วารสาร

มจร เพชรบุรีปริทรรศน์

Journal of MCU Phetchaburi Review

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2569

Vol.9 No.1 January - April 2026

วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ Journal of MCU Phetchaburi Review ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2569 Vol.9 No.1 January - April 2026

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

ISSN : 2773-9295 (Print)
ISSN : 2773-9635 (Online)

วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์

JOURNAL OF MCU PHETCHABURI REVIEW

P-ISSN: 2773-9295 ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2569)

E-ISSN: 2773-9635 Vol.9 No.1 (January – April 2026)

๛ วัตถุประสงค์

วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยสงฆ์รวมถึงคณะสงฆ์ไทย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหารการศึกษา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความเฉพาะภาษาไทย โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ มีกำหนดออกเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน)*

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน - ธันวาคม

๛ เจ้าของ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

65/1 หมู่ 6 ตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000

โทร. 032-400-391 โทรสาร. 032-400-391 E-mail: phetchaburi@mcu.ac.th

๛ ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต, ศ., ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระพรหมวัชรธีราจารย์, ศ., ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระวิสุทธิวรกิจ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

บรรณาธิการบริหาร

พระพิพิธพัชโรดม, ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระสมุห์อาคม อาคมธีโร, ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล สุยะพรหม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. ภัทรพล ใจเย็น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. อรรถสุดา เลิศกุลวัฒน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภณัฏฐ์ ทรัพย์นาวิน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร. กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รองศาสตราจารย์ ดร. โชติ บดีรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนะ ปัญญาภา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา กีรติจำเริญ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร. มนตรี วิวาห์สุข มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย ผลเจริญ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ วนิดา โนรา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัญญา เคนาภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัชลดา สุวรรณนวล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภวานี เผือกบัวขาว มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนาธิป บุบผามาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชชานุช พุ่มทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรวิทย์ นพแก้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วสันต์ ปวนปันวงศ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กู้เกียรติ ก้อนแก้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พัทธนันท์ ตลาดทรัพย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พีรพล สิมมา วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิติกร อ่อนโยน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โกญจนาท เจริญสุข สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา พละกุล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ น.ต. ดร. สงคราม สมณวัฒนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร. ดาวนภา เกตุทอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร. พรพนา ศรีสถานนท์ สถาบันรัชต์ภาคย์
อาจารย์ ดร. เชาวลิต สมพงษ์เจริญ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.วัชระ เย็นเปรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อาจารย์ ดร.พิศาล ปานแก้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อาจารย์ ดร.มัฆวาน นาคจั่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ดร.ณปภัทร พัชรกรโชติ นักวิชาการอิสระ

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ
พระสมุห์อาคม อาคมธีโร, ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา พละกุล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร. ดาวนภา เกตุทอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฝ่ายประสานงานและจัดการ
นางสาวอมรรัตน์ กอวิจิตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

ฝ่ายกฎหมาย
นายสมโภชน์รัฐ แก้วน่วม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

ออกแบบปก
นางสาวนันทิยา พวงไพโรจน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

จัดรูปเล่ม
นางสาวนันทิยา พวงไพโรจน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

โรงพิมพ์
บริษัท เพชรภูมิการพิมพ์ จำกัด
ถนนเพชรเกษม ตำบลคลองกระแชง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000
โทรศัพท์. 032–425-310, Fax : 032-425-310 E-mail: petchpoom2561@gmail.com

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็น**ฉบับที่ 1** ประจำปีพุทธศักราช 2569 เล่มนี้เป็น**ปีที่ 9** ของการปรับปรุงรูปแบบ และประเด็นหลัก เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI รองรับการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index - TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา คณาจารย์ ครูอาจารย์ ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการ**วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์** ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์ จักมีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

พระพิพิธพัชโรดม, ดร.
บรรณาธิการ





สารบัญ

บรรณาธิการ **(ก)**

บทบรรณาธิการ **(ง)**

1 **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 กับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี** **1**

THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE AND ATTITUDES TOWARD THE PUBLIC CLEANLINESS AND ORDERLINESS MAINTENANCE ACT B.E. 2535 AND THE CLEANLINESS AND ORDERLINESS BEHAVIORS OF RESIDENTS IN PATHUM THANI MUNICIPALITY

อิทธิพล วงษ์เพ็ชร

2 **การปรับตัวของสถาบันการศึกษาในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา สำหรับการเรียนออนไลน์** **10**

THE ADAPTATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN MANAGING INTELLECTUAL PROPERTY FOR ONLINE LEARNING

ณัชนันทน์ ไตรแสงรุจิระ, พัทธมน กัณชัย

3 **แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล** **18**

INTEGRATED CHANGE MANAGEMENT APPROACHES FOR SUSTAINABLE LEARNER LIFE SKILLS DEVELOPMENT IN THE DIGITAL AGE

นารีรัตน์ สุวรรณบำรุง, ชนุดม รังสีวรรธนะ, สุณิษา อินทรสมัย, กาญจนา บุญส่ง, นิภา เพชรสม

4 **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม** **29**

DEVELOPMENT OF COMMUNITY SCHOOL ADMINISTRATION MODEL OF BANG KHAN TAEK SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, SAMUT SONGKHRAM PROVINCE

กัลยาณี ไวฉลาด, ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์

5 **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก** **42**

PERSONNEL POTENTIAL DEVELOPMENT IN THE 310TH MILITARY DISTRICT, MUEANG DISTRICT, TAK PROVINCE

สมรัก เจนดีศ, จุฑารัตน์ คีรีวรรณ์, ภารดี วินทะชัย, รัษฎากร วินิจกุล

สารบัญ (ต่อ)

6 **การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ สู่การปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล** 54
DEVELOPING DIGITAL SKILLS OF PERSONNEL FOR BECOMING A DIGITAL ORGANIZATION
สมรัก เจนดีศ, จุฑารัตน์ คีรีวรรณ์, ภารดี วินทะชัย, รัษฎากร วินิจกุล

7 **การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี** 67
QUALITY OF LIFE OF OLDER ADULTS IN KO CHAN SUBDISTRICT MUNICIPALITY, CHONBURI PROVINCE
วิชุดา ทุมาโต, นัทนิชา โชติพิทยานนท์

8 **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี** 77
FACTORS INFLUENCING THE QUALITY OF LIFE OF OLDER ADULTS IN KO CHAN SUBDISTRICT MUNICIPALITY, KO CHAN DISTRICT, CHONBURI PROVINCE, THAILAND
วิชุดา ทุมาโต, นัทนิชา โชติพิทยานนท์

9 **การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายการศึกษา ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1** 88
SAFE SCHOOL MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE OF SCHOOL ADMINISTRATORS WITHIN THE CHOHAE-NAJAK NETWORK GROUP UNDER THE PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
นายอัจฉริยะ วงศ์ศิริ, จันทรฉาย ยมสูงเนิน, ภูวนาท มูลเขียน, สิรินทร์นิชา ดีทุ่ง

10 **การบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2** 102
MANAGEMENT FOR THE INTERNAL SUPERVISION SYSTEM TO DEVELOP EDUCATIONAL QUALITY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE PHRAO 4 EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK GROUP UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
ปุญญิสา วันต๊ะ, ทัศนีย์ บุญมาภิ, ภูวนาท มูลเขียน, สิรินทร์นิชา ดีทุ่ง

สารบัญ (ต่อ)

11 **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข** 117
FACTOR INFLUENCING THE PURCHASE DECISION OF NURSING UNIFORMS AFFILIATED WITH THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH
ธนพร เกตุไพบูลย์ทรัพย์, ธนกณ นิธิเชาวกุล

12 **การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา** 131
STUDENT AFFAIRS MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE OF EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER THE NORTHERN INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION IN AGRICULTURE, OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION
นายวิวัฒน์ ศิริโนนรัง, จันทรฉาย ยมสูงเนิน, ภูวนาท มูลเขียน, อ.ดร.สิรินทร์นิชา ดีทุ่ง

13 **ปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม** 145
ADMINISTRATIVE FACTORS BASED ON THE 7S AFFECTING OF THE EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE OF SAMUT SAKHON SAMUT SONGKHRAM
วนัสนิอร ศรคำรณ, ทิวัตถ์ มณีโชติ

14 **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง** 158
MOTIVATION WHICH AFFECTS DECISION-MAKING ON ROOFTOP SOLAR POWER SYSTEM INSTALLATION BY RESIDENTS IN MUEANG DISTRICT, RAYONG PROVINCE
นาง ภู นอง ไทก์, อนิรุทธ์ ผ่องแผ้ว, ตะวัน วิกรัยพัฒน์, ทรงพล ลพนานุสรณ์

15 **การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3** 166
MULTICULTURAL SCHOOLS ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL AGE WITHIN THE WIANG MALIKA EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT CENTER UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
พิชญาภัค ทองเซ, จันทรฉาย ยมสูงเนิน, สิรินทร์นิชา ดีทุ่ง, ภูวนาท มูลเขียน



สารบัญ (ต่อ)

16 **การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา** 178
PROMOTION TO LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PHANG NGA PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT
ชาญชัย จันทร์ทอง, สังวาร วังแจ่ม, จันทรฉาย ยมสูงเนิน, สุรศักดิ์ สุทธสิริ

17 **มาตรการทางปกครองเกี่ยวกับการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถ คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์** 190
THE ADMINISTRATIVE MEASURES ON DRIVING BEHAVIOR POINT DEDUCTION SYSTEM OF PRIDI BANOMYONG FACULTY OF LAW, DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY
ฐากูร แก้วใส

18 **แนวทางการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เชี่ยวชาญด้านพิการ (อพมก.) เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ กรณีศึกษา จังหวัดสุโขทัย** 199
DEVELOPMENT GUIDELINES FOR HUMAN SECURITY AND SOCIAL DEVELOPMENT VOLUNTEERS SPECIALIZING IN DISABILITY TO ENHANCE ACCESS TO FUNDAMENTAL RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES: A CASE STUDY OF SUKHOTHAI PROVINCE
รัชดาภรณ์ อำนวยศิลป์, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, โชติ บดีรัฐ

19 **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำโปรแกรมระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (**COJ e-Budgeting**) มาใช้ในศาลยุติธรรม: กรณีศึกษาสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค** 6 **และสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลในสังกัด** 211
FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTING THE ELECTRONIC BUDGETING SYSTEM (COJ E-BUDGETING) IN THE COURTS OF JUSTICE: A CASE STUDY OF THE ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE, REGION 6 AND THE ADMINISTRATIVE OFFICES OF THE COURTS UNDER ITS JURISDICTION
วันทนา ศรีอาวุธ, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, ภาสกร ดอกจันทร์

20 **การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา** 219
THE INTEGRATION OF THE DASABIDHARAJA DHAMMA PRINCIPLES TO PROMOTE THE GOVERNANCE OF THE SONGKHLA PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
จักรกฤษ เลิศลับ, กันตภณ หนูทองแก้ว



สารบัญ (ต่อ)

21 **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง** 232
FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF COMMUNITY STRENGTHENING OPERATIONS BY THE MOTHER OF THE LAND FUND, A CASE STUDY OF BAN MAE PADOI COMMUNITY VILLAGE LAMPANG PROVINCE
คณาธิป ปริสุทธิปรีชา, ธนัสถา โรจนตระกูล

22 **แนวทางการกระจายผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนท้องถิ่น ด้วยกระบวนการ PPP (Public-Private Partnerships)** 246
GUIDELINES FOR DISTRIBUTING LOCAL COMMUNITY PRODUCTS USING THE PPP (PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIPS)
วรพงศ์ แสงผัด, บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ, นิติธร จันทเดช, เจมส์ แลนแคสเตอร์, พิริยาพร วงษ์สวัสดิ์, พาขวัญ ไชยนันทน์

23 **การพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบ PD-CARE เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล** 254
DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF THE PD-CARE MODEL FOR STUDENT SUPPORT IN THE DIGITAL ERA
ปัทมาพร สุริโย, กาญจนา บุญส่ง

24 **แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว** 268
GUIDELINES FOR IMPROVING THE QUALITY OF REGISTRATION SERVICE AT THE CHUMPHON PROVINCE LAND OFFICE, PATHIO BRANCH
ผการัตน์ พันธุรัตน์, วลัยพร ชิณศรี

25 **การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในยุคดิจิทัล: การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบประเทศไทย สิงคโปร์ และเกาหลีใต้** 281
DEVELOPING PUBLIC SECTOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT MODELS IN THE DIGITAL ERA: A COMPARATIVE ANALYSIS OF THAILAND, SINGAPORE, AND SOUTH KOREA
สุวิภา บุญทิวาพร

สารบัญ (ต่อ)

26 **ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ** 296
DIGITAL DIVIDE AND PUBLIC POLICY IMPLEMENTATION
เอื้องสุดา แก้วกุลปรีชา

27 **พุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน** 307
BUDDHIST INTEGRATING FOR ENHANCING THE EFFICIENCY OF WATER SUPPLY MANAGEMENT IN SAN-AT WIANGSA SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, WIANGSA DISTRICT, NAN PROVINCE
ปุญญพัฒน์ ธนเจริญหิรัญ

28 **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา** 319
THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE AND ATTITUDES TOWARDS THE PERFORMANCE OF TRAINED CAREGIVERS IN CARING FOR DEPENDENT ELDERLY IN HIN TANG SUB-DISTRICT HEALTH PROMOTING HOSPITAL SUNG NOEN DISTRICT NAKHON RATCHASIMA PROVINCE
ตรีนภา เผือกจันทึก, ธนัสถา โรจนตระกูล

29 **บทบาทของบรรยากาศองค์กรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: การวิเคราะห์เชิงประจักษ์ในภาคอุตสาหกรรม** 332
THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: AN EMPIRICAL ANALYSIS IN THE INDUSTRY SECTOR
เอกชัย สอนเนย, กาญจนา โพธิวิชยานนท์, นีรนุช นาคอ่วมค้า

30 **ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี** 341
ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE DEVELOPMENT OF POLICE OFFICERS OF THE RANK OF NON-COMMISSIONED OFFICER IN PROVINCIAL POLICE STATIONS IN PATHUM THANI PROVINCE
เอกนิรุจฒ์ วันสิริภักดิ์, กาญจนา โพธิวิชยานนท์, นีรนุช นาคอ่วมค้า



สารบัญ (ต่อ)

31 **การจัดกำลังพลสำรองและการเกณฑ์ทหารศึกษากฎหมายไทย เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ** 352

RESERVE FORCE ORGANIZATION AND MILITARY CONSCRIPTION:A COMPARATIVE STUDY OF THAI LAW AND FOREIGN LAWS

ปวิช ข่าทิพย์พาที, ดลนภา นันทวโรไพร

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ 364

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 กับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี*

THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE AND ATTITUDES TOWARD THE PUBLIC CLEANLINESS AND ORDERLINESS MAINTENANCE ACT B.E. 2535 AND THE CLEANLINESS AND ORDERLINESS BEHAVIORS OF RESIDENTS IN PATHUM THANI MUNICIPALITY

อิทธิพล วงษ์เพ็ชร
Ittipon Vongpetch
วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University
Email: s67563833007@ssru.ac.th
โทรศัพท์ 08 9981 1338

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 กับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความรู้และทัศนคติต่อพระราชบัญญัติดังกล่าวกับพฤติกรรมด้านการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 23,131 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวน 394 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 6 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .00) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .81) และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อประชาชนมีความรู้และทัศนคติที่ดีมากขึ้น พฤติกรรมด้านการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .78) และทัศนคติต่อพระราชบัญญัติดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเช่นกัน (r = .73) ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าความรู้ที่ถูกต้องและทัศนคติที่เหมาะสมต่อกฎหมายดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนในชีวิตประจำวัน

คำสำคัญ: ทัศนคติของประชาชน, พฤติกรรมด้านความสะอาด, พระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ

---

* Received 5 January 2026; Revised 25 January 2026; Accepted 14 February 2026

Abstract

This study aimed to examine the relationship between knowledge and attitudes toward the Public Cleansing and Orderliness Act B.E. 2535 (1992) and the cleanliness and orderliness behaviors of residents in Pathum Thani Municipality. Specifically, the study investigated how knowledge and attitudes toward the Act were associated with citizens' behaviors related to maintaining cleanliness and public order within the municipal area.

