังเคราะห์ขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนบริบทเมืองและชนบทใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารทรัพยากร พบว่า ชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครยะลามีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย ขณะที่ชุมชนชนบท ตำบลตาชี มีความสามารถใช้ทุนทางสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่นทดแทนทรัพยากรอื่น ๆ อาศัยพื้นที่ชุมชน เช่น วัด โรงเรียนผู้สูงอายุ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานการเรียนรู้

2. ด้านระบบและกระบวนการ พบว่า พื้นที่เมืองในเขตเทศบาลนครยะลามีการจัดตั้งกลุ่มชมรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ แต่พื้นที่ชนบท ตำบลตาชี มีกลไกการประสานงานไม่เป็นทางการที่เข้มแข็ง

3. ด้านบุคลากร พบว่า ชุมชนเมืองมักมีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพมากกว่าและเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ส่วนชุมชนชนบทมีจุดเด่นด้านผู้นำชุมชนและปราชญ์ท้องถิ่นสามารถถ่ายทอดความรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สูงอายุได้ดี

4. ด้านบริบทพื้นที่ พบว่า ชุมชนชนบทมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกลุ่มปราชญ์ชาวบ้านเป็นฐาน การเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น ตำบลตาชี หน่วยงานของศสกร. อำเภอยะหา จัดกิจกรรมอบรมด้านอาชีพ ส่วนชุมชนเมืองมีความหลากหลายของประชากรและหน่วยงานส่งผลให้เกิดโอกาสเชิงโครงสร้างในการพัฒนา เช่น การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และกิจกรรมที่หลากหลาย

5. ด้านนโยบายและสถาบัน พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลตาชีมีการวางแผนจัดทำโครงการโดยของบประมาณภายนอก มาช่วยสนับสนุนแผนกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ ส่วนพื้นที่เขตเทศบาลนครยะลา หน่วยงานสกร. ในส่วนของห้องสมุดเฉลิมราชกุมารีได้ทำโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

จากขีดความสามารถต่าง ๆ ข้างต้น สามารถนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นต่าง ๆ และนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านทรัพยากร (Resource Capacity) กล่าวคือ ความสามารถในการระดม จัดสรร และใช้ทรัพยากร และการบริหารทรัพยากร เช่น งบประมาณ สถานที่ เทคโนโลยี และเครือข่าย ตลอดจน ด้านบุคลากร เช่น ทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ และภาวะผู้นำของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับแนวคิด Resource-Based View (RBV) ที่อธิบายว่าความได้เปรียบขององค์กรหรือเครือข่ายเกิดจากความสามารถในการจัดการ บูรณาการ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีคุณค่า รวมถึงทรัพยากรที่ฝังอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมและชุมชน (Gibson, C. B. et al., 2021); (D'Oria, L. et al., 2021) โดยแม้พื้นที่ชนบทจะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรเชิงกายภาพ แต่สามารถแปลงทุนทางสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นขีดความสามารถของเครือข่ายการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนว่าทรัพยากรเชิงบริบทและความสามารถในการจัดการทรัพยากรมีความสำคัญต่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เมื่อนำแนวคิดนี้พิจารณาในบริบทชายแดนใต้ซึ่งมีทรัพยากรเชิงบริบทมีคุณค่า แต่การแปลงทุนดังกล่าวให้เป็นขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการการมีส่วนร่วมของสถาบันศาสนาและชุมชนอย่างเป็นระบบ จึงจะสามารถเปลี่ยนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่าต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ด้านเครือข่าย (Network Capacity) กล่าวคือ ความสามารถขององค์กร หน่วยงาน หรือกลไกเครือข่ายในการสร้าง รักษา บริหารจัดการ และใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อระดมทรัพยากร องค์ความรู้ และความร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ทั้งสองพื้นที่สะท้อนแนวคิดการกำกับดูแลแบบเครือข่าย และการบริหารจัดการแบบร่วมมือ (Collaborative Governance) ที่มองว่าการแก้ไขปัญหาสาธารณะจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม

และชุมชน ผ่านกระบวนการสร้างคุณค่าร่วม การประสานงาน และการตัดสินใจร่วมกัน (Wang, H. & Ran, B., 2023) โดยพบว่า หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนมีบทบาทร่วมกันในการกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้และออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ แต่แนวคิด Network Governance มีข้อจำกัดเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทชายแดนใต้เนื่องจากบริบททางสังคมและวัฒนธรรมส่งผลต่อรูปแบบการสื่อสารและความสัมพันธ์ของเครือข่าย ดังนั้น การพัฒนา ขีดความสามารถของเครือข่ายจึงควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (Sixsmith, J. et al., 2023) นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นว่าเครือข่ายไม่เป็นทางการ มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการเรียนรู้ในชุมชนชายแดนใต้ โดยเฉพาะบทบาทของปราชญ์ชุมชน กลุ่มสตรี ผู้นำศาสนา และกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงและสร้างความไว้วางใจได้มากกว่ากลไกทางราชการในบางสถานการณ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Chumo, I. et al. ที่พบว่า เครือข่ายทางการและไม่เป็นทางการมีลักษณะเกื้อหนุนกัน และมีความสำคัญต่อการจัดการปัญหาของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ (Chumo, I. et al., 2023)

ประเด็นที่ 3 ด้านทุนทางสังคม (social capacity) มีความเชื่อมโยงกับบริบทพื้นที่ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความต้องการของคนในพื้นที่นั้น เช่น ตำบลตาชีมีจุดแข็งด้านทุนทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ide, K. et al. พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนช่วยเสริมสร้างทุนทางสังคม ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้สูงอายุ (Ide, K. et al., 2025) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Lee, K. & Park, J.-H. ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมและเครือข่ายความสัมพันธ์ในชุมชนส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการสูงวัยอย่างมีคุณภาพ โดยความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน และเครือข่ายท้องถิ่น ช่วยสร้างแรงจูงใจและโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง (Lee, K. & Park, J.-H., 2021) ส่วนพื้นที่เทศบาลนครยะลา พบว่า มีจุดเด่นด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสามารถอธิบายผ่านแนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่มองว่าการเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ชุมชน องค์กร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับการศึกษาของ Lin, K.-C. et al. ที่เสนอว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุควรอาศัยระบบนิเวศการเรียนรู้ที่บูรณาการแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี สุขภาพ และการมีส่วนร่วมของชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพึ่งพาตนเองของผู้สูงอายุ (Lin, K.-C. et al., 2025) ทั้งนี้ เงื่อนไขพิเศษของทุนทางสังคมในบริบทชายแดนใต้ คือ 1) ทุนทางสังคมเชื่อมโยงกับทุนทางวัฒนธรรม ซึ่งชุมชนชายแดนใต้มีทุนทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง เช่น ภาษา ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิถีชุมชน ดังนั้น การสร้างขีดความสามารถด้านสังคมต้องสามารถเปลี่ยนทุนทางวัฒนธรรมให้เป็นทุนการเรียนรู้ (Learning Capital) และ 2) ความสัมพันธ์แบบเครือญาติยังมีอิทธิพลสูง ดังนั้น การออกแบบกิจกรรมควรต้องใช้ผู้นำธรรมชาติเป็นแกนนำหรือใช้กลุ่มเครือญาติและกลุ่มชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้

สรุปผลการวิเคราะห์ขีดความสามารถสะท้อนว่า กลไกเครือข่ายการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนเมืองและชนบทมีจุดแข็งและข้อจำกัดที่ต่างกันตามบริบทพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความเหมาะสมเชิงบริบท (Contextual Appropriateness) การดึงศักยภาพของคนในชุมชนจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในบริบทและช่วยลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรของภาครัฐ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่เน้นเปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบอัธยาศัยซึ่งมีความยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ โดยเครือข่ายภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนทำหน้าที่เป็นระบบสนับสนุนที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม เพื่อร่วมกันพัฒนาทักษะและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ชนิต สุตาคำ และพจนา พิชิตปัจจา ที่พบว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ของผู้สูงอายุมีกลไกการผลิตร่วมที่สร้างการเรียนรู้ภายใต้เงื่อนไข 3 ประการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ที่เกื้อกูลกัน 2) สภาพแวดล้อมที่สร้างวิธีการเรียนรู้

ที่หลากหลาย และ 3) การขับเคลื่อนผ่านพันธกิจและเป้าหมายองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาวะเพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิต (กานต์ชนิต สุตาคำ และพจนา พิชิตปัจจา, 2565)

การเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนบริบทเมืองและชนบท สามารถอภิปรายผลได้ว่า

การเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเครือข่ายในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุต้องอาศัยปัจจัยเชิงโครงสร้าง กระบวนการ บุคคล และทรัพยากร โดยใช้คลังปัญญาผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยจัดการเรียนรู้ขับเคลื่อนเครือข่ายใน 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ คือ การบูรณาการภูมิปัญญาและวิทยากรสมัยใหม่ ด้านกระบวนการเรียนรู้ คือ การใช้ผู้สูงอายุเป็นพี่เลี้ยงผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ และด้านการบริหารจัดการเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม คือ การขับเคลื่อนที่อาศัยทุนทางสังคมและความสัมพันธ์ในชุมชนเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะพื้นที่ชนบทที่มีความใกล้ชิดระหว่างผู้นำและปราชญ์ท้องถิ่น จากผลวิจัยนี้มีประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยอื่น ๆ กล่าวคือ ประเด็นการสนับสนุนและการเรียนรู้บนฐานวัฒนธรรมเป็นการสนับสนุนทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อการเรียนรู้และการสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (Lee, K. & Park, J.-H., 2025) ซึ่งการเรียนรู้นี้ควรเชื่อมโยงกับวิถีชีวิต ความต้องการและอัตลักษณ์ของชุมชน โดยผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้สร้างพื้นที่ทางสังคม และเชื่อมโยงกับการทำกิจกรรมอาสาสมัคร (มลิวัลย์ เสนาวงษ์, 2568); (Cho, J. K. & Lee, J., 2025) ส่วนประเด็นการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานเป็นการสะท้อนจากกรณีศึกษาโรงเรียนผู้สูงอายุจังหวัดพิจิตรที่มีการพัฒนาศักยภาพผ่านการบูรณาการร่วมกันของภาคีเครือข่ายที่ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ (พระครูพิสุทธิปัญญาภิวัฒน์ และคณะ, 2565) นอกจากนี้ ประเด็นองค์ประกอบการพัฒนาเครือข่าย 5 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การกระตุ้นความสนใจ การตระหนักถึงการเชื่อมโยง การเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่าย โดยการ ระดมสมองและทรัพยากร และการสรุปประสบการณ์เพื่อขยายเครือข่ายทั้งจากภายในและภายนอกชุมชน (ชนันภรณ์ อารีกุล, 2566) รวมทั้ง ประเด็นการใช้ชุมชนเป็นฐาน คือ การนำแนวคิดสังคมสูงวัย และคุณภาพชีวิตมาขับเคลื่อน โดยมีตัวแทนชมรมผู้สูงอายุเป็นแกนหลักเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงและเน้นความร่วมมือในภาคีเครือข่าย (สาธิมาน มากชูชิต และคณะ, 2566)

จากผลวิจัยสามารถค้นพบองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ 1) ความสำเร็จของกลไกเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณทรัพยากรที่มีอยู่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการแปลงทุนเชิงบริบท เช่น ทุนทางสังคมของพื้นที่ให้กลายเป็นทุนการเรียนรู้ (Learning Capital) สามารถแปลงเป็นขีดความสามารถของเครือข่าย และ 2) ตัวแบบการสร้างขีดความสามารถตามบริบทพื้นที่ทั้งเครือข่ายในชุมชนเมืองและชนบทต้องพัฒนาตาม จุดแข็งและข้อจำกัด ประกอบด้วย 4 กลไก คือ 1) การบูรณาการทรัพยากร 2) การประสานงานเครือข่าย 3) การเสริมสร้างทุนทางสังคม และ 4) การปรับกลไกเชิงนโยบายและสถาบันให้เหมาะกับพื้นที่

สรุปและข้อเสนอแนะ

การสังเคราะห์ข้อมูลการวิจัยสรุปว่าบริบทพื้นที่เป็นตัวกำหนดเงื่อนไขขีดความสามารถของเครือข่าย และการออกแบบการพัฒนากลไกเครือข่ายการเรียนรู้ตามบริบทมีความยืดหยุ่นไม่ใช้รูปแบบเดียวกันทุกพื้นที่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ 1) การขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมการผลิตชุดสื่อการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ และ 2) สร้างข้อตกลงความร่วมมือระดับเครือข่ายในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้สูงอายุแบบบูรณาการข้ามกิจกรรม หรือระหว่างพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างปราชญ์ชุมชนกับผู้สูงอายุในเมือง ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ คือ 1) ควรมีคณะกรรมการบูรณาการการเรียนรู้ตลอดชีวิตระดับเมือง เพื่อรองรับในพื้นที่เมืองที่หน่วยงานต่าง ๆ มักทำงานแบบไม่ประสานงานกัน และ 2) ควรมุ่งพัฒนาความสามารถในการบูรณาการเครือข่าย เช่น สนับสนุนบทบาทผู้สูงอายุในฐานะคลังปัญญาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ โดยทำฐานกิจกรรมการเรียนรู้

ในพื้นที่ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมชุมชน ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุประเภทต่าง ๆ ในบริบทของพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้ที่มีความต่างกันในมิติประชากรที่เชื่อมโยงกับประเด็นมุมมองต่าง ๆ

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นการสังเคราะห์และวิเคราะห์ประเด็นเนื้อหาที่เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนากลไกและเสริมพลังเครือข่ายการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเป็นพฤฒพลังในเขตชุมชนเมือง และชุมชนชนบท จังหวัดยะลา” ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา งบประมาณเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ประเภท Fundamental Fund ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์หรือความปลอดภัยทางชีวภาพ เลขที่การรับรอง Soc-1-2568-005 เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2568

เอกสารอ้างอิง

กานต์ชนิต สุตาคำ และพจนา พิชิตปัจจา. (2565). การพัฒนาตัวแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ กรณีศึกษาหมู่ที่ 11 บ้านทุ่งป่าคาเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี๊ อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 13(2), 243-272.

ชนกนันท์ เจริญบริบูรณ์ และชญาดา จิรกิตติถาวร. (2568). ไทยสุดยอดเหลื่อมล้ำ “คนรวย 1% ครองทรัพย์สิน 32%”. เรียกใช้เมื่อ 16 มิถุนายน 2569 จาก https://policywatch.thaipbs.or.th/article/economy-210

ชนันภรณ์ อารีกุล. (2566). รูปแบบการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและเครือข่ายการเรียนรู้: การวิจัยแบบพหุกรณีและการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสาร Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts), 43(6), 106-118.

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

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 41 ก หน้า 1-11 (3 มีนาคม 2551).

มลิวัลย์ เสนาวงษ์. (2568). เพศภาวะ ชาติพันธุ์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต: ความหมายและแนวทางในการเรียนรู้ร่วมกันของผู้สูงอายุปกาเก่อญอ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 37(1), 127-156.

สาธิมาน มากชูชิต และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนเทศบาลนครยะลาโดยใช้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นฐาน. มหาราชนครศรีธรรมราชเวชสาร, 7(1), 142-159.

Cho, J. K. & Lee, J. (2025). Exploring the Association Between Time Dedicated to Lifelong Learning and Volunteering Among Older Adults: Socioeconomic Status as a Moderator. Journal of Applied Gerontology, 45(2). https://doi.org/10.1177/07334648251339513

Chumo, I. et al. (2023). Complementarity of Formal and Informal Actors and Their Networks in Support of Vulnerable Populations in Informal Settlements: Governance Diaries Approach. Frontiers in Public Health, 10, 1043602. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1043602

D’Oria, L. et al. (2021). The Evolution of Resource-Based Inquiry: A Review and Meta-Analytic Integration of the Strategic Resources–Actions–Performance Pathway. Journal of Management, 47(6), 1383-1429.

Gibson, C. B. et al. (2021). Expanding Our Resources: Including Community in the Resource-Based View of the Firm. Journal of Management, 47(7), 1878-1908.

Ide, K. et al. (2025). Participation in Community Gathering Places and Social Capital Among Older Adults: A Longitudinal Study. SSM-Population Health, 31, 101828. https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2025.101828

Lee, K. & Park, J.-H. (2021). Relationships Between Positive Psychological Capital, Social Support, Learning Flow and Successful Aging of Older Adult Learners. Journal of Lifelong Learning Society, 17(1), 147-172.

Lin, K.-C. et al. (2025). Crafting Design Solutions for Lifelong Learning and Health Promotion in Elderly Communities. SAGE Open, 15(2), 1-15.

Mulgan, G. et al. (2007). Social Innovation: What It Is, Why It Matters, How It Can Be Accelerated. London: University of Oxford.

Sixsmith, J. et al. (2023). Enhancing Community Participation Through Age-Friendly Ecosystems: A Rapid Realist Review. Geriatrics, 8(3), 52. https://doi.org/10.3390/geriatrics8030052.

Wang, H. & Ran, B. (2023). Network Governance and Collaborative Governance: A Thematic Analysis on Their Similarities, Differences, and Entanglements. Public Management Review, 25(6), 1187-1211.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 267-280

บทความวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA*

DEVELOPMENT OF A TEACHER TRAINING CURRICULUM TO ENHANCE LEARNING MANAGEMENT COMPETENCIES FOR PROMOTING PISA LITERACY

เกริก ศักดิ์สุภาพ*, วรพงษ์ แสงประเสริฐ, นำโชค บุตรน้ำเพ็ชร, กนกพร วงศ์ไพรินทร์, สุกัญญา บุญทวี, รสนา มรรษทวี
Krirk Saksuparb*, Worapong Saengprasert, Numchoke Budnampetch, Kanokporn Wongpairin, Sukanya Boonthawee, Rossana Madsathawee
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Srinakharinwirot University Prasarnmit Demonstration School (Secondary), Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: krirk200012@gmail.com
*Tel: 086-536-1883

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA 2) ศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมครู 3) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู และ 4) ศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น การวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนาดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาความต้องการจำเป็น การศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการทดลองใช้หลักสูตรโดยใช้กลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันในแต่ละขั้นตอนสำหรับระยะทดลองใช้หลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และภาษาไทย สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 45 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบวัดความรู้ และแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ในภาพรวม (PNI Modified = 0.35) โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNI Modified = 0.41) 2) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.31) และความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.38) อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนความรู้และสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมและสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสะท้อนว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่บูรณาการความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, หลักสูตรฝึกอบรมครู, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้, ความฉลาดรู้, กรอบการประเมิน PISA

*Received May 21, 2026; Revised June 30, 2026; Accepted July 27, 2026

Abstract

This research aimed to: 1) Investigate the desirable conditions and priority needs for developing teachers'competency in literacy-oriented learning management based on the PISA 2025 Framework; 2) Identify the components of a teacher training curriculum; 3) Develop a teacher training curriculum; and 4) Evaluate the implementation of the developed curriculum. The study employed a research and development (R&D) approach consisting of four phases: needs assessment, curriculum component identification, curriculum development, and curriculum implementation. Different samples were used in each phase. During the implementation phase, the participants were 45 mathematics, science and technology, and Thai language teachers under the Bangkok Metropolitan Administration in the 2025 academic year, selected through purposive sampling. The research instruments included a teacher training curriculum, a knowledge test, and a learning management competency assessment. Data were analyzed using the Modified Priority Needs Index (PNI Modified), percentage, mean, standard deviation, and t-test. The findings revealed that: 1) Teachers had an overall priority need for developing competency in literacy-oriented learning management (PNI Modified = 0.35), with workshop-based training being the highest priority (PNI Modified = 0.41); 2) The developed teacher training curriculum consisted of six components and was evaluated at the highest level of appropriateness ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.31) and feasibility ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.38); and 3) Teachers obtained significantly higher knowledge and learning management competency scores after the training than before the training and exceeded the predetermined criteria at the .05 level of statistical significance. The findings indicated that the developed curriculum systematically integrated literacy competencies within the PISA 2025 Framework into teacher professional development and provided a practical approach for strengthening teachers' competency in literacy-oriented learning management.

Keywords: Curriculum Development, Teacher Training Curriculum, Learning Management Competency, Literacy, PISA 2025 Framework

บทนำ

ความฉลาดรู้ (Literacy) ได้รับความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในระดับนานาชาติ เนื่องจากเป็นสมรรถนะพื้นฐานสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ไม่ได้หมายถึง เพียงความสามารถในการอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความสามารถในการเข้าถึง ทำความเข้าใจ วิเคราะห์ ตีความ และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาในชีวิตจริง ทั้งด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (OECD, 2025) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์ เรียนรู้ด้วยตนเอง และปรับตัวได้ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและโลกดิจิทัล แนวคิดเรื่องความฉลาดรู้ได้รับการสะท้อนอย่างชัดเจนผ่านโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ หรือ Programme for International Student Assessment (PISA) ของ OECD ซึ่งมุ่งประเมินความสามารถของผู้เรียนในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง มากกว่าการวัดการจดจำเนื้อหาตามหลักสูตร (OECD, 2025) ทั้งนี้ OECD ได้เผยแพร่กรอบการประเมิน PISA 2025 ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของประเทศสมาชิกสำหรับการประเมินรอบปี 2025 ซึ่งผลการประเมิน PISA 2022 พบว่า นักเรียนไทยมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิก OECD ในทุกด้าน และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ, 2568)

ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนถึงความท้าทายของการศึกษาไทยในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความฉลาดรู้สอดคล้องกับบริบทโลกปัจจุบัน โดยปัจจัยสำคัญ คือ สมรรถนะของครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ครูจำนวนหนึ่งยังขาดความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ PISA ส่งผลให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการใช้ความรู้ในชีวิตจริง นอกจากนี้ เจตคติของครูต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ยังมีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ (นีรนาท จุลเนียม และคณะ, 2566) แม้ว่าหน่วยงานทางการศึกษาจะมีการส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง แต่การพัฒนาส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นเฉพาะเนื้อหาหรือทักษะรายวิชาเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการความฉลาดรู้ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบยังมีค่อนข้างจำกัด อีกทั้งยังขาดการเชื่อมโยงกับบริบทการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในกรอบการประเมิน PISA 2025

จากการสำรวจครูผู้สอนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 172 คน โดยใช้แบบสอบถามความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการวิจัย พบว่า ครูยังมีข้อจำกัดในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ของผู้เรียน จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (PNI Modified = 0.35) และการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบการพัฒนาที่ครูมีความต้องการสูงที่สุด (PNI Modified = 0.41) ผลการสำรวจดังกล่าวจึงถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร โดยบูรณาการแนวคิดการศึกษาเพื่อสมรรถนะเป็นฐานร่วมกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba, H. ซึ่งเน้นการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์ และการออกแบบองค์ประกอบของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ (Taba, H., 1962) และแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมของ Vygotsky, L. S. ถูกนำมาใช้ในการออกแบบองค์ประกอบด้านกิจกรรมการฝึกอบรม โดยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสร้างองค์ความรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรม (Vygotsky, L. S., 1978) แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb, D. A. ถูกประยุกต์ใช้ในการออกแบบเนื้อหา กิจกรรม และการวัดและประเมินผล เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือปฏิบัติ สะท้อนผล และประยุกต์ใช้ความรู้ในบริบทการจัดการเรียนรู้จริง (Kolb, D. A., 1984) ขณะที่แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Knowles, M. S. ถูกนำมาใช้ในการกำหนดหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กิจกรรม และสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงประสบการณ์เดิม ความพร้อมในการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (Knowles, M. S., 1984) การบูรณาการแนวคิดดังกล่าวทำให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA 2025

กล่าวโดยสรุป วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติอย่างยั่งยืน ควรอาศัยหลักสูตรฝึกอบรมที่บูรณาการการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากประสบการณ์ และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อส่งเสริมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการศึกษาความต้องการจำเป็น พบว่า ยังขาดหลักสูตรฝึกอบรมที่บูรณาการความฉลาดรู้ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ตามกรอบ PISA เข้ากับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบ รวมทั้งยังมีหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลการใช้หลักสูตรดังกล่าวในบริบทของครูไทยค่อนข้างจำกัด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA และศึกษาผลการใช้หลักสูตร โดยมุ่งสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมที่บูรณาการความฉลาดรู้ทั้ง 3 ด้านตามกรอบ PISA เข้ากับองค์ประกอบของหลักสูตรทั้ง 6 ด้านอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและยกระดับการจัดการเรียนรู้ในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA 2025 ของครู

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA

3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA 2025

4. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA 2025

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยมีกระบวนการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA โดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับแก้ (Priority Needs Index Modified: PNI Modified) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบ เนื้อหา และแนวทางในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยในระยะนี้ ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนประจำการในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และภาษาไทย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ตามข้อมูลทะเบียนบุคลากรของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และภาษาไทย สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 172 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงสูตรของ Yamane, T. ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (Yamane, T., 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลผล ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย และ 1.00 - 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จากนั้นวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับแก้ (Priority Needs Index Modified: PNI Modified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร โดยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นจากขั้นตอนที่ 1 ร่วมกับการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา

กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล จากนั้นจัดทำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของหลักสูตร และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงองค์ประกอบของหลักสูตรก่อนนำไปพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของหลักสูตร พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงก่อนพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ มากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ มาก
2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ น้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA โดยดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด หลักการ แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะครู การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA 2) สร้างร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล 3) ตรวจสอบคุณภาพของร่างหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ และ 4) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการใช้หลักสูตร ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ และแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของร่างหลักสูตร ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล รวมทั้งประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรด้านความถูกต้อง ความครบถ้วน ความชัดเจน และความสามารถในการนำไปใช้ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นนำร่างหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลระดับความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 2 (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA โดยดำเนินการ ดังนี้ 1) กำหนดแบบแผนการวิจัยโดยใช้แบบแผนการวิจัยก่อนการทดลอง (Pre-experimental Design) แบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design)

ซึ่งไม่มีกลุ่มควบคุม อาจได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแทรกซ้อนบางประการ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการฝึกอบรม ระยะเวลา และสภาพการดำเนินการให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตลอดการวิจัย เพื่อลดผลกระทบจากปัจจัยดังกล่าว 2) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และภาษาไทย สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 45 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้สมัครที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น พร้อมประเมินความรู้และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม และ 4) ประเมินผลการใช้หลักสูตรจากความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และภาษาไทย สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 45 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้สมัครที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบด้วย ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 15 คน ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 15 คน และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA เป็นแบบทดสอบชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก จัดทำข้อสอบ จำนวน 40 ข้อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยพิจารณาความเหมาะสมของข้อสอบ การใช้ภาษา และความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์การวัด ซึ่งข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 จากนั้นนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อสอบมีค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.41 - 0.81 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.21 - 0.88 จากนั้นคัดเลือกข้อสอบที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ จำนวน 20 ข้อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตร KR-20 พบว่า แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 2) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA เป็นแบบประเมินลักษณะ Rubrics ใช้ประเมินสมรรถนะของครูด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินให้ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยี การใช้คำถามและกระบวนการคิด และการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ ประเมินผ่านภาระงานและชิ้นงานของครู ประกอบด้วย การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากนั้นนำ Rubrics ทั้งหมดที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งทุกข้อคำถามในแต่ละฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) เปรียบเทียบผลคะแนนความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISAก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบ Dependent Sample t-test 2) เปรียบเทียบผลคะแนนความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISAหลังการฝึกอบรมกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม โดยใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ One Sample t-test และ 3) เปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ Dependent Sample t-test และเปรียบเทียบคะแนนหลังการฝึกอบรมกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม โดยใช้สถิติทดสอบ One Sample t-test

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และภาษาไทย สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (PNI Modified = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ ด้านเจตคติในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNI Modified = 0.41) รองลงมา ได้แก่ ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลความฉลาดรู้ของผู้เรียน และทักษะการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA อย่างเป็นระบบ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ สภาพปัจจุบัน และดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ของครู โดยใช้ดัชนี PNI modified

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI modified	ลำดับ
1.	**ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้**	**3.43**	**4.72**	**0.38**	**1**
1.1	แนวคิดและองค์ประกอบของความฉลาดรู้	3.48	4.75	0.36	
1.2	การออกแบบสื่อและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้	3.42	4.68	0.37	
1.3	การวัดและประเมินผลความฉลาดรู้ของผู้เรียน	3.40	4.74	0.39	
2.	**ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้**	**3.51**	**4.70**	**0.34**	**3**
2.1	การวางแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.58	4.71	0.32	
2.2	การใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.51	4.65	0.32	
2.3	การบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้	3.45	4.73	0.37	
3.	**ด้านเจตคติในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้**	**3.71**	**4.67**	**0.26**	**4**
3.1	เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้	3.70	4.63	0.25	
3.2	การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	3.65	4.68	0.28	
3.3	การเห็นคุณค่าของการส่งเสริมความฉลาดรู้ในผู้เรียน	3.78	4.70	0.24	
4.	**ความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการอบรม**	**3.52**	**4.81**	**0.37**	**2**
4.1	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3.45	4.86	0.41	
4.2	การอบรมแบบ Active Learning	3.52	4.79	0.36	
4.3	การอบรมแบบผสมผสาน (Blended Learning)	3.58	4.77	0.33	
	ภาพรวม	**3.54**	**4.72**	**0.35**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับแก้ (PNI Modified) ในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการอบรม ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ และด้านเจตคติในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNI Modified = 0.41) รองลงมา ได้แก่ การวัดและประเมินผลความฉลาดรู้ของผู้เรียน (PNI Modified = 0.39) และการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้

(PNI Modified = 0.37) ซึ่งผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบ เนื้อหา และกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA

2. ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในขั้นตอนที่ 1 และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบหลัก และ 18 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) เนื้อหาการฝึกอบรม 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด จึงนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในขั้นตอนต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบ และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบ 1 หลักการและเหตุผล						
อ.1.1 ความสำคัญของความฉลาดรู้ในศตวรรษที่ 21	4.48	0.33	มาก	4.40	0.41	มาก
อ.1.2 ความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู	4.52	0.29	มากที่สุด	4.44	0.36	มาก
อ 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้	4.26	0.52	มาก	4.25	0.51	มาก
องค์ประกอบ 2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร						
อ 2.1 การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับความฉลาดรู้	4.70	0.26	มากที่สุด	4.64	0.29	มากที่สุด
อ 2.2 การพัฒนาทักษะและเจตคติในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้	4.58	0.33	มากที่สุด	4.52	0.37	มากที่สุด
องค์ประกอบ 3 เนื้อหาการฝึกอบรม						
อ 3.1 แนวคิดและองค์ประกอบของความฉลาดรู้	4.60	0.31	มากที่สุด	4.56	0.34	มากที่สุด
อ 3.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning	4.84	0.22	มากที่สุด	4.78	0.24	มากที่สุด
อ 3.3 การวัดและประเมินผลความฉลาดรู้ของผู้เรียน	4.77	0.26	มากที่สุด	4.71	0.25	มากที่สุด
อ 3.4 การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.62	0.28	มากที่สุด	4.58	0.33	มากที่สุด
องค์ประกอบ 4 กิจกรรมการฝึกอบรม						
อ 4.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	4.91	0.18	มากที่สุด	4.88	0.18	มากที่สุด
อ 4.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล	470	0.25	มากที่สุด	4.64	0.29	มากที่สุด
อ 4.3 การนำเสนอและวิพากษ์ผลงาน	4.66	0.27	มากที่สุด	4.58	0.34	มากที่สุด
องค์ประกอบ 5 สื่อและแหล่งเรียนรู้						
อ 5.1 เอกสารและคู่มือประกอบการฝึกอบรม	4.46	0.45	มาก	4.38	0.40	มาก
อ 5.2 สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีการศึกษา	4.34	0.48	มาก	4.28	0.46	มาก
อ 5.3 แหล่งเรียนรู้ออนไลน์และใบกิจกรรม	4.21	0.43	มาก	4.24	0.50	มาก
องค์ประกอบ 6 การวัดและประเมินผล						
อ 6.1 การประเมินความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม	4.68	0.27	มากที่สุด	4.60	0.31	มากที่สุด
อ 6.2 การประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	4.58	0.33	มากที่สุด	4.52	0.37	มากที่สุด
อ 6.3 การประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม	4.54	0.36	มากที่สุด	4.55	0.35	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยทั้ง 6 องค์ประกอบ	**4.54**	**0.31**	**มากที่สุด**	**4.53**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) เนื้อหาการฝึกอบรม 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินองค์ประกอบของหลักสูตร พบว่า โดยภาพรวมหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.31) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบได้รับการประเมินอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยองค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA พบว่า หลักสูตร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ที่มุ่งพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ 3) เนื้อหาการฝึกอบรม ครอบคลุมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ และการสร้างเครื่องมือประเมินความฉลาดรู้ 4) กิจกรรมการฝึกอบรม ที่เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติผ่านการวิเคราะห์กรณีศึกษา การออกแบบหน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือประเมิน การนำเสนอผลงาน และการสะท้อนผลการเรียนรู้ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อดิจิทัล และตัวอย่างสถานการณ์ตามกรอบ PISA และ 6) การวัดและประเมินผล โดยประเมินจากความรู้ ภาระงาน และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมรวม 12 ชั่วโมง แบ่งเป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ หน่วยละ 4 ชั่วโมง ประกอบด้วย 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA 2025 จัดอบรมในรูปแบบออนไลน์ 2) การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ จัดอบรมในรูปแบบออนไซต์ และ 3) การสร้างเครื่องมือประเมินความฉลาดรู้ จัดอบรมในรูปแบบออนไซต์ โดยผู้เข้ารับการอบรมจัดทำภาระงานเพื่อประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ ผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.31) และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.34)

4. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA ปรากฏดังตารางที่ 3 - 6

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA ก่อนและหลังการอบรมของครูผู้เข้ารับการอบรม (n = 45)

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig(1-tailed)
ก่อนการอบรม	45	20	11.84	2.16	18.52*	.000
หลังการอบรม			17.26	1.42		

จากตารางที่ 3 พบว่า ก่อนการอบรม ครูผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA เท่ากับ 11.84 คะแนน ($\bar{X}$ = 11.84, S.D. = 2.16) และหลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 17.26 คะแนน ($\bar{X}$ = 17.26, S.D. = 1.42) เมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการอบรมด้วยสถิติทดสอบ Dependent Sample t-test พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA หลังการอบรมกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม (n = 45)

การประเมิน	n	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig(1-tailed)
ความรู้การจัดการเรียนรู้	45	20	16	17.26	1.42	5.94*	.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA หลังการอบรมเท่ากับ 17.26 คะแนน ($\bar{x}$ = 17.26, S.D. = 1.42) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม (16 คะแนน) เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมกับเกณฑ์โดยใช้สถิติทดสอบ One Sample t-test พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะด้านการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA ก่อนและหลังการอบรม และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม (n = 45)

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig(1-tailed)
ก่อนการอบรม	45	50	35	31.42	4.36	16.74*	.000
หลังการอบรม				41.68	3.12		

จากตารางที่ 5 พบว่า ก่อนการอบรม ครูผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA เท่ากับ 31.42 ($\bar{x}$ = 31.42, S.D. = 4.36) และหลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 41.68 คะแนน ($\bar{x}$ = 41.68, S.D. = 3.12) เมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการอบรมโดยใช้สถิติทดสอบ Dependent Sample t-test พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม (35 คะแนน) โดยใช้สถิติทดสอบ One Sample t-test พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ในภาพรวม โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นประเด็นที่ครูมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ PISA 2025 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการอธิบายปรากฏการณ์ วิเคราะห์ข้อมูล และตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ ครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของความฉลาดรู้ รวมทั้งสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับกรอบการประเมินดังกล่าว จึงส่งผลให้ครูเห็นความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ด้านนี้เป็นอันดับแรก ขณะเดียวกัน การที่ครูมีความต้องการการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูต้องการรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ได้ลงมือปฏิบัติจริง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งช่วยให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้มากกว่าการอบรมที่เน้นการบรรยายเพียงอย่างเดียว แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติซึ่งช่วยให้ครูสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้กับการปฏิบัติในชั้นเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับ

ความฉลาดรู้ของผู้เรียน โดยครูควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และสมรรถนะในการออกแบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง และส่งเสริมการใช้ความรู้เพื่อการแก้ปัญหา (OECD, 2025) ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข ที่พบว่า ครูไทยยังมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกและการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมสมรรถนะและความฉลาดรู้ของผู้เรียน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2560) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในด้านการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล โดยทุกองค์ประกอบได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูร่วมกับการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้องค์ประกอบของหลักสูตรสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการ และบริบทการจัดการเรียนรู้ของครู นอกจากนี้ องค์ประกอบทั้ง 6 ด้านยังได้รับการออกแบบให้เชื่อมโยงและสนับสนุนกันอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ ไปจนถึงการวัดและประเมินผล จึงทำให้องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถนำไปการเรียนรู้และการประเมินผลอย่างเป็นลำดับขั้น เพื่อให้หลักสูตรตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้ (Taba, H., 1962) ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในการวิจัยครั้งนี้ที่เริ่มจากการศึกษาความต้องการจำเป็น ก่อนนำผลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรและตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการพัฒนาครูควรออกแบบหลักสูตรให้เชื่อมโยงระหว่างองค์ความรู้ ทักษะ และการประเมินผล เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนในการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง (OECD, 2025) ซึ่งหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้บูรณาการองค์ประกอบดังกล่าวไว้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล ที่พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพควรประกอบด้วย องค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และพัฒนาขึ้นจากความต้องการจำเป็นของผู้ใช้หลักสูตร จึงจะสามารถส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรไม่ได้เกิดจากการกำหนดองค์ประกอบแต่ละส่วนแยกจากกัน แต่เกิดจากการออกแบบองค์ประกอบทั้งหมดให้เชื่อมโยง สนับสนุน และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ของครูตามกรอบ PISA ซึ่งสามารถช่วยยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูและส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

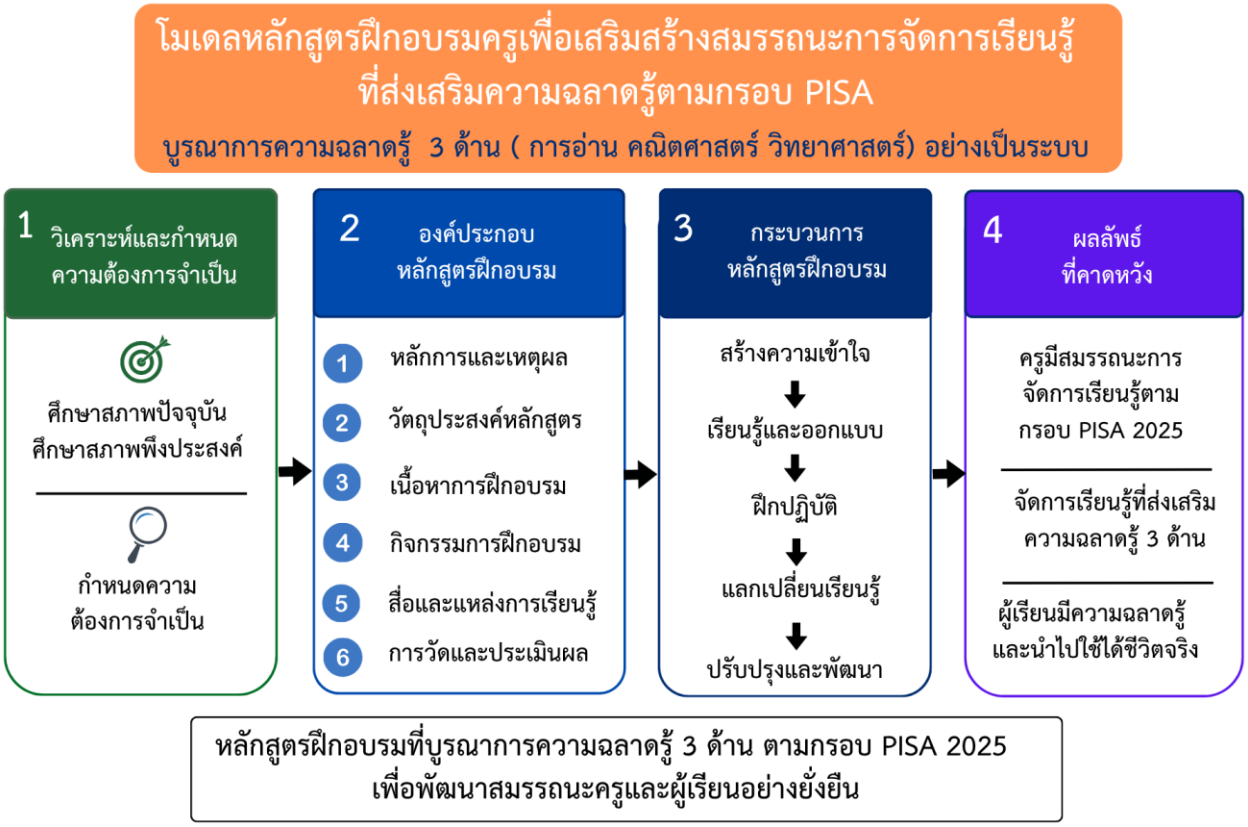
วัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและมีความพร้อมสำหรับการนำไปทดลองใช้ โดยผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานของผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของครู ร่วมกับการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา นอกจากนี้หลักสูตรยังผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ ส่งผลให้โครงสร้างเนื้อหา และกิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ในบริบทจริง อีกทั้ง หลักสูตรได้รับการออกแบบให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง การวิเคราะห์กรณีศึกษา การออกแบบหน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือประเมิน และการสะท้อนผลการเรียนรู้ ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Knowles, M. S. ที่เสนอว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีส่วนร่วม

ในการแก้ปัญหา และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (Knowles, M. S., 1984) ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนว่า คุณภาพของหลักสูตรเกิดจากกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบ การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ และการออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้หลักสูตรมีความพร้อมสำหรับการทดลองใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA

วัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ภายหลังการอบรม ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้สูงกว่าก่อนการอบรม และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม อีกทั้งมีสมรรถนะด้านการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้สูงกว่าก่อนการอบรม และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหลักสูตรได้รับการออกแบบบนพื้นฐานของความต้องการจำเป็นของครู และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้กับการปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบ โดยผู้เข้ารับการอบรมได้วิเคราะห์สถานการณ์ ออกแบบหน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือประเมิน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ควบคู่กับสมรรถนะด้านการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในบริบทของห้องเรียนได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข ที่พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติช่วยพัฒนาความสามารถของครูในการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะของผู้เรียน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2560) และ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ ที่ระบุว่า การพัฒนาครูที่ให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ จะช่วยให้ครูสามารถปรับใช้แนวคิดใหม่ในการจัดการเรียนการสอนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2564) ดังนั้น หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาครูได้ทั้งด้านความรู้และการปฏิบัติ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูสามารถนำแนวคิดการจัด การเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้ ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนว่า การพัฒนาครูที่บูรณาการการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การสะท้อนคิด และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สามารถยกระดับทั้งความรู้และสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ครูนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA ไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูที่บูรณาการความฉลาดรู้ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ตามกรอบ PISA 2025 เข้ากับองค์ประกอบของหลักสูตรทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ความโดดเด่นของหลักสูตร คือ การออกแบบทุกองค์ประกอบบนพื้นฐานของผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของครู และเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาครูตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ ไปจนถึงการประเมินผล เพื่อมุ่งพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้แบบบูรณาการ องค์ความรู้ดังกล่าวแตกต่างจากหลักสูตรพัฒนาครูทั่วไปที่มักมุ่งพัฒนาความรู้หรือทักษะเฉพาะรายวิชาหรือรายกลุ่มสาระ เนื่องจากหลักสูตรนี้บูรณาการความฉลาดรู้ทั้ง 3 ด้าน ตามกรอบ PISA 2025 เข้ากับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบ และสามารถใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานได้



ภาพที่ 1 โมเดลหลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผล การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 2) องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และ 18 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด3) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นได้รับการออกแบบบนพื้นฐานของผลการศึกษาความต้องการจำเป็น แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ รวม 12 ชั่วโมง และผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จึงมีความพร้อมสำหรับการนำไปใช้ และ 4) ภายหลังการทดลองใช้หลักสูตร ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และสมรรถนะด้านการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA สูงกว่าก่อนการอบรมและสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูที่บูรณาการความฉลาดรู้ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ตามกรอบ PISA 2025 เข้ากับองค์ประกอบของหลักสูตรทั้ง 6 ด้าน อย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาครูในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครและสถานศึกษาสามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้พัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และภาษาไทย โดยดำเนินการตามโครงสร้างหลักสูตร 3 หน่วยการเรียนรู้ รวม 12 ชั่วโมง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA และสามารถประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบ

ในการพัฒนาครูในบริบทที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และ 2) ควรมีระบบติดตาม นิเทศ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถนำความรู้และสมรรถนะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้จริงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้ 1) ควรศึกษาผลของการใช้หลักสูตรในระยะยาว โดยติดตามครูภายหลังการฝึกอบรมอย่างน้อย 3 - 6 เดือน เพื่อประเมินความคงทนของความรู้ สมรรถนะ และการนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน 2) ควรศึกษาผลการใช้หลักสูตรกับครูในสังกัดและระดับการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรในบริบทที่แตกต่างกัน และ 3) ควรศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนภายหลังครูนำหลักสูตรไปใช้ โดยประเมินความฉลาดรู้ตามกรอบ PISA ทั้งด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ รวมทั้งศึกษาผลต่อสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง เพื่อยืนยันผลลัพธ์ของหลักสูตรในระดับผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นีรนาท จุลเนียม และคณะ. (2566). การพัฒนากิจกรรมเริมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 1(2), 21-46.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2560). ทักษะ 7C ของครู 4.0. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). วิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: ศูนย์วิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ. (2568). ผลการประเมิน PISA 2022 คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Knowles, M. S. (1984). The adult learner: A neglected species. (3rd ed.). Houston, TX: Gulf Publishing Company.

Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

OECD. (2025). PISA 2025 Assessment and Analytical Framework. Paris: OECD Publishing.

Taba, H. (1962). Curriculum development: Theory and practice. New York: Harcourt, Brace & World.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes. Cambridge, MA: Harvard University Press.

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

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 281-287

บทความวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรในเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี*

HUMAN RESOURCE CAPACITY DEVELOPMENT IN KHAO BIN CENTRAL PRISON, RATCHABURI PROVINCE

ชาญวิทย์ กาละนัน
Chanwit Kalanun
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Political Science, Bangkok Thonburi University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: chenliangc249@gmail.com
*Tel: 080-616-2530

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะและการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และเจ้าพนักงานเรือนจำ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ตรงและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นจากประเด็นปัญหาและกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านคุณภาพและสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเรือนจำกลางเขาบินมีการบริหารจัดการกำลังคนเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะสูงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และสร้างกลไกการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อเป็นมาตรฐานในการพัฒนาและรักษาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพทรัพยากรบุคคล ปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง ที่กำหนดทิศทางได้อย่างชัดเจน ความร่วมมืออย่างเป็นระบบในทุกระดับ และความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์องค์กร ปัจจัยเหล่านี้ช่วยผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบงาน สร้างกลไกการประเมินผลที่โปร่งใส ตลอดจนสร้างความตระหนักถึงความพร้อมรับผิดชอบ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

คำสำคัญ: การพัฒนา, ทรัพยากรบุคคล, เรือนจำ, องค์การแห่งการเรียนรู้, การจัดการความรู้

Abstract

This research article aims to: 1) Investigate the competency levels and potential development in the performance of human resources at Khao Bin Central Prison, Ratchaburi Province; and 2) Examine the factors influencing the potential and competency development of human resources at Khao Bin Central Prison, Ratchaburi Province. This study employed a qualitative research approach utilizing in-depth interviews with 20 key informants, comprising top executives, middle-level

*Received June 8, 2026; Revised July 6, 2026; Accepted July 29, 2026

administrators, and prison officers. Participants were selected using purposive sampling, with criteria specifying individuals involved in policy formulation or those possessing direct experience and playing a pivotal role in driving the organization's human resource management. The research instrument was a semi-structured interview guide developed from relevant issues and theoretical frameworks. The collected data were analyzed using content analysis to derive systematic conclusions. The research findings revealed the following: Human Resource Quality and Competency: Khao Bin Central Prison implements proactive workforce management in terms of both quantity and quality. The focus is on developing personnel to achieve high skills and competencies in alignment with the organization's vision. Additionally, clear policies, operational plans, and evaluation mechanisms have been established to serve as standards for effective personnel development and retention. Factors Influencing Human Resource Quality: The primary driving factors include the leadership of top executives who provide clear directional guidance, systematic collaboration across all levels, and the alignment of human resource management with the organizational strategy. These factors facilitate work system transformations, establish transparent evaluation mechanisms, and cultivate an awareness of accountability and cost-effectiveness in personnel development.

Keywords: Development, Human Resources, Prison, Learning Organization, Knowledge Management

บทนำ

ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยตรง เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) (Armstrong, M. & Taylor, S., 2020) จึงมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และนโยบายสาธารณะที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2561) การบริหารภาครัฐในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผลและสอดคล้องกับบริบทการบริหารราชการแผ่นดินที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงไม่ใช่เพียงการฝึกอบรมหรือการเพิ่มพูนความรู้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทัศนคติ ภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในระยะยาว กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการควบคุม ดูแล และแก้ไขฟื้นฟูพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2562) ภารกิจดังกล่าวมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับมิติทางสังคม กฎหมาย ความมั่นคง สิทธิมนุษยชน ส่งผลให้บุคลากรของกรมราชทัณฑ์ต้องมีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ตลอดจนต้องสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่มีความละเอียดอ่อนและมีความเสี่ยงสูงได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐ เทคโนโลยีดิจิทัล และมาตรฐานสากลด้านการบริหารงานราชทัณฑ์ ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกลายเป็นภารกิจสำคัญขององค์กร เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่มีบทบาทในการควบคุมและ

พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังตามภารกิจของกรมราชทัณฑ์ โดยการดำเนินงานของเรือนจำให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การรักษาความปลอดภัย การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักสิทธิมนุษยชน การให้คำปรึกษา การฝึกวิชาชีพ และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก (กรมราชทัณฑ์, 2563) ดังนั้น บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของเรือนจำให้ประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม จากบริบทการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชทัณฑ์ในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความหลากหลายของภารกิจ ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ตลอดจนความคาดหวังจากสังคมที่มีต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเรือนจำ ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรเป็นประเด็นที่ต้องได้รับความสนใจอย่างจริงจัง ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร นอกจากนี้ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมองว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนที่ก่อให้เกิดผลตอบแทนในระยะยาว ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าองค์กรที่ละเลยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2558) ดังนั้น การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรในเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจสภาพการดำเนินงาน แนวทางการพัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากร

การศึกษาครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรในเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานราชทัณฑ์ อันจะนำไปสู่การกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สามารถยกระดับศักยภาพบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และสนับสนุนการพัฒนาระบบราชทัณฑ์ไทยให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต ในยุคของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่รวดเร็ว โดยองค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Knowles, M. S. et al., 2015) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจที่ซับซ้อนมากขึ้น (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2560) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและการบังคับใช้กฎหมายอย่างกรมราชทัณฑ์

เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการควบคุมกักขังและแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังที่มีพฤติการณ์กระทำผิดรุนแรงหรือเป็นผู้มีอิทธิพล ถือเป็นพื้นที่ที่มีความกดดันและมีความเสี่ยงสูงในการปฏิบัติงาน บุคลากรในสังกัดจึงจำเป็นต้องมีขีดความสามารถที่สูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ทั้งในด้านการบริหารจัดการความขัดแย้ง การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการควบคุม และการมีจิตวิทยาในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด อย่างไรก็ตาม จากสภาวะการณ์ปัจจุบัน พบว่า การพัฒนาบุคลากรในบริบทของงานราชทัณฑ์ยังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงบประมาณที่จำกัด ระบบอุปถัมภ์ที่อาจส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ รวมถึงการขาดแคลนหลักสูตรการฝึกอบรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในนามคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี เพื่อสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของทรัพยากรบุคคล ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเรือนจำกลางเขาบินเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมราชทัณฑ์ เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงยุติธรรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบินจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบินจังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ในเชิงลึก โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากสภาพความเป็นจริง บริบทของพื้นที่ และทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเบื้องต้นไว้ที่จำนวน 20 ท่าน เพื่อให้ครอบคลุมมุมมองของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตาม การเก็บข้อมูลจะดำเนินการจนกว่าจะถึงจุดที่ ข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) กล่าวคือ จะยุติการสัมภาษณ์ พบว่า ข้อมูลที่ได้เริ่มซ้ำซ้อนและไม่มีประเด็นใหม่เพิ่มเติม โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดกรองผู้ให้ข้อมูล (Inclusion Criteria) ในแต่ละระดับ ดังนี้

ผู้บริหารระดับสูง: คัดเลือกจากผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ และมีบทบาทโดยตรงในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเรือนจำ

ผู้บริหารระดับกลาง: คัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการหรือดูแลแผนงานด้านบุคลากรมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 - 5 ปี เพื่อให้สามารถสะท้อนภาพรวมของการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

เจ้าพนักงานเรือนจำ/ผู้ปฏิบัติงาน: คัดเลือกจากผู้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จริงที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ความต้องการที่แท้จริง และผลกระทบที่ได้รับจากการนำนโยบายการพัฒนาคนมาใช้ในบริบทของเรือนจำ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ลักษณะกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยมีประเด็นคำถามหลักที่ครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้ นโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรืออุปสรรค (ล้มเหลว) ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความสอดคล้องระหว่างแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคคลกับสมรรถนะที่แท้จริงของบุคลากรในพื้นที่

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบินจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันเรือนจำกลางเขาบินมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ตอบโจทย์ภารกิจด้านการควบคุมผู้ต้องขังตามแผนพัฒนาของกรมราชทัณฑ์ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และสมรรถนะ (Competency) อย่างชัดเจน ทั้งนี้ หน่วยงานได้นำระบบการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และการประเมินผลมาใช้เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลสนับสนุนจากการสัมภาษณ์: แม้ภาพรวมจะมีระบบที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังพบความท้าทาย ดังที่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการรายหนึ่งสะท้อนว่า “การมีแผน IDP ทำให้เรารู้ว่าต้องพัฒนาทักษะด้านไหน แต่ด้วยอัตรากำลังที่ตึงตัวและภาระงานที่มาก การปลีกเวลาไปเข้าอบรมหรือพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่จึงยังทำได้ยากในสถานการณ์จริง”

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบินจังหวัดราชบุรี ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ปัจจัยหลัก ดังนี้ การบูรณาการภายในและการบริหารงบประมาณ: มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ และจัดสรรงบประมาณที่มีจำกัดได้อย่างคุ้มค่า ตรงตามความจำเป็นเร่งด่วนขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง: ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการผลักดันนโยบายให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ระบบความรับผิดชอบ (Accountability): การมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนช่วยให้ผู้บริหารติดตามผลได้เป็นรูปธรรม ข้อมูลสนับสนุนจากการสัมภาษณ์: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำถือเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุด ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักที่ระบุว่า “นโยบายการพัฒนาคนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บัญชาการเรือนจำ ถ้าผู้บริหารเปิดกว้าง สนับสนุนให้ลูกน้องไปดูงานหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ก็จะทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขึ้นมาได้จริง”

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาวิเคราะห์และอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบิน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า คุณภาพของทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบินมีความลักลั่นและเกิดช่องว่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถอภิปรายผลในมิติต่าง ๆ ดังนี้ ความพร้อมด้านทักษะสมัยใหม่และช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap): คุณภาพของบุคลากรในด้านการเปิดรับองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนตามช่วงอายุ ซึ่งอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory) ของ (Maslow, A. H., 1943) กลุ่มบุคลากรอาวุโส: มักเกิดแรงต้านทางจิตวิทยา ต่อการปรับเปลี่ยนสู่ระบบดิจิทัล เช่น การรายงานผลออนไลน์หรือการอบรมผ่านระบบ e-Learning โดยมองว่าเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นและเกิดความไม่คุ้นชิน สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพในมิติการปรับตัวต่อเทคโนโลยียังต้องได้รับการพัฒนา กลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่: มีความพร้อม ศักยภาพ และต้องการความยืดหยุ่นในการใช้เทคโนโลยีสูงกว่า พฤติกรรมที่ขัดแย้งกันนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kurt Lewin ที่ชี้ว่าองค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการ “ละลายพฤติกรรม (Unfreezing)” เพื่อยกระดับคุณภาพของบุคลากรทุกกลุ่มให้ก้าวข้ามข้อจำกัดด้านทัศนคติก่อน คุณภาพในเชิงระบบ (Formal) กับภาคปฏิบัติ (Informal): ในเชิงโครงสร้างบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดของกรมราชทัณฑ์อย่างเป็นรูปธรรม แต่ในเชิงคุณภาพที่แท้จริง (Actual Competency) หากขาดความชัดเจนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) การพัฒนาที่เกิดขึ้นก็อาจเป็นเพียงการทำเพื่อตอบสนองตัวชี้วัด (Performance Management) มากกว่าการยกระดับขีดความสามารถที่แท้จริงของตัวบุคลากร (World Bank, 2018) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบิน จากการวิเคราะห์เชิงลึก พบว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนและการรักษาคุณภาพของทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบิน ประกอบด้วย 3 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ (Strategic Alignment & Implementation) ระบบการพัฒนาบุคลากรของเรือนจำกลางเขาบินถูกออกแบบมาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งสอดรับกับทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ Armstrong, M. & Taylor, S. อย่างไรก็ตาม ปัจจัยชี้ขาดไม่ได้อยู่ที่ตัวโครงสร้างแผนงาน แต่อยู่ที่ “กระบวนการสื่อสารนโยบายลงสู่ระดับปฏิบัติการ” หากการสื่อสารจากผู้บริหารขาดความชัดเจนและการเชื่อมโยงย่อมส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทาง 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรปิดและระบบอุปถัมภ์ (Closed Institution & Patronage System) ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อค้นพบสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพทรัพยากรบุคคลอย่างรุนแรงที่สุด (Armstrong, M. & Taylor, S., 2020) และได้มีความแตกต่างจากหน่วยงานภาครัฐทั่วไป บริบทเฉพาะของเรือนจำ: เนื่องด้วยเรือนจำมีลักษณะเป็น องค์กรปิด (Closed Institution) และ

มีสายการบังคับบัญชาที่เข้มงวดคล้ายคลึงกับทหาร (Paramilitary structure) ส่งผลให้วัฒนธรรมอำนาจนิยมและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลฝังรากลึก มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานรัฐระบบเปิด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีความเสมอภาค (Osborne, S. P., 2010) ที่ระบุว่าการรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมจะนำไปสู่การลดทอนแรงจูงใจ การที่บุคลากรรับรู้ว่า “ผลงานไม่สำคัญเท่าความใกล้ชิดผู้ใหญ่” จะเข้าไปทำลาย ระบบคุณธรรม (Merit System) อย่างรุนแรง ส่งผลให้องค์กรสูญเสียโอกาสในการดึงศักยภาพสูงสุดของบุคลากรออกมา และเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Loss) ไปอย่างน่าเสียดาย และ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ในบริบทองค์กรที่มีการบังคับบัญชาตามลำดับขั้นอย่างเด็ดขาด ภาวะผู้นำแบบนำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารระดับสูงไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยสนับสนุนธรรมดา แต่เป็น “ตัวแปรชี้ขาด” (Decisive Factor) ต่อคุณภาพของบุคลากร หากผู้นำสูงสุดไม่แสดงเจตจำนงที่ชัดเจนในการต่อต้านระบบอุปถัมภ์ และไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างในการประเมินผลงานตามความสามารถจริง (Accountability) กลไกการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระบบในองค์กรย่อมไม่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แม้ว่าเรือนจำกลางเขาบินจะมีโครงสร้างและแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดีในเชิงระบบ (Formal System) เพื่อให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน การขับเคลื่อนในภาคปฏิบัติ (Informal System) จำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การยกระดับคุณภาพทรัพยากรบุคคลในบริบทของราชทัณฑ์จึงไม่ใช่เพียงการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ(Upskilling) เท่านั้น แต่หัวใจสำคัญ คือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดโยงกับระบบคุณธรรม (Merit System) และหลักธรรมาภิบาล เพื่อลดช่องว่างของวัฒนธรรมการทำงานแบบดั้งเดิม รื้อถอนระบบอุปถัมภ์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ขจัดแรงต้านทางจิตวิทยา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทุกกลุ่มวัยสามารถเติบโตและแสดงศักยภาพที่แท้จริงออกมาได้อย่างเต็มที่

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี สรุปได้ว่าองค์กรมีโครงสร้างการพัฒนาบุคลากรที่ดีและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด มีการนำนโยบายและมาตรฐานภาวะผู้นำมาใช้ขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ยังพบอุปสรรคสำคัญเชิงวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะ “ระบบอุปถัมภ์” และ “ทัศนคติของบุคลากรอาวุโส” ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติยังไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามเป้าหมายของรัฐประศาสนศาสตร์สมัยใหม่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Recommendations) เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ การสร้างระบบคุณธรรม กรมราชทัณฑ์และเรือนจำกลางเขาบินควรบังคับใช้หลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด เพื่อขจัดระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งใจพัฒนาตนเองการปรับรูปแบบการเรียนรู้ ควรออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับ “จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่” โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง มากกว่าการบรรยายในห้องเรียน เพื่อกระตุ้นกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงให้ยอมรับนวัตกรรมใหม่การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรต่างรุ่น เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัยและถ่ายทอดทักษะเฉพาะทางในงานราชทัณฑ์ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรจำนวนมาก เพื่อหาค่าสถิติที่ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การศึกษาเปรียบเทียบ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างเรือนจำความมั่นคงสูงกับเรือนจำปกติ เพื่อดูความแตกต่างของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทที่ต่างกัน การศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยี ควรวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรในการรองรับเทคโนโลยีราชทัณฑ์สมัยใหม่ว่าส่งผลต่อความเครียดหรือประสิทธิภาพงานอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กรมราชทัณฑ์. (2563). แผนยุทธศาสตร์กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2563 - 2565. กรุงเทพมหานคร: ส่วนยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมราชทัณฑ์.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2562). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ: จากระบบคุณธรรมสู่ระบบสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA).

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2560). การเมือง: แนวคิดและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. (15th ed.). New York: Kogan Page.

Knowles, M. S. et al. (2015). The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. (8th ed.). London: Routledge.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396.

Osborne, S. P. (2010). The New Public Governance: Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance. London: Routledge.