This research employed a quantitative research design. The population consisted of 23,131 residents living in Pathum Thani Municipality. The sample size was determined using Yamane's formula, yielding 394 participants, with an additional six respondents added, resulting in a total sample of 400 participants. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed with statistical software. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used, while inferential statistics consisted of the t-test, F-test, and Pearson's product–moment correlation coefficient.

The results revealed that knowledge and attitudes toward the Public Cleansing and Orderliness Act B.E. 2535 were significantly correlated with cleanliness and orderliness behaviors among residents of Pathum Thani Municipality at the .01 level of statistical significance (Sig. = .00). The relationship was strong (r = .81) and positive, indicating that higher levels of knowledge and more favorable attitudes toward the Act were associated with higher levels of cleanliness and orderliness behaviors. Furthermore, component-level analysis showed that knowledge of the Act was strongly correlated with such behaviors (r = .78), while attitudes toward the Act also demonstrated a strong correlation (r = .73). These findings suggest that accurate knowledge and appropriate attitudes toward the legislation are key factors in promoting cleanliness and orderliness behaviors in citizens' daily lives.

Keywords: Public Attitudes, Cleanliness Behavior, Cleanliness Act

บทนำ

ความสะอาดและความเป็นระเบียบของบ้านเมือง เป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนคุณภาพชีวิตของประชาชนและวินัยของสังคม ไม่เพียงเกี่ยวข้องกับสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมเท่านั้น หากยังส่งผลต่อภาพลักษณ์เมือง เศรษฐกิจการท่องเที่ยว และจิตสำนึกทางวัฒนธรรมของประชาชน รัฐบาลไทยจึงตราพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 เพื่อควบคุมพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดความสกปรก ความไม่เป็นระเบียบ หรือการรบกวนพื้นที่สาธารณะ เช่น การทิ้งขยะ การปล่อยของเสีย การขายของ หรือการติดประกาศโดยไม่ได้รับอนุญาต

อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายดังกล่าวจะมีบทบัญญัติชัดเจนและสามารถบังคับใช้ได้จริง แต่ยังพบการฝ่าฝืนอย่างต่อเนื่อง เช่น การตั้งสิ่งกีดขวาง การจำหน่ายสินค้าในที่ห้ามขาย หรือการติดป้ายโดยไม่ได้รับอนุญาต สะท้อนว่าประชาชนบางส่วนอาจยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย หรือแม้รับรู้แล้วแต่ยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตาม อีกทั้งยังมีปัจจัยจากการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มงวด และการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ยังไม่ทั่วถึง (พุทธินันต์ ภาคเจริญ, 2565)

ในกรณีของเทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่งเป็นพื้นที่เมืองหนาแน่นและมีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ พบปัญหาลักษณะเดียวกัน โดยพื้นที่สาธารณะ เช่น ถนน ทางเท้า ตลาด และริมแหล่งน้ำ มักพบขยะ สิ่งกีดขวาง และการติดประกาศในลักษณะที่ไม่เหมาะสม ส่งผลต่อทัศนียภาพ ความปลอดภัย และภาพลักษณ์ของเมือง อีกทั้งยังมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกว่า 20 – 30 เรื่องต่อปี (เทศบาลเมืองปทุมธานี, 2567) จึงนำไปสู่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อประเมินการรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ ทั้งด้านความเข้าใจ การตระหนักรู้ บทบัญญัติและบทลงโทษ ตลอดจนพฤติกรรมที่สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพัฒนาแนวทางส่งเสริมจิตสำนึกและปรับปรุงการบังคับใช้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากร (เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่) กับระดับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้และทัศนคติกับพฤติกรรมของประชาชน ในการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 กรณีศึกษาเขตพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่งได้ดำเนินตามระเบียบวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลเมืองปทุมธานี ทั้งที่เป็นประชากรดั้งเดิมและประชากรแฝง จำนวน 23,131 คน (ข้อมูล ณ เดือน มกราคม 2566) โดยใช้วิธีคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 394 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 6 คน ให้ครบเต็มจำนวน 400 คน และใช้หลักการ สุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จากการลงพื้นที่ชุมชนภายในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน แล้วตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และนำคะแนนของทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยได้ค่าภาพรวม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach’s Alpha Coefficient (1951) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ซึ่งเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.3 และมีอายุระหว่าง 41–60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.5 ในด้านการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.5 ขณะที่อาชีพส่วนใหญ่ คือ พนักงานบริษัท คิดเป็นร้อยละ 20.8 และมีการอาศัยอยู่ในพื้นที่มาแล้วเกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55 ซึ่งลักษณะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าอาจมีผลต่อระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในท้องถิ่นได้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ (ภาพรวม)

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ จำแนกเป็นรายด้าน

ด้านความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านทัศนคติต่อพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ	4.00	.82	มาก
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ	3.91	1.01	มาก
3. ด้านพฤติกรรมเกี่ยวกับการรักษาความสะอาด ฯ	3.89	1.03	มาก
รวม	**3.93**	**.95**	**มาก**

จากตารางที่ **1** พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (X = 3.93, S.D. = .95) สะท้อนว่าประชาชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของกฎหมายดังกล่าว โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด (X = 4.00, S.D. = .82) แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่อพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ และยอมรับว่ากฎหมายนี้มีความจำเป็นต่อการสร้างความสะอาดและความเป็นระเบียบของสังคม รองลงมา คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ อยู่ในระดับมาก (X = 3.91, S.D. = 1.01) ซึ่งสะท้อนว่าประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและข้อกำหนดของกฎหมายอยู่ในระดับที่ดี แม้อาจมีบางส่วนที่ยังต้องได้รับข้อมูลเพิ่มเติม และด้านพฤติกรรมเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดอยู่ในระดับมากเช่นกัน (X = 3.89, S.D. = 1.03) โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎหมายและมีพฤติกรรมด้านการรักษาความสะอาดอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ผลการรับรู้ในด้านทัศนคติ ความรู้ และพฤติกรรมที่อยู่ในระดับดีดังกล่าว ถือเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อการบังคับใช้พระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ อย่างมีประสิทธิภาพ และสมควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535

ทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 จำแนกออกเป็นโดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรกับระดับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. เพศ	.00	.95	ไม่สัมพันธ์กัน	บวก
2. อายุ	.03	.49	ต่ำ	บวก
3. ระดับการศึกษา	.02	.68	ต่ำ	บวก
4. อาชีพ	.06	.21	ต่ำ	บวก
5. ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่	.03	.59	ต่ำ	บวก
รวม	**.06**	**.20**	**ต่ำ**	**บวก**

จากตารางที่ 2. พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 ในระดับต่ำมาก (r = .06, Sig. = .20) ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ความสัมพันธ์ที่ปรากฏมีทิศทางบวก สะท้อนว่าแม้ปัจจัยส่วนบุคคลจะส่งผลต่อระดับการรับรู้ แต่ก็มีอิทธิพลอยู่ในระดับต่ำมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อาชีพ มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้มากที่สุด (r = .06) รองลงมาคือ อายุ และ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ซึ่งมีค่าเท่ากัน (r = .03) ส่วน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำเช่นกัน (r = .02) และในกรณีของ เพศ ไม่พบความสัมพันธ์ (r = .00) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้ส่งผลต่อระดับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ

ผลการวิเคราะห์โดยรวมจึงชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดระดับการรับรู้ ของประชาชนต่อพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยบางประการ เช่น อาชีพ และอายุ อาจมีแนวโน้มส่งผลต่อระดับการรับรู้มากกว่าปัจจัยอื่น แม้ว่าจะอยู่ในระดับต่ำก็ตาม

4. ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่

ทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 กับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่ จำแนกออกเป็นโดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 กับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่

ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535	พฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ	.78**	.00	สูง	บวก
2. ทัศนคติต่อพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ	.73**	.00	สูง	บวก
รวม	**.81****	**.00**	**สูง**	**บวก**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3. พบว่า ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .00) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .81) และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ ยิ่งประชาชนมีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อกฎหมายดังกล่าวมากเท่าใด ก็จะยิ่งมีพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้นตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในระดับสูง (r = .78) และทัศนคติต่อพระราชบัญญัติฯ ก็มีความสัมพันธ์ในระดับสูงเช่นกัน (r = .73) ซึ่งสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การมีความรู้ที่ถูกต้องและทัศนคติที่เหมาะสมต่อกฎหมายดังกล่าว เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ประชาชนปฏิบัติตนในด้านการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากร (เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่) กับระดับการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ต่อพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 ในระดับต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ แม้ความสัมพันธ์ที่พบจะเป็นไปในทิศทางบวก แต่มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียวไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของระดับการรับรู้เกี่ยวกับกฎหมายได้อย่างชัดเจน ข้อค้นพบนี้สามารถอธิบายได้จาก

ลักษณะการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายที่มักใช้รูปแบบการสื่อสารในวงกว้าง (mass communication) ซึ่งไม่ได้จำแนกกลุ่มเป้าหมายตามลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ หรือระดับการศึกษา ส่งผลให้ระดับการรับรู้ของประชาชนในแต่ละกลุ่มมีความใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ การบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติมักมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมที่ปรากฏอย่างชัดเจนในสังคม เช่น การทิ้งขยะ การตั้งร้านค้ารุกล้ำ หรือการจัดการสิ่งปฏิกูล มากกว่าคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล จึงทำให้การรับรู้ของประชาชนมีแนวโน้มขึ้นอยู่กับประสบการณ์ตรง การมีส่วนร่วมในชุมชน และการสื่อสารจากหน่วยงานท้องถิ่น มากกว่าปัจจัยประชากรศาสตร์

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจณา สุขาบูรณ์ และนรินทร์ อุ่นแก้ว (2561) ที่พบว่า เพศ ไม่มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพงศ์ รัตนพรสุวรรณ (2566) ซึ่งรายงานว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ และอาชีพ ไม่ได้ก่อให้เกิดความแตกต่างของการรับรู้กฎหมายอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นแนวโน้มร่วมกันว่า การรับรู้ด้านกฎหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลเป็นหลัก นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสามารถเชื่อมโยงกับงานวิจัยของ Kashish Jain, Manthan Juthani, Jash Jain และ Anant V. Nimkar (2024) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การแก้ไขปัญหาการทิ้งขยะในที่สาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยกลไกเชิงระบบและเทคโนโลยี เช่น ระบบอัตโนมัติที่ผสานกล้องวงจรปิด และคอมพิวเตอร์วิทัศน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเฝ้าระวังและการบังคับใช้กฎหมาย งานวิจัยดังกล่าวสะท้อนว่า การจัดการปัญหาด้านความสะอาดและสิ่งแวดล้อมไม่ควรพึ่งพาการรับรู้หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชาชนเพียงอย่างเดียว แต่ควรเสริมด้วยมาตรการเชิงโครงสร้างและเทคโนโลยีที่ช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายมีความเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การยกระดับการรับรู้และการปฏิบัติตามกฎหมายด้านความสะอาดควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาระบบการสื่อสาร การมีส่วนร่วมของชุมชน และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมาย มากกว่าการมุ่งเน้นที่ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มงานวิจัยสากลที่ให้ความสำคัญกับกลไกเชิงระบบในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติกับพฤติกรรมของประชาชน ในการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ผลการวิจัย พบว่า ความรู้และทัศนคติของประชาชนต่อพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ยิ่งประชาชนเข้าใจกฎหมายอย่างถูกต้องและมีทัศนคติที่ดีมากเท่าใด ก็ยิ่งปฏิบัติตามและดูแลความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น ผลนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้และทฤษฎีพฤติกรรมทางสังคม (Social Cognitive Theory) ที่ระบุว่าพฤติกรรมเกิดจากความรู้ ความเชื่อ และการตีความสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ปิยะวรรณ กุวลัยรัตน์ และคณะ (2566) ที่พบว่าการรับรู้และทัศนคติที่ถูกต้อง มีส่วนสำคัญต่อการปรับพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของประชาชน และในงานวิจัยของ ชีพประสพ จุไรพร (2566) ชี้ว่า การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดพฤติกรรมละเมิดกฎหมายอย่างต่อเนื่อง และ ยศวัฒน์ โกฏิยา (2567) พบว่า พฤติกรรมการละเมิดกฎหมายซ้ำเกิดขึ้นได้เสมอแม้จะมีการดำเนินคดีไปแล้วก็ตาม แสดงให้เห็นว่าทัศนคติที่ดีมีความสำคัญเท่ากับความรู้ที่ถูกต้อง

ในบริบทต่างประเทศ Mehdi Kaghouche และHouria Ariane (2022) พบว่า ปัญหาขยะในเมืองอาลีเมนด์เจลี ประเทศแอลจีเรีย เกิดจากพฤติกรรมประชาชนและการจัดการขยะที่ไม่มีประสิทธิภาพ แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมกับความรู้และทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งใกล้เคียงกับบริบทของไทย สรุปได้ว่า ความรู้และทัศนคติที่ถูกต้องของประชาชนเป็นรากฐานสำคัญของพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบ

เป็นกลไกเชิงสังคมที่ช่วยให้กฎหมายมีประสิทธิภาพ และควรถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสาธารณะอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้งาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความรู้และทัศนคติของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี ต่อพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง อยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพประชาชนของชุมชนในการปฏิบัติตามกฎหมายและร่วมดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย ผู้วิจัยจึงเสนอให้หน่วยงานท้องถิ่นใช้ผลวิจัยเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต พร้อมพัฒนากลไกสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ เช่น คณะทำงานเฝ้าระวังระดับชุมชน ระบบแจ้งปัญหาผ่านสื่อดิจิทัล และการสื่อสารสาธารณะอย่างต่อเนื่อง ผ่านสื่อออนไลน์ ออฟไลน์ และกิจกรรมในพื้นที่ เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อกฎหมายและกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ยั่งยืนของประชาชน

นอกจากนี้ ควรยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการปฏิบัติตามกฎหมายในชีวิตประจำวัน ไปสู่การมีบทบาทเชิงโครงสร้าง เช่น การจัดกิจกรรมจิตอาสา ช่องทางแจ้งเบาะแส และมาตรการจูงใจด้านรางวัล หรือสิทธิประโยชน์ รวมทั้งใช้ผลวิจัยเป็นข้อมูลตั้งต้นสำหรับการอบรม เสวนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายและพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นต้นแบบในการขยายผล ขณะเดียวกัน หน่วยงานท้องถิ่นควรบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเคารพกฎหมายอย่างต่อเนื่อง โดยผลการวิจัยยังสามารถต่อยอดเป็นกรณีศึกษา สำหรับพื้นที่อื่นหรือใช้พัฒนาหลักสูตรอบรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและความเป็นระเบียบของเมือง สำหรับทั้งภาครัฐและภาคประชาชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความรู้และทัศนคติของประชาชนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของบ้านเมือง สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของการรับรู้และทัศนคติ ในฐานะกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านสาธารณะ อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดบางประการ ที่ควรนำไปพิจารณาสำหรับงานวิจัยในอนาคต โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านพื้นที่และกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำกัดเฉพาะในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี จึงควรขยายการศึกษาสู่พื้นที่อื่นและกลุ่มประชากรที่หลากหลายขึ้น เพื่อเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในภาพรวม นอกจากนี้ ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นเพียงด้านความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมทางกฎหมาย จึงควรบูรณาการตัวแปรด้านสังคม สิ่งแวดล้อม หรือวัฒนธรรม เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์เชิงซ้อนได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ในเชิงระเบียบวิธี ควรประยุกต์ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ทั้งมิติทางสถิติและบริบททางสังคม ควบคู่กับการต่อยอดไปศึกษาพฤติกรรมด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดการขยะ การจราจร หรือสุขภาพ เพื่อทดสอบความเป็นสากลของกลไกทางพฤติกรรมและพัฒนาเครื่องมือวัดให้มีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การวิจัยเชิงติดตามระยะยาว ยังมีความสำคัญต่อการประเมินผลของการให้ความรู้หรือการรณรงค์ด้านกฎหมายในแง่ความยั่งยืนของพฤติกรรม ซึ่งจะช่วยยืนยันประสิทธิผลของมาตรการเชิงนโยบายในระยะยาวได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กาญจณา สุขาบูรณ์ และ นรินทร์ อุ่นแก้ว. (2561). ความรู้และความสนใจเกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวันของประชาชน: กรณีศึกษาชุมชนบ้านลาว อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง. *(วิทยานิพนธ์ สาขาวิชานิติศาสตร์)*, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชีพประสพ จุไรพร. (2566). การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการบังคับใช้กฎหมายในประเทศไทย. *วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น, 7*(1). Retrieved from https://so04.tci-thaijo.org/ index.php/ llsj/article/view/259370

ณพงศ์ รัตนพรสุวรรณ. (2566). ความรู้ความเข้าใจของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 8*(9), 200–208.

เทศบาลเมืองปทุมธานี. (2567). *ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน / ร้องทุกข์*. Retrieved from https://www.muangpathum.org

ปิยะวรรณ กุวลัยรัตน์ และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของประชาชนที่มีต่อการรณรงค์ไม่สูบบุหรี่กับพฤติกรรมการสูบบุหรี่และทัศนคติต่อการสูบบุหรี่ในชุมชนของตำบลปากน้ำชุมพร. *ศรีนครินทร์เวชสาร , 38*(1), 57–69.

พุทธินันต์ ภาคเจริญ. (2565). แนวทางการพัฒนาชุมชนหมู่บ้านไปสู่ความยั่งยืนในบริบทของสังคมเมือง: กรณีศึกษา หมู่บ้านดงยาง หมู่ที่ 12 ตำบลสวนกล้วย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. *วิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยศวัฒน์ โกฏิยา. (2567). การซื้อขายสินค้าริมถนนสาธารณะในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยชินวัตร, 1*(2). Retrieved from https://so17.tci-thaijo.org/ index.php/palsiuj/article/view/567/428

Kashish Jain, Manthan Juthani, Jash Jain, Anant V. Nimkar. (2024). *Trashbusters: Deep learning approach for litter detection and tracking*. Retrieved from https://doi.org/10.48550/ arXiv.2404.07467

Mehdi Kaghouche, Houria Ariane. (2022). The impact of public spaces' cleanliness on the image of the new city Ali Mendjeli, Constantine, Algeria. *International Journal of Innovative Studies in Sociology and Humanities, 7*(6).

การปรับตัวของสถาบันการศึกษาในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา สำหรับการเรียนออนไลน์*

THE ADAPTATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN MANAGING INTELLECTUAL PROPERTY FOR ONLINE LEARNING

ณัชนันทน์ ไตรแสงรุจิระ
Natchanan Trisaengrujira
พัทธมน กัณชัย
Pattamon Kanchai
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย
Faculty of Law, North-Chiangmai University, Thailand
E-mail: natchanan@northcm.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความท้าทายและพลวัตของกฎหมายลิขสิทธิ์ในบริบทของการเรียนออนไลน์ ผ่านการศึกษาเปรียบเทียบเชิงนิติวิธีระหว่างกลไกทางกฎหมายในสามระบบหลัก ได้แก่ หลักการใช้งานโดยชอบธรรม (Fair Use) ของสหรัฐอเมริกา หลักการปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Dealing) ของสหราชอาณาจักร และบทบัญญัติข้อยกเว้นการละเมิดลิขสิทธิ์ของประเทศไทย เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างดุลยภาพระหว่างการคุ้มครองสิทธิของผู้สร้างสรรค์และประโยชน์สาธารณะในการเข้าถึงองค์ความรู้ในสภาพแวดล้อมดิจิทัล หลัก Fair Use ของสหรัฐอเมริกามีความยืดหยุ่นสูงจากเกณฑ์การพิจารณา 4 ประการ (Four-Factor Test) ซึ่งเอื้อต่อการตีความตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ในขณะที่ Fair Dealing ของสหราชอาณาจักรยึดถือระบบข้อยกเว้นแบบเฉพาะเจาะจง (Enumerated Exceptions) แม้จะสร้างความแน่นอนทางกฎหมาย แต่ยังขาดความคล่องตัวต่อการรองรับนวัตกรรมการศึกษาใหม่ สำหรับประเทศไทย มาตรา 32 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 มีลักษณะเป็นข้อยกเว้นทั่วไป (General Clause) โดยรับหลักเกณฑ์จากอนุสัญญากรุงเบิร์นมาตรา9(2)มาปรับใช้ กล่าวคือสามารถวิเคราะห์ผ่านหลักเกณฑ์ 3 ขั้นตอน (Three-Step Test) ได้แก่ การไม่ขัดต่อการแสวงหาประโยชน์ตามปกติ การไม่กระทบสิทธิของเจ้าของลิขสิทธิ์เกินสมควร และการระบุแหล่งที่มาความเป็นเจ้าของ อย่างไรก็ตามเงื่อนไข “การมิได้กระทำเพื่อหากำไร” ตามกฎหมายไทยยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์เชิงพาณิชย์ โดยเฉพาะ MOOCs บทความนี้จึงเสนอแนวทางเชิงนโยบาย ได้แก่ การปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล การจัดตั้งแพลตฟอร์มกลางสำหรับการอนุญาตใช้สิทธิ การพัฒนาระบบ DRM ให้ยืดหยุ่น และการส่งเสริม OER ร่วมกับ Creative Commons เพื่อสร้างระบบนิเวศการศึกษาที่ยั่งยืนและเป็นธรรม

คำสำคัญ: กฎหมายลิขสิทธิ์, ข้อยกเว้นการละเมิดลิขสิทธิ์, การปรับตัวของสถาบันการศึกษา , การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา และ การเรียนออนไลน์

---

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

Abstract

This academic article examines the challenges and evolving dynamics of copyright law in the context of online learning through a comparative legal analysis of three major legal systems: the Fair Use doctrine of the United States, the Fair Dealing principle of the United Kingdom, and the copyright exception framework of Thailand. The study seeks to identify legal mechanisms that effectively balance the protection of creators' rights with the public interest in accessing knowledge within digital learning environments. Findings indicate that in the United States, the Fair Use doctrine offers considerable flexibility through the "Four-Factor Test," enabling courts and educational institutions to adapt copyright interpretation to rapid technological developments. By contrast, the United Kingdom's Fair Dealing system relies on enumerated statutory exceptions, which enhance legal certainty but limit adaptability to emerging forms of digital education. In Thailand, Section 32, paragraph one, of the Copyright Act B.E. 2537 (1994) operates as a general clause incorporating principles derived from the Berne Convention. This provision is analyzed herein through the Three-Step Test, which mandates that permitted uses must (1) not conflict with the normal exploitation of the work, (2) not unreasonably prejudice the legitimate interests of the copyright holder, and (3) include proper acknowledgment of authorship. Despite this framework, Thai copyright law imposes a strict "non-commercial use" requirement that presents a significant obstacle to the development of modern commercial online courses, particularly Massive Open Online Courses (MOOCs). Consequently, the article proposes comprehensive policy recommendations, including legislative reform to align copyright law with digital realities, the establishment of a centralized licensing platform to reduce transaction costs, the development of flexible Digital Rights Management (DRM) systems, and the promotion of Open Educational Resources (OER) in conjunction with Creative Commons licensing. Collectively, these measures aim to foster a sustainable, inclusive, and equitable digital education ecosystem while preserving incentives for creative production.

Keywords: Copyright Law, Copyright Exceptions The Adaptation of Educational Institutions, Intellectual Property Management and Online Learning

บทนำ

กฎหมายลิขสิทธิ์ (Copyright Law) เป็นหนึ่งในกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาที่สำคัญที่สุด เนื่องจากมีบทบาทในการสร้างสมดุลระหว่างสิทธิของผู้สร้างสรรค์งานและผลประโยชน์ของสาธารณะ (World Intellectual Property Organization, (n.d.)) กฎหมายนี้มีวัตถุประสงค์หลักสองประการ ประการแรก คือ การจูงใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการให้เครดิตแก่ผู้สร้างงานและมอบสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนจากการใช้หรือเผยแพร่ผลงานของตน ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญสำหรับศิลปิน นักเขียน นักวิจัย และผู้ผลิตสื่อทุกประเภท ประการที่สอง คือ การส่งเสริมการเข้าถึงความรู้และข้อมูลของสาธารณะ (Harvard University OGC, 2023) การที่กฎหมายอนุญาตให้ผลงานบางประเภทถูกใช้โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้สร้างถือเป็นกลไกที่สนับสนุนการศึกษา การวิจัย และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในสังคมซึ่งจะอยู่ในข้อยกเว้นของหลักการละเมิดลิขสิทธิ์ (สถาบันวิจัยและ

พัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ [สวพ. มทร.สุวรรณภูมิ], 2562) การละเมิดลิขสิทธิ์เกิดขึ้นเมื่อมีการใช้ผลงานที่ได้รับการคุ้มครองโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของสิทธิ์ ซึ่งรวมถึง การทำซ้ำ (reproduction) การเผยแพร่ (distribution) การดัดแปลง (adaptation) หรือการนำไปแสดงต่อสาธารณะ (public performance) โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ การละเมิดดังกล่าวถือเป็นการล่วงละเมิดสิทธิแต่เพียงผู้เดียวของผู้สร้าง (พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์, 2537) ซึ่งในบางกรณีอาจมีผลทางแพ่งหรืออาญาตามกฎหมายอย่างไรก็ตาม กฎหมายลิขสิทธิ์ไม่ได้มุ่งปกป้องผู้สร้างเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของสาธารณะ จึงได้กำหนดข้อยกเว้นทางกฎหมายเพื่อให้สามารถใช้งานบางประเภทได้โดยไม่ถือเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ ข้อยกเว้นเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างสิทธิของผู้สร้างกับสิทธิของผู้ใช้ โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้

ข้อยกเว้นทางกฎหมายเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การใช้งานผลงานลิขสิทธิ์สามารถทำได้โดยไม่ละเมิดสิทธิของเจ้าของ แต่ข้อยกเว้นเหล่านี้มีเงื่อนไขและขอบเขตแตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศ ในสหรัฐอเมริกา หลักการ Fair Use ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 107 ของ U.S. Copyright Act มีความยืดหยุ่นสูงและต้องพิจารณาเป็นรายกรณี การใช้ผลงานใด ๆ จะถือว่าเป็น Fair Use หรือไม่ขึ้นอยู่กับการประเมินสี่ปัจจัย ได้แก่ วัตถุประสงค์และลักษณะของการใช้ (Purpose and Character of Use) โดยเฉพาะการใช้เพื่อการศึกษา วิจารณ์ หรือวิจัยเชิงวิชาการและไม่แสวงหาผลกำไรมักได้รับการพิจารณาในแง่บวก ลักษณะของงานที่ถูกใช้ (Nature of the Work) งานที่เป็นข้อเท็จจริงหรือข้อมูลมักได้รับการคุ้มครองน้อยกว่างานที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง เช่น งานวรรณกรรมหรือศิลปะ ปริมาณและความสำคัญของส่วนที่ใช้ (Amount and Substantiality) การใช้เพียงส่วนเล็ก ๆ ของงานโดยไม่กระทบแก่นของงานมักถือว่าเป็น Fair Use ในขณะที่การใช้ส่วนสำคัญหรือ “หัวใจ” ของงานมักถูกจำกัด และผลกระทบต่อมูลค่าตลาดหรือผลประโยชน์ของเจ้าของลิขสิทธิ์ (Effect on Market or Value) หากการใช้ผลงานส่งผลกระทบต่อรายได้ของเจ้าของงานหรือทำให้ตลาดของงานเสียหาย หลักการ Fair Use มักสามารถใช้ได้ ตัวอย่างเช่น อาจารย์สามารถใช้ตัวอย่างสั้น ๆ จากหนังสือหรือบทความในการสอนในห้องเรียนได้โดยไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ หากเป็นการใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษาและไม่ได้ทำให้เจ้าของงานเสียประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Copyright Act of 1976, 17 U.S.C. § 107 et seq, 1976)