World Bank. (2018). Thailand Public Sector Management Reform. Washington, DC: World Bank.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 288-299

บทความวิจัย

สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลแบบปรับเหมาะตามทฤษฎีเกมเพื่อยกระดับความฉลาดรู้การอ่านตามกรอบโปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล*

CURRENT PROBLEMS AND ESSENTIAL NEEDS IN DEVELOPING A GAME THEORY-BASED ADAPTIVE DIGITAL PLATFORM TO ELEVATE READING LITERACY WITHIN THE PROGRAMME FOR INTERNATIONAL STUDENT ASSESSMENT FRAMEWORK: PISA

จุฬาภรณ์ คุณาวัฒนนันท์*, อนุชา พิมศักดิ์, ชุลิดา เหมตะศิลป์
Julaporn Kunawattananan*, Anucha Pimsak, Chulida Hemtasin
คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กาฬสินธุ์ ประเทศไทย
Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University, Kalasin, Thailand
*Corresponding author E-mail: julaporn.ku@ksu.ac.th
*Tel: 081-876-5693

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงออกแบบทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านทักษะการอ่านในบริบทดิจิทัล 2) สำรวจและประเมินความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล และ 3) ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดรู้การอ่านตามกรอบ PISA สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนต้น ใช้ระเบียบวิธีแบบผสม (Mixed Methods) เชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7 กลุ่ม จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก เชิงปริมาณครูผู้สอนภาษาไทย 286 คน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้สภาพปัญหาในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.49) 2) ปัญหาสำคัญ คือ การขาดแรงจูงใจในการอ่าน ความแตกต่างระหว่างบุคคลในชั้นเรียน และการขาดทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ตามกรอบ PISA 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.34) โดยเฉพาะแพลตฟอร์มที่บูรณาการกลไกเกมกับระบบปรับเหมาะที่รองรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 3) องค์ประกอบความฉลาดรู้การอ่าน 5 ด้าน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.38) ด้านความรักและผูกพันการอ่าน และการนำผลการอ่านไปใช้ได้รับการประเมินสูงสุด ผลการวิจัยเสนอแนะว่า แพลตฟอร์มที่จะพัฒนาในระยะต่อไปควรบูรณาการระบบปรับเหมาะที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ กลไกเกมมิฟิเคชันเพื่อสร้างแรงจูงใจ และระบบเสริมศักยภาพการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการออกแบบนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนไทย

คำสำคัญ: การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล, แพลตฟอร์มดิจิทัลตามทฤษฎีเกม, ความฉลาดรู้การอ่านการเรียนรู้แบบปรับเหมาะ, กรอบแนวคิด PISA

*Received June 4, 2026; Revised July 20, 2026; Accepted July 28, 2026

Abstract

This study employed Educational Design Research (EDR) as proposed by with three objectives: 1) To examine the current state and analyze problems related to reading skills in digital contexts; 2) To survey and assess stakeholder needs regarding digital platform development; and 3) To evaluate the appropriateness of reading literacy components based on the PISA framework for early primary school students. A mixed-methods approach was adopted. Qualitative data were collected from seven stakeholder groups through focus group discussions and in-depth interviews, while quantitative data were gathered from 286 Thai language teachers to assess the appropriateness of the identified components. Data were analyzed using descriptive statistics and content analysis.The findings revealed that: 1) Stakeholders perceived the severity of reading-related problems at the highest level ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.49); 2) The primary challenges identified were a lack of reading motivation, individual differences among learners, and insufficient analytical reading skills as defined by the PISA framework; 3) The need for innovation development was rated at the highest level ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.34), particularly for a platform integrating gamification mechanisms with an adaptive system capable of accommodating individual differences; and 4) All five components of reading literacy were rated as highly appropriate ($\bar{X}$ = 4.38), with reading engagement and affective disposition toward reading, along with the application of reading outcomes, receiving the highest ratings. The study recommends that the platform to be developed in subsequent phases should integrate an AI-driven adaptive system, gamification mechanisms to enhance motivation, and a scaffolded support system for systematically developing higher-order thinking skills. These findings provide an empirical foundation for designing innovations aligned with authentic Thai school contexts of Thai schools.

Keywords: Digital Platform Development, Game Theory-Based Platform, Reading Literacy Adaptive Learning, PISA Framework

บทนำ

ยุคที่การปฏิวัติดิจิทัล กำลังเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐานของสังคมโลกอย่างรวดเร็ว การศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบเดิมไปสู่การเตรียมผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 (Ng, D. T. K. et al., 2023) การเปลี่ยนแปลงนี้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ข้อที่ 4 ขององค์การสหประชาชาติ ที่มุ่งสร้างหลักประกันว่าทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม พร้อมส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต (United Nations, 2015) บริบทของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้เรียนให้ตอบสนองต่อบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนำไปสู่แนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล ที่ไม่เพียงใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการสอน แต่หมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงผู้เรียน ผู้สอน เนื้อหา และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ (Rojas, M. P. & Chiappe, A., 2024) สำหรับศตวรรษที่ 21 ทักษะการอ่านยังคงเป็นรากฐานสำคัญที่สุดของการเรียนรู้ เพราะเป็นทั้งเครื่องมือในการแสวงหาและประมวลผลความรู้ และเป็นสมรรถนะหลักที่กำหนดความสำเร็จในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ (Duke, N. K. & Cartwright, K. B., 2021); (Snow, C. E. & Matthews, T. J., 2016)

กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการอ่าน โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้การอ่านในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยเป็นทักษะที่ผู้เรียนต้องใช้เพื่อสร้างองค์ความรู้ ประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ตลอดจนปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551) อย่างไรก็ตาม ความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนไทยกำลังเผชิญความท้าทายอย่างรุนแรง ดังปรากฏในผลการประเมิน PISA 2022 ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ที่คะแนนเฉลี่ยด้านการอ่านของนักเรียนไทยอายุ 15 ปี อยู่ที่ 379 คะแนน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศ OECD ที่ 476 คะแนน และต่ำกว่าเกณฑ์ความสามารถขั้นพื้นฐาน (Level 2) ที่ 407 คะแนน ซึ่งเป็นระดับที่ผู้เรียนควรบรรลุเพื่อใช้การอ่านในชีวิตประจำวันได้ (OECD, 2023) ความสำคัญของปัญหายิ่งเด่นชัดเมื่อพิจารณานิยามความฉลาดรู้การอ่าน (Reading Literacy) ตามกรอบ PISA ครอบคลุมมากกว่าความสามารถอ่านออกเขียนได้ กล่าวคือ ผู้อ่านต้องเข้าใจสาร นำไปใช้ ประเมินคุณค่า และสะท้อนคิดต่อตัวบท รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่อ่านเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนและเพิ่มศักยภาพการมีส่วนร่วมในสังคม (OECD, 2019) ข้อมูลระดับประเทศยังสะท้อนแนวโน้มเดียวกัน โดยผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน (Reading Test: RT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับประเทศร้อยละ 77.97 จากคะแนนเต็มร้อยละ 100 ประกอบกับแนวโน้มคะแนน O-NET ภาษาไทยที่ลดลงต่อเนื่อง สะท้อนความท้าทายในการพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์และการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาตอนต้น เป็นช่วงวัยสำคัญในวางรากฐานการเรียนรู้ (Snow, C. E. & Matthews, T. J., 2016)

การเรียนรู้แบบดิจิทัล (Digital Learning) กลายเป็นความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (Williamson, B. et al., 2020) ทั้งนี้ การเรียนรู้ดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัย การออกแบบประสบการณ์ที่ใช้สื่อประสม (Multimedia) อย่างเหมาะสม (Mayer, R. E., 2017) และการอ่านแบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Reading) ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการเรียนรู้แบบปรับเหมาะ (Adaptive Learning) อันเป็นการเปลี่ยนจากแนวทาง “หนึ่งเดียวเหมาะสำหรับทุกคน” ไปสู่การใช้ปัญญาประดิษฐ์วิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียนแบบเรียลไทม์ เพื่อปรับเนื้อหาให้เหมาะสมรายบุคคล (Murtaza, M. et al., 2022); (Strielkowski, W. et al., 2025) ขณะเดียวกัน การประยุกต์ใช้แนวคิดเกมในการศึกษาได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางเนื่องจากศักยภาพในการสร้างแรงจูงใจผ่านกลไกเกมมิฟิเคชัน (Gamification) เช่น ระบบคะแนน ตราสัญลักษณ์ และกระดานผู้นำ (Wang, Z. et al., 2024) งานวิจัยหลายชิ้นยืนยันว่ากลไกเกมช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการอ่าน (Li, M. et al., 2023); (Qiao, S. et al., 2025); (Cattoni, A., 2024) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษาไทยยังเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะการขาดแคลนทรัพยากรที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ สุธาสินี ปูคะสินทร์ และอนุชา โสมาบุตร แม้ครูจะเข้าใจหลักการสอนอ่าน แต่อุปสรรคสำคัญ คือ การจัดการชั้นเรียนที่มีความหลากหลายสูงและข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้ความต้องการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI-driven) กลายเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วน การวิจัยครั้งนี้จึงไม่ได้มุ่งเพียงสร้างสื่อดิจิทัลทั่วไป แต่บูรณาการแนวคิดเกมร่วมกับระบบปรับเหมาะเพื่อแก้ปัญหา ที่ต้นเหตุของความเหลื่อมล้ำในการเรียนรู้ (สุธาสินี ปูคะสินทร์ และอนุชา โสมาบุตร, 2568)

ดังนั้น การบูรณาการระหว่างการเรียนรู้แบบปรับเหมาะกับแนวคิดเกมจึงเปิดโอกาสใหม่ในการสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลและรักษาแรงจูงใจได้ยาวนาน อย่างไรก็ตาม ก่อนการพัฒนาแพลตฟอร์ม ผู้วิจัยเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นพื้นฐานในการออกแบบนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทจริงของโรงเรียนไทย การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์และสำรวจสภาพปัญหาและบริบท ตลอดจนความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับทักษะการอ่านในบริบทดิจิทัลของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น

2. เพื่อสำรวจและประเมินความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลแบบปรับเหมาะตามทฤษฎีเกม เพื่อเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดคุณลักษณะของนวัตกรรม

3. เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดรู้การอ่านตามกรอบ PISA สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น เพื่อใช้เป็นกรอบเชิงโครงสร้างในการออกแบบนวัตกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการตามกรอบ EDR สามระยะของ (McKenney, S. & Reeves, T. C., 2012) โดยบทความนี้รายงานเฉพาะระยะแรก คือ การวิเคราะห์และสำรวจ (Analysis and Exploration) ซึ่งมุ่งวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น ด้วยระเบียบวิธีแบบผสม (Mixed Methods) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7 กลุ่มหลัก เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติของระบบนิเวศการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 3 คน 2) ครูผู้สอนภาษาไทยระดับประถมศึกษาตอนต้น จำนวน 12 คน 3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 จำนวน 9 คน 4) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 9 คน 5) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน 6) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และ 7) นักวิชาการด้านภาษาไทย จำนวน 3 คน นอกจากนี้ ส่วนเชิงปริมาณเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ใช้ครูผู้สอนภาษาไทยจากหลายภูมิภาคที่สมัครใจตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 286 คน

แบบสอบถามการรับรู้ปัญหาและความต้องการจำเป็น เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5 กลุ่ม ที่สามารถตอบมาตรประมาณค่าได้ จำนวน 28 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 และนักวิชาการด้านภาษาไทยให้ข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณกลุ่มนี้มีขนาดเล็ก (n = 28) การแปลผลค่าเฉลี่ยและค่าความเชื่อมั่นจึงควรพิจารณาด้วยความระมัดระวัง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 จำนวน 3 ชุด ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาไทย จำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 1 ท่าน

เมื่อนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-out) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบความฉลาดรู้การอ่าน (เครื่องมือที่ 1) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับเท่ากับ .87 และรายด้านระหว่าง .81 - .88 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (เครื่องมือชุดที่ 2) ตรวจสอบความเที่ยงของการวิเคราะห์เนื้อหาโดยผู้วิเคราะห์ 2 คน ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างผู้วิเคราะห์ (Cohen's Kappa) เท่ากับ .82 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก (Landis, J. R. & Koch, G. G., 1977) และแบบสอบถามการรับรู้ปัญหาและความต้องการจำเป็น (เครื่องมือชุดที่ 3) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84 และรายด้านระหว่าง .80 - .84 ซึ่งทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (George, D. & Mallery, P., 2003)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ไปยังครูผู้สอนภาษาไทย จำนวน 286 คน เพื่อยืนยันความเหมาะสมของโครงสร้างความฉลาดรู้การอ่าน และเก็บข้อมูลการรับรู้ปัญหา และความต้องการ

จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 5 กลุ่ม รวมจำนวน 28 คน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพเก็บโดยการสนทนากลุ่ม กับผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา และ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการผ่านระบบประชุมทางไกล

การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลผล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด, 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก, 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง, 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย และ 1.00 - 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการถอดเทปบันทึกการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์แล้วจัดกลุ่มหมวดหมู่ประเด็นปัญหาและความต้องการ ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนกันยายนถึงพฤศจิกายน พ.ศ.2568

ผลการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 1 การวิเคราะห์และสำรวจ เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงลึก เพื่อวางรากฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการพัฒนานวัตกรรม ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วนสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัญหาเกี่ยวกับทักษะการอ่านในบริบทดิจิทัล

ผลการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการประเมินเชิงปริมาณ พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้สภาพปัญหาเกี่ยวกับทักษะการอ่านในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.49) โดยกลุ่มผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ให้คะแนนสูงสุด ($\bar{X}$ = 5.00) และรายละเอียดของการรับรู้ปัญหาและความต้องการจำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการรับรู้ปัญหาและความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (n = 28)

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การรับรู้ปัญหา ($\bar{X}$)	ความต้องการนวัตกรรม ($\bar{X}$)	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	5.00	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนภาษาไทย	4.55	4.67	มากที่สุด
3. ผู้ปกครองนักเรียน	4.00	4.33	มาก
4. ศึกษานิเทศก์	5.00	5.00	มากที่สุด
5. คณะกรรมการสถานศึกษา	4.67	4.75	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม (Grand Average)	**4.64**	**4.75**	**มากที่สุด**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มรับรู้ปัญหาและแสดงความต้องการนวัตกรรมในระดับมากที่สุด ยกเว้นกลุ่มผู้ปกครองที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่านโยบายระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษามีทิศทางสอดคล้องและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม จากการประมวลผลข้อมูล เชิงคุณภาพ พบว่า ปัญหาการอ่านมีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกันหลายมิติ จำแนกได้ 8 ด้านหลัก ดังนี้

1.1 ด้านแรงจูงใจ นักเรียนส่วนใหญ่มองว่าการอ่านเป็นภาระที่ต้องทำมากกว่ากิจกรรมที่สนุกหรือมีความหมาย ส่วนหนึ่งเพราะสื่อการเรียนที่ใช้มักมีข้อความมากและสื่อสารทางเดียว ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมหรือโต้ตอบกับเนื้อหา

1.2 ด้านความเหลื่อมล้ำในชั้นเรียน ครูพบความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในห้องเรียนเดียวกัน โดยมีทั้งกลุ่มที่อ่านคล่องและกลุ่มที่ยังอ่านไม่ได้ ทำให้การสอนแบบมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกคน ขาดประสิทธิภาพ

1.3 ด้านวิธีการเรียนการสอน การสอนที่ผ่านมายังเน้นการสะกดคำและท่องจำเพื่อสอบ มากกว่าการทำความเข้าใจความหมายอย่างแท้จริง ซึ่งต่างจากแนวคิด PISA ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนนำสิ่งที่อ่านไปคิดต่อและใช้ประโยชน์ได้จริง

1.4 ด้านสื่อดิจิทัล โรงเรียนหลายแห่งหันมาใช้สื่อดิจิทัลมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่เป็นเพียงการนำเนื้อหาจากหนังสือมาแสดงบนหน้าจอ ยังไม่ใช่เทคโนโลยีที่ผู้เรียนโต้ตอบได้จริงหรือปรับให้เหมาะกับแต่ละบุคคล

1.5 ด้านภาวะหมดไฟและภาระงานครู ครูมีภาระงานเอกสารและงานนโยบายมากเกินไปจนไม่มีเวลาเพียงพอในการสร้างเครื่องมือการสอนรายบุคคล

1.6 ด้านความขาดแคลนสื่อนวัตกรรม สื่อที่มีคุณภาพมักราคาแพงหรือเข้าถึงยาก โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลจึงขาดแคลนสื่อที่ดึงดูดใจเด็กวัย 6 - 9 ปี

1.7 ด้านการขาดทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ นักเรียนขาดโอกาสฝึกการอ่านเชิงวิเคราะห์ โดยเฉพาะความสามารถในการสะท้อนคิดและประเมินสารสนเทศดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะที่กรอบ PISA ให้ความสำคัญลำดับต้น

1.8 ด้านช่องว่างความร่วมมือของผู้ปกครอง ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีภาระทางเศรษฐกิจ ไม่มีเวลาส่งเสริมการอ่านที่บ้าน และขาดความรู้ในการกำกับการใช้สื่อดิจิทัลของบุตรหลาน

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล

ผลการสำรวจความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ตารางที่ 3) พบว่า ทุกกลุ่มแสดงความต้องการนวัตกรรมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ($\bar{X}$ = 4.75) โดยกลุ่มผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ให้คะแนนเต็ม ($\bar{X}$ = 5.00) บ่งชี้ว่านโยบายระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม อันเป็นปัจจัยเอื้อต่อความยั่งยืนของโครงการในระยะยาว จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบความต้องการจำเป็นสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

2.1 ความต้องการระบบปรับเหมาะ (Adaptive Learning System) เพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนระดับรายบุคคล โดยระบบปัญญาประดิษฐ์ทำหน้าที่วิเคราะห์และประเมินระดับความสามารถของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.2 ความต้องการการประยุกต์ใช้แนวคิดเกม (Game Theory) เพื่อแก้ปัญหาด้านแรงจูงใจ โดยออกแบบกลไกเกมมิฟิเคชันที่เน้นการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้เรียน มากกว่าการสร้างความบันเทิงเพียงอย่างเดียว เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนกลับมาอ่านซ้ำอย่างต่อเนื่อง

2.3 ความต้องการบทอ่านที่เน้นบริบทตามกรอบ PISA (PISA Context) โดยบทอ่านต้องเป็นสถานการณ์จำลองที่ใกล้เคียงชีวิตจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้คิดวิเคราะห์และนำความรู้จากการอ่านไปประยุกต์ใช้ได้จริง

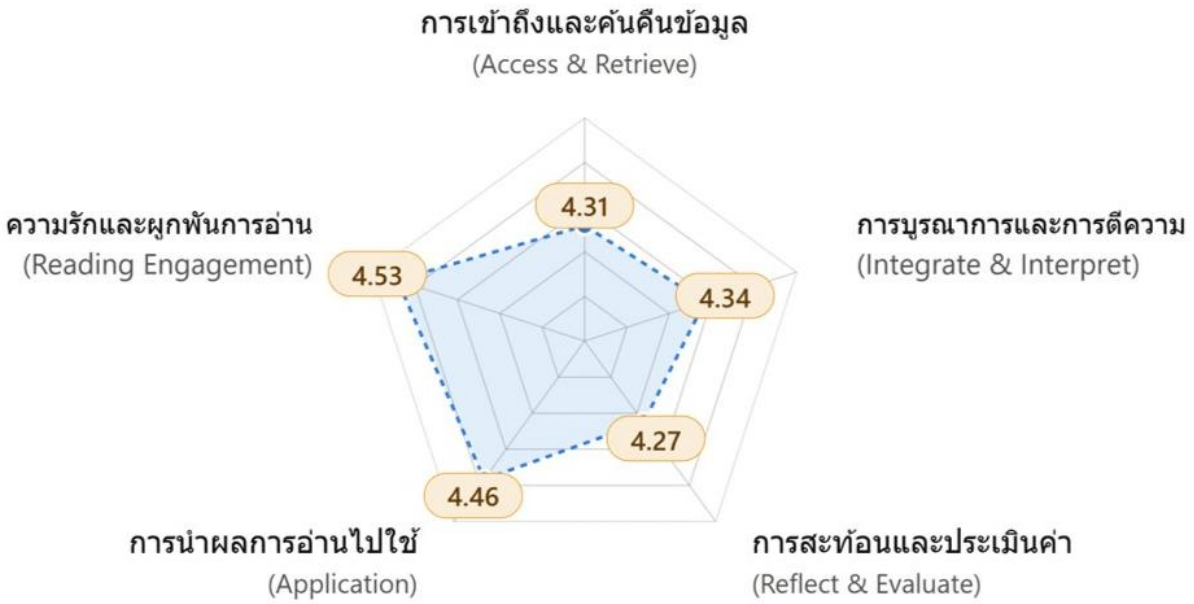
3. ความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดรู้การอ่านตามกรอบ PISA

ผู้วิจัยสังเคราะห์กรอบความฉลาดรู้การอ่านตามมาตรฐาน PISA 2022 และปรับระดับความยาก ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียนประถมศึกษาตอนต้น จากนั้นให้ครูผู้สอนภาษาไทยจากหลายภูมิภาค ที่สมัครใจตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 286 คน ประเมินความเหมาะสม ผลในภาพรวมและรายด้านแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักความฉลาดรู้การอ่านตามกรอบ PISA (n = 286)

องค์ประกอบหลัก (Main Components)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การเข้าถึงและค้นคืนข้อมูล (Access & Retrieve)	4.31	0.85	มาก	4
2. การบูรณาการและการตีความ (Integrate & Interpret)	4.34	0.79	มาก	3
3. การสะท้อนและประเมินค่า (Reflect & Evaluate)	4.27	0.85	มาก	5
4. การนำผลการอ่านไปใช้ (Application)	4.46	0.75	มาก	2
5. ความรักและผูกพันการอ่าน (Reading Engagement)	4.53	0.73	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย (Total Average)	**4.38**	**0.79**	**มาก**	**-**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 ($\bar{x}$ = 4.38) โดยด้านความรักและผูกพันการอ่านได้รับการประเมินสูงสุดเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{x}$ = 4.53) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าเจตคติและแรงจูงใจเป็นเงื่อนไขจำเป็นเบื้องต้นของการพัฒนา ความฉลาดรู้ในเด็กเล็ก ในทางกลับกัน ด้านการสะท้อนและประเมินค่าได้รับคะแนนต่ำที่สุดเป็นอันดับที่ 5 ($\bar{x}$ = 4.27) สะท้อนช่องว่างด้านการคิดเชิงวิพากษ์ของเด็กไทยในระดับประถมศึกษาตอนต้น ความสมดุลขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภูมิใยแมงมุม (Radar Chart) แสดงสมดุลขององค์ประกอบความฉลาดรู้การอ่านทั้ง 5 ด้าน

เพื่อให้เห็นทิศทางการออกแบบที่ชัดเจน ผู้วิจัยวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละตัวชี้วัดย่อย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยรายข้อ (n = 286)

องค์ประกอบย่อย (Sub-components)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 การเข้าถึงและค้นคืนข้อมูล	**4.31**	**0.85**	**มาก**
1.1 บอกสาระสำคัญของเรื่องที่อ่าน	4.35	0.82	มาก
1.2 บ่งชี้ส่วนประกอบของข้อความ	4.24	0.86	มาก
ด้านที่ 2 การบูรณาการและการตีความ	**4.34**	**0.79**	**มาก**
2.1 ตีความความหมายเชิงลึก	4.38	0.77	มาก
2.2 สรุปใจความสำคัญโดยรวม	4.31	0.81	มาก
ด้านที่ 3 การสะท้อนและประเมินค่า	**4.27**	**0.85**	**มาก**
3.1 สนับสนุนหรือโต้แย้งข้อความ	4.20	0.89	มาก
3.2 ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล	4.36	0.78	มาก
ด้านที่ 4 การนำผลการอ่านไปใช้	**4.46**	**0.75**	**มาก**
4.1 ใช้ประโยชน์จากสิ่งที่อ่านในชีวิตจริง	4.55	0.70	มากที่สุด
4.2 แก้ปัญหาด้วยความรู้จากการอ่าน	4.48	0.73	มาก
ด้านที่ 5 ความรักและผูกพันการอ่าน	**4.53**	**0.73**	**มากที่สุด**
5.1 อ่านสม่ำเสมอด้วยความสมัครใจ	4.56	0.71	มากที่สุด
5.2 มีแรงจูงใจภายในในการอ่าน	4.55	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอ่านสม่ำเสมอด้วยความสมัครใจ ($\bar{X}$ = 4.56) และการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่อ่านในชีวิตจริง ($\bar{X}$ = 4.55) อยู่ในระดับมากที่สุด บ่งชี้ว่านวัตกรรมในอนาคตควรมุ่งสร้างพฤติกรรมการอ่านและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ในทางกลับกัน ข้อที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ การสนับสนุนหรือโต้แย้งข้อความ ($\bar{X}$ = 4.20) และการบ่งชี้ส่วนประกอบของข้อความ ($\bar{X}$ = 4.24) ซึ่งสะท้อนช่องว่างด้านการคิดเชิงวิพากษ์ ดังนั้น แพลตฟอร์มที่จะพัฒนาขึ้นจึงควรมีระบบช่วยเหลือที่ปรับระดับได้ตามความสามารถของผู้เรียน เพื่อพัฒนาทักษะการสะท้อนคิดอย่างเป็นลำดับขั้น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในระยะการวิเคราะห์และสำรวจนี้มุ่งสร้างฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือทั้งในมิติของหลักฐานเชิงประจักษ์และกรอบมโนทัศน์เชิงทฤษฎีสำหรับการพัฒนานวัตกรรมในระยะถัดไป โดยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. สภาพปัญหาเกี่ยวกับทักษะการอ่านในบริบทดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาสะท้อนวิกฤตด้านแรงจูงใจในการอ่าน โดยนักเรียนส่วนใหญ่รับรู้การอ่านในฐานะภาระมากกว่ากิจกรรมที่มีคุณค่าในตนเอง ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ สื่อการเรียนรู้ที่ใช้อยู่ยังขาด การออกแบบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมเชิงรุก ผู้เรียนเป็นเพียงผู้รับสารโดยไม่มีโอกาสโต้ตอบหรือสร้างความหมายด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Jang, E. et al. และ Nurhasanah, I. & Firdaus, M. ที่ชี้ว่าการอ่านแบบมีปฏิสัมพันธ์ส่งผลเชิงบวกต่อความเข้าใจและแรงจูงใจในการอ่าน ปัญหาความเหลื่อมล้ำและความแตกต่างระหว่างบุคคลในชั้นเรียนเดียวกันสะท้อนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบการศึกษาไทยที่ยังใช้แนวทาง “หนึ่งเดียวเหมาะสำหรับทุกคน” (Jang, E. et al., 2023); (Nurhasanah, I. & Firdaus, M., 2025) ที่สอดคล้องกับ Barrera Castro, G. P. และ Murtaza, M. et al. ที่ระบุว่าระบบการเรียนรู้ที่ไม่สามารถปรับให้สอดคล้องกับลักษณะรายบุคคลเพิ่มความเหลื่อมล้ำในผลสัมฤทธิ์ (Barrera Castro, G. P., 2024); (Murtaza, M. et al., 2022) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุธาสินี ปูคะสินทร์ และอนุชา โสมาบุตร ที่ยืนยันว่าอุปสรรคสำคัญ คือ การจัดการชั้นเรียนที่หลากหลายสูงและข้อจำกัดด้านเวลา ประเด็นที่น่าวิตก คือ ภาวะหมดไฟและภาระงานครูที่ทำให้ครูไม่สามารถสร้างเครื่องมือการสอนรายบุคคลได้ ส่งผลให้การพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์เป็นไปอย่างจำกัด (สุธาสินี ปูคะสินทร์ และอนุชา โสมาบุตร, 2568) สะท้อนออกมาเป็นคะแนน PISA ที่ลดลงในปี 2022 (OECD, 2023) ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อสรุปว่า การแก้ปัญหาทักษะการอ่านในบริบทดิจิทัลของไทยจำเป็นต้องบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เพื่อลดภาระครูและรองรับความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเป็นระบบ

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล

ผลการสำรวจ พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลแบบปรับเหมาะตามทฤษฎีเกมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.34) โดยกลุ่มผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ให้คะแนนสูงสุด ($\bar{X}$ = 5.00) สอดคล้องกับ Al-Adwan, A. S. et al. และ Hazzan-Bishara, A. ที่ระบุว่านวัตกรรมจะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างจริงจัง การที่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญในระดับสูงสุดสะท้อนสภาวะความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Innovation Readiness) (Al-Adwan, A. S. et al., 2025); (Hazzan-Bishara, A., 2025) ของระบบการศึกษาไทย ความต้องการบูรณาการแนวคิดเกมกับระบบปรับเหมาะ (Wang, Z. et al., 2024); (Murtaza, M. et al., 2022); (Strielkowski, W. et al., 2025) สะท้อนการเปลี่ยนมุมมองจากการใช้สื่อดิจิทัลแบบดั้งเดิมไปสู่ระบบปัญญาประดิษฐ์ที่วิเคราะห์สมรรถนะและปรับเนื้อหาให้ท้าทายพอดี (Optimal Challenge) สำหรับผู้เรียนแต่ละคน การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้มาแทนที่ครู แต่คืนเวลาให้ครูจากการเตรียมสื่อรายบุคคลไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เน้นกระตุ้นการสะท้อนคิด สอดคล้องกับ สุธาสินี ปูคะสินทร์ และอนุชา โสมาบุตร

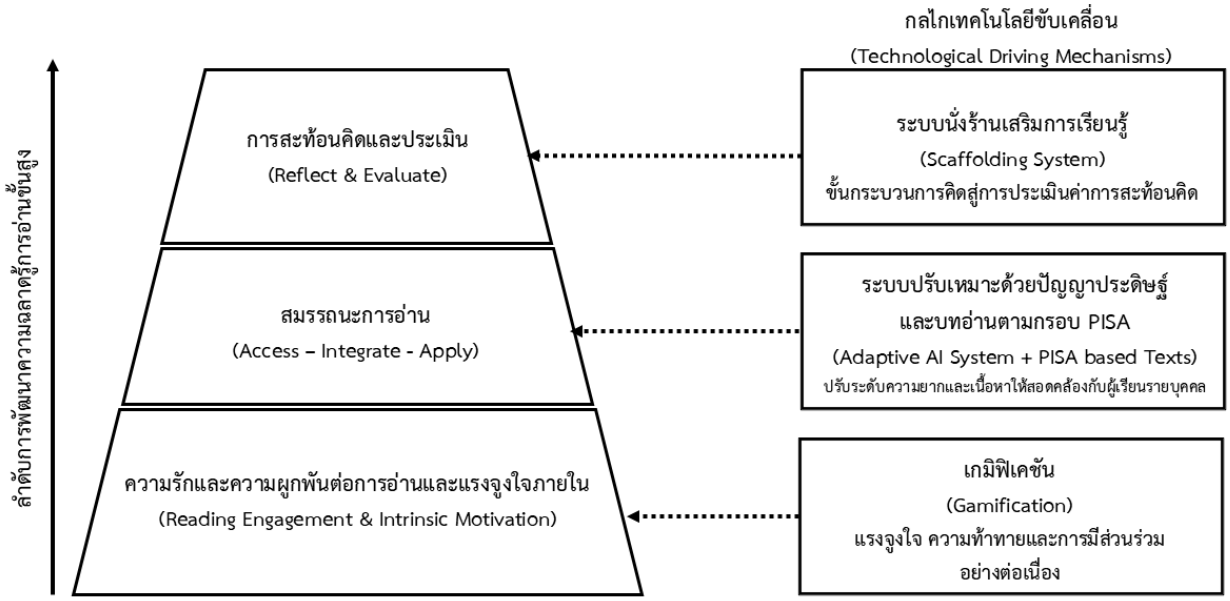
ที่ยืนยันว่าแพลตฟอร์มที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการออกแบบการเรียนการสอนและยกระดับสมรรถนะครู นอกจากนี้ ความต้องการบทอ่านที่เน้นบริบทตามกรอบ PISA สะท้อนการเปลี่ยนแนวคิดจากการอ่านเพื่อท่องจำไปสู่การอ่านเพื่อดำรงชีวิต (สุธาสินี ปูคะสินทร์ และอนุชา โสมาบุตร, 2568) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ข้อที่ 4 (United Nations, 2015) ผลการวิจัยจึงสะท้อนทิศทางว่าแพลตฟอร์มที่จะพัฒนาต่อไปต้องบูรณาการสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ระบบปรับเหมาะ กลไกเกมมิฟิเคชัน และบริบทบทอ่านตามกรอบ PISA

3. ความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดรู้การอ่านตามกรอบ PISA

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความฉลาดรู้การอ่านทั้ง 5 ด้านตามกรอบ PISA 2022 ที่ปรับ ให้สอดคล้องกับนักเรียนประถมศึกษาตอนต้น ได้รับการประเมินความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.79) เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ยืนยันว่าโครงสร้างเชิงสมรรถนะมาตรฐานสากลสามารถใช้เป็นรากฐานการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับเริ่มต้นในบริบทไทยได้จริง สอดคล้องกับ Duke, N. K. & Cartwright, K. B. และ Snow, C. E. & Matthews, T. J. ที่เน้นว่าสมรรถนะการประมวลผลข้อมูลเป็นทักษะวิกฤตสำหรับศตวรรษที่ 21 ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ด้านความรักและผูกพันการอ่าน ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X}$ = 4.53) ยืนยันว่าแรงจูงใจภายใน เป็นเงื่อนไขจำเป็นเบื้องต้นที่ต้องสร้างก่อนพัฒนาทักษะทางปัญญาที่ซับซ้อน (Duke, N. K. & Cartwright, K. B., 2021); (Snow, C. E. & Matthews, T. J., 2016) สอดคล้องกับ Jang, E. et al. และ Qiao, S. et al. ที่ระบุว่าเจตคติเชิงบวกต่อการอ่านสัมพันธ์โดยตรงกับความสามารถในการทำความเข้าใจบทอ่าน (Jang, E. et al., 2023); (Qiao, S. et al., 2025) ในขณะเดียวกัน ด้านการสะท้อนและประเมินค่า (Reflect & Evaluate) ได้รับคะแนนต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.27) สะท้อนช่องว่างทางสมรรถนะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นปัญหาระดับชาติที่ปรากฏในผลการประเมิน PISA 2022 (OECD, 2023) นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงออกแบบว่านวัตกรรมในระยะต่อไปต้องมีระบบเสริมศักยภาพการเรียนรู้ (Scaffolding System) ที่เข้มแข็งเพื่อฝึกทักษะการคิดขั้นสูงตั้งแต่เริ่มต้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ โมเดลการพัฒนาความฉลาดรู้การอ่านแบบปรับเหมาะเชิงเกมตามกรอบ PISA (Adaptive Game-based PISA Reading Model: AGP-R Model) ซึ่งสังเคราะห์จากผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น และความเหมาะสมขององค์ประกอบ โมเดลนี้เสนอว่าการยกระดับความฉลาดรู้การอ่านของนักเรียนประถมศึกษาตอนต้นต้องดำเนินอย่างเป็นลำดับขั้น 3 ชั้น โดยมีฐาน คือ การสร้างความรักและแรงจูงใจภายในในการอ่าน ($\bar{X}$ = 4.53) ผ่านกลไกเกมมิฟิเคชันที่เน้นการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Li et al. ชั้นกลาง คือ การพัฒนาทักษะการเข้าถึง การบูรณาการ และการนำผลการอ่านไปใช้ ผ่านระบบปรับเหมาะที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ร่วมกับบทอ่านตามบริบท PISA และชั้นยอด คือ การพัฒนาทักษะการสะท้อนและประเมินค่า ($\bar{X}$ = 4.27) ซึ่งเป็นช่องว่างสำคัญ ผ่านระบบเสริมศักยภาพการเรียนรู้ (Scaffolding) ที่ปรับระดับได้ ทั้งนี้ ความสำเร็จของโมเดลขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสนับสนุน 2 ประการ คือ บทบาทครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวก และความพร้อมเชิงนโยบายขององค์กร โมเดล AGP-R จึงเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงทฤษฎีเกม การเรียนรู้แบบปรับเหมาะ และกรอบ PISA เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นกรอบการออกแบบนวัตกรรมในระยะถัดไป ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการพัฒนาความฉลาดรู้การอ่านแบบปรับเหมาะเชิงเกมตามกรอบ PISA (AGP-R Model)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยระยะที่ 1 สรุปได้ว่า 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้สภาพปัญหาเกี่ยวกับทักษะการอ่านในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64) โดยปัญหาหลัก คือ การขาดแรงจูงใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการขาดทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลแบบปรับเหมาะตามทฤษฎีเกมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75) และ 3) องค์ประกอบความฉลาดรู้การอ่านทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38) โดยด้านความรักและผูกพันการอ่านมีความสำคัญสูงสุด ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอแนะใน 2 ด้าน ดังนี้ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ การพัฒนานวัตกรรมในระยะที่ 2 ควรออกแบบแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยบูรณาการระบบเสริมศักยภาพการเรียนรู้ (Scaffolding System) ที่อาศัยปัญญาประดิษฐ์วิเคราะห์ระดับความสามารถรายบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นลำดับขั้น ควบคู่กับการประยุกต์ใช้กลไกเกมมิฟิเคชันตามแนวคิดของ เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในและเปลี่ยนบทบาทครูสู่ผู้อำนวยความสะดวก ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ควรใช้ผลการวิจัยเป็นฐานในการกำหนดนโยบายที่สนับสนุนทรัพยากรและการพัฒนาครู ส่วนครูผู้สอนสามารถนำองค์ประกอบความฉลาดรู้การอ่านทั้ง 5 ด้าน ไปใช้ออกแบบกิจกรรมการอ่านที่เน้นการนำไปใช้จริง ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ควรขยายการวิเคราะห์เชิงลึกสู่บริบทโรงเรียนขนาดเล็กและพื้นที่ห่างไกลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและหลากหลายยิ่งขึ้น และควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้กำหนดนโยบายกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจทั้งปัจจัยเอื้อและข้อจำกัดของแต่ละกลุ่ม อันเป็นฐานสำคัญในการวางแผนพัฒนาเชิงระบบที่สอดคล้องกับบริบทจริงของการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

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

สุธาสินี ปูคะสินทร์ และอนุชา โสมาบุตร. (2568). การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์เพื่อสนับสนุนการออกแบบการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการรู้ด้านการอ่านสำหรับครู. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4(5), 183-195.

Al-Adwan, A. S. et al. (2025). Understanding continuous use intention of technology among higher education teachers in emerging economy: Evidence from integrated TAM, TPACK, and UTAUT model. Studies in Higher Education, 50(3), 505-524. https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2343955

Barrera Castro, G. P. (2024). Harnessing AI for Education 4.0: Drivers of personalized learning. Electronic Journal of e-Learning, 22(5), 1-14. https://doi.org/10.34190/ejel.22.5.3467

Cattoni, A. (2024). How to improve reading and writing skills in primary schools: A comparison between gamification and pen-and-paper training. International Journal of Child-Computer Interaction, 39(2024), 100633. https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2024.100633

Duke, N. K. & Cartwright, K. B. (2021). The science of reading progresses: Communicating advances beyond the simple view of reading. Reading Research Quarterly, 56(S1), S25-S44. https://doi.org/10.1002/rrq.411

George, D. & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Hazzan-Bishara, A. (2025). The factors affecting teachers' adoption of AI technologies: A unified model of external and internal determinants. Education and Information Technologies, 30(2025), 15043-15069. https://doi.org/10.1007/s10639-025-13393-z

Jang, E. et al. (2023). Building academic resilience in literacy: Digital reading practices and motivational and cognitive engagement. Reading Research Quarterly, 58(1), 160-176. https://doi.org/10.1002/rrq.486

Landis, J. R. & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. Biometrics, 33(1), 159-174. https://doi.org/10.2307/2529310

Li, M. et al. (2023). Examining the effectiveness of gamification as a tool promoting teaching and learning in educational settings: A meta-analysis. Frontiers in Psychology, 14(2023), 1253549. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1253549

Mayer, R. E. (2017). Using multimedia for e-learning. Journal of Computer Assisted Learning, 33(5), 403-423. https://doi.org/10.1111/jcal.12197

McKenney, S. & Reeves, T. C. (2012). Conducting educational design research. London: Routledge.

Murtaza, M. et al. (2022). AI-based personalized e-learning systems: Issues, challenges, and solutions. IEEE Access, 22(2022), 81323-81342. https://doi.org/10.1109/ACCESS.2022.3193938

Ng, D. T. K. et al. (2023). Teachers' AI digital competencies and twenty-first century skills in the post-pandemic world. Educational Technology Research and Development, 71(1), 137-161. https://doi.org/10.1007/s11423-023-10203-6

Nurhasanah, I. & Firdaus, M. (2025). Unlocking better reading skills: How multimedia and interactive tools make a difference. ALACRITY: Journal of Education, 5(2), 892-907. https://doi.org/10.52121/alacrity.v5i2.782

OECD. (2019). PISA 2018 Assessment and Analytical Framework. Paris: OECD Publishing Paris. https://doi.org/10.1787/b25efab8-en

_____. (2023). PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education. Paris: OECD Publishing Paris. https://doi.org/10.1787/53f23881-en

Qiao, S. et al. (2025). Understanding how gamification of English morphological analysis in a blended learning environment influences students' engagement and reading comprehension. Computer Assisted Language Learning, 38(4), 831-864. https://doi.org/10.1080/09588221.2023.2230273

Rojas, M. P. & Chiappe, A. (2024). Artificial intelligence and digital ecosystems in education: A review. Technology, Knowledge and Learning, 29(2024), 2153-2170. https://doi.org/10.1007/s10758-024-09732-7

Snow, C. E. & Matthews, T. J. (2016). Reading and language in the early grades. The Future of Children, 26(2), 57-74.

Strielkowski, W. et al. (2025). AI-driven adaptive learning for sustainable educational transformation. Sustainable Development, 33(2), 1921-1947. https://doi.org/10.1002/sd.3221

United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. Retrieved June 19, 2026, from https://sdgs.un.org/2030agenda

Wang, Z. et al. (2024). Enhancing reading instruction through gamification: A systematic review of theoretical models, implementation strategies, and measurable outcomes (2020-2024). Journal of Information Technology Education: Research, 23, 1-26. https://doi.org/10.28945/5394

Williamson, B. et al. (2020). Pandemic politics, pedagogies and practices: Digital technologies and distance education during the coronavirus emergency. Learning, Media and Technology, 45(2), 107-114. https://doi.org/10.1080/17439884.2020.1761641

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 300-311

บทความวิจัย

การศึกษาและเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น โดยการให้คำปรึกษารายบุคคลแบบบูรณาการ*

A STUDY AND ENHANCING PEACE OF MIND AMOMG ADOLESCENCE THROUGH INTEGRATIVE INDIVIDUAL COUNSELING

ภาชินี นิลไชยพัฒน์*, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, ครรชิต แสนอุบล
Pachini Nilchaiphat*, Patcharaporn Srisawat, Kanchit Saenubol
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: pachini.nil@g.swu.ac.th
*Tel: 087-242-0300

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความหมายและองค์ประกอบของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น และ 3) ศึกษาผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลต่อการเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น ใช้การวิจัยแบบผสานวิธี แบบลำดับขั้นเชิงสำรวจ 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาปรากฏการณ์จากนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย อายุ 16 - 18 ปี จำนวน 15 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและเชิงธีม ระยะที่ 2 พัฒนาแบบวัดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ และตรวจสอบองค์ประกอบกับกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน ระยะที่ 3 ทดลองใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคล 9 ครั้ง กับนักเรียนที่มีคะแนนความสงบสุขทางใจต่ำ จำนวน 10 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ และขนาดอิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า ความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นเป็นภาวะสมดุลภายในที่ช่วยให้จัดการอารมณ์ ความคิด และปัญหาได้เหมาะสม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ แบบวัดมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า KMO = .92, χ^2/df = 1.87, CFI = .96, TLI = .95, RMSEA = .045, SRMR = .041 และ α = .94 โปรแกรมมีค่าดัชนีความสอดคล้อง .80 - 1.00 หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลยังคงอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยชี้ว่า ความสงบสุขทางใจสามารถประเมินและเสริมสร้างผ่านการให้คำปรึกษารายบุคคล และประยุกต์ใช้ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้

คำสำคัญ: ความสงบสุขทางใจ, วัยรุ่น, การให้คำปรึกษารายบุคคล, การวิจัยแบบผสานวิธี, AMP-IC Framework

Abstract

This research aimed to 1) Study the meaning and components of adolescents' peace of mind, 2) Confirm the components of adolescents' peace of mind, and 3) Examine the effects of an individual counseling program on enhancing adolescents' peace of mind. A mixed methods research design

*Received June 15, 2026; Revised July 12, 2026; Accepted July 28, 2026

with a sequential exploratory design was employed in three phases. Phase 1 studied the phenomenon among 15 upper secondary school students aged 16 - 18 years. Data were collected using semi-structured interviews and analyzed through content and thematic analysis. Phase 2 developed a 40-item, five-point rating scale and examined its components with 400 participants using exploratory and confirmatory factor analyses. Phase 3 implemented a nine-session individual counseling program with 10 students who had low peace of mind scores, divided into an experimental group and a control group of five students each. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, repeated measures ANOVA, and effect size. The results revealed that adolescents' peace of mind was an internal balance that enabled them to appropriately manage emotions, thoughts, and problems. It consisted of eight components. The scale showed good quality, with KMO = .92, χ^2/df = 1.87, CFI = .96, TLI = .95, RMSEA = .045, SRMR = .041, and α = .94. The program had an index of item-objective congruence ranging from .80 to 1.00. After the experiment, the experimental group had significantly higher scores at the .05 level, and the follow-up scores remained high. The findings indicate that peace of mind can be assessed and enhanced through individual counseling and applied systematically in student support systems.

Keywords: Peace of Mind, Adolescents, Individual Counseling, Mixed Methods Research, AMP-IC Framework

บทนำ

วัยรุ่นเป็นช่วงวัยที่สำคัญของการเปลี่ยนผ่านจากวัยเด็กไปสู่วัยผู้ใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิด อัตลักษณ์ และความสัมพันธ์ทางสังคม ในการวิจัยครั้งนี้ วัยรุ่น หมายถึง นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อายุ 16 - 18 ปี ซึ่งต้องเผชิญแรงกดดันหลายด้านพร้อมกัน ทั้งความคาดหวังทางการเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อน การยอมรับจากครอบครัว และการค้นหาคุณค่าในตนเอง หากวัยรุ่นไม่สามารถจัดการอารมณ์ ความคิด และประสบการณ์ภายในของตนเองได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่ความเครียด ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า การแยกตัวทางสังคม และปัญหาสุขภาวะทางจิตในระยะยาว งานวิจัยร่วมสมัยสะท้อนว่าวัยรุ่นยังเผชิญความเปราะบางด้านสุขภาวะทางจิตและมีความต้องการการช่วยเหลือเพิ่มขึ้น (Goodwin, J. et al., 2025); (Sappenfield, O. et al., 2024) ความสงบสุขทางใจในการวิจัยนี้ หมายถึง ภาวะสมดุลภายในที่วัยรุ่นสามารถตระหนักรู้เข้าใจ และกำกับอารมณ์และความคิดของตน ยอมรับตนเองและความเป็นจริง เผชิญปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และดำรงความมั่นคงทางใจได้แม้อยู่ท่ามกลางแรงกดดันหรือความไม่แน่นอน มิได้หมายถึง การไม่มีปัญหาหรือปราศจากอารมณ์ด้านลบ ผลการสังเคราะห์แนวคิดและประสบการณ์ของวัยรุ่นพบองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการอารมณ์ 2) ความสมดุลในจิตใจ 3) อารมณ์เชิงบวก 4) การเห็นคุณค่าในตนเอง 5) การยอมรับตนเอง 6) การเผชิญปัญหาเชิงบวก 7) ความเห็นอกเห็นใจตนเอง และ 8) การยอมรับความเป็นจริงด้วยความเข้าใจ

ในบริบทของประเทศไทย ปัญหาสุขภาพจิตของวัยรุ่นมิได้เกิดขึ้นเฉพาะในกลุ่มที่มีอาการทางคลินิก แต่ยังปรากฏในรูปของความกดดันสะสม ความรู้สึกโดดเดี่ยว ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น และความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึกกับบุคคลใกล้ชิด การศึกษาประสบการณ์ของวัยรุ่นไทยที่มีภาวะซึมเศร้าพบความเจ็บปวดภายใน ความโดดเดี่ยว และความต้องการพื้นที่ปลอดภัยในการเปิดเผยปัญหาทางอารมณ์ (Reangsing, C. et al., 2024) ขณะที่การศึกษาสุขภาวะทางจิตในบริบทไทยชี้ถึงความสำคัญของ

การยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์เชิงบวก และมุมมองต่อชีวิต (Treearpornwong, A. et al., 2025) และการช่วยเหลือทางจิตวิทยาที่ใช้กระบวนการปรับความคิดและพฤติกรรมสามารถลดปัญหาทางอารมณ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาได้ นอกจากนี้ งานทบทวนอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์อภิมานยังชี้ว่า โปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะทางจิตและการช่วยเหลือในโรงเรียนสามารถช่วยลดปัญหาสุขภาพจิตและส่งเสริมการปรับตัวของเด็กและวัยรุ่นได้ โดยเฉพาะเมื่อออกแบบให้เหมาะกับบริบทของสถานศึกษา (Grande, A. J. et al., 2023); (Lam, L. T. et al., 2023); (Rungrojwatanasiri, P. et al., 2024) ซึ่งการให้คำปรึกษารายบุคคลเป็นกระบวนการช่วยเหลือทางจิตวิทยาแบบตัวต่อตัวที่อาศัยสัมพันธภาพที่ปลอดภัย ไว้วางใจได้ และปราศจากการตัดสิน เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสำรวจความคิด ความรู้สึก ปัญหา และทรัพยากรภายในของตนเองอย่างลึกซึ้ง การวิจัยโปรแกรมบูรณาการการให้คำปรึกษาแบบความเป็นจริง แบบเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม แบบมุ่งเน้นทางออก แบบเกสตัลท์ และแบบพฤติกรรมและความคิด เพื่อให้สอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ของความสงบสุขทางใจ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาความเครียด ความวิตกกังวล หรือภาวะซึมเศร้า มากกว่าการศึกษากลไกเชิงบวกที่ช่วยให้วัยรุ่นดำรงชีวิตอย่างสมดุล และยังขาดทั้งนิยามที่ตั้งอยู่บนประสบการณ์ของวัยรุ่นไทย แบบวัดที่ผ่านการยืนยันโครงสร้าง และโปรแกรมให้คำปรึกษาที่พัฒนาจากองค์ประกอบดังกล่าวโดยตรง

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยจึงออกแบบเป็น 3 ระยะให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาปรากฏการณ์เพื่อทำความเข้าใจความหมายและองค์ประกอบของความสงบสุขทางใจจากประสบการณ์จริงของวัยรุ่น ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบวัดและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพเชิงประจักษ์ และระยะที่ 3 การพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลเพื่อเสริมสร้างความสงบสุขทางใจอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยคาดว่าจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาการปรึกษา สนับสนุนการประเมินสุขภาวะทางจิตเชิงบวก และเป็นฐานสำหรับการออกแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจของวัยรุ่นไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น
3. เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลต่อการเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้แบบแผนลำดับขั้นเชิงสำรวจ (Sequential Exploratory Design) เริ่มจากการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อนำข้อค้นพบไปพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบเชิงปริมาณ ก่อนนำองค์ประกอบที่ยืนยันแล้วไปใช้พัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคล (Creswell, J. W. & Creswell, J. D., 2023) การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาความหมายและองค์ประกอบของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น ระยะที่ 2 การพัฒนาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้างของแบบวัดความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น และระยะที่ 3 การพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลเพื่อเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความหมายและองค์ประกอบของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น ประชากร คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อายุ 16 - 18 ปี ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ส่วนผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อายุ 16 - 18 ปี จำนวน 15 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ ได้แก่ เป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สามารถสื่อสารและสะท้อนประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการอารมณ์ ความคิด และปัญหาในชีวิตได้ สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย และได้รับความยินยอมจากผู้ปกครอง เครื่องมือที่ใช้

คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสงบสุขทางใจ สุขภาวะทางจิต และวัยรุ่น ตัวอย่างคำถาม เช่น “ในมุมมองของนักเรียน ความสงบสุขทางใจ หมายถึงอะไร” “เมื่อเผชิญความเครียด นักเรียนดูแลจิตใจตนเองอย่างไร” และ “วัยรุ่นที่มีความสงบสุขทางใจมีลักษณะอย่างไร” แบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการปรึกษา 2 คน ด้านการวิจัยและการวัดผลทางการศึกษา 2 คน และด้านสุขภาพจิตวัยรุ่น 1 คน แล้วทดลองสัมภาษณ์กับนักเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 คน เพื่อปรับภาษา ลำดับคำถาม และความเหมาะสมของแนวคำถามก่อนใช้จริง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคลจนข้อมูลอิ่มตัว โดยขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลและผู้ปกครองก่อนการสัมภาษณ์ บันทึกเสียง ถอดเทปแบบคำต่อคำ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เชิงธีม โดยอ่านข้อมูลซ้ำ กำหนดรหัส จัดหมวดหมู่ สังเคราะห์เป็นธีมหลัก และนำผลที่ได้ไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบเบื้องต้นของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น ความน่าเชื่อถือของการวิจัยเชิงคุณภาพพิจารณาตามหลัก trustworthiness ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยการตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลและการอภิปรายกับผู้เชี่ยวชาญ ความสามารถในการถ่ายโอนด้วยการบรรยายบริบทและคุณลักษณะผู้ให้ข้อมูล ความสม่ำเสมอของกระบวนการด้วยการจัดทำบันทึกร่องรอยการวิจัย และความยืนยันได้ด้วยการเก็บหลักฐานการให้รหัสและตรวจสอบข้อสรุปกับข้อมูลต้นฉบับ

ระยะที่ 2 การพัฒนาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้างของแบบวัดความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น ประชากร คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และแบ่งข้อมูลเป็นสองชุด ชุดละ 200 คน สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นที่ผู้วิจัยพัฒนาจากผลการวิจัยระยะที่ 1 ร่วมกับการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาแนวทางการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดสุขภาวะทางจิตของเยาวชน รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพเชิงโครงสร้างของแบบวัด (Green, K. H. et al., 2023); (Lam, J. R. et al., 2024) แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ครอบคลุม 8 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 5 ข้อ ได้แก่ การจัดการอารมณ์ความสมดุลในจิตใจ อารมณ์เชิงบวก การเห็นคุณค่าในตนเอง การยอมรับตนเอง การเผชิญปัญหาเชิงบวก ความเห็นอกเห็นใจตนเอง และการยอมรับความเป็นจริงด้วยความเข้าใจ ตัวเลือกตอบกำหนดจาก 1 = ไม่ตรงกับฉันเลย ถึง 5 = ตรงกับฉันมากที่สุด คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 40 - 200 คะแนน โดยคะแนนสูง หมายถึง มีความสงบสุขทางใจสูง การแปลผลค่าเฉลี่ยกำหนดเป็น 1.00 - 1.80 ระดับต่ำที่สุด 1.81 - 2.60 ระดับต่ำ 2.61 - 3.40 ระดับปานกลาง 3.41 - 4.20 ระดับสูง และ 4.21 - 5.00 ระดับสูงที่สุด การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเริ่มจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการปรึกษา 2 คน ด้านการวัดและประเมินผล 2 คน และด้านสุขภาพจิตวัยรุ่น 1 คน จากนั้นทดลองใช้เบื้องต้นกับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น ผลการทดลองใช้ พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 - .86 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยขออนุญาตสถานศึกษา ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย และวิธีการตอบแบบวัด จากนั้นเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบวัดก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้น และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อสกัดองค์ประกอบของแบบวัด จากนั้นใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่า χ^2/df, CFI, TLI, RMSEA และ SRMR ตามแนวทางการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Kline, R. B., 2023)

ระยะที่ 3 การพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคล ประชากร คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีคะแนนความสงบสุขทางใจอยู่ในระดับต่ำ ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนที่มีคะแนนความสงบสุขทางใจต่ำกว่าเปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย และสามารถเข้าร่วมโปรแกรมได้ครบถ้วน จำนวน 10 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ดังกล่าว แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ โปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลเพื่อเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากองค์ประกอบที่ได้รับการยืนยันในระยะที่ 2 และบูรณาการแนวคิดการให้คำปรึกษาแบบความเป็นจริง แบบเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม แบบมุ่งเน้นทางออก แบบเกสตัลท์ และแบบพฤติกรรมและความคิด เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักรู้ตนเอง ปรับความคิดและพฤติกรรม ยอมรับตนเอง และเลือกวิธีเผชิญปัญหาอย่างเหมาะสม (Corey, G., 2024) โปรแกรม ประกอบด้วย กิจกรรมการให้คำปรึกษารายบุคคล จำนวน 9 ครั้ง ครั้งละประมาณ 50 - 60 นาที ได้แก่ ครั้งที่ 1 สร้างสัมพันธภาพและกำหนดเป้าหมาย ครั้งที่ 2 ตระหนักรู้อารมณ์และความคิด ครั้งที่ 3 ฝึกจัดการอารมณ์ ครั้งที่ 4 ปรับความคิดและความเชื่อที่ไม่เหมาะสม ครั้งที่ 5 เห็นคุณค่าและยอมรับตนเอง ครั้งที่ 6 พัฒนาความเห็นอกเห็นใจตนเอง ครั้งที่ 7 ฝึกเผชิญปัญหาเชิงบวก ครั้งที่ 8 ยอมรับความเป็นจริงและสร้างสมดุลภายใน และครั้งที่ 9 สรุปการเรียนรู้ วางแผนคงสภาพ และยุติการให้คำปรึกษา โปรแกรมได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการปรึกษา การพัฒนาโปรแกรม และสุขภาพจิตวัยรุ่น ผลการตรวจสอบ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง .80 - 1.00 และความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.78, S.D. = .21) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบแผนการทดลองแบบมีกลุ่มควบคุม โดยวัดก่อนการทดลอง ดำเนินโปรแกรมกับกลุ่มทดลอง ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับโปรแกรมในช่วงเวลาเดียวกัน จากนั้นวัดหลังการทดลอง และติดตามผลหลังสิ้นสุดโปรแกรม 4 สัปดาห์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ และขนาดอิทธิพล ทั้งนี้เนื่องจากการให้คำปรึกษารายบุคคลเป็นกระบวนการเชิงลึกและมีเกณฑ์คัดเลือกเฉพาะ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในระยะทดลองจึงมีขนาดเล็ก ผลการทดลองจึงใช้เป็นหลักฐานเบื้องต้นของประสิทธิผลของโปรแกรม และควรตีความด้วยความระมัดระวัง โดยไม่ควรสรุปอ้างอิงโดยตรงไปยังประชากรวัยรุ่นทั้งหมด

การวิจัยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง SWUEC-682303 รับรองวันที่ 17 พฤศจิกายน 2568 และหมดอายุวันที่ 16 พฤศจิกายน 2569 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ประโยชน์ ความเสี่ยง สิทธิในการถอนตัว และการรักษาความลับแก่ผู้เข้าร่วมและผู้ปกครอง พร้อมขอความยินยอมก่อนเก็บข้อมูล

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้จัดลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ การศึกษาความหมายและองค์ประกอบของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น การวิเคราะห์และยืนยันองค์ประกอบเชิงโครงสร้างของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น และการศึกษาผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลต่อการเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น โดยนำเสนอผลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณให้สอดคล้องกับระยะ การดำเนินการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความหมายและองค์ประกอบของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า วัยรุ่นมิได้ให้ความหมายของความสงบสุขทางใจว่าเป็นการไม่มีปัญหาหรือปราศจากความทุกข์ หากแต่มองว่าเป็นความสามารถในการรักษาสมดุลภายในเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความกดดัน วัยรุ่นให้ความสำคัญกับการลดความวุ่นวายภายในจิตใจ การควบคุมอารมณ์ การเข้าใจตนเอง การยอมรับสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ และการมีพื้นที่ปลอดภัยในการสื่อสารความรู้สึก ข้อมูลเชิงคุณภาพยังสะท้อนว่า

ความสงบสุขทางใจมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างอารมณ์ ความคิด การรับรู้ตนเอง และการปรับตัวทางสังคม วัยรุ่นที่มีความสงบสุขทางใจมิได้เป็นเพียงผู้ที่สงบนิ่ง แต่เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจอารมณ์ของตนเอง เลือกวิธีตอบสนองต่อปัญหาอย่างเหมาะสม และรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยไม่สร้างความรุนแรงทางอารมณ์ รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นที่สังเคราะห์ได้

ลำดับ	องค์ประกอบ	ความหมายเชิงปฏิบัติการโดยสังเขป
1	ความสามารถในการจัดการอารมณ์	ตระหนักรู้ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม
2	ความสมดุลในจิตใจ	รักษาความนิ่งภายในและไม่ถูกครอบงำด้วยอารมณ์ด้านลบ
3	อารมณ์เชิงบวก	มีความหวัง ความพึงพอใจ และมุมมองทางบวกต่อชีวิต
4	การเห็นคุณค่าในตนเอง	ตระหนักถึงคุณค่า จุดแข็ง และศักยภาพของตน
5	การยอมรับตนเอง	ยอมรับข้อดี ข้อจำกัด และความไม่สมบูรณ์ของตนเอง
6	การเผชิญปัญหาเชิงบวก	เลือกวิธีรับมือปัญหาอย่างสร้างสรรค์และไม่ทำร้ายตนเองหรือผู้อื่น
7	ความเห็นอกเห็นใจตนเอง	ปฏิบัติต่อตนเองด้วยความเมตตาเมื่อเผชิญความผิดพลาดหรือ ความทุกข์
8	การยอมรับความเป็นจริงด้วย ความเข้าใจ	เปิดใจยอมรับสถานการณ์และข้อจำกัดของชีวิตโดยไม่ปฏิเสธ ความจริง

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ซึ่งครอบคลุมมิติด้านอารมณ์ ความคิด การรับรู้ตนเอง และการปรับตัวต่อปัญหาในชีวิต องค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนว่า วัยรุ่นที่มีความสงบสุขทางใจสามารถจัดการอารมณ์ รักษาสมดุลภายใน เห็นคุณค่าและยอมรับตนเอง เผชิญปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และยอมรับความเป็นจริงได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการวิเคราะห์และยืนยันองค์ประกอบเชิงโครงสร้างของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยมีค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เท่ากับ .92 และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการสกัดองค์ประกอบ พบว่า แบบวัดความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .52 - .79 และสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 68.47 สะท้อนว่าองค์ประกอบที่สกัดได้มีความเหมาะสมในการอธิบายโครงสร้างของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องของโมเดลหลายค่า ได้แก่ $\chi^2/df = 1.87$, CFI = .96, TLI = .95, RMSEA = .045 และ SRMR = .041 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ทั่วไปของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ค่า χ^2/df ต่ำกว่า 2.00 ค่า CFI และ TLI สูงกว่า .90 และค่า RMSEA และ SRMR ต่ำกว่า .08 จึงสรุปได้ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถยืนยันโครงสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 และค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .82 - .91 แสดงว่า แบบวัดมีคุณภาพเพียงพอต่อการนำไปใช้ประเมินความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น รายละเอียดดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น

รายการวิเคราะห์	ค่าสถิติ	การแปลผล
KMO	.92	เหมาะสมมากสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ
Bartlett's Test	p = .001	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอ
จำนวนองค์ประกอบ	8 องค์ประกอบ	สอดคล้องกับผลเชิงคุณภาพและกรอบแนวคิด

ตารางที่ 2 สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น (ต่อ)