เนื้อเรื่อง

ในระบบกฎหมายของสหราชอาณาจักร หลักเกณฑ์ที่ทำหน้าที่สร้างดุลยภาพระหว่างการคุ้มครองสิทธิและประโยชน์สาธารณะคือหลักการ "การกระทำที่เป็นธรรม" (Fair Dealing) ซึ่งบัญญัติไว้ภายใต้ พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ การออกแบบ และสิทธิบัตร ค.ศ. 1988 (Copyright, Designs and Patents Act 1988 - CDPA) โดยมีความแตกต่างเชิงปรัชญากฎหมายอย่างมีนัยสำคัญจากหลัก Fair Use ของสหรัฐอเมริกา กล่าวคือ ในขณะที่ Fair Use ของสหรัฐฯ เป็นบทบัญญัติแบบเปิดกว้าง (Open-ended) ที่ศาลสามารถใช้ดุลยพินิจตีความพฤติการณ์ใหม่ๆ ได้ แต่ Fair Dealing ของสหราชอาณาจักรมีลักษณะเป็น "ข้อยกเว้นที่ระบุไว้โดยเฉพาะเจาะจง" (Exhaustive List of Exceptions) ความเข้มงวดของหลักการนี้ปรากฏชัดเจนผ่านโครงสร้างของกฎหมายที่จำกัดขอบเขตการใช้งานไว้อย่างเคร่งครัด หากการกระทำใดไม่ตกอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ที่กฎหมายระบุไว้ จะถือว่าเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ทันทีโดยไม่ต้องพิจารณาปัจจัยอื่นประกอบ สำหรับบริบททางการศึกษา มาตราที่สำคัญที่สุดคือ Section 32: Illustration for instruction การยกตัวอย่างเพื่อการสอน ซึ่งอนุญาตให้ทำซ้ำผลงานได้เพื่อวัตถุประสงค์ในการประกอบการเรียนการสอนหรือการสอบเท่านั้น โดยมีเงื่อนไขบังคับว่าการกระทำดังกล่าวต้อง "ทำไปเพื่อวัตถุประสงค์ที่ไม่ใช่การค้า" (Non-commercial purpose) และต้องมีการ "รับรู้ความเป็นเจ้าของสิทธิ์อย่าง

เพียงพอ" (Sufficient Acknowledgement) หรือการให้เครดิตแก่ผู้สร้างสรรค์เสมอ(Copyright, Designs and Patents Act, 1988, s. 32) นอกจากนี้ การพิจารณาว่าการกระทำนั้น "เป็นธรรม" (Fair) หรือไม่ ตามกฎหมายอังกฤษยังใช้มาตรฐานเชิงวิสัย (Objective Standard) โดยพิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวส่งผลกระทบต่อตลาดของงานลิขสิทธิ์หรือไม่ และปริมาณที่นำมาใช้นั้นสมเหตุสมผลต่อวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งแตกต่างจากสหรัฐฯ ที่ปัจจัยด้านการค้าเป็นเพียงหนึ่งในสี่องค์ประกอบของการพิจารณา แต่ในสหราชอาณาจักร หากมีองค์ประกอบของการแสวงหากำไรเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น คอร์สเรียนออนไลน์ที่เก็บค่าสมาชิก สิทธิในการอ้าง Fair Dealing ตามมาตรา 32 มักจะสิ้นสุดลงทันที ความจำกัดจำเขี่ยนี้สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายของสหราชอาณาจักรให้ความสำคัญกับความแน่นอนทางกฎหมาย (Legal Certainty) มากกว่าความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับการจัดการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาออนไลน์ในยุคปัจจุบัน

ในบริบทของประเทศไทย หลักการที่วางรากฐานสำหรับข้อยกเว้นการละเมิดลิขสิทธิ์ถูกบัญญัติไว้ใน มาตรา 32 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 ซึ่งมีลักษณะเป็น 'ข้อยกเว้นทั่วไป' (General Clause) โดยได้รับอิทธิพลบางส่วนจากหลักเกณฑ์สากลในอนุสัญญากรุงเบิร์น (Berne Convention) มาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ การพิจารณาข้อยกเว้นตามกฎหมายไทยในบทความนี้จะวิเคราะห์ผ่าน หลักเกณฑ์ 3 ขั้นตอน (Three-Step Test) ตามกรอบนิติวิธีของไทย อันประกอบด้วย (1) การใช้งานต้องไม่ขัดต่อการแสวงหาประโยชน์ตามปกติของเจ้าของลิขสิทธิ์ (2) การใช้งานต้องไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิอันชอบด้วยกฎหมายของเจ้าของลิขสิทธิ์เกินสมควร และ (3) การต้องมีการรับรู้ความเป็นเจ้าของ (Acknowledgment) ตามที่กฎหมายไทยกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ แม้บทบัญญัติดังกล่าวจะเปิดช่องให้มีการใช้สิทธิโดยไม่ต้องขออนุญาต แต่มีความแตกต่างจากหลัก Fair Use ของสหรัฐอเมริกาในแง่ของระดับความยืดหยุ่น เนื่องจากกฎหมายไทยยังคงยึดโยงกับเงื่อนไขประกอบอื่น ๆ ที่เคร่งครัด โดยเฉพาะประเด็นเรื่องวัตถุประสงค์ในการใช้งานที่ต้องมิใช่เพื่อการหากำไร เมื่อผ่านเกณฑ์พื้นฐานดังกล่าวแล้ว พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ยังได้กำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์เฉพาะของการใช้งานที่ได้รับยกเว้นไว้อย่างชัดเจน คล้ายกับระบบ Fair Dealing ของสหราชอาณาจักร ซึ่งรวมถึงการใช้เพื่อการวิจัยหรือศึกษา การวิจารณ์ การเสนอข่าวสาร หรือเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคลและครอบครัว จุดสำคัญที่ทำให้ระบบไทยมีความเข้มงวดมากขึ้นคือเงื่อนไขที่ระบุอย่างชัดเจนว่าการกระทำดังกล่าว “ต้องมิใช่เพื่อหากำไร”ซึ่งแตกต่างจากระบบของสหรัฐอเมริกาที่การมีกำไรเป็นเพียงหนึ่งในปัจจัยพิจารณา แต่ไม่ได้ห้ามโดยเด็ดขาด ด้วยเหตุนี้ เมื่อสถาบันการศึกษาดำเนินการจัดทำหลักสูตรออนไลน์ในรูปแบบ MOOCs ที่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเพื่อความยั่งยืนของโครงการ จึงมักถูกตีความว่าเป็นการกระทำเพื่อหากำไร ซึ่งส่งผลให้สถาบันการศึกษาไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้ข้อยกเว้นตามมาตรา 32 และกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมการศึกษาในระดับสากล

ผลการวิเคราะห์การปรับตัวของสถาบันการศึกษาในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาสำหรับการเรียนออนไลน์

ความท้าทายทางกฎหมายและนโยบาย (Legal and Policy Challenges)

ความท้าทายทางกฎหมายและนโยบายแม้ข้อยกเว้นทางกฎหมายจะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การใช้ผลงานลิขสิทธิ์สามารถทำได้โดยไม่ละเมิดสิทธิของเจ้าของ แต่การนำไปใช้จริงยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการทั้งในระดับสากลและระดับชาติ ดังนี้

1. ความไม่แน่นอนทางกฎหมายและความแตกต่างในการตีความ (Legal Uncertainty and Divergent Interpretations) ความแตกต่างเชิงโครงสร้างของระบบกฎหมายในแต่ละประเทศก่อให้เกิดความท้าทายอย่างมีนัยสำคัญในการจัดการศึกษาข้ามพรมแดน (Geiger et al, 2018) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแตกต่าง

ระหว่างหลักการ Fair Use ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีความยืดหยุ่นสูงและเปิดโอกาสให้ศาลใช้ดุลพินิจอย่างกว้างขวางในการพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายกรณี (Case-by-case basis) กับหลักการ Fair Dealing ของสหราชอาณาจักร และ มาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 ของประเทศไทย ที่มีลักษณะจำกัดขอบเขตการบังคับใช้อย่างเคร่งครัด (Strict Interpretation) ในบริบทของประเทศไทย กฎหมายให้ความสำคัญสูงสุดกับการคุ้มครองสิทธิของเจ้าของลิขสิทธิ์ โดยมาตรา 32 ระบุเงื่อนไขข้อยกเว้นไว้ชัดเจนว่าต้อง "ไม่ขัดต่อการใช้ประโยชน์ตามปกติของงาน" และ "ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของลิขสิทธิ์อย่างไม่สมควร" ความเข้มงวดนี้ส่งผลให้สถาบันการศึกษาที่ดำเนินกิจกรรมข้ามประเทศต้องเผชิญกับความเสี่ยงทางกฎหมาย เนื่องจากเนื้อหาที่อาจถูกตีความว่าชอบด้วยกฎหมายในสหรัฐฯ อาจไม่เข้าข่ายข้อยกเว้นในระบบกฎหมายไทยหรืออังกฤษ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวปฏิบัติที่รัดกุม เช่น การตรวจสอบวัตถุประสงค์การใช้งานให้สอดคล้องกับกรอบกฎหมายไทยอย่างเคร่งครัด เพื่อลดความเสี่ยงจากการละเมิดลิขสิทธิ์

2. ความซับซ้อนของกระบวนการอนุญาตให้ใช้สิทธิ (Licensing Challenges) แม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติข้อยกเว้นสำหรับการศึกษาไว้ แต่ในทางปฏิบัติ เนื้อหาดิจิทัลที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ เช่น สื่อมัลติมีเดีย หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-books) วารสารวิชาการออนไลน์ และซอฟต์แวร์เพื่อการศึกษา มักไม่อยู่ภายใต้ข้อยกเว้นดังกล่าวและจำเป็นต้องมีการขอใบอนุญาต (License) อย่างถูกต้อง ภาระงานในการบริหารจัดการสัญญาอนุญาตจำนวนมากที่มีเงื่อนไขแตกต่างกัน ไม่เพียงแต่สร้างความซับซ้อนในเชิงปฏิบัติการ แต่ยังก่อให้เกิดต้นทุนทางการเงินและทรัพยากรบุคคลที่สูงขึ้น ซึ่งบีบบังคับให้สถาบันการศึกษาต้องวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้งบประมาณที่จำกัด

3. ตามแนวทางของ Harvard University Office of the General Counsel (2023) ข้อจำกัดจากการจัดการสิทธิดิจิทัล (Digital Rights Management [DRM]) ที่พัฒนาขึ้นเพื่อป้องกันการทำซ้ำและการเผยแพร่โดยมิชอบ อาจขัดขวางการเข้าถึงทรัพยากรของผู้เรียนแม้ว่าการใช้งานนั้นจะได้รับข้อยกเว้นตามกฎหมายก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ของBukhari et al (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีเหล่านี้กลายเป็นอุปสรรคสำคัญทางเทคนิคต่อกระบวนการเรียนการสอน (Pedagogical Obstacles) เนื่องจากจำกัดเสรีภาพของผู้สอนในการดัดแปลงหรือแบ่งปันเนื้อหาเพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ส่งผลให้กระบวนการเตรียมการสอนมีความล่าช้าซับซ้อน และลดทอนความคล่องตัวในการจัดการเรียนรู้ในที่สุด

4. ข้อจำกัดด้านพาณิชยกรรมและการให้บริการออนไลน์ (Commercial and Online Distribution Constraints) ภายใต้มาตรา 32 ของกฎหมายลิขสิทธิ์ไทย เจตนารมณ์ของการใช้งานเพื่อการศึกษาต้องปราศจาก "วัตถุประสงค์เพื่อหากำไร" (Non-profit Purpose) อย่างสิ้นเชิง อย่างไรก็ตาม การขยายตัวของหลักสูตรออนไลน์ในปัจจุบันมักดำเนินการในรูปแบบเชิงพาณิชย์ (Commercialized Education) เช่น การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการเข้าถึงหรือค่าลงทะเบียนเรียน การดำเนินการในลักษณะนี้ทำให้การอ้างสิทธิ์ข้อยกเว้นตามมาตรา 32 กระทำได้ยากและมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกตีความว่าเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ ผู้ให้บริการการศึกษาจึงจำเป็นต้องดำเนินการขออนุญาตจากเจ้าของสิทธิ์อย่างเป็นทางการ เพื่อสร้างความชอบธรรมทางกฎหมายในการให้บริการ อย่างไรก็ตามสำหรับบริบทของประเทศไทย พ.ร.บ. ลิขสิทธิ์ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2565 ได้มีการปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยมาตรการทางเทคโนโลยี (TPMs) ให้มีความทันสมัยและชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีการกำหนดฐานความผิดและข้อยกเว้นที่สอดคล้องกับสนธิสัญญาว่าด้วยลิขสิทธิ์ขององค์การทรัพย์สินทางปัญญาโลก (WIPO Copyright Treaty - WCT) เพื่อรักษาสมดุลระหว่างการคุ้มครองสิทธิทางเทคโนโลยีและการใช้งานตามข้อยกเว้นที่กฎหมายกำหนด

5. ความท้าทายด้านนโยบายและธรรมาภิบาล (Policy Challenges and Governance) การสร้างดุลยภาพระหว่างการคุ้มครองสิทธิของผู้สร้างสรรค์ (Creators' Rights) กับการส่งเสริมสิทธิในการเข้าถึงความรู้

ของสาธารณชน (Public Access to Knowledge) ถือเป็นโจทย์ที่ท้าทายที่สุดประการหนึ่ง (อรรถพล หมานสนิท, 2564) (Harvard University OGC, 2023) สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องยกระดับการบริหารจัดการผ่านการกำหนด นโยบายภายใน (Internal Policies) ที่ชัดเจน ครอบคลุมตั้งแต่การบริหารจัดการสิทธิ์ การวางแผนการใช้สื่อดิจิทัล ไปจนถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Capacity Building) ให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อยกเว้นทางลิขสิทธิ์และกระบวนการขออนุญาต เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการบริหารความเสี่ยงและสร้างมาตรฐานการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย

ในส่วนนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับบรรทัดฐานทางกฎหมายผ่านคำตัดสินของศาลที่สำคัญของประเทศสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร/ยุโรปและประเทศไทย เพื่อชี้ให้เห็นพัฒนาการและข้อจำกัดของการใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ในบริบทของการศึกษาออนไลน์ โดยแบ่งออกเป็นสามประเด็นหลัก ได้แก่ 1) บทบาทของเทคโนโลยีกับการใช้งานโดยชอบ (Fair Use) ในสหรัฐอเมริกา โดยคดี Sony Corp. v. Universal City Studios (1984) วางฐานสำคัญให้เทคโนโลยีไม่ถือว่าผิดกฎหมายในตัวเอง หากถูกใช้เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ โดยเฉพาะการบันทึกเนื้อหามาใช้ในบริบทการเรียนรู้แบบไม่แสวงกำไร ส่งผลต่อการพัฒนา LMS และระบบการเรียนย้อนหลังในยุคดิจิทัล 2) ขอบเขตที่เข้มงวดของ Fair Dealing

บทวิเคราะห์บรรทัดฐานทางกฎหมายและคำวินิจฉัยศาลเปรียบเทียบในบริบทการศึกษาออนไลน์

ในสหราชอาณาจักรและยุโรป โดยคดี (SAS Institute Inc. v. World Programming Ltd., Case C-406/10, 2012) ศาลได้วินิจฉัยเพื่อตอกย้ำความแตกต่างระหว่างการใช้งานเพื่อการศึกษากับการนำไปใช้เชิงพาณิชย์ โดยอนุญาตเฉพาะการศึกษาการทำงานของซอฟต์แวร์แต่ไม่รวมถึงการทำซ้ำหรือดัดแปลงเพื่อหากำไร ซึ่งเป็นข้อจำกัดสำคัญของสถาบันการศึกษายุโรป 3) ความสมดุลระหว่างการเข้าถึงทางวิชาการและผลกระทบต่อตลาดตามคดี Cambridge University Press v. Becker ซึ่งชี้ว่าแม้จะเป็นการใช้เพื่อการศึกษา แต่หากเนื้อหามีใบอนุญาตให้ซื้อได้ง่ายและการเผยแพร่ฟรีกระทบรายได้ของเจ้าของลิขสิทธิ์ ก็อาจไม่ถือเป็น Fair Use ทำให้มหาวิทยาลัยต้องหันมาควบคุมนโยบายการใช้สื่อดิจิทัลและพิจารณาการขออนุญาตเชิงลิขสิทธิ์มากขึ้น

สำหรับบริบทของไทย ภายใต้มาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 เส้นแบ่งระหว่าง “การศึกษา” และ “การค้า” มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5843/2543 ศาลได้วินิจฉัยในประเด็น เกี่ยวกับการทำซ้ำข้อสอบเพื่อใช้ในโรงเรียนกวดวิชาชี้ชัดว่าการใช้งานเพื่อสอนแต่มีลักษณะเชิงพาณิชย์ถือเป็นการละเมิด แม้จำเลยจะอ้างวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ศาลเห็นว่าการแสวงหากำไรจากค่าเล่าเรียนและตำราเรียนกระทบต่อประโยชน์ปกติของเจ้าของลิขสิทธิ์ ทำให้ไม่อาจอ้างข้อยกเว้นได้ คำตัดสินนี้มีนัยสำคัญต่อการศึกษาออนไลน์ไทย โดยแบ่งการใช้งานออกเป็นสองลักษณะคือ การศึกษาในระบบที่มักไม่หวังผลกำไรจึงเข้าเกณฑ์ข้อยกเว้นได้ง่าย และการศึกษาทางเลือกหรือคอร์สออนไลน์เชิงพาณิชย์ที่มีความเสี่ยงสูงต่อการล่วงละเมิดหากไม่ขออนุญาต ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นที่ผู้ให้บริการการศึกษาออนไลน์ต้องมีมาตรการบริหารจัดการสิทธิ์อย่างรอบคอบ ตั้งแต่นโยบายภายใน การอบรมผู้สอน ไปจนถึงการออกแบบการใช้สื่อดิจิทัลให้สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อสนับสนุนระบบการเรียนออนไลน์อย่างยั่งยืน

บทวิเคราะห์แนวทางแก้ไขทางกฎหมายและนโยบายเพื่อการศึกษาออนไลน์

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการมาตรการทางกฎหมาย การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน โดยใน มิติด้านกฎหมาย (Legal Solutions) นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการ

ปฏิรูปกฎหมายลิขสิทธิ์ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้สมัยใหม่ เนื่องจากการตีความหลักการใช้งานโดยชอบ (Fair Use) หรือการปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Dealing) ในปัจจุบันยังมีความคลุมเครือ ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงทางกฎหมายแก่นักการศึกษา ข้อเสนอแนะจึงมุ่งเน้นไปที่การบัญญัติกฎเกณฑ์ที่ระบุขอบเขตของการ "ใช้งานเพื่อการศึกษาในรูปแบบดิจิทัล" ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น อาทิ การกำหนดนิยามของการใช้งานในลักษณะที่แปรเปลี่ยน (Transformative Use) การระบุสัดส่วนหรือปริมาณของเนื้อหาที่อนุญาตให้ทำซ้ำได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการจำแนกวัตถุประสงค์ที่ไม่แสวงหากำไรออกจากกิจกรรมเชิงพาณิชย์ในแพลตฟอร์มการศึกษาออนไลน์ เพื่อสร้างหลักประกันทางกฎหมายให้แก่สถาบันการศึกษา นอกจากการปฏิรูปตัวบทกฎหมายแล้ว การปรับปรุงกระบวนการอนุญาตให้ใช้สิทธิ (Streamlining Licensing and Permissions) ถือเป็นกลไกสำคัญในการลดต้นทุนธุรกรรม (Transaction Costs) และภาระทางธุรการ โดยเสนอให้มีการจัดตั้ง "แพลตฟอร์มกลางสำหรับการอนุญาตให้ใช้สิทธิ" (Centralized Licensing Platform) ซึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการลิขสิทธิ์สำหรับภาคการศึกษาโดยเฉพาะ แพลตฟอร์มดังกล่าวจะช่วยอำนวยความสะดวกให้สถาบันการศึกษาสามารถขออนุญาตใช้ทรัพยากรดิจิทัลจำนวนมากได้ในคราวเดียว (Blanket Licensing) หรือผ่านกระบวนการที่รวดเร็วและมีมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจะช่วยลดความซับซ้อนและความล่าช้าที่เกิดจากการเจรจากับเจ้าของลิขสิทธิ์รายย่อยจำนวนมาก ในส่วนของ แนวทางแก้ไขทางเทคโนโลยี (Technological Solutions) นั้น ควรมีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสิทธิ์ เพื่อช่วยในการตรวจสอบและติดตามการใช้งานเนื้อหาลิขสิทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบการจัดการสิทธิดิจิทัล (Digital Rights Management - DRM) ซึ่งในปัจจุบันมักมีลักษณะที่เข้มงวดเกินไปจนขัดขวางการใช้งานเพื่อการศึกษาที่ถูกต้องตามกฎหมาย การปรับปรุงระบบ DRM ให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อข้อยกเว้นทางกฎหมาย (Educational Exceptions) จะช่วยให้นักการศึกษาสามารถเข้าถึง ดัดแปลง และแบ่งปันเนื้อหาได้ตามความจำเป็นทางวิชาการ โดยไม่เป็นการละเมิดมาตรการป้องกันทางเทคโนโลยีประการสุดท้าย เพื่อให้เกิด ดุลยภาพระหว่างการคุ้มครองลิขสิทธิ์และผลประโยชน์สาธารณะ (Balancing Copyright with Public Interest) ภาครัฐและสถาบันการศึกษาควรผลักดันนโยบายที่ส่งเสริมการใช้ ทรัพยากรการเรียนรู้แบบเปิด (Open Educational Resources - OER) และการใช้สัญญาอนุญาตแบบ Creative Commons อย่างจริงจัง มาตรการนี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงตำราเรียนและสื่อการสอนที่มีคุณภาพสูงเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (Educational Inequality) โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างระบบนิเวศทางการศึกษาที่ยั่งยืนและเปิดกว้างสำหรับทุกคน

สรุป

บทความวิชาการเรื่อง "การปรับตัวของสถาบันการศึกษาในการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาสำหรับการเรียนออนไลน์" นำเสนอการสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับพลวัตความขัดแย้งระหว่างกลไกการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและเสรีภาพในการเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ที่ถูกเร่งด้วยสถานการณ์โรคระบาด โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบเชิงนิติศาสตร์ระหว่างระบบกฎหมายของสหรัฐอเมริกาที่ยึดถือหลักการ "การใช้งานโดยชอบ" (Fair Use) ซึ่งมีลักษณะยืดหยุ่นแบบเปิดกว้าง (Open-ended) และพิจารณาปัจจัยแวดล้อมเป็นรายกรณี กับระบบของสหราชอาณาจักรที่ใช้หลัก "การปฏิบัติที่เป็นธรรม" (Fair Dealing) ซึ่งมีขอบเขตที่จำกัดเฉพาะวัตถุประสงค์ที่กฎหมายบัญญัติไว้ (Exhaustive List) และมีความเคร่งครัดในมาตรฐานเชิงวิสัย (Objective Standard) สำหรับบริบทของประเทศไทย การ

วิเคราะห์มาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 ควบคู่กับบรรทัดฐานคำพิพากษาศาลฎีกา ชี้ให้เห็นว่า เงื่อนไข "การมิได้กระทำเพื่อหากำไร" เป็นสาระสำคัญที่จำแนกความคุ้มครองทางกฎหมายระหว่างการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกเชิงพาณิชย์ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่มีลักษณะเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจมีความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับข้อยกเว้นตามกฎหมาย บทความนี้จึงเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแบบองค์รวม (Holistic Approach) ที่ครอบคลุมทั้งมิตินิติบัญญัติ โดยเสนอให้มีการปฏิรูปกฎหมายเพื่อกำหนดนิยามขอบเขตการใช้งานดิจิทัลให้ชัดเจน มิติการบริหารจัดการผ่านการจัดตั้งแพลตฟอร์มกลางสำหรับการอนุญาตให้ใช้สิทธิ (Centralized Licensing Platform) เพื่อลดต้นทุนธุรกรรม (Transaction Costs) และภาระทางธุรการ รวมถึงมิติทางเทคโนโลยีในการปรับปรุงระบบการจัดการสิทธิดิจิทัล (DRM) ให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับข้อยกเว้นทางการศึกษา และการผลักดันนโยบายทรัพยากรการเรียนรู้แบบเปิด (OER) เพื่อสร้างดุลยภาพที่ยั่งยืนระหว่างสิทธิแต่เพียงผู้เดียวของผู้สร้างสรรค์และประโยชน์สาธารณะในการเข้าถึงความรู้

บรรณานุกรม

พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์. (2537). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนที่ 59 ก. หน้า 1-27.

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ [สวพ. มทร.สุวรรณภูมิ]. (2562). ความรู้เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ (Copyright). เรียกใช้เมื่อ 19 ธันวาคม 2568 จาก https://rdi.rmutsb.ac.th/content/759

อรรถพล หมานสนิท. (2564). ดุลยภาพของประโยชน์สาธารณะกับสิทธิของเจ้าของงานอันมีลิขสิทธิ์ในยุคดิจิทัล. ใน (ดุษฎีนิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Bukhari, S. W. R. et al. (2023). Impact of artificial intelligence on copyright law: Challenges and prospects. Journal of the Law Society of Scotland, 5(4), , 647-656.

Copyright Act of 1976, 17 U.S.C. § 107 et seq. (1976). เรียกใช้เมื่อ 19 December 2025 จาก https://www.copyright.gov/title17/title17.pdf

Geiger et al. (2018). The introduction of a flexible statutory limitation for the use of works in digital form. Strasbourg: Centre for International Intellectual Property Studies (CEIPI).

Harvard University OGC. (2023). Copyright and fair use: A guide for the Harvard community. เรียกใช้เมื่อ 19 December 2025 จาก https://ogc.harvard.edu/sites/g/files/omnuum12481/files/ogc/files/ogc_copyright_and_fair_use_guide_bea_july_2023.pdf

SAS Institute Inc. v. World Programming Ltd., Case C-406/10. (2012). E.C.R. I-0000 (2012). เรียกใช้เมื่อ 19 December 2025 จาก https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-406/10

Sony Corp. of America v. Universal City Studios, Inc. (1984). 464 U.S. 417 (1984). เรียกใช้เมื่อ 19 December 2025 จาก https://supreme.justia.com/cases/federal/us/464/417/

World Intellectual Property Organization. ((n.d.)). Copyright. เรียกใช้เมื่อ 19 December 2025 จาก https://www.wipo.int/en/web/copyright

แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล*

INTEGRATED CHANGE MANAGEMENT APPROACHES FOR SUSTAINABLE LEARNER LIFE SKILLS DEVELOPMENT IN THE DIGITAL AGE

นารีรัตน์ สุวรรณบำรุง
Nareerat Suwanbamrung
ชนุดม รังสีวรรธนะ
Chanudom Rungsiwantana
สุณิษา อินทรสมัย
Sunisa Intharasamai
กาญจนา บุญส่ง
Kanchana Boonsong
นิภา เพชรสม
Nipa Phetchsom
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
Phetchaburi Rajabhat University, Thailand
E-mail: ming.nareerat@gmail.com
โทรศัพท์ 092-2599848

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนา "ทักษะชีวิต" ให้เป็นสมรรถนะที่ส่งต่อได้ (Transferable Skills) ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างยืดหยุ่น โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Kurt Lewin ร่วมกับบริบทสถานศึกษาผ่าน 3 ระยะสำคัญ ได้แก่ 1) ระยะการวางแผนและการละลายพฤติกรรมเดิม (Planning & Unfreezing) ที่เน้นการสร้างความตระหนักและการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ 2) ระยะการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลง (Implementing Change) ผ่านการขับเคลื่อน 3 มิติหลัก คือ การบูรณาการในห้องเรียน, การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เข้มข้น และการสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 3) ระยะการรักษาผลและการสร้างวัฒนธรรมที่ยั่งยืน (Maintaining & Refreezing) โดยมุ่งเน้นการประเมินผลแบบสะท้อนคิดและการปลูกฝังค่านิยมการดูแลเอาใจใส่และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้หยั่งรากลึกจนกลายเป็นวิถีปฏิบัติถาวรของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบการดำเนินงานเชิงรุก เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง, ทักษะชีวิต, ยุคดิจิทัล

---

* Received 5 January 2026; Revised 10 February 2026; Accepted 26 April 2026

Abstract

This article presents an integrated change management model to develop learners' "Life Skills" as transferable skills—essential competencies enabling adaptability and the application of knowledge across various situations. The model applies Kurt Lewin's theory within the context of school administration through three key phases: 1) Planning and Unfreezing, focusing on raising awareness and competency gap analysis; 2) Implementing Change, driven by three main dimensions: classroom integration, intensive learner activities, and a robust student support system; and 3) Maintaining and Refreezing, achieved through reflective evaluation and the cultivation of caring and lifelong learning values, ensuring they become deeply rooted as the permanent organizational culture. This provides school administrators with a proactive operational framework to effectively elevate learner quality.