รายการวิเคราะห์	ค่าสถิติ	การแปลผล
น้ำหนักองค์ประกอบ	.52 - .79	อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้
ความแปรปรวนรวม	68.47%	อธิบายโครงสร้างของตัวแปรได้เหมาะสม
ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.94	มีความเชื่อมั่นระดับสูง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า แบบวัดความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดี โดยค่า KMO เท่ากับ .92 และ Bartlett's Test มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์พบองค์ประกอบ จำนวน 8 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .52 - .79 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 68.47 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 สะท้อนว่าแบบวัดมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ประเมินความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นก่อนและหลังการปรับโมเดล

ดัชนี	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล	เกณฑ์พิจารณา	ผลการพิจารณาหลังปรับโมเดล
χ^2/df	1.30	1.87	< 2.00	ผ่านเกณฑ์
CFI	.94	.96	> .90	ผ่านเกณฑ์
TLI	.87	.95	≥ .90	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	.040	.045	< .08	ผ่านเกณฑ์
SRMR	.073	.041	< .08	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 3 พบว่า ภายหลังการปรับโมเดล ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยมีค่า χ^2/df = 1.87 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 2.00 ค่า CFI เพิ่มจาก .94 เป็น .96 และค่า TLI เพิ่มจาก .87 เป็น .95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ขณะที่ค่า RMSEA = .045 และค่า SRMR = .041 ต่ำกว่าเกณฑ์ .08 แสดงว่าโมเดลหลังปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับเหมาะสม และสามารถใช้ยืนยันองค์ประกอบเชิงโครงสร้างของความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นได้

3. ผลการพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคล

โปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลเพื่อเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นพัฒนาขึ้นโดยใช้ผลการศึกษาความหมายและองค์ประกอบของความสงบสุขทางใจจากระยะที่ 1 และผลการยืนยันองค์ประกอบเชิงโครงสร้างจากระยะที่ 2 เป็นฐานในการออกแบบ ร่วมกับการบูรณาการแนวคิดการให้คำปรึกษาแบบความเป็นจริง การให้คำปรึกษาแบบเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม การให้คำปรึกษาแบบมุ่งเน้นทางออก การให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ และการให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมและความคิด โปรแกรม ประกอบด้วย การให้คำปรึกษารายบุคคล จำนวน 9 ครั้ง โดยมุ่งเสริมสร้างองค์ประกอบของความสงบสุขทางใจทั้ง 8 ด้าน ผลการทดลองใช้โปรแกรม พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนความสงบสุขทางใจหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 และหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสงบสุขทางใจของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง

การวัด	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ก่อนการทดลอง	5	2.41	0.32		
หลังการทดลอง	5	4.12	0.27	8.54	.001*

หมายเหตุ *p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความสงบสุขทางใจหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t = 8.54, p = .001) แสดงว่าโปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลสามารถเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นได้ อย่างไรก็ตาม ผลดังกล่าวเป็นผลจากกลุ่มทดลอง จำนวน 5 คน จึงควรพิจารณาผลการเปลี่ยนแปลงในฐานะหลักฐานเบื้องต้นของประสิทธิผลของโปรแกรม และควรตีความการสรุปอ้างอิงไปยังประชากรวัยรุ่นในวงกว้างด้วยความระมัดระวัง

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสงบสุขทางใจระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง

กลุ่ม	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
กลุ่มทดลอง	5	4.12	0.27	6.87	.002*
กลุ่มควบคุม	5	2.53	0.31		

หมายเหตุ *p < .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนความสงบสุขทางใจสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (**t** = 6.87, p = .002) สะท้อนว่า การเปลี่ยนแปลงของคะแนนความสงบสุขทางใจมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคล ทั้งนี้ เนื่องจากการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก คือ กลุ่มทดลอง 5 คน และกลุ่มควบคุม 5 คน ผลการวิจัยจึงควรใช้เพื่ออธิบายแนวโน้มของประสิทธิผลของโปรแกรมในบริบทของการทดลองครั้งนี้ มากกว่าการสรุปอ้างอิงผลโดยตรงไปยังประชากรวัยรุ่นทั้งหมด ขณะที่คะแนนหลังการทดลองและระยะติดตามผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของคะแนนความสงบสุขทางใจในแต่ละช่วงเวลา

การเปรียบเทียบ	Mean Difference	p	การแปลผล
ก่อนทดลอง - หลังทดลอง	- 1.71	.001*	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
ก่อนทดลอง - ระยะติดตามผล	- 1.64	.002*	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
หลังทดลอง - ระยะติดตามผล	0.07	p > .05	ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลสามารถเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นได้ทั้งในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล โดยคะแนนในระยะติดตามผลยังคงอยู่ในระดับใกล้เคียงกับหลังการทดลอง แสดงว่าผลของโปรแกรมมีแนวโน้มคงอยู่หลังสิ้นสุดการให้คำปรึกษา เมื่อพิจารณาร่วมกับขนาดอิทธิพล พบว่า โปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลมีขนาดอิทธิพลต่อความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นอยู่ในระดับสูงมาก (Cohen's d = 1.42) ซึ่งสอดคล้องกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ปรากฏในตาราง โดยสะท้อนว่าโปรแกรมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการรับรู้ตนเอง การจัดการอารมณ์ การยอมรับตนเอง และการปรับตัวต่อสถานการณ์ชีวิตได้อย่างมีความหมายเชิงปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากผลดังกล่าวได้จากกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก จึงควรตีความร่วมกับข้อจำกัดด้านขนาดกลุ่มตัวอย่าง และควรมีการศึกษาซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้นเพื่อยืนยันความมั่นคงของผลการวิจัย

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความหมาย พบว่า ความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น หมายถึง ภาวะสมดุลภายในที่วัยรุ่นสามารถตระหนักรู้และจัดการอารมณ์และความคิด ยอมรับตนเองและความเป็นจริง เผชิญปัญหาอย่างสร้างสรรค์และคงความมั่นคงทางใจได้แม้เผชิญแรงกดดัน มิใช่การไม่มีปัญหาหรือไม่มีอารมณ์ด้านลบ ข้อค้นพบนี้สอดคล้อง

กับหลักฐานร่วมสมัยที่ชี้ให้เห็นว่าสุขภาวะทางจิตของวัยรุ่นสัมพันธ์กับความยืดหยุ่น การรับมือ และทัศนคติต่อการขอความช่วยเหลือ มากกว่าการพิจารณาเฉพาะการไม่มีอาการผิดปกติ (Goodwin, J. et al., 2025) และสอดคล้องกับข้อมูลสถานการณ์สุขภาพจิตวัยรุ่นที่เน้นความจำเป็นของปัจจัยปกป้องภายในและระบบช่วยเหลือที่เข้าถึงได้ (Sappenfield, O. et al., 2024) ผลการวิจัยยืนยันองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการอารมณ์ 2) ความสมดุลในจิตใจ 3) อารมณ์เชิงบวก 4) การเห็นคุณค่าในตนเอง 5) การยอมรับตนเอง 6) การเผชิญปัญหาเชิงบวก 7) ความเห็นอกเห็นใจตนเอง และ 8) การยอมรับความเป็นจริงด้วยความเข้าใจ แสดงว่าความสงบสุขทางใจเป็นโครงสร้างเชิงพหุมิติที่เชื่อมโยงอารมณ์ ความคิด การรับรู้ตนเอง และการปรับตัวทางสังคม ข้อค้นพบนี้เทียบเคียงได้กับการศึกษาวัยรุ่นไทย ที่พบว่า ความเจ็บปวดทางอารมณ์ ความโดดเดี่ยว และการขาดพื้นที่ปลอดภัยเกี่ยวข้องกับความเปราะบางทางจิตใจ (Reangsing, C. et al., 2024) ขณะที่การยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์เชิงบวก และมุมมองต่อชีวิตเป็นส่วนสำคัญของการประเมินสุขภาวะทางจิตในบริบทไทย (Treearpornwong, A. et al., 2025) เมื่อพิจารณาจากบริบททางวัฒนธรรมไทย ข้อค้นพบเรื่องความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นยังสามารถเชื่อมโยงกับมุมมองพุทธจิตวิทยาได้ กล่าวคือ ความสงบสุขทางใจ มิได้หมายถึง เพียงภาวะที่ปราศจากความทุกข์ หากแต่เป็นความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์และความคิด ยอมรับความเป็นจริง และเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสม ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการมีสติ การพิจารณาตนเองอย่างแยบคาย และการพัฒนาปัญญาในทางพุทธจิตวิทยา ซึ่งช่วยให้บุคคลเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของชีวิต ลดการยึดติดกับความคาดหวัง และอยู่กับประสบการณ์ภายในอย่างสมดุล นอกจากนี้ องค์ประกอบของความสงบสุขทางใจ เช่น การยอมรับความเป็นจริงด้วยความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจตนเอง การเผชิญปัญหาเชิงบวก และความสมดุลในจิตใจ ยังสอดคล้องกับแนวคิดพุทธจิตวิทยาที่มุ่งส่งเสริมพลังใจของวัยรุ่นผ่านปัจจัยภายในและปัจจัยเกื้อหนุนภายนอก เช่น การมีสติ การมีปัญญา การควบคุมตนเอง และการมีกัลยาณมิตร ดังนั้น การเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นในบริบทไทยจึงควรพิจารณาทั้งมิติทางจิตวิทยาการปรึกษาและมิติทางวัฒนธรรมพุทธศาสนาเพื่อให้การพัฒนาสุขภาวะทางจิตของวัยรุ่นมีความสอดคล้องกับรากฐานทางสังคมและวัฒนธรรมไทยมากยิ่งขึ้น (พรทิพย์ เกศตระกูล และคณะ, 2565)

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยันสนับสนุนว่า แบบวัดมีโครงสร้าง 8 องค์ประกอบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากข้อคำถามพัฒนาจากประสบการณ์จริงของวัยรุ่นร่วมกับกรอบแนวคิดและผ่านการตรวจสอบหลายขั้นตอนซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาแบบวัดสุขภาวะของเยาวชนที่เน้นการกำหนดองค์ประกอบจากประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมายและการตรวจสอบคุณภาพเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ (Green, K. H. et al., 2023); (Lam, J. R. et al., 2024) การใช้ทั้ง KMO ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความแปรปรวนรวม และดัชนี CFA หลายค่า ช่วยยืนยันคุณภาพเชิงโครงสร้างอย่างรอบด้าน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาล่าสุดในประเทศไทยที่ใช้ข้อมูลหลายมิติในการประเมินสุขภาวะทางจิต และได้ชี้ว่าการประเมินที่มีประสิทธิภาพควรครอบคลุมองค์ประกอบทางอารมณ์ การยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์ และมุมมองต่อชีวิตร่วมกัน (Treearpornwong, A. et al., 2025) (Treearpornwong, A. et al., 2025) อย่างไรก็ตาม ควรตรวจสอบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มและความคงที่ของโครงสร้างกับวัยรุ่นต่างภูมิภาคในงานวิจัยต่อไป

3. ผลการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนความสงบสุขทางใจสูงขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรม และผลยังคงอยู่ในระยะติดตาม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจเกิดจากสัมพันธภาพการปรึกษาที่ปลอดภัย การสำรวจประสบการณ์ส่วนบุคคล และการฝึกปรับความคิด จัดการอารมณ์ ยอมรับตนเอง และเผชิญปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการให้คำปรึกษาที่มุ่งส่งเสริมการเข้าใจตนเอง การปรับตัว และการเลือกแนวทางแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม (Corey, G., 2024) อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาที่ว่า กระบวนการช่วยเหลือแบบพฤติกรรมและความคิดสามารถลดปัญหาทางอารมณ์ในนักเรียนมัธยมศึกษาไทย (Rungrojwatanasiri, P. et al., 2024)

รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์อภิมานในประเทศไทยที่สนับสนุนประโยชน์ของโปรแกรมการให้คำปรึกษาต่อสุขภาพจิตของนักเรียนและนักศึกษา (ศิริรัตน์ เอี่ยมประไพ และคณะ, 2565) การบูรณาการแนวคิดหลายแนวทางช่วยให้โปรแกรมตอบสนองต่อประสบการณ์ของวัยรุ่นได้ครอบคลุม ตั้งแต่การตระหนักรู้ความคิดและอารมณ์ การตรวจสอบความเชื่อ การมองหาทางออก การรับผิดชอบต่อการเลือก ตลอดจนการอยู่กับประสบการณ์ปัจจุบันอย่างไม่ตัดสิน กลไกเหล่านี้สอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ของความสงบสุขทางใจ และช่วยเปลี่ยนการช่วยเหลือจากการลดอาการเพียงอย่างเดียวไปสู่การพัฒนาทรัพยากรภายในของวัยรุ่น

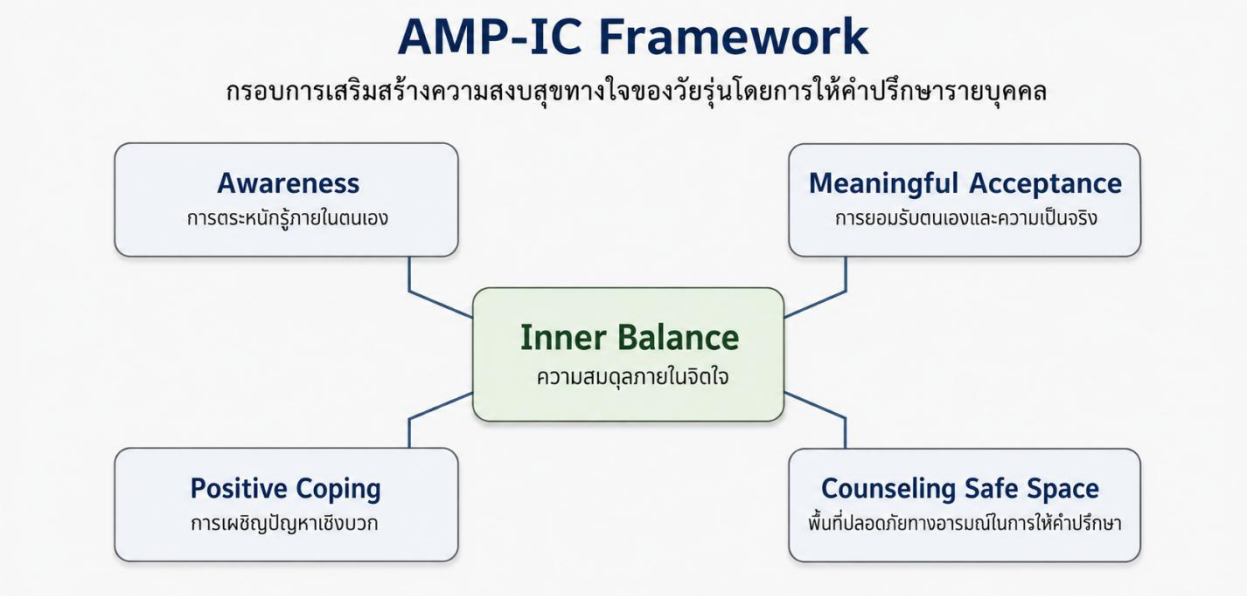
ผลติดตามที่ยังอยู่ในระดับสูงอาจสะท้อนว่าผู้เข้าร่วมสามารถนำทักษะไปใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การสังเกตอารมณ์ การปรับมุมมอง การยอมรับข้อจำกัด และการเลือกวิธีเผชิญปัญหาที่เหมาะสม ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยร่วมสมัยที่เน้นความสำคัญของความยืดหยุ่นและการขอความช่วยเหลือที่เหมาะสมต่อสุขภาวะทางจิตของวัยรุ่น (Goodwin, J. et al., 2025) อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกลุ่มทดลองมีเพียง 5 คน และติดตามผล 4 สัปดาห์ จึงยังไม่อาจยืนยันความคงทนในระยะยาวหรือสรุปอ้างอิงในวงกว้างได้

โดยสรุป ผลการวิจัยเทียบเคียงกับการศึกษาที่ผ่านมาได้ว่า การเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตของวัยรุ่นควรดำเนินควบคู่ทั้งการประเมินปัจจัยเชิงบวก การสร้างพื้นที่ปลอดภัย และการพัฒนาทักษะภายใน มิใช่มุ่งลดอาการทางอารมณ์เพียงด้านเดียว (Grande, A. J. et al., 2023); (Lam, L. T. et al., 2023) โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นจึงมีศักยภาพเป็นแนวทางเบื้องต้น สำหรับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่จำเป็นต้องทดลองซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่และหลากหลายก่อนนำไปใช้ในระดับนโยบาย

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากข้อค้นพบเชิงคุณภาพ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้าง ผลการพัฒนาโปรแกรม และผลการทดลองใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคล ออกมาเป็น AMP-IC Framework หรือกรอบแนวคิดการเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นโดยการให้คำปรึกษารายบุคคล ทั้งนี้ กรอบแนวคิดดังกล่าวมิใช่โมเดลเชิงทฤษฎีที่ได้รับการทดสอบในฐานะโมเดลใหม่โดยตรง แต่เป็นกรอบสังเคราะห์องค์ความรู้จากผลการวิจัยครั้งนี้เพื่ออธิบายกลไกสำคัญที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นไทยในบริบทของการให้คำปรึกษารายบุคคล AMP-IC Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ Awareness หรือการตระหนักรู้ภายในตนเอง ซึ่งช่วยให้วัยรุ่นรับรู้อารมณ์ ความคิด และประสบการณ์ภายในของตนเองได้ชัดเจนขึ้น Meaningful Acceptance หรือการยอมรับตนเองและความเป็นจริงอย่างมีความหมาย โดยวัยรุ่นเรียนรู้ที่จะยอมรับข้อจำกัด ความผิดพลาด และสถานการณ์ที่ควบคุมไม่ได้อย่างเข้าใจ Positive Coping หรือการเผชิญปัญหาเชิงบวก ซึ่งเป็นความสามารถในการเลือกวิธีรับมือกับปัญหาอย่างสร้างสรรค์ Inner Balance หรือการสร้างสมดุลภายในจิตใจ อันเป็นผลจากการตระหนักรู้ การยอมรับ และการปรับตัวอย่างเหมาะสม และ Counseling Safe Space หรือพื้นที่ปลอดภัยจากกระบวนการให้คำปรึกษา ซึ่งเอื้อต่อการเปิดเผยความรู้สึก การสำรวจตนเอง และการเปลี่ยนแปลงภายใน

กล่าวโดยสรุป กรอบแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า การเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นควรเริ่มจาก การสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ผ่านกระบวนการให้คำปรึกษารายบุคคล เพื่อให้วัยรุ่นเกิดการตระหนักรู้ภายใน ยอมรับตนเองและความเป็นจริง เผชิญปัญหาเชิงบวก และพัฒนาไปสู่การสร้างสมดุลภายในจิตใจอย่างต่อเนื่อง กรอบแนวคิดนี้สามารถนำไปใช้เป็นฐานในการออกแบบกิจกรรมแนะแนว โปรแกรมการให้คำปรึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของวัยรุ่นไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม



ภาพที่ 1 AMP-IC Framework: กรอบการเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นโดยการให้คำปรึกษารายบุคคล

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นเป็นโครงสร้างเชิงพหุมิติ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการจัดการอารมณ์ ความสมดุลในจิตใจ อารมณ์เชิงบวก การเห็นคุณค่าในตนเอง การยอมรับตนเอง การเผชิญปัญหาเชิงบวก ความเห็นอกเห็นใจตนเอง และการยอมรับความเป็นจริงด้วยความเข้าใจ แบบวัดความสงบสุขทางใจของวัยรุ่น จำนวน 40 ข้อ มีคุณภาพเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นอยู่ในระดับเหมาะสม สามารถใช้เป็นเครื่องมือประกอบการประเมินและคัดกรองระดับความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นได้ ขณะที่โปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคล จำนวน 9 ครั้ง สามารถเสริมสร้างความสงบสุขทางใจของวัยรุ่นได้ โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนสูงขึ้นหลังการทดลองและยังคงอยู่ในระดับสูงในระยะติดตามผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ สถานศึกษาควรนำองค์ประกอบของความสงบสุขทางใจ แบบวัด และแนวทางกิจกรรมจากโปรแกรมไปบูรณาการในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้แบบวัดเป็นข้อมูลประกอบการคัดกรองและวางแผนช่วยเหลือ ไม่ใช้แทนการวินิจฉัยทางคลินิก รวมทั้งควรจัดพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ ส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนตระหนักรู้อารมณ์ ยอมรับตนเอง เผชิญปัญหาเชิงบวก และสร้างสมดุลภายในจิตใจ ตลอดจนพัฒนาทักษะการรับฟัง การสะท้อนอารมณ์ และการให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษา สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้นและหลากหลายบริบทมากขึ้น ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดข้ามกลุ่มหรือภูมิภาค เปรียบเทียบประสิทธิผลของโปรแกรมกับรูปแบบการช่วยเหลืออื่น ติดตามผลในระยะยาว และพัฒนาโปรแกรมในรูปแบบกลุ่มออนไลน์ หรือแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของวัยรุ่นในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

พรทิพย์ เกศตระกูล และคณะ. (2565). พุทธจิตวิทยาเพื่อพลังใจวัยรุ่น. วารสารพุทธจิตวิทยา, 7(2), 79-88.

ศิริรัตน์ เอี่ยมประไพ และคณะ. (2565). ผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษาต่อปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนนักศึกษา ในประเทศไทย: การวิเคราะห์อภิมาน. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 17(3), 185-200.

Corey, G. (2024). Theory and practice of counseling and psychotherapy. (11th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2023). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Goodwin, J. et al. (2025). Adolescents' mental well-being, resilience, and attitudes towards help-seeking during COVID-19: A cross-sectional study. International Journal of Community Well-Being, 8(2), 435-454.

Grande, A. J. et al. (2023). Efficacy of school-based interventions for mental health problems in children and adolescents in low and middle-income countries: A systematic review and meta-analysis. Frontiers in Psychiatry, 13, 1012257. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.1012257

Green, K. H. et al. (2023). The Multidimensional Wellbeing in Youth Scale (MWYS): Development and psychometric properties. Personality and Individual Differences, 204, 112038. https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112038

Kline, R. B. (2023). Principles and practice of structural equation modeling. (5th ed.). New York: Guilford Press.

Lam, J. R. et al. (2024). Measuring mental wellbeing in clinical and non-clinical adolescents using the COMPAS-W Wellbeing Scale. Frontiers in Psychiatry, 15, 1333828. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2024.1333828

Lam, L. T. et al. (2023). Child and adolescent mental well-being intervention programmes: A systematic review of randomised controlled trials. Frontiers in Psychiatry, 14, 1106816. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2023.1106816

Reangsing, C. et al. (2024). The experience of Thai adolescents with depression: A qualitative study. Nursing Open, 11(4), e2161. https://doi.org/10.1002/nop2.2161

Rungrojwatanasiri, P. et al. (2024). The effects of an Internet-based Cognitive Behavioral Therapy program on depression in Thai high school students: A quasi-experimental study. Pacific Rim International Journal of Nursing Research, 28(2), 439-454.

Sappenfield, O. et al. (2024). Adolescent mental and behavioral health, 2023. In National Survey of Children's Health Data Briefs. Rockville, MD: Health Resources and Services Administration.

Treearpornwong, A. et al. (2025). Enhancing psychological well-being assessment through data mining: A case study from Thailand. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 15(4), 61. https://doi.org/10.3390/ejihpe15040061

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 312-323

บทความวิจัย

การเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ*

ENHANCING THE GROWTH MINDSET OF UPPER SECONDARY SCHOOL STUDENTS THROUGH INTEGRATED GROUP COUNSELING

เกศรา น้อยมานพ*, สกล วรเจริญศรี, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์
Ketsara Noimanop*, Skol Voracharoensri, Patcharaporn Srisawat
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: kunketsara@gmail.com
*Tel: 082-970-7897

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) เปรียบเทียบกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายกลุ่มทดลอง ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล 3) เปรียบเทียบกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 18 คน ที่คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง พิจารณาจากคะแนนแบบวัดกรอบความคิดเติบโตที่ต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา แบ่งกลุ่มทดลอง 9 คน กลุ่มควบคุม 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และแบบวัดกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่าความเชื่อมั่น .95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำแบบสองทางเป็นการเปรียบเทียบรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า 1) โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มที่จัดสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที รวม 8 ครั้ง มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อในการพัฒนา การเผชิญความท้าทายทางการเรียนรู้ การเรียนรู้จากความผิดพลาด ความพยายามในการเรียนรู้ การเปิดรับคำวิจารณ์ และแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น 2) นักเรียนกลุ่มทดลองมีกรอบความคิดเติบโตสูงกว่าก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) นักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีกรอบความคิดเติบโตโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: กรอบความคิดเติบโต, การให้คำปรึกษากลุ่ม, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

Abstract

This study aimed to: 1) Develop a group counseling program to enhance the growth mindset of upper secondary school students; 2) Compare the growth mindset of students in the experimental

*Received June 4, 2026; Revised July 8, 2026; Accepted July 28, 2026

group across the pretest, posttest, and follow-up phases; and 3) Compare the growth mindset of students between the experimental and control groups across the pretest, posttest, and follow-up phases. The study employed an experimental research design. The participants consisted of 18 upper secondary school students selected through purposive sampling based on growth mindset scores below the 25th percentile. The participants were equally assigned to an experimental group (n = 9) and a control group (n = 9). The research instruments included a group counseling program designed to enhance students' growth mindset and a Growth Mindset Scale for Upper Secondary School Students, which demonstrated a reliability coefficient of .95. Data were analyzed using descriptive statistics (mean), one-way repeated measures analysis of variance (ANOVA), and two-way repeated measures ANOVA with pairwise comparisons. The findings revealed that: 1) The group counseling program consisted of eight 90-minute sessions conducted twice a week and incorporated six key components: belief in personal development, embracing academic challenges, learning from mistakes, persistence in learning, openness to feedback, and inspiration from others' success; 2) Students in the experimental group demonstrated significantly higher growth mindset scores at the posttest and follow-up assessments compared with the pretest at the .05 level of statistical significance; and 3) The overall growth mindset scores of the experimental group differed significantly from those of the control group across the three measurement occasions at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Growth Mindset, Group Counseling, Upper Secondary School Students

บทนำ

สภาวการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน ผ่านการจัดสมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2562 ซึ่งมุ่งเน้นประเด็นด้านกระบวนการทางความคิด โดยเห็นว่า หากเด็กและเยาวชนสามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดได้ ก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ตามมา (คณะทำงานวิชาการสมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ, 2562) กรอบความคิด คือ ความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเองและคุณลักษณะพื้นฐานของตนเอง ทั้งด้านความสามารถ สติปัญญา และบุคลิกภาพ ซึ่งมีรากฐานมาจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว ความคาดหวังทางสังคม ประสบการณ์ที่เคยทำสำเร็จ รวมทั้งการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาด้วย ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ศักยภาพของตนผ่านการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม พัฒนาเป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง และหล่อหลอมเป็นกรอบความคิดที่ยึดถือในการดำเนินชีวิต (Dweck, C. S., 2006) กรอบความคิดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ กรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) และกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัดมักเชื่อว่าความฉลาดและความสามารถเป็นสิ่งคงที่ ไม่สามารถพัฒนาได้ จึงให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ของตนเอง มักหลีกเลี่ยงงานที่ท้าทายเพราะกังวลต่อความล้มเหลวที่อาจกระทบต่อการรับรู้คุณค่าของตนเอง ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน บุคคลกลุ่มนี้จึงให้ความสำคัญกับความพยายาม พร้อมเปิดรับความท้าทาย มองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และนำประสบการณ์ต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษา พบว่า นักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมองว่าความสำเร็จเกิดจากการฝึกฝนและความพยายามอย่างต่อเนื่อง มากกว่าการพึ่งพาพรสวรรค์ที่มีมาแต่กำเนิด ทำให้พวกเขาพร้อมเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการเรียนรู้ (Abernethy, M. A.

et al., 2021) สอดคล้องกับการศึกษาของ Esparza, J.et al. ที่พบว่า นักเรียนที่มีชุดความคิดแบบเติบโตมักไม่ได้มุ่งรักษาภาพลักษณ์ของตนเองเป็นหลัก แต่ให้ความสำคัญกับการนำข้อเสนอแนะและประสบการณ์ต่าง ๆ (Esparza, J. et al. , 2014) มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Mangels, J. A. et al., 2006) จากการศึกษา พบว่า บุคคลที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันย่อมมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันในหลายด้าน ทั้งรูปแบบการเรียนรู้ เป้าหมายในชีวิต พฤติกรรมเมื่อเผชิญสถานการณ์ท้าทายหรือปัญหา ตลอดจนการตอบสนองต่อความล้มเหลว ความแตกต่างในการรับมือและแสดงออกต่อสถานการณ์เหล่านี้ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลด้วย นอกจากนี้จากผลการศึกษาของ Mercer, S. & Ryan, S. พบว่า ผู้เรียนที่มีกรอบความคิดจำกัดมักเชื่อว่าความสำเร็จในการเรียนภาษาเกิดจากพรสวรรค์ที่มีมาแต่กำเนิด จึงให้ความสำคัญกับความพยายามในการเรียนรู้น้อย ส่งผลให้หลีกเลี่ยงความท้าทาย ไม่ปรับปรุงตนเองเมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงลบ และมักท้อแท้หรือยอมแพ้เมื่อเผชิญอุปสรรค ในทางกลับกัน ผู้เรียนที่มีกรอบความคิดเติบโตเชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน จึงกล้าเผชิญความท้าทาย มีความมุ่งมั่น อดทนต่อปัญหา (Mercer, S. & Ryan, S., 2009) และพร้อมเรียนรู้จากความผิดพลาด นอกจากนี้ยังเปิดรับข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง และให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการรักษาภาพลักษณ์ของตนเอง ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตมีแนวโน้มพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ และมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัด

การพัฒนากรอบความคิดเติบโตในนักเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วงวัยมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นระยะของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดทัศนคติและรูปแบบการเรียนรู้ในอนาคต การส่งเสริมกรอบความคิดเติบโตจะช่วยให้นักเรียนตระหนักว่าความสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การฝึกฝน และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด นอกจากนี้ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายต้องเผชิญแรงกดดันจากการเรียน การสอบแข่งขัน รวมถึงความคาดหวังของครอบครัวและสังคม การมีกรอบความคิดเติบโตช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ ทำให้เผชิญความล้มเหลวและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังส่งเสริมแรงจูงใจภายใน การตั้งเป้าหมาย และความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในอนาคต จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ครอบคลุม 6 องค์ประกอบของกรอบความคิดเติบโต ได้แก่ ความเชื่อในการพัฒนา การเผชิญความท้าทายทางการเรียนรู้ การเรียนรู้จากความผิดพลาด ความพยายามในการเรียนรู้ การเปิดรับคำวิจารณ์ และแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุกรอบความคิดเติบโตมาใช้ในการสร้างโปรแกรมให้คำปรึกษาเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย อันจะส่งผลให้นักเรียนสามารถปรับตัวและใช้ศักยภาพที่ตนมีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. เพื่อเปรียบเทียบกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มทดลองระยะก่อน การทดลองระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล

3. เพื่อเปรียบเทียบกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร ได้แก่ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนแสนสุข ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 638 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 18 คน โดยพิจารณาจากผู้ที่มีคะแนนกรอบความคิดเติบโตต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 และมีความสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการจนครบกระบวนการ จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากเพื่อแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยมีขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาโปรแกรมโดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม รวมถึงเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมสำหรับการส่งเสริมกรอบความคิดเติบโตในแต่ละด้าน จากนั้นนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบกิจกรรมและกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่มให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของกรอบความคิดเติบโต

1.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของกิจกรรม ระยะเวลา ขั้นตอนการดำเนินงาน เนื้อหา และวิธีการประเมินผล ก่อนนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมอีกครั้ง เพื่อให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบวัดกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว จำนวน 2 คน และเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางการวัดผล จำนวน 3 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 ซึ่งทุกข้อรายการผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ และมีค่าความสอดคล้องภายในที่ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มี 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การให้คะแนนข้อคำถามให้คะแนน 4 คะแนน สำหรับคำตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 1 คะแนนสำหรับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดคะแนนกรอบความคิดเติบโตโดยรวมจากแบบวัดกรอบความคิดเติบโต นักเรียนที่ได้คะแนนสูงหมายถึงมีกรอบความคิดเติบโตมากกว่านักเรียนที่ได้คะแนนต่ำกว่า ได้ข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุญาตเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัย รวมทั้งขอความร่วมมือในการใช้สถานที่สำหรับจัดกิจกรรมตามโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่ม

2. ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีคะแนนกรอบความคิดเติบโตต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 และมีความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 18 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มเพื่อแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง 9 คน และกลุ่มควบคุม 9 คน ก่อนเริ่มดำเนินการ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์

ขั้นตอนการเข้าร่วม วัน เวลา สถานที่ ระยะเวลาในแต่ละครั้ง และจำนวนครั้งของการให้คำปรึกษากลุ่ม พร้อมทั้งแจ้งสิทธิของผู้เข้าร่วมว่าสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล และจะไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนหรือการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย

3. ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มที่พัฒนาขึ้นกับกลุ่มทดลอง จัดกิจกรรมสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 90 นาที รวมทั้งหมด 8 ครั้ง เนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบของกรอบความคิดเติบโต 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อในการพัฒนา การเผชิญความท้าทายทางการเรียนรู้ การเรียนรู้จากความผิดพลาด ความพยายามในการเรียนรู้ การเปิดรับคำวิจารณ์ และแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น โดยประยุกต์แนวคิดจากทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มจำนวน 6 ทฤษฎี หลังสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยให้ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดกรอบความคิดเติบโตอีกครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลหลังการทดลอง

4. ผู้วิจัยนำคะแนนจากแบบวัดกรอบความคิดเติบโตที่เก็บรวบรวมในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะการติดตามผล มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. ศึกษาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในกลุ่มทดลอง ระหว่างช่วงก่อนดำเนินการทดลอง หลังดำเนินการทดลอง และระยะติดตามผล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำทางเดียว (One-way Repeated-measures ANOVA)

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในช่วงก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำสองทาง (Two-way Repeated-measures ANOVA)

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ พบว่า โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของกรอบความคิดเติบโตทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อในการพัฒนา การเผชิญความท้าทายทางการเรียนรู้ การเรียนรู้จากความผิดพลาด ความพยายามในการเรียนรู้ การเปิดรับคำวิจารณ์ และแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มดำเนินการให้คำปรึกษาสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 90 นาที รวมทั้งสิ้น 8 ครั้ง โดยในแต่ละครั้ง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินกิจกรรม และขั้นยุติการให้คำปรึกษา โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการให้คำปรึกษาทุกครั้ง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์ในการให้คำปรึกษา	ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา
1	การสร้างสัมพันธภาพ	1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพและความไว้วางใจระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิกในกลุ่มสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในการปรึกษากลุ่ม 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้รับทราบวัตถุประสงค์ข้อตกลง ระยะเวลา สถานที่ในการให้คำปรึกษา รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม กำหนดข้อตกลง และการรักษาความลับ	ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง - การเงียบ - การฟังอย่างตั้งใจ - การสะท้อนเนื้อหา - การสะท้อนความรู้สึก - การให้กำลังใจ - การยอมรับทางบวกอย่างไม่มีเงื่อนไข

ตารางที่ 1 โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ต่อ)

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์ในการให้คำปรึกษา	ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา
		3. เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มตระหนักและเข้าใจถึงคุณค่ารวมทั้งประโยชน์ที่เกิดจากการเข้าร่วมกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม	
2	ความเชื่อในการพัฒนา	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้กรอบความคิดและสำรวจกรอบความคิดของตนเอง 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มตระหนักว่าความสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการฝึกฝน 3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้พัฒนาทักษะการตั้งเป้าหมายและวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเน้นความคิดและพฤติกรรม - เทคนิคการตั้งคำถามแบบ โสเครติส ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบมุ่งเน้นคำตอบ - เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์
3	การเผชิญความท้าทายทางการเรียนรู้	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีความกล้าในการลองทำสิ่งใหม่ 3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง	ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม แบบเหตุผลอารมณ์ และ พฤติกรรม - กระบวนการ A-B-C 3Ds
4	การเรียนรู้จาก ความผิดพลาด	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มยอมรับความล้มเหลวและความผิดพลาดว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีทัศนคติเชิงบวกต่อความผิดพลาด โดยมองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง 3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีความพยายามในการแก้ไขปัญหา	ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเน้นความคิดและพฤติกรรม -เทคนิคการปรับโครงสร้างความคิด
5	ความพยายามใน การเรียนรู้	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มมีความมุมานะพยายามในการเรียนรู้ 2. เพื่อปลูกฝังทัศนคติความสำเร็จเกิดจากความพยายามและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง 3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้	ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเผชิญความจริง - เทคนิค WDEP การตั้งเป้าหมาย
6	การเปิดรับคำวิจารณ์	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเปิดใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์และข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้วิเคราะห์และคัดกรองคำติชม เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบมุ่งเน้นคำตอบ - คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question)
7	แรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น	1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเรียนรู้แนวทางความสำเร็จจากบุคคลอื่น และนำมาประยุกต์พัฒนาตนเอง	- ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบ การเรียนรู้ทางปัญญาสังคม - ศึกษาจากตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model)

ตารางที่ 1 โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ต่อ)

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์ในการให้คำปรึกษา	ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา
		2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยและกระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จของบุคคลอื่นอย่างเป็นระบบ 3. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถกำหนดแนวทาง วางแผน และดำเนินการพัฒนาตนเอง	
8	การปัจฉิมนิเทศและ การยุติกลุ่ม	1. เพื่อสรุปภาพรวมของการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มบอกความคิดความรู้สึกที่มีต่อการให้คำปรึกษากลุ่ม	ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง - การเงียบ - การฟังอย่างตั้งใจ - การให้กำลังใจ - การสะท้อนเนื้อหา - การสะท้อนความรู้สึก - การยอมรับทางบวกอย่างไม่มีเงื่อนไข ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเน้นความคิดและพฤติกรรม - การเสริมแรง

2. การเปรียบเทียบกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในกลุ่มทดลอง ระหว่างช่วงก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะการติดตามผล พบว่า ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรม นักเรียนกลุ่มทดลองมีระดับกรอบความคิดเติบโตเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนการทดลอง และผลดังกล่าวยังคงปรากฏในระยะการติดตามผล โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกรอบความคิดเติบโตของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังติดตามผล

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		ระยะติดตามผล	
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
FD	กลุ่มทดลอง	3.42	0.31	3.69	0.20	3.51	0.20
	กลุ่มควบคุม	3.00	0.32	2.93	0.24	2.82	0.21
FLC	กลุ่มทดลอง	2.96	0.31	3.51	0.30	3.38	0.23
	กลุ่มควบคุม	2.96	0.17	2.89	0.23	2.82	0.23
AFM	กลุ่มทดลอง	3.07	0.22	3.58	0.32	3.42	0.25
	กลุ่มควบคุม	3.00	0.10	2.93	0.17	2.84	0.13
SL	กลุ่มทดลอง	2.96	0.22	3.56	0.44	3.31	0.20
	กลุ่มควบคุม	2.82	0.19	2.80	0.14	2.73	0.14
BOC	กลุ่มทดลอง	2.91	0.25	3.64	0.28	3.36	0.28
	กลุ่มควบคุม	2.91	0.11	2.87	0.10	2.80	0.20
IFS	กลุ่มทดลอง	3.33	0.35	3.64	0.36	3.44	0.31
	กลุ่มควบคุม	3.04	0.09	2.98	0.12	3.00	0.10
โดยรวม	**กลุ่มทดลอง**	**3.11**	**0.10**	**3.60**	**0.26**	**3.40**	**0.14**
	กลุ่มควบคุม	**2.96**	**0.10**	**2.90**	**0.10**	**2.84**	**0.09**

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ในระยะก่อนเริ่มการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยของกรอบความคิดเติบโตโดยรวมเท่ากับ 3.11 และ 2.96 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันที่ 0.10 ทั้งสองกลุ่ม ระยะหลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 และ 0.10 และระยะหลังติดตามผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 2.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.14 และ 0.09

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบกรอบความคิดเติบโต โดยรวมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังติดตามผล การใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโต (n = 9)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม					
กลุ่มทดลอง-กลุ่มควบคุม	3.03	1	3.03	79.06*	0.00
ความคลาดเคลื่อน	0.61	16	0.04		
ภายในกลุ่ม					
ผลการให้คำปรึกษากลุ่ม	0.44	1.58	0.28	18.12*	0.00
ปฏิสัมพันธ์	0.73	1.58	0.47	30.43*	0.00
ความคลาดเคลื่อน	0.39	25.24	0.01		
Mauchly's W = 0.73, χ^2 = 4.67, df = 2, p = 0.10					

*p < .05

จากตารางที่ 3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของกรอบความคิดเติบโต โดยรวมในระยะเวลาก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผลการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ผลต่างของค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนในการวัดซ้ำกรอบความคิดเติบโต มีความเท่ากัน โดยค่า Mauchly's W มีค่าเท่ากับ 0.73 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .10

การเปรียบเทียบกรอบความคิดเติบโตโดยรวม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผลของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า นักเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีกรอบความคิดเติบโตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 79.06, df = 1, p = 0.00) และระยะเวลาที่แตกต่างกัน ทำให้นักเรียนมีกรอบความคิดเติบโตโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 18.12, df = 1.58, p = 0.00)

3. การเปรียบเทียบกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า กลุ่มทดลองมีกรอบความคิดเติบโต โดยรวมหลังทดลองและก่อนการทดลอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มควบคุมมีกรอบความคิดเติบโต โดยรวมหลังติดตามผลและก่อนการทดลองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของกรอบความคิดเติบโตโดยรวม ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังติดตามผล การใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโต (n = 9)

ตัวแปร	กลุ่ม	ผลการให้คำปรึกษา กลุ่มที่มาเปรียบเทียบ	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	p
กรอบความคิดเติบโต โดยรวม	ทดลอง	หลังทดลอง-ก่อนทดลอง	0.18*	0.03
		หลังติดตามผล-ก่อนทดลอง	-0.02	0.84
		หลังทดลอง-หลังติดตามผล	0.09	0.31
	ควบคุม	หลังทดลอง-ก่อนทดลอง	0.10	0.25
		หลังติดตามผล-ก่อนทดลอง	0.16*	0.04
		หลังทดลอง-หลังติดตามผล	0.08	0.24

* p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มทดลองมีกรอบความคิดเติบโต โดยรวมหลังทดลองและก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 สูงกว่าก่อนทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.10 ส่วนในคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มควบคุมมีกรอบความคิดเติบโต โดยรวมหลังติดตามผลและก่อนการทดลองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระยะหลังติดตามผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.14 สูงกว่าก่อนทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.10 ส่วนในคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการให้คำปรึกษากลุ่ม สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่ม จำนวน 8 ครั้ง โดยในแต่ละครั้งได้ใช้เวลา 90 ซึ่งการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละครั้ง พิจารณาองค์ประกอบของกรอบความคิดเติบโตทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อในการพัฒนา การเผชิญความท้าทายทางการเรียนรู้ การเรียนรู้จากความผิดพลาด ความพยายามในการเรียนรู้ การเปิดรับคำวิจารณ์ และแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญในการเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การดำเนินโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเริ่มต้นจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกกลุ่ม พร้อมทั้งอธิบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างชัดเจน จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการให้คำปรึกษาในแต่ละช่วงเวลา โดยดำเนินกิจกรรมตามองค์ประกอบที่ได้กำหนดไว้ในโปรแกรมอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ในขั้นตอนสุดท้ายเป็นการสรุปสาระสำคัญที่ได้จากกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม โดยสมาชิกลุ่มจะได้ทบทวนประเด็นต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนมุมมองและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของตนเอง จากนั้นจึงดำเนินเข้าสู่ขั้นตอนการสิ้นสุดกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่ม สอดคล้องกับคอเรย์ Corey, G. กล่าวว่า การให้คำปรึกษากลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ขั้นตอนการให้คำปรึกษากลุ่ม 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำ ขั้นดำเนินการ และขั้นยุติหรือขั้นสรุป รวมทั้งควรกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม (Corey, G., 2012)

การพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อส่งเสริมกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน และดำเนินกิจกรรมรวม 8 ครั้ง ทั้งนี้เนื่องมาจาก

ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร ตำรา และงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษากลุ่ม รวมถึงเทคนิคทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการคัดเลือกแนวคิดทฤษฎีและวิธีการที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับแต่ละหัวข้อขององค์ประกอบกรอบความคิดเติบโตอย่างเป็นระบบ การพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 5 คน โดยประเมินความตรงเชิงเนื้อหา ผลการตรวจสอบ พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในช่วง 0.60 - 1.00 ซึ่งได้สะท้อนว่าเนื้อหาในแต่ละกิจกรรมของโปรแกรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ ที่ระบุว่าค่าดัชนีความสอดคล้องควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.50 จึงถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่า โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มผ่านเกณฑ์การตรวจคุณลักษณะ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายได้ สรุปได้ว่า การพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการนำแนวคิด เทคนิคและทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม และเทคนิคทางจิตวิทยาที่สอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบ

กรอบความคิดเติบโตเพื่อนำมากำหนดขั้นตอนของโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มในแต่ละครั้ง โดยกำหนดระยะเวลา จำนวนครั้ง และรูปแบบการให้คำปรึกษาที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สอดคล้องกับ Pratama, G. A. Et al. ที่ระบุว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มสามารถเสริมสร้างความมุ่งมั่น ความคิดแบบเติบโต และความยืดหยุ่นทางวิชาการในหมู่นักศึกษาได้ (Pratama, G. A. et al., 2025)

2. การเปรียบเทียบกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มทดลองระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล พบว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายกลุ่มทดลองซึ่งได้เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่ม มีระดับกรอบความคิดเติบโตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในช่วงก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรม นักเรียนมีคะแนนกรอบความคิดเติบโตตามองค์ประกอบต่าง ๆ สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องมาจากการใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโต ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม และส่งเสริมการปรับเปลี่ยนความคิดและทัศนคติของนักเรียน โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ฝึกทักษะใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองผ่านประสบการณ์ตรง กระบวนการดังกล่าวก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่อบอุ่น ประกอบด้วย ความเข้าใจ การยอมรับ และการดูแลซึ่งกันและกัน จึงเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต สอดคล้องกับแนวคิดของ Corey, G. ที่มองว่ากลุ่มเป็นพื้นที่ปลอดภัยที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออก สำรวจตนเอง และแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างอิสระ นอกจากนี้ สมาชิกยังได้พัฒนาทักษะการสื่อสารทั้งกับเพื่อน เรียนรู้จากแบบอย่างของผู้นำกลุ่ม และได้ทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ภายใต้บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีการสนับสนุนและการให้กำลังใจจากกลุ่ม นำไปสู่การเข้าใจและการยอมรับตนเอง ส่งผลต่อการเติบโตทางจิตใจของบุคคล (Corey, G., 2012)

3. การเปรียบเทียบกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะการติดตามผล พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มมีระดับกรอบความคิดเติบโตในช่วงก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผลที่แตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างชัดเจน โดยเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยกรอบความคิดเติบโตสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มสามารถช่วยเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มมีแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck, C. ที่กล่าวว่า กรอบความคิดแบบเติบโต เป็นความเชื่อที่ว่าความสามารถและสติปัญญาสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยบุคคลที่ได้รับการส่งเสริมให้ตระหนักถึงความสำคัญของความพยายามและกระบวนการเรียนรู้จะมีแนวโน้มพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองได้ดีขึ้น (Dweck, C. S., 2006) การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตจำเป็นต้องอาศัยการสะท้อนคิด และการได้รับประสบการณ์ที่ส่งเสริมความเชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของการให้คำปรึกษากลุ่มที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Corey, G. ที่อธิบายว่า กระบวนการให้คำปรึกษากลุ่มมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน สมาชิกได้เรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนความคิด และการให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้สมาชิกเกิดการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของกรอบความคิดเติบโต (Corey, G., 2016) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กอบแก้ว บุญบุตร พบว่านักเรียนที่เข้าร่วมชุดกิจกรรมกลุ่มเพื่อส่งเสริมกรอบความคิดเติบโต มีระดับคะแนนกรอบความคิดเติบโตหลังเสร็จสิ้นการทดลองสูงกว่าก่อนเริ่มดำเนินการทดลองอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าการให้คำปรึกษากลุ่มสามารถสามารถช่วยพัฒนากรอบความคิดเติบโตของบุคคลให้สูง (กอบแก้ว บุญบุตร, 2566)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ 6 ทฤษฎี เพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการจุดเด่นของแต่ละทฤษฎีอย่างเป็นระบบช่วยส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด พัฒนาความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน จัดการอารมณ์และพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม และเรียนรู้จากแบบอย่างทางสังคม นำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงได้สะท้อนให้เห็นว่าการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการทฤษฎีเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมกรอบความคิดเติบโต



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุปและข้อเสนอแนะ

โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หากนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มเป้าหมายอื่น ควรพิจารณาถึงบริบท สภาพแวดล้อม ตลอดจนความแตกต่างระหว่างสมาชิกในแต่ละกลุ่ม ทั้งนี้ควรมีการปรับถ้อยคำและเนื้อหาให้เหมาะสมกับช่วงวัยและลักษณะเฉพาะของกลุ่ม ผู้ที่จะนำโปรแกรมไปใช้ควรมีความรู้ความเข้าใจในหลักการให้คำปรึกษากลุ่ม รวมทั้งมีทักษะพื้นฐาน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และกำหนดแนวทางการให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม 1) ควรมีการพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายดังองค์ประกอบที่งานวิจัยนี้ศึกษาไว้ โดยใช้วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนมีกรอบความคิดเติบโตมากขึ้น และ 2) ควรมีการศึกษาผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการต่อกรอบความคิดแบบเติบโตในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือกลุ่มเยาวชนในบริบทอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการใช้โปรแกรมในช่วงวัยที่แตกต่างกัน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กอบแก้ว บุญบุตร. (2566). การพัฒนาชุดกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนากรอบความคิดเติบโตของนักเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดนครนายก. วารสารราชภัฏยะลา, 18(1), 52-60.

คณะทำงานวิชาการสมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. (2562). สมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ประจำปี 2562 นวัตกรรมทางความคิดกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน. กรุงเทพมหานคร: กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

Abernethy, M. A. et al. (2021). Manager growth mindset and resource management practices. Accounting, organizations and society, 91(2021), 101-200.

Corey, G. (2012). Theory and Practice of Group Counseling. (8th Eds.). USA: Books/Cole.

_____. (2016). Theory and Practice of Group Counseling. (9th Eds). Belmont, CA: Brooks/Cole Thomson learning.

Dweck, C. S. (2006). Mindset: The new psychology of success. New York: Random House.

Esparza, J. et al. (2014). Growth Mindset of Gifted Seventh Grade Students in Science. NCSSSMST Journal, 9(8), 6-13.

Mangels, J. A. et al. (2006). Why do beliefs about intelligence influence learning success? Social Cognitive and Affective Neuroscience, 1(2), 75-86.

Mercer, S. & Ryan, S. (2009). A mindset for EFL: Learners' beliefs about the role of natural talent. ELT Journal, 64(4), 436-444.

Pratama, G. A. et al. (2025). Rational emotive behavior counseling as an intervention to strengthen grit, growth mindset, and academic resilience in higher education. Salud, Ciencia y Tecnología, 6(2026), 1-15 https://doi.org/10.56294/saludcyt20262528

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 324-336

บทความวิชาการ

กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ที่สร้างความผูกพันตราสินค้าของผู้บริโภค*

MODERN RETAIL BUSINESS MARKETING COMMUNICATION STRATEGIES FOSTERING CONSUMER BRAND LOYALTY

สมาภรณ์ นวลสุทธิ์, บำรุง ศรีนวลปาน*, ชวัลรัตน์ ศรีนวลปาน
Samaporn Nualsut, Bamrung Srinuanpan*, Chawanrat Srinuanpan
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Faculty of Management Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: bamrung_sri@nstru.ac.th
*Tel: 088-775-3174

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ที่สร้างความผูกพันตราสินค้าของผู้บริโภค มุ่งศึกษาบทบาทของกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในยุคดิจิทัล ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค รูปแบบการแข่งขัน และแนวทางการดำเนินธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่อย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่สามารถสร้างความผูกพันตราสินค้าของผู้บริโภค โดยแบ่งประเด็นการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดดิจิทัลสำหรับธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ 2) กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบดั้งเดิมสำหรับธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ และ 3) แนวโน้มการสื่อสารการตลาดเพื่อสร้างความผูกพันตราสินค้าในอนาคต โดยเน้นการวิเคราะห์การบูรณาการช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โซเชียลมีเดีย และข้อมูลผู้บริโภคเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์และประสบการณ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะบุคคล การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงเอกสารและการสังเคราะห์เมตา (Meta-synthesis) จากงานวิจัยและบทความวิชาการระหว่างปี 2015 - 2025 พบว่า กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสื่อสารคุณค่าแบรนด์ได้อย่างชัดเจน มีความสม่ำเสมอของอัตลักษณ์ แบรนด์ เปิดโอกาสให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วม สามารถสร้างประสบการณ์เชิงบวกที่นำไปสู่ความผูกพัน ทั้งด้านอารมณ์ และพฤติกรรมต่อแบรนด์ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารแบบเฉพาะบุคคลยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างธุรกิจกับผู้บริโภคในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน ตลอดจนช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน สร้างความภักดีต่อแบรนด์ และส่งเสริมการเติบโตของธุรกิจค้าปลีกในระยะยาวภายใต้บริบทเศรษฐกิจดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ: การสื่อสารการตลาด, กลยุทธ์การสื่อสารการตลาด, ความผูกพันตราสินค้า, ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่

Abstract

The academic article “Marketing Communication Strategies of Modern Retail Businesses for Enhancing Consumer Brand Engagement” aims to investigate the role of marketing communication

*Received June 4, 2026; Revised July 7, 2026; Accepted July 28, 2026

strategies within the context of changing business environments in the digital era, which have significantly influenced consumer behavior, competitive patterns, and the operational approaches of modern retail businesses. This study seeks to analyze the key components of marketing communication strategies that can effectively enhance consumer brand engagement. The study is divided into three main areas: 1) Digital marketing communication strategies for modern retail businesses, 2) Traditional marketing communication strategies for modern retail businesses, and 3) Emerging trends in retail marketing communication for strengthening consumer brand engagement. The study emphasizes the analysis of the integration between online and offline communication channels, including the application of digital technologies, social media, and consumer data to create interaction and personalized experiences that respond to individual consumer needs. This research employs a qualitative research methodology through documentary content analysis and meta-synthesis of research studies and academic articles published between 2015-2025. The findings indicate that effective marketing communication strategies must be able to communicate brand value clearly, maintain consistency in brand identity, encourage consumer participation, and create positive experiences that lead to both emotional and behavioral engagement with the brand. Furthermore, the use of digital technologies for personalized communication has become a significant factor in fostering sustainable long-term relationships between businesses and consumers in the digital era. These strategies also contribute to enhancing competitiveness, strengthening brand loyalty, and promoting the long-term growth of retail businesses within the rapidly changing context of the digital economy.

Keywords: Marketing Communication, Communication Strategy, Brand Engagement, Modern Retail Business

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของผู้บริโภค ธุรกิจค้าปลีกต้องเผชิญกับความท้าทายในการสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภคที่หันมาใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลมากขึ้น ซึ่งทำให้การสื่อสารทางการตลาดแบบดั้งเดิมไม่เพียงพออีกต่อไป ธุรกิจค้าปลีกจำเป็นต้องปรับใช้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดสมัยใหม่ที่มีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ (interactivity) และความผูกพัน (engagement) กับผู้บริโภคในทุกช่องทาง (Kotler, P. & Keller, K. L., 2016) โดยข้อมูลจาก Digital 2025 Thailand ระบุว่า ประเทศไทยมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตจำนวน 65.4 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 91.2 ของประชากรทั้งหมด และมีผู้ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์จำนวน 51 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 71 ของประชากร ส่งผลให้พฤติกรรมการค้นหาข้อมูล การเปรียบเทียบสินค้า และการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกัน ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่มีการแข่งขันสูงขึ้นจากการขยายตัวของช่องทางการจำหน่ายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ ทำให้องค์กรจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่สามารถสร้างความแตกต่างและสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหนึ่งในกลยุทธ์หลักที่ได้รับความสนใจ คือ การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (Integrated Marketing Communications: IMC) เป็นกรอบแนวคิดหลักที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความสอดคล้องของสารการตลาดในทุกช่องทาง ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์และประสบการณ์ที่เป็นหนึ่งเดียวให้แก่ผู้บริโภค (Belch, G. E. & Belch, M. A.,

2021) IMC ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มการรับรู้แบรนด์ (brand awareness) แต่ยังส่งเสริมความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างผู้บริโภคและแบรนด์ ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันตราสินค้า (brand engagement)

นอกจากนี้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันตราสินค้าเป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อน ครอบคลุมทั้งมิติทางอารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีต่อแบรนด์ (Hollebeek, L. D., 2011) โดยได้แสดงออกในรูปแบบของการมีส่วนร่วมกับแบรนด์ เช่น การแชร์เนื้อหาของแบรนด์ในสื่อสังคมออนไลน์ การแสดงความคิดเห็น การเข้าร่วมกิจกรรม และการแนะนำแบรนด์ให้กับผู้อื่น ความผูกพันตราสินค้าจึงเป็นมากกว่าความภักดี (loyalty) เพราะมีลักษณะของความเชื่อมโยงที่ลึกซึ้งและต่อเนื่อง (Brodie, R. J. et al., 2013) ในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ การสร้างความผูกพันตราสินค้าจำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ที่มีความหมายกับผู้บริโภค โดยเฉพาะในยุคที่ผู้บริโภคมีอำนาจในการควบคุมข้อมูลและเลือกแบรนด์ตามค่านิยมส่วนบุคคล (Kapferer, J. N., 2012) เครื่องมือทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพในบริบทนี้ ได้แก่ การตลาดเชิงเนื้อหา (content marketing) ที่มุ่งเน้นการให้คุณค่าและความรู้ การใช้ผู้มีอิทธิพล (Influencers) ในการสื่อสารภาพลักษณ์แบรนด์ และการออกแบบประสบการณ์ลูกค้า (Customer Experience Design) ที่สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์และพฤติกรรมเฉพาะบุคคล (Kumar, V. & Reinartz, W., 2016) อีกประเด็นสำคัญ คือ การใช้ข้อมูลและระบบการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Analytics) เพื่อสร้างการสื่อสารแบบเฉพาะเจาะจง (personalized communication) ที่ตอบโจทย์ความต้องการรายบุคคลอย่างแม่นยำ ซึ่งช่วยให้แบรนด์สามารถสร้าง engagement ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นและนำไปสู่การสร้างคุณค่าร่วมระหว่างแบรนด์กับผู้บริโภค (Prahalad, C. K. & Ramaswamy, V., 2004)

การศึกษากลยุทธ์การสื่อสารการตลาดของธุรกิจค้าปลีกในยุคปัจจุบันจึงต้องพิจารณาทั้งในเชิงกลยุทธ์และในเชิงประสบการณ์ผู้บริโภค เพื่อให้สามารถออกแบบแคมเปญการตลาดที่ไม่เพียงแต่เพิ่มยอดขาย ยังสามารถสร้างความผูกพันในระยะยาว ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรมค้าปลีกที่มีพลวัตสูง อย่างไรก็ตาม การทบทวนวรรณกรรมในประเด็นนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริโภคกับแบรนด์ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ความจงรักภักดี (brand loyalty) การมีส่วนร่วมเชิงพฤติกรรม (behavioral engagement) และการสนับสนุนแบรนด์ในเชิงสังคม (social endorsement) (Hollebeek, L. D., 2011)

นอกจากนี้ วรรณกรรมยังกล่าวถึงบทบาทของเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการเปลี่ยนแปลงลักษณะของการสื่อสารทางการตลาด โดยเฉพาะการตลาดเนื้อหา (content marketing), การใช้ผู้มีอิทธิพลออนไลน์ (influencer marketing), การสื่อสารแบบปฏิสัมพันธ์ (interactive marketing) และการออกแบบประสบการณ์เฉพาะบุคคล (personalized experience) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถยกระดับความผูกพันตราสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dessart, L. et al., 2015) ทั้งนี้ ความผูกพันตราสินค้าในวรรณกรรมสมัยใหม่ไม่ได้ถูกนิยามเพียงแค่ความรู้สึกพึงพอใจ แต่ยังครอบคลุมถึงการตอบสนองทางพฤติกรรม และความสัมพันธ์ทางสังคมที่ผู้บริโภคมีต่อแบรนด์ โดย Hollebeek, L. D. เสนอกรอบแนวคิดของ consumer brand engagement ที่ประกอบด้วย สามองค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึก (affection) การกระทำ (activation) และความสนใจเชิงปัญญา (cognitive processing) ซึ่งช่วยให้การวิเคราะห์ความผูกพันแบรนด์มีความครอบคลุมและแม่นยำยิ่งขึ้น (Hollebeek, L. D., 2011) ดังนั้น การทบทวนวรรณกรรมในประเด็น กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดในบริบทค้าปลีกที่สร้างความผูกพันตราสินค้าของผู้บริโภค จึงไม่เพียงแต่เป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่มีอยู่ แต่ยังเป็นการเปิดพื้นที่ในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาแคมเปญหรือกลยุทธ์การตลาดที่ตอบโจทย์พฤติกรรมและความคาดหวังของผู้บริโภคในยุคดิจิทัล อันจะส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจค้าปลีกในระยะยาว

กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดดิจิทัลสำหรับธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่

การตลาดเนื้อหา (Content Marketing) ในยุคดิจิทัลที่ผู้บริโภคมีทางเลือกมากมายและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว การตลาดเนื้อหา (Content Marketing) ได้กลายเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญในการสื่อสารการตลาดของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ โดย Anjorin, K. F. et al. ให้คำนิยามว่า การตลาดเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการสร้างและเผยแพร่เนื้อหาที่มีคุณค่า มีความเกี่ยวข้อง และมีความสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การดึงดูด รักษา และเปลี่ยนผู้บริโภคให้กลายเป็นลูกค้าอย่างยั่งยืน กลยุทธ์นี้มิได้เน้นการนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการโดยตรง แต่เป็นการมุ่งสร้างความสัมพันธ์และความเชื่อมั่นผ่านการให้ข้อมูล ความรู้ ความบันเทิง และประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้บริโภค (Anjorin, K. F. et al., 2024)

จากการศึกษาของ Zhu, Y. พบว่า การตลาดเนื้อหาที่มีคุณภาพสามารถเพิ่มระดับการรับรู้ถึงแบรนด์ เสริมสร้างความน่าเชื่อถือ และส่งเสริมความผูกพันทางอารมณ์และจิตใจกับผู้บริโภค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อลูกค้าได้รับเนื้อหาที่ตอบโจทย์ความต้องการ เช่น คำแนะนำ เทคนิคการใช้งาน หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน พวกเขาจะมีแนวโน้มจดจำแบรนด์ได้ดีขึ้น และเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความภักดีต่อแบรนด์ (Brand Loyalty) (Zhu, Y., 2024)

ทางด้านการศึกษาของ Anjorin, K. F. et al. ได้ชี้ให้เห็นว่าว่า เนื้อหาที่ออกแบบมาอย่างสร้างสรรค์และตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค มีศักยภาพในการสร้างความรู้สึกร่วม (Shared Identity) ซึ่งส่งผลให้ผู้บริโภคมีความรู้สึกว่าแบรนด์เข้าใจตนเอง (Anjorin, K. F. et al., 2024) และมีความใกล้ชิดในระดับปัจเจกบุคคล ตัวอย่างของกลยุทธ์การตลาดเนื้อหาที่ได้รับความนิยมในธุรกิจค้าปลีก ได้แก่ บล็อกให้ความรู้เกี่ยวกับสินค้า บทความให้คำแนะนำ วิดีโอสาธิตการใช้งาน อินโฟกราฟิกสรุปข้อมูลที่ซับซ้อน และกรณีศึกษาความสำเร็จของลูกค้า ทั้งนี้ เนื้อหาที่ผู้บริโภคสามารถมีส่วนร่วมได้ เช่น การจัดกิจกรรมประกวด การโต้ตอบผ่านโซเชียลมีเดีย และการสร้างชุมชนออนไลน์ ล้วนเป็นกลไกสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมเชิงรุก (Active Engagement) ซึ่งนำไปสู่การสร้างความผูกพันที่ลึกซึ้งขึ้นระหว่างผู้บริโภคกับแบรนด์

นอกจากนี้ การตลาดเนื้อหายังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างอัตลักษณ์ตราสินค้า (Brand Identity) และสื่อสารคุณค่าของแบรนด์ (Brand Values) ไปยังกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะในสภาวะแวดล้อมที่ผู้บริโภคมีความตื่นตัวทางสังคมและคาดหวังให้แบรนด์แสดงบทบาทที่มีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม การสื่อสารผ่านเนื้อหาจึงเป็นวิธีการที่ทรงพลังในการสื่อสารความหมายเชิงลึกของแบรนด์ และเชื่อมโยงผู้บริโภคเข้าสู่วิถีคิดและคุณค่าที่แบรนด์ยึดถือ

ดังนั้น การตลาดเนื้อหามิใช่เพียงกลยุทธ์การสื่อสารเชิงข้อมูลเท่านั้น หากแต่เป็นกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้าง ความผูกพันตราสินค้าในระยะยาว โดยผ่านการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง การลงทุนในเนื้อหาที่มีคุณภาพ และการส่งเสริมให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วมกับเนื้อหาอย่างแท้จริง จึงถือเป็นกุญแจสำคัญในการเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในยุคเศรษฐกิจฐานข้อมูลและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การตลาดแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Marketing) การศึกษาว่าด้วยอนาคตของการสื่อสารทางการตลาดดิจิทัลโดย Khairifa, F. ชี้ให้เห็นว่าการตลาดแบบเฉพาะบุคคล(Personalized Marketing) ได้กลายเป็นกลยุทธ์สำคัญที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้ในการสร้างความสัมพันธ์เชิงลึกกับผู้บริโภคในยุคดิจิทัล โดยแนวทางดังกล่าวมุ่งเน้นการปรับแต่งข้อความและข้อเสนอทางการตลาดให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้บริโภคในระดับรายบุคคล (Khairifa, F., 2024) แทนการใช้กลยุทธ์แบบรวมกลุ่ม (Mass Marketing) ที่มองผู้บริโภคเป็นกลุ่มก้อนเดียวกัน กลยุทธ์นี้สะท้อนแนวคิดของการให้คุณค่าเฉพาะบุคคล (Customer-Centric Value Proposition) ซึ่งมุ่งเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพัน และความภักดีต่อแบรนด์ ซึ่ง Khairifa, F. ยังพบอีกว่า ว่าการตลาด

แบบเฉพาะบุคคลมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสบการณ์ที่เป็นส่วนตัวให้แก่ลูกค้า ซึ่งส่งผลให้ระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างแบรนด์กับผู้บริโภคได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของธุรกิจค้าปลีกยุคใหม่ที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันสูงและความคาดหวังของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Khairifa, F., 2024) เช่นเดียวกับ Indrawan, Y. W. ได้นำเสนอข้อค้นพบที่เสริม ข้อมูลพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น ประวัติการซื้อ การเข้าชมเว็บไซต์ การมีส่วนร่วมบนแพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ และการให้ข้อมูลโดยสมัครใจของลูกค้า เป็นแหล่งข้อมูลเชิงลึก (Consumer Insight) ที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อระบุความต้องการ ความสนใจ และพฤติกรรมเฉพาะของแต่ละบุคคลได้อย่างแม่นยำ (Indrawan, Y. W., 2024) ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาใช้ในการปรับแต่งเนื้อหาการสื่อสาร การแนะนำสินค้าอย่างมีเป้าหมาย รวมถึงการมอบข้อเสนอพิเศษที่ตรงกับความต้องการเฉพาะของลูกค้าแต่ละราย ซึ่งส่งผลให้ลูกค้ารับรู้ถึงการดูแลใส่ใจของแบรนด์และเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งการส่งมอบประสบการณ์เฉพาะบุคคลดังกล่าว ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการเสริมสร้างความภักดีของลูกค้าในระยะยาว โดยลูกค้าที่รู้สึกว่าตนได้รับการตอบสนองต่อความต้องการอย่างเหมาะสม มักมีแนวโน้มที่จะกลับมาซื้อซ้ำและแนะนำแบรนด์ต่อไปยังผู้อื่นอย่างสมัครใจ (Customer Advocacy)

ในมุมของเทคโนโลยีสนับสนุน กลยุทธ์การตลาดแบบเฉพาะบุคคลในปัจจุบันได้รับการยกระดับอย่างมีนัยสำคัญจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning: ML) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมหาศาลและระบุรูปแบบพฤติกรรมที่ซับซ้อนของผู้บริโภคแต่ละรายได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ (Khairifa, F., 2024); (Indrawan, Y. W., 2024) เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้ธุรกิจสามารถส่งมอบประสบการณ์ที่ปรับแต่งเฉพาะบุคคลแบบเรียลไทม์ ไม่ว่าจะเป็นการแนะนำสินค้า การปรับแต่งหน้าเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน รวมถึงการนำเสนอโปรโมชั่นเฉพาะบุคคล ซึ่งล้วนมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วม (Engagement Rate) และการสร้างผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีขึ้น

จึงกล่าวได้ว่า การตลาดแบบเฉพาะบุคคลเป็นแนวทางที่ตอบโจทย์ต่อพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ที่ต้องการการสื่อสารแบบมีเป้าหมายและประสบการณ์ที่ตรงกับตนเอง การบูรณาการข้อมูลลูกค้าเข้ากับเทคโนโลยีอัจฉริยะจึงกลายเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันยั่งยืนกับผู้บริโภค และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่องในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบดั้งเดิมสำหรับธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่

การโฆษณา (Advertising) แม้ว่าสื่อดิจิทัลจะมีบทบาทสำคัญในระบบนิเวศการสื่อสารการตลาดยุคใหม่ การโฆษณายังคงเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการสร้างการรับรู้ถึงแบรนด์และกระตุ้นพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภค โดยเฉพาะในบริบทของธุรกิจค้าปลีกที่ต้องการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายหลากหลาย (Olinichenko, K. et al., 2024) ได้ศึกษาแนวโน้มการปรับเปลี่ยนนโยบายการสื่อสารของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ และพบว่า การโฆษณายังคงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นด้านกลยุทธ์การสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นสื่อแบบดั้งเดิมหรือสื่อดิจิทัลก็ตาม

กลยุทธ์การโฆษณาในสื่อแบบดั้งเดิม เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร โทรทัศน์ และวิทยุ ยังคงมีประสิทธิภาพในด้านการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเจาะจง และการสร้างความเชื่อถือผ่านการนำเสนอเนื้อหาที่มั่นคงและเป็นทางการ ซึ่งจากการศึกษาของ Kumar, A. et al. ได้ชี้ให้เห็นว่า การโฆษณาในสื่อสิ่งพิมพ์มีความสามารถในการเจาะกลุ่มเป้าหมายที่มีความสนใจเฉพาะทางหรืออยู่ในพื้นที่เฉพาะ ในขณะที่สื่อโทรทัศน์เหมาะสำหรับการสร้างการรับรู้ในวงกว้าง เนื่องจากสามารถใช้ภาพและเสียงในการสื่อสารอารมณ์และคุณค่าของแบรนด์ได้อย่างมีพลัง สำหรับสื่อวิทยุ แม้จะเป็นสื่อที่ไม่ใช้ภาพ แต่ก็มีจุดแข็งในการเข้าถึงผู้บริโภคที่อยู่ระหว่างการเดินทางหรือทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่นหรือชุมชน (Kumar, A. et al., 2024)

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคที่หันมาใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลมากขึ้น กลยุทธ์ Hybrid Marketing ได้ชี้ให้เห็นว่าเป็นการผสมผสานระหว่างการโฆษณาแบบดั้งเดิมและสื่อดิจิทัล จึงกลายเป็นทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความครอบคลุมของการสื่อสาร เข้าถึงผู้บริโภคหลายกลุ่ม และตอบสนองต่อพฤติกรรมที่หลากหลายของตลาด เช่น ธุรกิจค้าปลีกอาจใช้โฆษณาทางโทรทัศน์เพื่อสร้างการรับรู้ในระดับมหภาค และใช้โฆษณาผ่านโซเชียลมีเดียเพื่อสื่อสารแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Messaging) และสร้างปฏิสัมพันธ์แบบสองทางกับกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ การใช้กลยุทธ์ Hybrid Marketing ยังเอื้อต่อการสร้าง Brand Consistency และ Multichannel Engagement ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาความผูกพันของผู้บริโภคในยุคที่เส้นแบ่งระหว่างโลกออฟไลน์และออนไลน์ลดลง การสื่อสารที่สอดคล้องกันในทุกช่องทางช่วยให้แบรนด์สร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือและสร้างประสบการณ์ที่ราบรื่นให้กับผู้บริโภค ไม่ว่าพวกเขาจะรับสารผ่านช่องทางใด

กล่าวได้ว่า การโฆษณายังคงเป็นกลไกหลักของการสื่อสารการตลาดในธุรกิจค้าปลีก โดยเฉพาะเมื่อผสมผสานเข้ากับกลยุทธ์การตลาดแบบผสมผสานที่เชื่อมโยงระหว่างสื่อแบบดั้งเดิมกับสื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของแต่ละช่องทางจะช่วยให้ธุรกิจค้าปลีกสามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น สร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริโภค และเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและประสบการณ์ของผู้บริโภค

การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion) กลยุทธ์การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion Strategy) ในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Retail Business) มีบทบาทสำคัญไม่เพียงแต่ในการกระตุ้นยอดขายระยะสั้น ยังช่วยสร้างความผูกพันตราสินค้า (Brand Engagement) ในระยะยาว โดยเฉพาะเมื่อมีการวางแผนอย่างเป็นระบบภายใต้กรอบแนวคิดของการตลาดแบบมีส่วนร่วม (Engagement Marketing) และการสร้างประสบการณ์ลูกค้า (Customer Experience Marketing) ซึ่งการส่งเสริมการขายเป็นกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อกระตุ้นการซื้อในระยะสั้น เช่น การลดราคา, การแจกคูปอง, และการจัดกิจกรรมพิเศษ ซึ่งจากการศึกษาของ Utami, H. & Sadeli, A. ได้ชี้ให้เห็นว่ากลยุทธ์การส่งเสริมการขาย มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มยอดขายในระยะเวลาที่กำหนด ดึงดูดลูกค้าใหม่ และสร้างความตื่นเต้นให้กับแบรนด์ การส่งเสริมการขายสามารถใช้ได้กับสินค้าหรือบริการที่หลากหลายและสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Utami, H. & Sadeli, A., 2014)

ทางด้าน Kumar, V. & Reinartz, W. ได้พบว่า การลดราคา เป็นกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อลดราคาสินค้าหรือบริการในช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งช่วยกระตุ้นให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการนั้น การแจกคูปอง เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการแจกคูปองส่วนลดให้กับลูกค้า (Kumar, V. & Reinartz, W., 2016) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการซื้อสินค้าหรือบริการในครั้งต่อไป การจัดกิจกรรมพิเศษ (Special Event) เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจเพื่อดึงดูดลูกค้า เช่น การเปิดตัวสินค้าใหม่ การจัดแสดงสินค้า และการจัดกิจกรรมบันเทิง การส่งเสริมการขายช่วยเพิ่มยอดขายในระยะสั้น ดึงดูดลูกค้าใหม่ที่อาจไม่เคยซื้อสินค้าหรือบริการของแบรนด์มาก่อน สร้างความตื่นเต้นให้กับแบรนด์โดยการสร้างความรู้สึกว่ามีข้อเสนอพิเศษที่น่าสนใจ อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมการขายต้องมีการวางแผนและการดำเนินการอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและไม่ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ ธุรกิจค้าปลีกต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม และประเมินผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอ

การตลาด ณ จุดขาย (Point-of-Sale Marketing) การตลาด ณ จุดขาย (Point-of-Sale Marketing) ได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภคในบริบทของร้านค้า โดยเน้นการใช้สื่อและองค์ประกอบในพื้นที่ขายเพื่อกระตุ้นความสนใจและส่งเสริมการตัดสินใจซื้อในทันที การศึกษาของ Kataev, A. ชี้ให้เห็นว่า จุดมุ่งหมายหลักของกลยุทธ์นี้ คือ การสร้างประสบการณ์ที่น่าจดจำให้กับผู้บริโภค ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการตลาดเชิงประสบการณ์ (Experiential Marketing) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคผ่านประสาทสัมผัสต่าง ๆ (Kataev, A., 2016)

ในเชิงปฏิบัติ กลยุทธ์การตลาด ณ จุดขายมักถูกดำเนินการผ่านองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การจัดแสดงสินค้า (Product Display) ป้ายโฆษณา (Signage) รวมถึงการใช้เสียงเพลงและกลิ่น (Music and Scent) แต่ละองค์ประกอบมีบทบาทเฉพาะในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการซื้อ การจัดแสดงสินค้าที่โดดเด่นและเข้าถึงง่ายสามารถเพิ่มระดับความสนใจของผู้บริโภคและนำไปสู่การตัดสินใจซื้อที่รวดเร็วขึ้น ในขณะที่ป้ายโฆษณาที่มีข้อความและภาพที่โดดเด่นจะทำหน้าที่สื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งช่วยสร้างการจดจำแบรนด์ (Brand Recall)

นอกจากนี้ การใช้เสียงเพลงและกลิ่นในร้านค้ายังเป็นเทคนิคที่มีผลต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้บริโภค ซึ่งมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการซื้อ ซึ่งการศึกษาของ Deb, P. A. & Maity, P. S. ที่พบว่า การสร้างบรรยากาศที่น่ารื่นรมย์ผ่านองค์ประกอบดังกล่าวช่วยเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าและกระตุ้นให้เกิดการซื้อซ้ำ (Repeat Purchase) (Deb, P. A. & Maity, P. S., 2024) ทั้งนี้ การใช้กลยุทธ์เหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดโดยรวมของแบรนด์ เพื่อให้สามารถสื่อสารภาพลักษณ์และคุณค่าของแบรนด์ได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (Kataev, A. 2016)

กล่าวโดยสรุป การตลาด ณ จุดขายไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นยอดขายในระยะสั้นเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้บริโภค ผ่านการออกแบบประสบการณ์ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของแบรนด์ และสามารถสะท้อนถึงคุณค่าที่แบรนด์ต้องการสื่อสารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แนวโน้มในการสื่อสารการตลาดธุรกิจค้าปลีกสร้างความผูกพันตราสินค้าของผู้บริโภค

ในบริบทของการตลาดยุคดิจิทัล ธุรกิจค้าปลีกกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ทั้งจากพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ความท้าทายทางการแข่งขัน และประเด็นด้านความปลอดภัยของข้อมูล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การสื่อสารการตลาด ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริโภคกับแบรนด์อย่างมีนัยสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค (Changing Consumer Behavior) พฤติกรรมของผู้บริโภคในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัล สื่อสังคมออนไลน์ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ-สังคม การศึกษาของ Olinichenko, K. et al. ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริโภคยุคใหม่มีความคาดหวังต่อประสบการณ์ที่ “เฉพาะบุคคล” (personalized) และไร้รอยต่อ (seamless) ข้ามช่องทาง (omnichannel) ไม่ว่าจะเป็นออนไลน์หรือออฟไลน์ (Olinichenko, K. et al., 2024) ส่งผลให้ธุรกิจค้าปลีกต้องปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้สามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้บริโภคในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างแม่นยำ (Indrawan, Y. W., 2024)

การปรับตัวในลักษณะนี้ต้องอาศัยการใช้ข้อมูลเชิงลึก (consumer insight) ที่ได้จากการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งช่วยให้ธุรกิจสามารถออกแบบเนื้อหาและประสบการณ์การสื่อสารที่มีความเฉพาะเจาะจงและตรงกับความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย การศึกษาของ Gudz, I. ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์และระบบวิเคราะห์ข้อมูล ในการสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคแบบเฉพาะบุคคล ตลอดจนการบริการลูกค้าที่ตอบโจทย์ในระดับบุคคล ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความผูกพันในระยะยาว (Gudz, I., 2025)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จากการศึกษาการใช้ Artificial Intelligence (AI) และ Machine Learning ของ Khairifa, F. พบว่า AI และ Machine Learning จะมีบทบาทสำคัญในการปรับแต่งประสบการณ์ลูกค้า โดย AI ช่วยปรับแต่งประสบการณ์ให้ตรงกับความต้องการ Artificial Intelligence (AI) และ Machine Learning จะมีบทบาทสำคัญในการปรับแต่งประสบการณ์ลูกค้าให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล (Khairifa, F., 2024) ซึ่งสอดรับกับการศึกษาของ Kusumastuti, A. et al. ที่พบว่า AR และ VR สร้างความน่าสนใจและความตื่นเต้น Augmented Reality (AR) และ Virtual Reality (VR) จะสร้างประสบการณ์ที่น่าสนใจและโต้ตอบได้มากขึ้นให้กับลูกค้า (Kusumastuti, A. et al., 2025)

ทางด้าน Huang, M. H. & Rust, R. T. ได้ชี้ให้เห็นว่า การใช้ Chatbot ในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่เพื่อให้บริการลูกค้าตลอด 24 ชั่วโมง เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่จะช่วยเพิ่มความสะดวกสบาย และประสิทธิภาพในการให้บริการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิผล ด้วยเทคโนโลยีที่สามารถทำงานได้ตลอดเวลาโดยไม่มีการหยุดพัก ธุรกิจค้าปลีกสามารถให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องในทุกช่วงเวลา ซึ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่คาดหวังการบริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Huang, M. H. & Rust, R. T., 2021)

การแข่งขันที่รุนแรงในตลาดค้าปลีก (Intense Competition) ในภาวะที่ตลาดค้าปลีกมีการแข่งขันที่ทวีความรุนแรง โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ที่มีการเสนอสินค้าหรือบริการที่คล้ายคลึงกัน จากการศึกษาของ Kusumastuti, A. et al. ได้พบว่า ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่จำเป็นต้องสร้างความแตกต่างผ่านกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่มีความสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความโดดเด่นและสร้างการจดจำแบรนด์ในใจผู้บริโภค การสื่อสารที่มีคุณภาพจะไม่เพียงแต่ส่งเสริมยอดขายเท่านั้น แต่ยังเป็นช่องทางในการสร้างอารมณ์ร่วมกับแบรนด์ (brand resonance) (Kusumastuti, A. et al., 2025) ซึ่งถือเป็นรากฐานของความผูกพันตราสินค้าซึ่ง Sharma, A. ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเฝ้าติดตามและวิเคราะห์คู่แข่ง เพื่อเรียนรู้แนวโน้ม ความสำเร็จ หรือความผิดพลาดของผู้เล่นในตลาด การเรียนรู้เชิงกลยุทธ์เหล่านี้สามารถที่จะนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การสร้างแบรนด์และประสบการณ์ที่แตกต่างถือเป็นตัวแปรสำคัญในการครองใจผู้บริโภค (Sharma, A., 2024)

ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy) และความปลอดภัย (Security) ในยุคที่ข้อมูลส่วนบุคคลกลายเป็นทรัพยากรหลักในการออกแบบการสื่อสารแบบเฉพาะบุคคล ความไว้วางใจของผู้บริโภคจึงได้กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ธุรกิจค้าปลีกไม่อาจละเลย จากการศึกษาของ Khairifa, F. ได้พบว่า ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและความปลอดภัยเป็นประเด็นสำคัญในการสื่อสารการตลาดดิจิทัล เนื่องจากผู้บริโภคมีความกังวลเกี่ยวกับการถูกละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลและการถูกโจรกรรมข้อมูล ธุรกิจค้าปลีกต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวของข้อมูล เช่น GDPR และ CCPA, และสร้างความไว้วางใจให้กับลูกค้าโดยการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าอย่างเข้มงวด การใช้ข้อมูลลูกค้าอย่างโปร่งใสและมีความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และการให้ลูกค้ามีสิทธิ์ในการควบคุมข้อมูลของตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความภักดี (Khairifa, F., 2024) สอดรับกับการศึกษาของ Sivapathi, N. & Kavitha, D. S. พบว่า การใช้เทคโนโลยีความปลอดภัยที่ทันสมัย เช่น การเข้ารหัสข้อมูล การตรวจสอบความปลอดภัยแบบเรียลไทม์ และการอบรมพนักงานเกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจแก่ผู้บริโภค ทั้งนี้ การสื่อสารอย่างโปร่งใสเกี่ยวกับการจัดการข้อมูล และการให้สิทธิ์แก่ผู้บริโภคในการควบคุมข้อมูลของตนเองเป็นกลยุทธ์ที่สนับสนุนความภักดีและความผูกพันต่อแบรนด์ในระยะยาว (Sivapathi, N. & Kavitha, D. S., 2025)

จึงกล่าวได้ว่า ในยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ข้อมูล และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นในการสื่อสารการตลาด โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ “การสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริโภคกับแบรนด์” ให้ลึกซึ้งและยั่งยืน ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในด้านนี้มีอยู่สามประการหลัก ได้แก่ พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป การแข่งขันที่รุนแรง และความกังวลด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ล้วนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของการสื่อสารการตลาดยุคใหม่ ซึ่งแนวโน้มการสื่อสารการตลาดของธุรกิจค้าปลีกในยุคดิจิทัลมุ่งสู่ความเป็น การสื่อสารการตลาดแบบเฉพาะบุคคล การสื่อสารการตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยประสบการณ์ การสื่อสารการตลาดที่ปลอดภัยและมีจริยธรรม ซึ่งไม่เพียงแต่ตอบสนองพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป แต่ยังสร้างความผูกพันระหว่างแบรนด์กับผู้บริโภคในเชิงลึกและยั่งยืน ธุรกิจค้าปลีกที่สามารถผสมผสานสามองค์ประกอบนี้เข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ จะมีศักยภาพในการสร้างความผูกพันตราสินค้าที่มั่นคงในระยะยาว ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคดิจิทัล

กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ที่สร้างความผูกพันตราสินค้าของผู้บริโภค

ภายใต้บริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลและการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงในอุตสาหกรรมค้าปลีก การสื่อสารการตลาดได้เปลี่ยนบทบาทจากการมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลสินค้าและบริการไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างแบรนด์กับผู้บริโภคมากขึ้น ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่จึงต้องพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่สามารถสร้างคุณค่า ประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความผูกพันตราสินค้า ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความภักดี การซื้อซ้ำ และการสนับสนุนแบรนด์ในระยะยาว

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญของกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันตราสินค้าของผู้บริโภคได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันตราสินค้า

กลยุทธ์การสื่อสารการตลาด	วัตถุประสงค์หลัก	เครื่องมือ/วิธีการสำคัญ	ผลต่อความผูกพันตราสินค้า
การตลาดเนื้อหา (Content Marketing)	สร้างคุณค่า ความรู้ และความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้บริโภค	บทความ บล็อก วิดีโอ อินโฟกราฟิก สื่อสังคมออนไลน์ และชุมชนออนไลน์	เพิ่มการรับรู้แบรนด์ สร้างความไว้วางใจ ความผูกพันทางอารมณ์ และความภักดีต่อแบรนด์
การตลาดแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Marketing)	ตอบสนองความต้องการเฉพาะของลูกค้าแต่ละราย	การวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้า AI ระบบแนะนำสินค้า ข้อเสนอเฉพาะบุคคล และการสื่อสารแบบเจาะจง	เพิ่มความพึงพอใจ ความรู้สึกได้รับการดูแล และความสัมพันธ์ระยะยาวกับแบรนด์
การโฆษณา (Advertising)	สร้างการรับรู้และตอกย้ำภาพลักษณ์ของ แบรนด์	โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร สื่อดิจิทัล และโฆษณาผ่านสื่อสังคมออนไลน์	เพิ่มการจดจำแบรนด์ สร้างความน่าเชื่อถือ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้บริโภค
การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion)	กระตุ้นการตัดสินใจซื้อและเพิ่มยอดขาย	การลดราคา คูปอง สะสมแต้ม ของแถม กิจกรรมพิเศษ และโปรแกรมสมาชิก	สร้างประสบการณ์เชิงบวก เพิ่มการซื้อซ้ำ และเสริมสร้างความผูกพันต่อแบรนด์
การตลาด ณ จุดขาย (Point-of-Sale Marketing)	กระตุ้นการซื้อ ณ จุดตัดสินใจ	การจัดแสดงสินค้า ป้าย ประชาสัมพันธ์ ดิจิทัลไซเนจ การใช้แสง สี เสียง และกลิ่นภายในร้าน	สร้างประสบการณ์ที่น่าประทับใจ เพิ่มความพึงพอใจ และสร้างการจดจำแบรนด์
การตลาดผ่านผู้ทรงอิทธิพลทางสังคม (Influencer Marketing)	เพิ่มความน่าเชื่อถือและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	การรีวิวสินค้า การถ่ายทอดสด การสร้างเนื้อหาร่วมกับผู้ติดตาม และการใช้ KOLs/Influencers	สร้างความไว้วางใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และเสริมสร้างความผูกพันทางอารมณ์กับแบรนด์
การสื่อสารการตลาดแบบออมนิแชนแนล (Omnichannel Marketing)	สร้างประสบการณ์ที่เชื่อมโยงทุกช่องทาง	การบูรณาการร้านค้า เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน สื่อสังคมออนไลน์ และระบบสมาชิก	สร้างประสบการณ์ไร้รอยต่อ เพิ่มความสะดวก ความพึงพอใจ และความภักดีต่อแบรนด์
การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (Integrated Marketing Communications: IMC)	สร้างความสอดคล้องของสารและอัตลักษณ์แบรนด์	การบูรณาการสื่อออนไลน์และออฟไลน์ให้สื่อสารในทิศทางเดียวกัน	เพิ่มความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความผูกพันต่อแบรนด์ในระยะยาว

ตารางที่ 1 กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันตราสินค้า (ต่อ)

กลยุทธ์การสื่อสารการตลาด	วัตถุประสงค์หลัก	เครื่องมือ/วิธีการสำคัญ	ผลต่อความผูกพันตราสินค้า
การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI-Driven Communication)	พัฒนาประสบการณ์ลูกค้าและการสื่อสารแบบเรียลไทม์	AI, Chatbot, Machine Learning, Customer Analytics และ Marketing Automation	เพิ่มความสะดวก ความรวดเร็ว และสร้างความสัมพันธ์เฉพาะบุคคลกับผู้บริโภค

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความผูกพันตราสินค้าของผู้บริโภคไม่ได้อาศัยเครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งเพียงลำพัง เกิดจากการบูรณาการระหว่างการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้บริโภค การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสบการณ์เฉพาะบุคคล โดยกลยุทธ์ดังกล่าวมีส่วนช่วยสร้างความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างผู้บริโภคกับแบรนด์ อันนำไปสู่ความภักดีและการสนับสนุนแบรนด์

อย่างไรก็ตาม Belch, G. E. & Belch, M. A. ได้อธิบายว่า การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (Integrated Marketing Communications: IMC) เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความสอดคล้องของสารทางการตลาดผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริโภคได้รับประสบการณ์ที่เป็นเอกภาพและเกิดการรับรู้ภาพลักษณ์ของแบรนด์อย่างชัดเจน การสื่อสารที่มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันในทุกช่องทางจะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริโภคกับแบรนด์ (Belch, G. E. & Belch, M. A., 2021) ทางด้าน Hollebeek, L. D. ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันตราสินค้าเป็นผลลัพธ์ของการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคในสามมิติ ได้แก่ มิติด้านการรับรู้และความคิด (Cognitive Processing) มิติด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affection) และมิติด้านพฤติกรรม (Activation) โดยผู้บริโภคที่มีความผูกพันต่อตราสินค้าในระดับสูงจะมีแนวโน้มติดตามข่าวสารของแบรนด์ มีปฏิสัมพันธ์กับแบรนด์อย่างสม่ำเสมอ และพร้อมสนับสนุนหรือแนะนำแบรนด์ให้แก่ผู้อื่น ซึ่งถือเป็นความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งมากกว่าความภักดีต่อแบรนด์ในรูปแบบดั้งเดิม (Hollebeek, L. D., 2011)

นอกจากนี้ Brodie, R. J. et al. ยังอธิบายว่า ความผูกพันตราสินค้าเกิดขึ้นจากกระบวนการสร้างคุณค่าร่วมระหว่างผู้บริโภคกับแบรนด์ ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของแบรนด์ ทั้งในโลกออนไลน์และออฟไลน์ การเปิดโอกาสให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วมในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นหรือแบ่งปันประสบการณ์การใช้สินค้าและบริการ จะช่วยให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของแบรนด์และนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว (Brodie, R. J. et al., 2013)

สำหรับธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ การสร้างความผูกพันตราสินค้าไม่สามารถอาศัยการโฆษณาหรือการส่งเสริมการขายเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องบูรณาการเครื่องมือการสื่อสารการตลาดที่หลากหลายเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการตลาดเนื้อหา (Content Marketing) ที่มุ่งสร้างคุณค่าและองค์ความรู้แก่ผู้บริโภค การตลาดแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Marketing) ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะรายบุคคล การตลาดผ่านผู้ทรงอิทธิพลทางสังคม (Influencer Marketing) ที่ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของแบรนด์ การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion) ที่สร้างแรงจูงใจในการซื้อ รวมถึงการตลาด ณ จุดขาย (Point-of-Sale Marketing) ที่ช่วยสร้างประสบการณ์และกระตุ้นการตัดสินใจซื้อ ณ สถานที่จำหน่ายซึ่ง Khairifa, F. ได้ชี้ให้เห็นว่า เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์บทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของการสื่อสารการตลาด โดยช่วยให้ธุรกิจสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้บริโภคและนำเสนอเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าแต่ละรายได้อย่างแม่นยำ (Khairifa, F., 2024)

ขณะที่ Indrawan, Y. W. พบว่า การสื่อสารการตลาดแบบไร้รอยต่อ (Omnichannel Marketing) ช่วยให้ผู้บริโภคได้รับประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างไร้รอยต่อระหว่างช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจ ความไว้วางใจ และความผูกพันต่อแบรนด์ในระยะยาว (Indrawan, Y. W., 2024)

ดังนั้น กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นการสร้างคุณค่า การมีส่วนร่วม และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้บริโภคผ่านการบูรณาการเครื่องมือการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อตราสินค้า อันจะนำไปสู่ความภักดี การซื้อซ้ำ และการสนับสนุนแบรนด์ในระยะยาว ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและความยั่งยืนของธุรกิจค้าปลีกในยุคดิจิทัล

สรุป

ในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ได้พัฒนาไปสู่รูปแบบที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลและโซเชียลมีเดียเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงแบรนด์กับผู้บริโภคอย่างใกล้ชิดและเป็นส่วนตัว งานศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของการเปลี่ยนผ่านจากการสื่อสารแบบเดิมไปสู่การสื่อสารแบบผสมผสาน (Integrated Digital Communication) ที่เน้นความทันสมัย ความเชื่อมโยงทางอารมณ์ และการตอบสนองที่รวดเร็วต่อความต้องการของผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ผ่านมา พบว่า ยังมีช่องว่างสำคัญหลายประการ ทั้งในเชิงทฤษฎี บริบท และระเบียบวิธีวิจัย โดยเฉพาะการขาดแคลนโมเดลแนวคิดที่บูรณาการองค์ประกอบของกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดดิจิทัลในเชิงลึก การวิเคราะห์ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และการศึกษาภายใต้บริบทของธุรกิจค้าปลีกในระดับท้องถิ่น โดยในเชิงทฤษฎี (Theoretical Implications) ควรพัฒนา กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Conceptual Model) ที่รวมปัจจัยจากด้านเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภค กลยุทธ์การสื่อสาร และความผูกพันแบรนด์ เพื่ออธิบายกลไกการสื่อสารการตลาดดิจิทัลในบริบทค้าปลีกสมัยใหม่ และส่งเสริมการศึกษาทฤษฎี Brand Engagement, Customer Journey และ Omnichannel Marketing ในบริบทของตลาดไทย เพื่อเพิ่มความลึกซึ้งในการเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภค สำหรับกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันตราสินค้าของผู้บริโภค ประกอบด้วย การตลาดเนื้อหา (Content Marketing) การตลาดแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Marketing) การโฆษณา (Advertising) การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion) การตลาด ณ จุดขาย (Point-of-Sale Marketing) การตลาดผ่านผู้ทรงอิทธิพลทางสังคม (Influencer Marketing) การสื่อสารการตลาดแบบออมนิแชนแนล (Omnichannel Marketing) และการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (Integrated Marketing Communications: IMC) โดยกลยุทธ์ดังกล่าวมีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างคุณค่า ประสบการณ์ที่ดี และการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อแบรนด์ ทางด้านระเบียบวิธีวิจัย ควรดำเนินการวิจัยเชิงประจักษ์ที่ใช้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (Mixed Methods) เพื่อศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์การสื่อสารดิจิทัลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างครอบคลุม และส่งเสริมการใช้ Big Data, Social Listening, หรือ Customer Analytics ในการศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคในโลกดิจิทัล เพื่อตอบโจทย์การออกแบบกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Strategy) นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่และ SMEs หรือธุรกิจค้าปลีกท้องถิ่น เพื่อระบุลักษณะเฉพาะของการใช้กลยุทธ์สื่อสารดิจิทัลในแต่ละกลุ่ม รวมไปถึงการศึกษากรณี (Case Study) ของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่การตลาดดิจิทัล เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงลึกที่สามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้จริง สำหรับการวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันแบรนด์ (Brand Engagement) กับการตัดสินใจซื้อในบริบทของการตลาดผ่านโซเชียลมีเดีย รวมถึงพัฒนาและทดสอบ โมเดลกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่เน้นความเป็นส่วนตัว (Personalized Digital Communication Strategy) เพื่อวัดผลลัพธ์ด้านความภักดีในแบรนด์ (Brand Loyalty)

เอกสารอ้างอิง

Anjorin, K. F. et al. (2024). The influence of social media marketing on consumer behavior in the retail industry: a comprehensive review. International Journal of Management & Entrepreneurship Research, 6(5), 1547-1580.