Keywords: Change Management, Life Skills, Digital Era

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 บริบทโลกกำลังเคลื่อนเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ที่เรียกว่า "ยุคดิจิทัล 4.0" หรือยุคแห่งความอัจฉริยะ (Machine-to-Machine and AI Era) ซึ่งเทคโนโลยีสามารถทำงานประสานกันได้อย่างไร้รอยต่อระหว่าง "อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง" (Internet of Things: IoT) และ "ปัญญาประดิษฐ์" (Artificial Intelligence: AI) เกิดเป็นระบบการทำงานแบบอัตโนมัติที่ลดการพึ่งพามนุษย์ลงอย่างมีนัยสำคัญ (World Economic Forum, 2020) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่สามารถคิดวิเคราะห์ได้เสมือนมนุษย์นี้ ได้กลายเป็นปัจจัยเร่งด่วนที่กดดันให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมสู่โมเดล "Thailand 4.0" โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกต้นน้ำในการสร้าง "ทุนมนุษย์" ให้มีคุณภาพเท่าทันต่อพลวัตความเปลี่ยนแปลง (ถนอมพร เลาหจรัสแสง, 2561) อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางความผันผวนและความไม่แน่นอน (VUCA World) ทักษะทางวิชาการหรือความรู้ด้านเทคนิคเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอีกต่อไป ผู้เรียนในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องได้รับการบ่มเพาะ "ทักษะชีวิต" (Life Skills) ซึ่งเปรียบเสมือนวัคซีนทางใจและเป็นทักษะที่ส่งต่อได้ (Transferable Skills) เพื่อให้สามารถจัดการกับอารมณ์ แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข (OECD, 2019) (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562) แต่การจะพลิกโฉมสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาทักษะเหล่านี้ให้เกิดขึ้นจริงได้นั้น ลำพังเพียงการบริหารจัดการตามปกติอาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องอาศัย "การบริหารการเปลี่ยนแปลง" (Change Management) ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อลดแรงต้านทานและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของบุคลากรในองค์กร (Fullan, M, 2016) (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561) บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร และกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยสังเคราะห์องค์ความรู้จากทฤษฎีระดับสากลร่วมกับบริบทการศึกษาไทย เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการสำหรับการพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนในยุคดิจิทัล อันจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้เกิดความยั่งยืนสืบไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร

การขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จภายใต้เป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยกลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมิใช่เพียงการทำงานของคนคนเดียว แต่เป็นการผสานความร่วมมือของ

บุคลากรในหน่วยงานเพื่อนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดผ่านการวางแผนและดำเนินการอย่างมีเหตุผล (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561) ในทางปฏิบัติ กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) เปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญที่ประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลักที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หรือที่รู้จักในนามวงจร P-O-D-C (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning): เป็นจุดเริ่มต้นที่เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทาง โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเค้าโครงและเตรียมการล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ทิศทางการดำเนินงานมีความชัดเจนและครอบคลุมทุกขั้นตอนก่อนลงมือปฏิบัติจริง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561)

2. การจัดการองค์กร (Organizing): เป็นขั้นตอนการแปลแผนสู่โครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นการจัดตั้งหน่วยงานและการแบ่งงาน (Division of Work) ให้สอดคล้องกับภารกิจ ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งตามปริมาณ คุณภาพ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม (สมคิด บางโม, 2562)

3. การสั่งการ (Directing): เมื่อมีโครงสร้างที่ชัดเจน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ศิลปะในการชี้นำ กำกับดูแล และวินิจฉัยสั่งการ เพื่อมอบหมายงานและขับเคลื่อนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามแผนที่วางไว้ (สมคิด บางโม, 2562)

4. การควบคุม (Controlling): เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐาน ระเบียบข้อบังคับ และบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ธร สุนทรายุทธ, 2565)

สำหรับบริบทของสถานศึกษา โครงสร้างการบริหารได้ถูกกระจายอำนาจออกเป็น 4 ภารกิจหลักตามกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนา ดังนี้ ด้านงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สะท้อนคุณภาพการศึกษา มุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2563) ขับเคลื่อนควบคู่ไปกับ ด้านงานงบประมาณ ที่เน้นการวางแผนจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และคุ้มค่า (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2563) โดยมี ด้านงานบุคคล เป็นกลไกในการดึงศักยภาพของครูและบุคลากรออกมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2564) และสนับสนุนด้วย ด้านงานทั่วไป ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ประสานความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2563)

โดยสรุปแล้ว การบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ (Management Process) ผ่านวงจร P-O-D-C ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) โดยเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษา กระบวนการดังกล่าวจะถูกขับเคลื่อนผ่าน 4 ภารกิจหลัก ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป เพื่อผสานสรรพกำลังและทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

สำหรับแนวคิดทฤษฎีที่เป็นรากฐานสำคัญและยังคงถูกนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับบริบทปัจจุบัน มี 3 แนวคิดหลักที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ได้แก่

1. โมเดลการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอน (Lewin’s 3-Step Model): แม้จะเป็นทฤษฎีพื้นฐาน แต่ **(**Fullan, M, **2016)** ได้นำมาตีความใหม่ในบริบทดิจิทัลว่า องค์กรต้องเริ่มจาก "การละลายพฤติกรรม" (Unfreezing) คือการทำลายกรอบคิดเดิมและสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วน (Urgency) จากนั้นจึงเข้าสู่ "การเปลี่ยนแปลง"

(Changing) ผ่านการเรียนรู้ทักษะใหม่ และจบด้วย "การทำให้คงอยู่" (Refreezing) คือการทำให้วิธีการใหม่กลายเป็นวัฒนธรรมถาวรขององค์กร

2. แนวคิด 8 ขั้นตอนของการนำการเปลี่ยนแปลง (Kotter's 8-Step Process): Kotter (2012) (2014) ได้เน้นย้ำว่าความล้มเหลวส่วนใหญ่เกิดจากการข้ามขั้นตอน โดยเฉพาะการขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการไม่ให้อำนาจแก่ทีมงาน (Empowering Action) ซึ่งขั้นตอนนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาที่ต้องการขับเคลื่อนนวัตกรรมสู่ห้องเรียน

3. โมเดล ADKAR (ADKAR Model): เป็นแนวคิดที่ Hiatt (2006) เสนอและได้รับความนิยมอย่างมากในทศวรรษที่ผ่านมา โดยเน้นการจัดการที่ "ระดับบุคคล" ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ Awareness (ความตระหนัก), Desire (ความต้องการ), Knowledge (ความรู้), Ability (ความสามารถ), และ Reinforcement (การเสริมแรง) ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องโดยตรงกับการพัฒนาทักษะชีวิตที่ต้องเริ่มจากการเปลี่ยน Mindset ของผู้เรียนและครูเป็นรายบุคคล

สรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในบริบทของความปกติใหม่และความท้าทายทางดิจิทัล เป็นกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพขององค์กรให้ก้าวข้ามจากสภาวะเดิมไปสู่เป้าหมายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหัวใจสำคัญของกระบวนการนี้มิใช่เพียงการปฏิรูปโครงสร้างหรือการนำเทคโนโลยีมาใช้เพียงลำพัง หากแต่เป็นศิลปะในการบริหารจัดการ 'ทุนมนุษย์' เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และพฤติกรรม โดยต้องเริ่มจากการสร้างความตระหนักรู้และละลายความยึดติดกับวิธีการเดิม เพื่อเปิดรับการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย จนกระทั่งวิถีปฏิบัติใหม่นั้นถูกหล่อหลอมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งถือเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จในการสร้างความยั่งยืนให้แก่สถานศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนในระยะยาว

กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Process of Change Management)

เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรสัมฤทธิ์ผล นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้นำเสนอกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลายทัศนะ เริ่มจาก ไมเคิล ฟลูแลน (Fullan, M, 2016) ที่เสนอว่าความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนสำคัญ 8 ประการ (Eight Forces for Change) ได้แก่ 1) การมีเป้าหมายทางคุณธรรม (Engaging people's moral purposes) 2) การสร้างขีดความสามารถ (Building capacity) 3) การเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Understanding the change process) 4) การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Developing cultures for learning) 5) การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมิน (Developing cultures of evaluation) 6) การมุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Focusing on leadership for change) 7) การสร้างความเชื่อมโยงสอดคล้อง (Fostering coherence) และ 8) การพัฒนาทั้งระบบสามระดับ (Tri-level development) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ และระดับนโยบาย ในขณะเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2550) ได้นำเสนอโมเดล "APEC" ซึ่งเน้นกระบวนการสร้างการยอมรับผ่าน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) การสร้างความศรัทธา (Passion) การให้ความรู้และวิธีการ (Education) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Competence) นอกจากนี้ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553) ยังได้สรุปขั้นตอนสำคัญไว้ 5 ระดับ โดยให้ความสำคัญกับการจัดตั้งทีมงานเจ้าภาพ การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนปฏิบัติการ การวางระบบสนับสนุน และการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อลดแรงต้านทาน

นอกจากนี้ เพื่อให้เห็นภาพกระบวนการที่เป็นพลวัตชัดเจนยิ่งขึ้น Kurt Lewin (1951) บิดาแห่งทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ได้นำเสนอ โมเดลการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอน (Three-Step Model) ซึ่งเปรียบเสมือนรากฐาน

สำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การละลายพฤติกรรม (Unfreezing) คือการเตรียมความพร้อมและทำลายดุลยภาพเดิม 2) การเปลี่ยนแปลง (Moving) คือการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ และ 3) การทำให้คงอยู่ (Refreezing) คือการทำให้พฤติกรรมใหม่กลายเป็นมาตรฐานถาวร สอดคล้องกับแนวคิดร่วมสมัยของ Kotter (2012) ที่ได้ขยายความกระบวนการดังกล่าวออกเป็น 8 ขั้นตอนสู่ความสำเร็จ (8-Step Process) เริ่มตั้งแต่การสร้างความรู้สึกเร่งด่วน (Urgency) การสร้างทีมนำร่อง การกำหนดวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การให้อำนาจตัดสินใจ การสร้างชัยชนะระยะสั้น การสานต่อผลงาน และการปลูกฝังแนวทางใหม่ลงในวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่มีความพลวัตและซับซ้อน ซึ่งมิได้หมายถึงเพียงการปรับปรุงโครงสร้างหรือระบบงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการบริหารจัดการมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กร โดยจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีพบว่ามีองค์ประกอบร่วมที่สำคัญ 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติการเตรียมความพร้อม (Preparation) ที่มุ่งเน้นการสร้างความตระหนักและละลายพฤติกรรมเดิมเพื่อลดแรงต้าน 2) มิติการปฏิบัติการ (Action) ที่เน้นการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านการพัฒนาสมรรถนะและการทำงานเป็นทีม และ 3) มิติความยั่งยืน (Sustainability) ที่ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมใหม่ให้หยั่งรากลึกเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งกระบวนการบูรณาการเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญในการยกระดับสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัล

ทักษะชีวิตในบริบทโลกยุคใหม่ มิได้จำกัดอยู่เพียงการเอาตัวรอดขั้นพื้นฐาน แต่ UNICEF (2019) ได้ขยายกรอบแนวคิดสู่ 'ทักษะที่ส่งต่อได้' (Transferable Skills) ซึ่งหมายถึงกลุ่มทักษะมหัศจรรย์ที่ช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้ความรู้ได้ในทุกสถานการณ์ สอดรับกับรายงานของ World Economic Forum (2020) ที่ระบุว่าทักษะที่จำเป็นที่สุดสำหรับอนาคต (Skills of the Future) มิใช่ทักษะทางเทคนิค แต่เป็นทักษะเชิงพฤติกรรมและสังคมที่ช่วยให้มนุษย์ทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ จากจุดเน้นดังกล่าว จึงนำไปสู่การนิยามใหม่ว่าเป็นสมรรถนะทางจิตสังคมที่บูรณาการความรู้ ทัศนคติ และทักษะเข้าด้วยกัน เพื่อจัดการปัญหาในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 4 มิติร่วมสมัย ได้แก่ 1) มิติด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Dimension) ที่เน้นทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและการคิดวิเคราะห์ 2) มิติด้านการจัดการตนเอง (Self-Management Dimension) ที่เน้นความตระหนักรู้และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 3) มิติด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Dimension) ที่เน้นความฉลาดทางอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ 4) มิติด้านสัมพันธภาพ (Interpersonal Dimension) ที่เน้นทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันการบ่มเพาะทักษะชีวิตทั้ง 4 มิตินี้ให้งอกงาม จำเป็นต้องผ่านการหล่อหลอมจากสถาบันทางสังคมหลัก ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา สำหรับแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered) โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่ง OECD (2021) ได้ระบุว่าเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสมรรถนะแห่งอนาคต ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง (Experiential Learning) ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือทำและสะท้อนคิด เพื่อตกผลึกเป็นองค์ความรู้ที่ยั่งยืนด้วยตนเอง (Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. , 2017)