Belch, G. E. & Belch, M. A. (2021). Advertising and promotion: An integrated marketing communications perspective. (12th ed.). Ohio: McGraw-Hill Education.

Brodie, R. J. et al. (2013). Customer engagement in a virtual brand community: An exploratory analysis. Journal of Business Research, 66(1), 105-114.

Deb, P. A. & Maity, P. S. (2024). Unveiling the senses: a bibliometrics analysis on the role of sensory marketing in impacting consumer behaviour. International Journal of Scientific Research in Engineering and Management, 9(5), 1-16. https://doi.org/10.55041/ijsrem27909

Dessart, L. et al. (2015). Consumer engagement in online brand communities: A social exchange theory perspective. Journal of Product & Brand Management, 24(1), 28-42. https://doi.org/10.1108/JPBM-06-2014-0635

Gudz, I. (2025). Information support for strategic management of online retail business. Scientific View: Economics and Management, 1(89), 80-85.

Hollebeek, L. D. (2011). Exploring customer brand engagement: Definition and themes. Journal of Strategic Marketing, 19(7), 555-573. https://doi.org/10.1080/0965254X.2011.599493

Huang, M. H. & Rust, R. T. (2021). A strategic framework for artificial intelligence in marketing. Journal of the Academy of Marketing Science, 49(1), 30-50.

Indrawan, Y. W. (2024). Omnichannel marketing strategy to enhance customer satisfaction and loyalty in the modern retail industry. Journal of Social Science, 1(6), 482-494. https://doi.org/10.59613/ztvgy652

Kapferer, J. N. (2012). The new strategic brand management: Advanced insights and strategic thinking. (5th ed.). London: Kogan Page.

Kataev, A. (2016). Relevance of Communications at Sale Points in the Modern Concept of Merchandising. Path of Science: International Electronic Scientific Journal, 2(8), 307-313. https://doi.org/10.22178/POS.13-5

Khairifa, F. (2024). The future of digital marketing communication: Strategies for engaging the modern consumer. Journal of Communication and Social Science, 1(3), 1-10.

Kotler, P. & Keller, K. L. (2016). Marketing Management. (15th ed.). London: Pearson Education.

Kumar, A. et al. (2024). Best practices in hybrid marketing: integrating traditional and digital strategies for maximum impact. ShodhKosh Journal of Visual and Performing Arts, 5(4), 585-588.

Kumar, V. & Reinartz, W. (2016). Creating Enduring Customer Value. Journal of Marketing, 80(6), 36-68. https://doi.org/10.1509/jm.15.0414

Kusumastuti, A. et al. (2025). Tinjauan literatur: peran brand image dalam membangun loyalitas pelanggan dan pengaruhnya dalam sektor ritel. Indonesian Journal for the Economics, Management and Technology, 9(2), 694-699.

Olinichenko, K. et al. (2024). Transformation of communication policy to ensure resilience of retail trade enterprises. Business Inform, 2, 338-345. https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-2-338-345

Prahalad, C. K. & Ramaswamy, V. (2004). Co-creation experiences: The next practice in value creation. Journal of Interactive Marketing, 18(3), 5-14.

Sharma, A. (2024). Artificial Intelligence in Healthcare. Journal of Computer and Communications, 12 (12), 1-25.

Sivapathi, N. & Kavitha, D. S. (2025). The impact of online reputation management on brand image in the retail industry. International Conference on Artificial Intelligence in Commerce and Management, 1(2), 1-9.

Utami, H. & Sadeli, A. (2014). Marketing communication innovation of fresh fruit and vegetables (FFV) modern retail local supplier: Competitiveness of small holder to enter modern retail. Sosiohumaniora, 16(3), 282-288.

Zhu, Y. (2024). Leveraging social media marketing: a case study of starbucks digital success. Advances in Economics, Management and Political Sciences, 102,185-189. https://doi.org/10.54254/2754-1169/102/2024ed0108

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569) : Vol.13 No.8 (August 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 337-347

บทความวิจัย

กลยุทธ์การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้*

DEVELOPING CULTURAL INTELLIGENCE AND WORK READINESS IN A MULTICULTURAL SOCIETY: STRATEGIES FOR MUSLIM STUDENTS IN SOUTHERN THAILAND UNIVERSITIES

ศิวพร ถาวรวงศา, เจษฎา นกน้อย*
Siwaporn Thawornwongsa, 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: 089-211-7458

บทคัดย่อ

วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรมปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ และ 3) วิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาชาวไทยมุสลิมระดับปริญญาตรี จำนวน 400 คน คัดเลือกด้วยการสุ่มหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า นักศึกษามีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม ความพร้อมในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.57) การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม (β = .381) ปัจจัยภายใน (β = .248) และปัจจัยภายนอก (β = .219) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพร้อมในการทำงาน และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมในการทำงานได้ร้อยละ 62.70 (R^2 = .627) โดยความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด การสังเคราะห์กลยุทธ์ใช้ผลวิเคราะห์เชิงสถิติร่วมกับการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix นำไปสู่แนวทางการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ด้านพหุวัฒนธรรม 2) การส่งเสริมประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม 3) การพัฒนาทักษะการสื่อสารและ Soft Skills 4) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความหลากหลาย และ 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อยกระดับศักยภาพของนักศึกษามุสลิมและเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความฉลาดทางวัฒนธรรม, กลยุทธ์การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม, ความพร้อมในการทำงาน, การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม, นักศึกษามุสลิมภาคใต้

*Received June 5, 2026; Revised July 10, 2026; Accepted July 29, 2026

Abstract

This study aimed to: 1) Examine the levels of cultural intelligence and work readiness in a multicultural society among Muslim students in universities in Southern Thailand; 2) Analyze the effects of cultural intelligence, internal factors, and external factors on the work readiness of Muslim students in a multicultural society; and 3) Develop strategies for enhancing cultural intelligence to prepare Muslim students for employment in a multicultural society. A quantitative research approach was employed. The sample consisted of 400 Thai Muslim undergraduate students selected through multistage sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed by descriptive statistics and multiple regression analysis. The findings revealed that the levels of cultural intelligence, work readiness, internal factors, and external factors were all high ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.57). The results of the multiple regression analysis indicated that cultural intelligence (β = .381), internal factors (β = .248), and external factors (β = .219) had significant positive effects on work readiness. Together, these variables explained 62.70% of the variance in work readiness (R^2 = .627), with cultural intelligence emerging as the strongest predictor. The strategic synthesis was developed by integrating the statistical findings with SWOT and TOWS matrix analyses. The results proposed five strategic approaches: 1) Developing multicultural curricula and learning programs; 2) Promoting cross-cultural experiences; 3) Enhancing communication and soft skills; 4) Creating inclusive learning environments that foster cultural diversity; and 5) Strengthening collaborative networks among universities, local communities, and workplaces. These strategies are expected to enhance the potential of Muslim students and effectively prepare them for employment in multicultural workplaces.

Keywords: Cultural Intelligence, Work Readiness, Multicultural Society, Muslim Students, Southern Thailand Universities

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ส่งผลให้สังคมและตลาดแรงงานมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องการบุคลากรที่สามารถทำงานร่วมกับผู้คนที่มีความแตกต่างด้านภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ “ความฉลาดทางวัฒนธรรม” ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมรรถนะสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน โดยเป็นความสามารถในการเข้าใจ ปรับตัว และแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมในบริบทที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Earley, P. C. & Ang, S., 2003); (Ang, S. et al., 2007) ทั้งนี้ ความฉลาดทางวัฒนธรรมยังได้รับการยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และความสำเร็จในการทำงานในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Lee, L.-Y. & Sukoco, B. M., 2010); (Ott, D. L. & Michailova, S., 2021)

มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยซึ่งมีความหลากหลายทางศาสนา ภาษา และชาติพันธุ์ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบัณฑิตให้มีศักยภาพในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม นายจ้างทั่วโลกให้ความสำคัญกับทักษะด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การปรับตัว และการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น (World Economic Forum, 2025) นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของบัณฑิตกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Skill Mismatch)

ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการจ้างงาน โดยเฉพาะทักษะด้าน Soft Skills และการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ความท้าทายดังกล่าวมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเมื่อสำเร็จการศึกษา นักศึกษาจำนวนหนึ่งต้องเข้าสู่การทำงานในองค์กรที่มีบุคลากรต่างศาสนา ต่างภาษา และต่างวัฒนธรรม จึงอาจเผชิญข้อจำกัดด้านการสื่อสาร การปรับตัวต่อวัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน หากขาดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เพียงพอ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน (OECD, 2023) แม้ว่าจะยังไม่มีสถิติที่รายงานโดยตรงเกี่ยวกับการปรับตัวของนักศึกษามุสลิมในภาคใต้ แต่บริบทของพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรมสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านนี้อย่างชัดเจน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก อาทิ อัตลักษณ์ทางศาสนา ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และสภาพแวดล้อมทางสังคม ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงาน โดยปัจจัยดังกล่าวช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ การปรับตัว และความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Berry, J. W., 1997) ขณะเดียวกัน งานวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรม การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือประชากรทั่วไป (Ott, D. L. & Michailova, S., 2021) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ยังพบช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและการสังเคราะห์กลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบริบทเฉพาะทั้งด้านศาสนา วัฒนธรรม และสังคม ส่งผลให้ยังขาดองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาและกำหนดกลยุทธ์การผลิตบัณฑิตให้มีความพร้อมต่อการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากจะช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ด้านการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิม เป็นข้อมูลสำหรับมหาวิทยาลัยในการออกแบบหลักสูตร กิจกรรมพัฒนานักศึกษา และความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อเตรียมความพร้อมของบัณฑิตให้สามารถทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพบัณฑิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกำลังคนไทยในอนาคต ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม ความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ เพื่อนำผลการศึกษามาสังเคราะห์เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมพหุวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรม ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้
3. เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยกำหนดขั้นตอนการวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุมการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร นักศึกษามุสลิมระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง พัทลุง สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยเป็นมหาวิทยาลัยทั้งรัฐ จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา และมหาวิทยาลัยฟาฏอนี โดยอ้างอิงจากข้อมูลสถิตินักศึกษาปัจจุบัน ปีการศึกษา 2568 พบว่า มีจำนวนนักศึกษารวมทั้งสิ้น 110,200 คน (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 399 คน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอน โดยแบ่งประชากรตามมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กำหนดจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของนักศึกษาแต่ละมหาวิทยาลัย และคัดเลือกแบบเจาะจง เฉพาะนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การวิจัย ได้แก่ 1) เป็นนักศึกษาชาวไทยมุสลิม 2) กำลังศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาด้านบริหารธุรกิจ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง 3) เคยเรียนหรือทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลต่างวัฒนธรรม และ 4) ยินยอมเข้าร่วมวิจัย ส่วนเกณฑ์คัดออก คือ 1) แบบสอบถามตอบไม่ครบเกิน 10% 2) พบการตอบซ้ำ และ 3) ตอบผิดเงื่อนไขคุณสมบัติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ 2) ความฉลาดทางวัฒนธรรม จำนวน 4 ข้อ 3) ความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม จำนวน 5 ข้อ 4) ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ และ 5) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อกความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ โดยข้อคำถามในตอนที่ 2 - 5 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด (Likert, R., 1932)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัว จากนั้นผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความชัดเจนของภาษา ความเหมาะสมกับบริบท และสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ หลังจากสร้างแบบสอบถามฉบับร่างแล้ว ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ยอมรับที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K., 1977) ผลการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถาม

ทั้งหมดมีค่า IOC มากกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้ ภายหลังการปรับปรุงแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มนักศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวนประมาณ 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ตัวแปรด้านความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และตัวแปรด้านปัจจัยภายใน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 และปัจจัยภายนอก มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ เนื่องจากมีค่าที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 0.70 (Nunnally, J. C., 1978)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ความฉลาดทางวัฒนธรรม ความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวไทยมุสลิม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรม ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ และ 3) เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ การนำเสนอผลการวิจัยเป็นไปตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามุสลิม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.75 และเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุอยู่ในช่วง 18 - 21 ปี สำหรับชั้นปีที่กำลังศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 29.50 รองลงมา คือ ชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 27.25 ชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 23.25 และชั้นปีที่ 4 ร้อยละ 20.00 ตามลำดับ ด้านภูมิลำเนา พบว่า ส่วนใหญ่มาจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 55.25 และภาคใต้ตอนบน ร้อยละ 44.75 นอกจากนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนต่างวัฒนธรรมในระดับปานกลางถึงสูง คิดเป็นร้อยละ 77.50 ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงโอกาสในการเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมในบริบทของมหาวิทยาลัยภาคใต้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ความฉลาดทางวัฒนธรรม			
1. ด้านการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม	4.12	0.58	มาก
2. ด้านความรู้ทางวัฒนธรรม	4.08	0.61	มาก
3. ด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม	4.32	0.52	มาก
4. ด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรม	4.21	0.55	มาก
รวม	**4.19**	**0.57**	**มาก**
ความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม			
1. การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม	4.05	0.60	มาก
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นต่างวัฒนธรรม	4.28	0.54	มาก
3. การปรับตัวในการทำงาน	4.17	0.57	มาก
4. การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.33	0.51	มาก
5. การแก้ปัญหาในสถานการณ์พหุวัฒนธรรม	4.03	0.63	มาก
รวม	**4.17**	**0.57**	**มาก**
ปัจจัยภายใน			
1. อัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรม	4.31	0.53	มาก
2. การเปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.26	0.56	มาก
3. ทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม	4.14	0.59	มาก
4. ทัศนคติต่อการอยู่ร่วมในสังคมพหุวัฒนธรรม	4.29	0.55	มาก
5. ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม	4.11	0.62	มาก
6. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.18	0.57	มาก
รวม	**4.22**	**0.57**	**มาก**
ปัจจัยภายนอก			
1. การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	4.25	0.58	มาก
2. สภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย	4.30	0.54	มาก
3. หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพหุวัฒนธรรม	4.16	0.60	มาก
4. กิจกรรมนักศึกษา/กิจกรรมข้ามวัฒนธรรม	4.22	0.57	มาก
5. การสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และสังคม	4.27	0.55	มาก
6. โอกาสฝึกงานหรือเรียนรู้จากสถานประกอบการหลากวัฒนธรรม	4.09	0.64	มาก
รวม	**4.22**	**0.58**	**มาก**
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	**4.20**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า นักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้มีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม ความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม รวมถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.57) สะท้อนให้เห็นว่านักศึกษามีศักยภาพในการเรียนรู้ ปรับตัว และอยู่ร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยภายนอก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยภายใน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.57) ด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.57) และด้านความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยแบบพหุคูณ

ตัวแปร	การวิเคราะห์ผลทางสถิติ						
	b	Std.Error	BETA	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.842	0.214	-	3.935	.000	-	-
ความฉลาดทางวัฒนธรรม	0.356	0.061	.381	5.836	.000*	0.652	1.534
ปัจจัยภายใน	0.241	0.063	.248	3.825	.000*	0.603	1.658
ปัจจัยภายนอก	0.214	0.057	.219	3.754	.000*	0.618	1.618
$R = .792$, $R^2 = .627$, $Adj.R^2 = .621$, $SEE = 0.331$							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่า Tolerance และค่า VIF พบว่า ค่า Tolerance ของทุกตัวแปรอิสระทั้งหมดอยู่ในช่วง 0.603 - 0.652 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ที่ 0.10 และค่า VIF (Variance Inflation Factor) อยู่ในช่วง 1.534 - 1.658 ซึ่งต่ำกว่าที่กำหนดไว้ที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ไม่ก่อให้เกิดภาวะพหุร่วมเชิงเส้นต่อการวิเคราะห์ถดถอยพหุระหว่างตัวแปรอิสระ ดังนั้น ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม และไม่ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของโมเดลการพยากรณ์ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .792 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ร้อยละ 62.70 ($R^2 = .627$) และเมื่อปรับค่าแล้วสามารถอธิบายได้ร้อยละ 62.10 (Adjusted $R^2 = .621$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.331

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้

การกำหนดกลยุทธ์ใช้การสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix โดยผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมสูงที่สุด ($\beta = .381$, $p < .001$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยภายใน ($\beta = .248$, $p < .001$) และปัจจัยภายนอก ($\beta = .219$, $p < .001$) ขณะเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น พบว่า นักศึกษามีแรงจูงใจทางวัฒนธรรมและการยอมรับความแตกต่างอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีข้อจำกัดด้านทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานจริง และการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ ดังนั้น การจัดทำกลยุทธ์จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นลำดับแรก ควบคู่กับการเสริมสร้างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อยกระดับความพร้อมในการทำงานของนักศึกษามุสลิมในสังคมพหุวัฒนธรรม สามารถอธิบายตารางการจับคู่เชิงกลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางการจับคู่เชิงกลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้

ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Factors) / ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Factors)	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	S1 นักศึกษามีแรงจูงใจทางวัฒนธรรมสูง S2 นักศึกษายอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ดี S3 มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมหลากหลายวัฒนธรรม S4 นักศึกษามีอัตลักษณ์ทางศาสนาเข้มแข็ง	W1 ทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมยังไม่สูง W2 ขาดประสบการณ์ทำงานจริงในองค์กรพหุวัฒนธรรม W3 การจัดกิจกรรมพหุวัฒนธรรมยังไม่ต่อเนื่อง W4 หลักสูตรยังเชื่อมกับสถานประกอบการไม่มาก
โอกาส (O) O1 ตลาดแรงงานต้องการบุคลากรที่ทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ O2 องค์กรให้ความสำคัญกับ Soft Skills และความฉลาดทางวัฒนธรรม O3 เทคโนโลยีช่วยให้เรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมได้ง่ายขึ้น O4 มีเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและสถานประกอบการ	**SO Strategies (กลยุทธ์เชิงรุก)** 1. พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่บูรณาการความฉลาดทางวัฒนธรรมและ Soft Skills เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน 2. ส่งเสริมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกิจกรรมข้ามวัฒนธรรมร่วมกับชุมชนและสถานประกอบการ 3. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม 4. พัฒนาความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรพหุวัฒนธรรมเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้จริง	**WO Strategies (กลยุทธ์เชิงปรับปรุง)** 1. จัดอบรมและกิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและการทำงานเป็นทีม 2. ส่งเสริมการฝึกงานและสหกิจศึกษาในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3. พัฒนากิจกรรมพหุวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในรายวิชา 4. บูรณาการความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมเสริมทักษะอาชีพ
อุปสรรค (T) T1 การแข่งขันในตลาดแรงงานสูง T2 ความแตกต่างทางวัฒนธรรมอาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง T3 นักศึกษาบางส่วนยังขาดความมั่นใจในการสื่อสาร T4 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	**ST Strategies (กลยุทธ์เชิงป้องกัน)** 1. ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในสังคมการทำงาน 2. พัฒนาอัตลักษณ์ทางศาสนาและคุณธรรมควบคู่กับการอยู่ร่วมในสังคมพหุวัฒนธรรม 3. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความมั่นใจในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับบุคคลต่างวัฒนธรรม 4. พัฒนาทักษะการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและตลาดแรงงาน	**WT Strategies (กลยุทธ์เชิงรับ)** 1. พัฒนาระบบให้คำปรึกษาและการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน 2. จัดกิจกรรมจำลองสถานการณ์การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อลดความวิตกกังวลของนักศึกษา 3. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการจัดการความขัดแย้งและการปรับตัวในองค์กรพหุวัฒนธรรม 4. ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์เชิงรุกให้ความสำคัญกับการใช้จุดแข็งของนักศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม การยอมรับความแตกต่าง และสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่ให้ความสำคัญกับความฉลาดทางวัฒนธรรมและ Soft Skills ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ถดถอย ที่พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานมากที่สุด (β = .381) ขณะเดียวกัน กลยุทธ์เชิงปรับปรุง มุ่งแก้ไขจุดอ่อนที่พบจากผลการวิจัย ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร

ระหว่างวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม และการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ โดยอาศัยโอกาสจากความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ที่พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .248 และ .219 ตามลำดับ) สำหรับ กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) มุ่งเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว การจัดการความขัดแย้ง การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อลดผลกระทบจากการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงของสังคม และความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยใช้จุดแข็งและทรัพยากร ของมหาวิทยาลัยเป็นฐานในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่ได้สามารถอภิปรายได้โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายเหตุผลและความหมายของผลการศึกษา ตลอดจนสะท้อนให้เห็นถึงบริบทของมหาวิทยาลัยในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งมีความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม และชาติพันธุ์ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยมีประเด็นอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้มีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่านักศึกษามีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ เข้าใจ และปรับตัวต่อบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้จากบริบทของมหาวิทยาลัยในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางศาสนา ภาษา และชาติพันธุ์ นักศึกษามุสลิมต้องใช้ชีวิต เรียนรู้ และทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนต่างศาสนาและต่างวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เกิดการยอมรับความแตกต่าง และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงทำให้แรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูงกว่ามิติอื่น ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการเรียนรู้และการปรับตัวต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ott, D. L. & Michailova, S. ที่พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง จะสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ott, D. L. & Michailova, S., 2021) นอกจากนี้ ความสามารถในการปรับตัว การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เป็นสมรรถนะสำคัญของกำลังคนในอนาคต อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้สะท้อนบริบทเฉพาะของนักศึกษามุสลิมในภาคใต้ ซึ่งการดำรงชีวิตในสังคมพหุวัฒนธรรมตั้งแต่ระดับการศึกษา ช่วยหล่อหลอมให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมมากกว่าบริบทที่มีความหลากหลายน้อยกว่า (World Economic Forum, 2025)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมมากที่สุด (β = .381, $p < .001$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก แสดงให้เห็นว่าการมีความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นพื้นฐานสำคัญของการเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับบุคคลต่างศาสนา ต่างภาษา และต่างวัฒนธรรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Lee, L.-Y. & Sukoco, B. M. ที่พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรระหว่างประเทศ

(Lee, L.-Y. & Sukoco, B. M., 2010) ซึ่งสอดคล้องกับ Ott, D. L. & Michailova, S. ที่รายงานว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวและการทำงานร่วมกับบุคคลต่างวัฒนธรรม (Ott, D. L. & Michailova, S., 2021) นอกจากนี้ Soft Skills โดยเฉพาะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปรับตัว เป็นสมรรถนะสำคัญที่องค์กรทั่วโลกต้องการในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงยืนยันว่าการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมควรได้รับการส่งเสริมควบคู่กับการพัฒนา Soft Skills เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของบัณฑิตในตลาดแรงงาน (World Economic Forum, 2025)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาร่วมกับผลการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix พบว่า จุดแข็งของนักศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม การยอมรับความแตกต่าง และอัตลักษณ์ทางศาสนาที่เข้มแข็ง สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมข้ามวัฒนธรรม และความร่วมมือกับสถานประกอบการ ขณะที่จุดอ่อนด้านทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงาน และการเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ถดถอย ที่พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น กลยุทธ์ที่เสนอจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ และการบูรณาการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นการสังเคราะห์จากผลการวิจัยเชิงประจักษ์โดยตรง ไม่ใช่ข้อเสนอเชิงนโยบายทั่วไป

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการ เนื่องจากเก็บข้อมูลเฉพาะนักศึกษาชาวไทยมุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ จึงอาจไม่สามารถอ้างอิงผลไปยังนักศึกษากลุ่มอื่นหรือมหาวิทยาลัยในภูมิภาคที่มีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างกันได้ นอกจากนี้ การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในช่วงเวลาเดียวเป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) จึงไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในระยะยาวได้ งานวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังภูมิภาคอื่น เปรียบเทียบระหว่างนักศึกษามุสลิมและนักศึกษาต่างศาสนา รวมทั้งใช้การวิจัยแบบผสมผสานหรือการติดตามผลในระยะยาวเพื่อให้เข้าใจพัฒนาการของความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรม ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ และ 3) เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ โดยผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรมและการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัวในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานมากที่สุด (β = .381, $p < .001$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยภายใน (β = .248, $p < .001$) และปัจจัยภายนอก (β = .219, $p < .001$) โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมในการทำงานได้ร้อยละ 62.70 (R^2 = .627) เมื่อพิจารณาร่วมกับผลการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix พบว่า จุดแข็งของนักศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม การยอมรับ

ความแตกต่าง และอัตลักษณ์ทางศาสนา สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก ขณะที่ผลการวิจัยยังสะท้อนข้อจำกัดด้านทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานจริง และการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ จึงนำไปสู่การสังเคราะห์กลยุทธ์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรพหุวัฒนธรรม 2) การส่งเสริมประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม 3) การพัฒนาทักษะการสื่อสารและ Soft Skills 4) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความหลากหลาย และ 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงสถิติและสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้พร้อมต่อการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ผ่านโครงการบริการวิชาการ การเรียนรู้ร่วมกับชุมชนพหุวัฒนธรรม รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการฝึกงานหรือสหกิจศึกษาในองค์กรที่มีบุคลากรหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ควรที่จะขยายขอบเขตการศึกษาไปยังนักศึกษาต่างศาสนา นักศึกษาจากภูมิภาคอื่น หรือบัณฑิตที่เข้าสู่การทำงานแล้ว เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2568). สถิตินักศึกษาปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2568. เรียกใช้เมื่อ 31 มีนาคม 2569 จาก https://shorturl.asia/co5K7

Ang, S. et al. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. Management and Organization Review, 3(3), 335-371.

Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. Applied Psychology: An International Review, 46(1), 5-34.

Earley, P. C. & Ang, S. (2003). Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures. Stanford, CA: Stanford University Press.

Lee, L.-Y. & Sukoco, B. M. (2010). The effects of cultural intelligence on work engagement and job performance among multicultural employees. The International Journal of Human Resource Management, 21(7), 963-981.

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

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

OECD. (2023). Education at a Glance 2023: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing.

Ott, D. L. & Michailova, S. (2021). Cultural intelligence: A review and new research avenues. International Journal of Management Reviews, 23(3), 302-322. https://doi.org/10.1111/ijmr.12247

Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Dutch Journal of Educational Research, 2, 49-60. https://eric.ed.gov/?id=ED121845

World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025. Geneva: World Economic Forum.

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

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. ในรายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.//(วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).//ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.//(ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

ไชยศิริ ลีศิริกุล. (5 พ.ย. 2562). วิถีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อัตถาพร, สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์ (ไม่อนุญาตให้ใช้แหล่งข้อมูลที่มาจาก Facebook)

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่เผยแพร่).//ชื่อเรื่อง.//เรียกใช้เมื่อ/จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริงจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก http://www.tpso.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง (ถ้ามี).//ราชกิจจานุเบกษา/เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติและแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระบทสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจนุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM) Promotion Manual (DSPM). เชียงใหม่: สยามพิมพ์นานา.

ประภัสสร ปรี่เอี่ยม และธรรมนูญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็กสำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

พระสุดรักษ์ วิสุทฺโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชนในตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 2(2), 8-13

พระสถาพร ปุณฺณนนฺโท (รำจวนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง. (2560). รายงานทารกน้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPM ปีงบประมาณ 2560 (อินเตอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก http://atg.hdc.moph.go.th

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). ศิลปะการแห่งโนราห์. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563 จาก https://www.m-culture.go.th/phatthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index.

Anderson, R. M. & Funnell, M. M. (2005). Patient empowerment: reflections on the challenge of fostering the adoption of a new paradigm, 57(2), 153-157. https://doi.org/10.1016/j.pec.2004.05.008.

Collinge, W. (1997). The American Holistic Health Association Complete Guide to Alternative Medicine. New York: Warner Books.

Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helpgiving practices and family-Centered care. Pediatr Nurs, 22(2), 334-337.

Winzer, L. & Gray, R. S. (2019). The Role of Buddhist Practices in Happiness and Health in Thailand: A Structural Equation Model. Journal of Happiness Studies, 20, 411-425. https://doi.org/10.1007/s10902-017-9953-z.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

บทความวิจัย (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[2], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[3], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[3] (ภาษาไทย) (14 pt)
Author's name-surname[1], Author's name-surname[1], Author's name-surname[2], Author's name-surname[3], Author's name-surname[3], (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[1]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[1]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[2]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[2]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[3]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[3]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
*Corresponding author E-mail: (12 pt)
*Tel: XX-XXXX-XXXX (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด) .....

.....

.....

คำสำคัญ: 3 - 5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย .....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt) (ไม่เกิน 4 ย่อหน้า)

(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ)

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ)

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

4. สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....

.....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (ถ้ามี) .....ชื่อภาพ..... (16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตารางที่ 1 (ถ้ามี) .....ชื่อตาราง..... (16 pt)

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผล (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ 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)