ในส่วนของการนำทักษะชีวิตไปสู่การปฏิบัตินั้น เทคนิคการตั้งคำถามแบบ R-C-A ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นกระบวนการคิดวิเคราะห์และการจัดการตนเองตามมิติข้างต้น ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ Reflect (R) คือการสะท้อนความคิดและความรู้สึกจากสิ่งที่ได้ทำ Connect (C) คือการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้เข้ากับประสบการณ์เดิม และ Apply (A) คือการนำแนวทางที่ได้ไปปรับใช้ในสถานการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) กระบวนการเหล่านี้มีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หยั่งรากลึกและสามารถรับมือกับเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตได้อย่างมั่นคง

โดยสรุป ทักษะชีวิตในบริบทโลกยุคใหม่ มิใช่เพียงความสามารถในการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน แต่เป็น 'สมรรถนะที่ส่งต่อได้' (Transferable Skills) ซึ่งมีความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับการรับมือกับความท้าทายในอนาคต โดยต้องอาศัยการบูรณาการองค์ประกอบทั้ง 4 มิติ ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย การจัดการตนเอง ด้านสังคมอารมณ์ และด้านสัมพันธภาพ เข้าด้วยกัน ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งในรูปแบบเชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยมีกลไกสำคัญคือการสะท้อนคิดแบบ R-C-A (Reflect, Connect, Apply) ที่ช่วยเปลี่ยนประสบการณ์ให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่หยั่งรากลึก เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการปัญหาและดำเนินชีวิตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ทักษะชีวิตของผู้เรียนในยุคดิจิทัล (Learner Life Skills in the Digital Age)

ภายใต้บริบทความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน "ทักษะชีวิต" มิใช่เพียงปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพแบบดั้งเดิมอีกต่อไป หากแต่ถูกยกระดับให้เป็นสมรรถนะหลักที่ขาดไม่ได้ในวิถีสังคมใหม่ ทั้งนี้ ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2561) ได้ให้ทัศนะว่า จำเป็นต้องพิจารณาทักษะดังกล่าวเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิด "ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21" โดยเฉพาะในมิติด้านทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) ซึ่งถือเป็นแกนหลักที่สถาบันการศึกษาต้องเร่งขับเคลื่อนควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี

แนวคิดดังกล่าวสอดรับกับมุมมองของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล (2562) ที่ได้นิยามความหมายของทักษะชีวิตในบริบทใหม่ไว้ว่า เป็นศักยภาพเชิงบูรณาการในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อจัดการกับปัญหาที่มีความซับซ้อน รวมถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบสำคัญของทักษะชีวิต (Key Components of Life Skills)

ในสภาวะที่โลกยุคดิจิทัลเต็มไปด้วยความผันผวนและความไม่แน่นอน "ทักษะชีวิต" จึงทำหน้าที่เสมือนเกราะป้องกันทางจิตใจหรือ "วัคซีนใจ" ที่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับผู้เรียน จากการประมวลองค์ความรู้และสังเคราะห์แนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) สามารถจำแนกองค์ประกอบสมรรถนะหลักออกเป็น 4 ด้านสำคัญ ได้แก่

การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น (Self-Awareness and Empathy): ถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาจิตใจ เริ่มต้นจากการสำรวจและทำความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้งทั้งในแง่จุดแข็ง จุดอ่อน และสภาวะอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) ควบคู่ไปกับการเปิดใจยอมรับความแตกต่างและเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ ซึ่งก่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy)

การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Critical Thinking, Decision Making and Creative Problem Solving): เป็นสมรรถนะทางปัญญาที่เน้นทักษะการแยกแยะและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เพื่อประเมินทางเลือกและความเสี่ยงรอบด้าน อันจะนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ และมีความยืดหยุ่น

การจัดการกับอารมณ์และความเครียด (Emotion and Stress Management): หมายถึงขีดความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและเข้าใจผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อพฤติกรรม รวมถึงทักษะในการควบคุมอารมณ์เชิงลบและหาวิธีผ่อนคลายความเครียดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อธำรงรักษาสมดุลทางจิตใจให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Building Good Relationships): เป็นทักษะทางสังคมที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกัน มุ่งเน้นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) การวางตัวที่เหมาะสมตามกาลเทศะ และการประสานความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันภายใต้การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิต โมเดล 3 ประสานสู่ความสำเร็จ (The Tri-Dimensional Approach)

เมื่อทราบถึงองค์ประกอบแล้ว การนำไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัย "พิมพ์เขียว" (Blueprint) ที่ชัดเจน จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ ทิศนา แขมมณี (2560) สอดคล้องกับนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) พบว่าการสร้างทักษะชีวิตประกอบด้วย 3 มิติสำคัญ ดังนี้

1. มิติการเรียนรู้ (Integration in Learning Management) ครูต้องบูรณาการทักษะการคิดและแก้ปัญหาลงในรายวิชาพื้นฐาน ผ่านการเรียนรู้เชิงรุกแบบ 3-ACTIVE ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองมากกว่าการท่องจำ (ทิศนา แขมมณี, 2560)

2. มิติการปฏิบัติ (Intensive Activities) ใช้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น ลูกเสือและชมรม เป็นเวทีฝึกฝนทักษะสังคมและภาวะผู้นำผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (Learning by Doing) ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุด (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2561)

3. มิติการดูแล (Student Support System) สร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็น "Safety Net" ที่เข้มแข็ง โดยครูที่ปรึกษาสวมบทบาท "Life Coach" คอยให้คำปรึกษาและสร้างภูมิคุ้มกันทางใจให้ผู้เรียนก้าวผ่านวิกฤตได้อย่างปลอดภัย

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียนในยุคดิจิทัล (Change Management for Learner Life Skills Development in the Digital Age)

จากการทบทวนการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ เห็นได้ชัดว่า ทักษะชีวิต ไม่ใช่ทักษะเสริมเพิ่มเติมอีกต่อไป แต่เป็นสมรรถนะหลักที่เทียบเท่า "วัคซีนใจ" ที่ให้ภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียนอยู่รอดในสภาวะที่ผันผวนและไม่แน่นอน (OECD, 2021) ทักษะชีวิตที่มีความสมบูรณ์นั้น ประกอบด้วยการรู้จักและเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การจัดการอารมณ์และความเครียด และศิลปะการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องได้รับการพัฒนาอย่างประสานกันเป็นระบบผ่าน 3 มิติหลัก คือ การบูรณาการในห้องเรียน การฝึกฝนผ่านกิจกรรม และการสร้างระบบดูแลช่วยเหลือที่เข้มแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ความสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต ไม่ได้หยุดอยู่เพียงความรู้ทางทฤษฎีเท่านั้น หากต้องเกิดขึ้นจริงผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์ในสถานการณ์หลากหลาย ทั้งในห้องเรียน กิจกรรมนอกเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Darling-Hammond et al, 2020) การสร้างสภาพแวดล้อมเช่นนี้อย่างไรก็ตามยังคงต้องเผชิญความท้าทายมากมาย ตั้งแต่ความพร้อมของครู ข้อจำกัดทางหลักสูตร และความไม่พร้อมของระบบ

ดังนั้น การพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนเป็นหน้าที่ของทั้งระบบ ที่ต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และความตั้งใจจริงจากทั้งองค์กร สถานศึกษา ครอบครัว และสังคม เพื่อให้สถานศึกษากลายเป็นพื้นที่ฝึกวิชาชีวิตที่แท้จริงสำหรับผู้เรียนรุ่นใหม่ (Fullan, M, 2016)

จากองค์ความรู้ใหม่ข้างต้น บทความนี้จึงช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนยุคดิจิทัลที่ยั่งยืนได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยผู้เขียนได้ สังเคราะห์

(Synthesized) เป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ Lewin (1951) ผสานกับบริบทการบริหารสถานศึกษาและทักษะชีวิตสมัยใหม่ จนได้แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นระบบ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวางแผนและการละลายพฤติกรรมเดิม (Planning & Unfreezing)

จุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงคือการเตรียมความพร้อมและลดแรงต้าน ตามแนวคิดการ "ละลายพฤติกรรม" (Unfreezing) ของ Kurt Lewin ผู้บริหารต้องดำเนินการดังนี้

การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis) ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการวางแผน (Planning) โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อประเมินช่องว่างระหว่างสมรรถนะผู้เรียนในปัจจุบันกับความต้องการในยุคดิจิทัล

การสร้างความตระหนักรู้ สื่อสารให้บุคลากรเห็นถึงผลกระทบของยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทแทนมนุษย์ ทำให้ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะทางสังคมและอารมณ์ที่เข้มแข็งเพื่อเป็นภูมิคุ้มกัน

ระยะที่ 2 การปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงผ่าน 3 มิติ (Implementing Change via 3 Dimensions)

ขั้นตอนนี้คือการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementing Change) โดยผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์การบริหารงานทั้ง 4 ด้าน (วิชาการ, งบประมาณ, บุคคล, ทั่วไป) เพื่อขับเคลื่อน "พิมพ์เขียวการพัฒนาทักษะชีวิต" ใน 3 มิติสำคัญ

1. มิติการเรียนรู้ (Integration in Learning)

1.1) ในด้านการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนจากการท่องจำมาเป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning)

1.2) ครูผู้สอนต้องบูรณาการทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเข้าไปในทุกรายวิชา เพื่อให้ห้องเรียนเปรียบเสมือนพื้นที่ฝึกฝนการเผชิญปัญหาจริง

2. มิติการปฏิบัติ (Intensive Activities)

2.1) ในด้านการบริหารงานทั่วไปและวิชาการ ควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เข้มข้น เช่น กิจกรรมลูกเสือ ชมรม หรือจิตอาสา ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing)

2.2) กิจกรรมเหล่านี้เป็นเวทีสำคัญในการฝึกฝนทักษะทางสังคม การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. มิติการดูแลและสนับสนุน (Student Support System)

3.1) ในด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องพัฒนาครูให้มีบทบาทเป็น "โค้ชชีวิต" (Life Coach) ที่สามารถให้คำปรึกษาและสร้างความไว้วางใจแก่ผู้เรียน

3.2) การสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งถือเป็น "Safety Net" ที่สำคัญในการคัดกรองและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต ช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะในการจัดการอารมณ์และความเครียดได้อย่างเหมาะสม

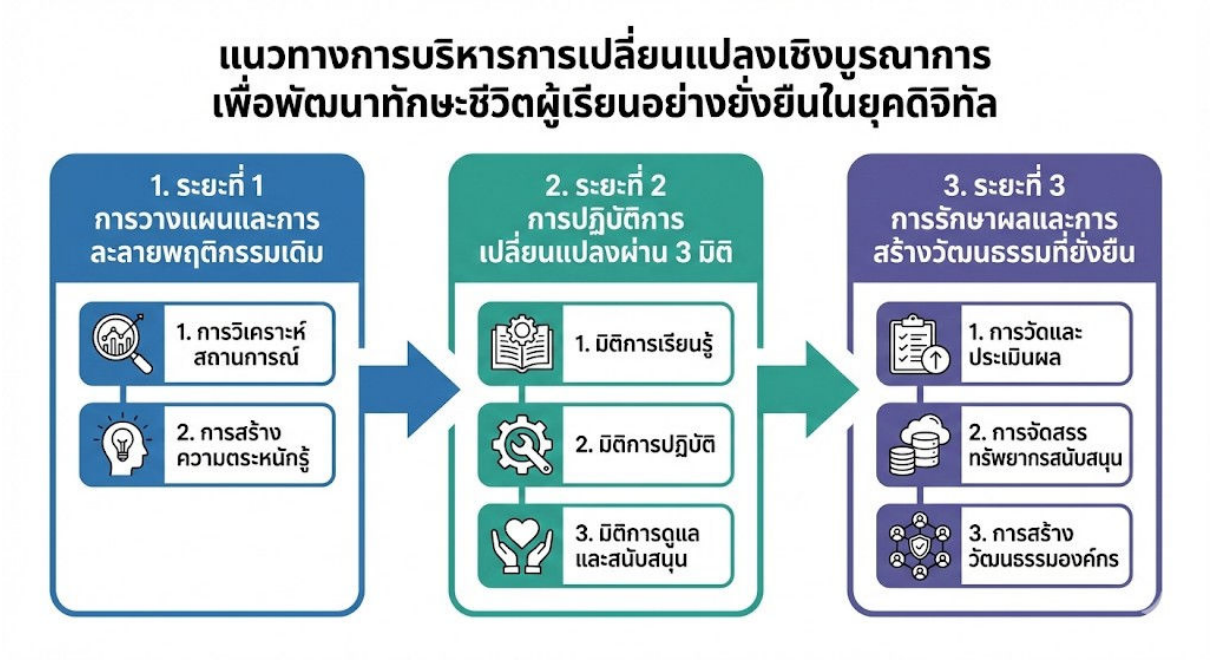
ระยะที่ 3 การรักษาผลและการสร้างวัฒนธรรมที่ยั่งยืน (Maintaining & Refreezing)

เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงคงอยู่ถาวรตามแนวคิด "การคงสภาพพฤติกรรมใหม่" (Refreezing) สถานศึกษาต้องดำเนินการดังนี้

การประเมินผลแบบสะท้อนคิด (Reflective Evaluation) เปลี่ยนวิธีการวัดผลจากการสอบข้อเขียนเป็นการใช้กระบวนการ R-C-A (Reflect, Connect, Apply) เพื่อให้ผู้เรียนได้สะท้อนสิ่งที่เรียนรู้ เชื่อมโยงกับประสบการณ์ และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้มีความยั่งยืน

การจัดสรรทรัพยากร (Budgeting) ในด้านการบริหารงบประมาณ ต้องมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและโปร่งใส เพื่อสนับสนุนโครงการพัฒนาทักษะชีวิตอย่างต่อเนื่อง มิใช่ทำเพียงครั้งคราว การสร้างวัฒนธรรม

องค์กร ผู้บริหารต้องปลูกฝังค่านิยมเรื่องการดูแลเอาใจใส่และการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กลายเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้าใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนในยุคดิจิทัล

สรุป

ความสำเร็จในการพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนในยุคดิจิทัล มิได้ขึ้นอยู่กับความทันสมัยของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่เป็นระบบ แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการที่นำเสนอในบทความนี้ ชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาต้องเปลี่ยนจากการทำงานแบบแยกส่วน มาเป็นการทำงานที่สอดประสานกันระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียน กิจกรรมนอกห้องเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือ โดยมีกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญ เพื่อให้สถานศึกษากลายเป็นพื้นที่ปลอดภัยและแหล่งบ่มเพาะภูมิคุ้มกันชีวิตที่แท้จริง อันจะนำไปสู่การสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและมีความสุขอย่างยั่งยืนในโลกยุคดิจิทัล

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2564). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. (2561). *การเรียนรู้ในยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทิศนา แขมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธร สุนทรายุทธ. (2565). *การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2563). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). *การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2563). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน.* กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2561). *การบริหารสถานศึกษา: หลักการและแนวคิด.* ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิต บูรณาการการเรียนการสอน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการจัดกิจกรรมทักษะชีวิต.* กรุงเทพฯ: สกสค. ลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2563.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). *คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: บริษัท พรีเมียร์ โปร จำกัด.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2553). *การบริหารสถานศึกษายุคใหม่.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Burnes, B. (2020). The origins of Lewin's three-step model of change. *The Journal of Applied Behavioral Science, 56*(1), 32-59.

Darling-Hammond et al. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science, 24*(2), 97-140.

Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change (5th ed.).* New York: Teachers College Press.

Hiatt, J. M. (2006). *ADKAR: A model for change in business, government and our community.* Loveland: CO: Prosci Learning Center Publications.

Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. . (2017). *The experiential educator: Principles and practices of experiential learning.* Kaunakakai: HI: EBLS Press.

Kotter, J. P. (2012). *Leading change. ,.* Boston: MA: Harvard Business Review Press.

Kotter, J. P. (2014). *Accelerate: Building strategic agility for a faster-moving world.* Boston: MA: Harvard Business Review Press.

Lewin, K. (1951). Field theory in social science: Selected theoretical papers. New York: Harper & Row.

OECD. (2019). *OECD Future of Education and Skills 2030: OECD Learning Compass 2030.* Paris: OECD Publishing.

OECD. (2021). *Beyond academic learning: First results from the survey of social and emotional skills.* Paris: OECD Publishing.

UNICEF. (2019). *Global framework on transferable skills.* New York: United Nations Children's Fund.

World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020.* Geneva: World Economic Forum.

การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม*

DEVELOPMENT OF COMMUNITY SCHOOL ADMINISTRATION MODEL OF BANG KHAN TAEK SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, SAMUT SONGKHRAM PROVINCE

กัลยาณี ไวฉลาด
Kalayanee Wichalad
ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์
Choomsak Intarak
คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน, ประเทศไทย
Faculty of Interdisciplinary Studies, Christian University, Thailand
E-mail:Trickkanlayanee@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม 2) ออกแบบและสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชน และ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชน ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารและครู ของโรงเรียนวัดศรีสุวรรณคงคาราม (ราษฎร์สงเคราะห์) โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัญหาการบริหาร รูปแบบที่สังเคราะห์จากทฤษฎีและงานวิจัย แบบสอบถามสภาพปัญหาการบริหาร แบบประเมินรูปแบบก่อนละหลังตามแผนปฏิบัติการ แบบประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่าในการใช้รูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีแบบไม่เป็นอิสระ (t-test for dependent samples) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาของการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) การพัฒนาบุคลากร (2) การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ (3) การจัดการเรียนรู้ (4) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และ (5) การแบ่งปันความรู้ของชุมชน โดยตั้งชื่อรูปแบบว่า “PILNS Model” 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการใช้รูปแบบด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชน, องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก, โรงเรียนชุมชน, PILNS Model

---

* Received 29 January 2026; Revised 23 February 2026; Accepted 26 April 2026

Abstract

The purposes of research and development were to; study the problems in the administration of community schools in Bang Khan Taek Subdistrict Administrative Organization, Samut Songkhram Province, design and establish a community school management model, compare opinions regarding school administration before and after implementing the community school administration model, and study the result of community school management model in terms of efficiency, effectiveness, and value. The informants consisted of administrator and teachers from Wat Sri Suwan Khongkharam (Rat Songkhro) School by purposive sampling, totaling 12 persons. The research tools included a questionnaire on management problems, a pre- and post-plan evaluation form, an evaluation form for the effectiveness, efficiency, and value of using the model. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test for dependent samples, and content analysis. The study found that the overall problem of school administration in community schools under the Bang Khan Taek Subdistrict Administrative Organization, Samut Songkhram Province was high level. The constructed community school management model consists of five steps: Personnel development, Information management, Learning management, Network participation, and Community knowledge sharing, namely “PILNS Model”, opinions regarding school administration after the experiment showed a statistically significant improvement at the .01 level compared to before the experiment. Furthermore, the effectiveness, efficiency, and value of the model were rated at the highest levels.

Keywords: Community School Administration Model, Bang Khan Taek Subdistrict Administrative Organization, Community School, PILNS Model

บทนำ

สถานศึกษาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่มาจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ มีอำนาจหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน ซึ่งการจัดศึกษารูปแบบโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำให้ประชาชนทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ด้วยตัวเองย่อมเป็นการสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงให้กับท้องถิ่น เพราะระบบการศึกษาท้องถิ่นจะช่วยลดความแออัดของการศึกษา เนื่องจากผู้เรียนไม่ต้องเดินทางเข้าไปเรียนในเมือง และช่วยให้ผู้ที่ด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องราวของท้องถิ่นตนเอง เพื่อเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรักและผูกพันในท้องถิ่นของตน เพราะสามารถใช้พื้นที่ในชุมชนเป็นทุนทรัพย์ทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลายตามท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การจัดการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงครามในปัจจุบันมีโรงเรียนอยู่ภายใต้การดูแลจำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนวัดธรรมสถิติ์วราราม (ธรรมวิถีสามัคคีราษฎร์อุทิศ) โรงเรียนวัดศรีสุวรรณคงคาราม (ราษฎร์สงเคราะห์) และโรงเรียนวัดบางขันแตก ถือว่าการจัดการศึกษาเป็นส่วน

หนึ่งของการบริการสาธารณะโดยให้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความคล่องตัวและมีอิสระในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้โรงเรียนชุมชนมาทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการพัฒนาของท้องถิ่น โดยบูรณาการการศึกษาของนักเรียนเข้ากับความต้องการของชุมชน เปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามาใช้พื้นที่ของโรงเรียนเพื่อทำกิจกรรม แลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาทักษะชีวิตร่วมกับบุคลากรครู และนักเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความยั่งยืนให้กับชุม (ภัทราวรรณ ปริมิตร, 2566) แต่ยังกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงส่งเสริมกำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลและประกันคุณภาพการศึกษา (องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก, 2567) โดยเป้าหมายสำคัญคือ การขับเคลื่อนคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำให้ประชาชนทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ แต่ปัจจุบันการดำเนินงานยังพบจุดอ่อน ส่วนหนึ่งเกิดมาจากการขาดรูปแบบการบริหารรงเรียนชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารโรงเรียนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงครามจากครูผู้สอนภายในโรงเรียน สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารที่ยังเกิดปัญหาและเป็นอุปสรรค คือ การขาดภาคีเครือข่าย ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงการขาดการวางแผนที่ดี การติดตามผล และการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนชุมชน (องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก, 2567)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อให้การบริหารโรงเรียนนำไปสู่การร่วมมือจากทุกภาคส่วน ให้เป็นพื้นที่ที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้และทุกคนในชุมชนสามารถร่วมกันพัฒนาการบริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมตรงตามบริบทของสังคมของโรงเรียนชุมชน ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพของนักเรียน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพเกิดประโยชน์และมีความยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อออกแบบและสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู ของโรงเรียนวัดศรีสุวรรณคงคาราม (ราษฎร์สงเคราะห์) ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน

ครู จำนวน 11 รวมเป็น 12 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม รวมจำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ซึ่งเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, R., 1961) มีค่าความสอดคล้อง (IOC) 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ IOC ≥ 0.50

2. รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นนวัตกรรมในการศึกษา เรียกว่า “รูปแบบ PILNS Model”

3. แบบประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก โดยใช้แบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ IOC ≥ 0.50

4. แผนปฏิบัติการทดลองใช้เป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ตามรูปแบบ “PILNS Model”

5. แบบประเมินผลก่อนและหลังการทดลองใช้การใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เพื่อเปรียบเทียบการประเมินผลก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (t-Dependent)

6. แบบประเมินด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม มีค่าความสอดคล้อง (IOC) 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ IOC ≥ 0.50

7. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ผู้วิจัยประสานงานกับสถานศึกษาเก็บข้อมูลและทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม

3. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู ของโรงเรียนวัดศรีสุวรรณคงคาราม (ราษฎร์สงเคราะห์) ในรูปแบบ Google form

4. ผู้วิจัยประชุมชี้แจงผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มทดลอง เพื่อสร้างความเข้าใจในการปรับใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม

5. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ตามแผนปฏิบัติการโดยใช้ระยะเวลา 1 ภาคเรียน โดยดำเนินการประเมินก่อนและหลังการทดลอง

6. ผู้บริหารและครู ผู้บริหารและครู ของโรงเรียนวัดศรีสุวรรณคงคาราม (ราษฎร์สงเคราะห์) ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัด

สมุทรสงคราม ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ตามเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้ค่าเฉลี่ยมาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีสภาพปัญหา/ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล/คุณค่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีสภาพปัญหา/ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล/คุณค่า อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีสภาพปัญหา/ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล/คุณค่า อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีสภาพปัญหา/ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล/คุณค่า อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีสภาพปัญหา/ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล/คุณค่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ความถี่ ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย μ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ
3. การวิเคราะห์เนื้อหา
4. การเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ระหว่างก่อน และหลังการทดลอง ใช้การทดสอบทีแบบไม่เป็นอิสระ (t-dependent)
5. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม

(n=12)

สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนชุมชน	μ	σ	ระดับปัญหา	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.32	0.34	น้อย	2
2. ด้านการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ	2.26	0.35	น้อย	3
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	2.54	0.42	ปานกลาง	1
4. ด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย	2.06	0.25	น้อย	4
5. ด้านการแบ่งปันความรู้ของชุมชน	2.00	0.24	น้อย	5
รวม	2.24	0.16	น้อย	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (μ= 2.24, σ = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีสภาพปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง (μ = 2.54, σ = 0.42) ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมมีสภาพปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย (μ= 2.32, σ = 0.34) ด้านการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยรวมมีสภาพปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย (μ= 2.26, σ = 0.35) ด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย โดยรวมมีสภาพปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย (μ= 2.06, σ = 0.25) และด้านการแบ่งปันความรู้ของชุมชน โดยรวมมีสภาพปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย (μ = 2.00, σ = 0.24) ตามลำดับ

2. ผลการออกแบบและสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้นำหลักการและแนวคิดจากทฤษฎีรวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนชุมชน โดยศึกษาแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter M. Senge, 1990) แนวคิดการบริหารโรงเรียนชุมชนที่ยืดหยุ่นด้วย1โรงเรียน 3 รูปแบบ ของกระทรวงศึกษาธิการ (2567) ทฤษฎีโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ School as Learning Community (SLC) ของซาโต มานาบุ (Manabu, S., 2016) และงานวิจัยของ ภัทราวรรณ ปริมิตร (2566) และระวิวรรณ พรหมวรรณ และชุติมา มุสิกานนท์ (2566) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบในการวิจัยให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม โดยกำหนดชื่อ “ PILNS MODEL” ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากร (Personnel development -P) 2) การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ (Information management -I) 3) การจัดการเรียนรู้ (Learning -L) 4) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย (Network -N) และ 5) การแบ่งปันความรู้ของชุมชน (Sharing -S)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น

(n=12)

		N	μ	σ	t	Sig.(2-tailed)
Pair 1	pretest	12	2.08	0.15	-36.206	0.000
	posttest	12	4.48	0.15		

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล บางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ระหว่างก่อน และหลังการทดลอง ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

4. ผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม

(n=12)

ผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชน	μ	σ	ระดับปัญหา	อันดับ
1. ด้านประสิทธิภาพของรูปแบบ	4.58	0.51	มากที่สุด	3
2. ด้านประสิทธิผลของรูปแบบ	4.73	0.25	มากที่สุด	2
3. ด้านคุณค่าของรูปแบบ	4.78	0.22	มากที่สุด	1
รวม	4.68	0.14	มากที่สุด	**อันดับ**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่าของรูปแบบ ผลปรากฏโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.68, σ = 0.14) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณค่าของรูปแบบ โดยรวมมีสภาพปัญหาที่อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.78, σ = 0.22) ด้านประสิทธิผลของ

รูปแบบ โดยรวมมีสภาพปัญหาที่อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.73, σ = 0.25) และด้านประสิทธิภาพของรูปแบบโดยรวมมีสภาพปัญหาที่อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.58, σ = 0.51) ตามลำดับ

5. แนวทางการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม จากข้อเสนอแนะของกลุ่มประชากรซึ่งเป็นผู้บริหารและครูของโรงเรียนชุมชนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีต่อรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชน สามารถสรุปเป็นแนวทางสำคัญได้ดังนี้ 1) การทดสอบใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนปฏิบัติการและกำหนดช่วงระยะเวลาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการและแผนการจัดการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ควรทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดข้อปฏิบัติและแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม อย่างชัดเจน โดยไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาในเวลาปกติ ทั้งนี้ควรมีการจัดสรรภาระงานใหม่ให้สอดคล้องกับหน้าที่เดิมของบุคลากร และไม่เพิ่มภาระงานจนกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของนักเรียน 3) ควรถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติตามรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ให้แก่บุคลากรครูก่อนการเริ่มดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และ 4) ควรส่งเสริมให้เกิดการสร้างวิธีปฏิบัติราชการตามรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ให้พัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยมีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบเอกสารและข้อมูลสารสนเทศในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้บริหารหรือบุคลากรรายใหม่สามารถศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และด้านการแบ่งปันความรู้ของชุมชน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีการตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาและเจ้าหน้าที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เข้ามาร่วมตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การตรวจอาหารกลางวัน การตรวจรับงานจ้าง เป็นต้น สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาครูโดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ให้ครูได้ไปอบรมพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆเทียบเท่ากับโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาร่วมจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อีกทั้งยังมีภาคีเครือข่ายเข้ามาร่วมจัดการศึกษา มีปราชญ์ชุมชนเข้ามาถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่นซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการบริหารโรงเรียนชุมชนของดิเรก แสสนธิ์ (2563) ได้กล่าวถึงว่าการบริหารโรงเรียนชุมชนว่าเป็นกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบ กฎเกณฑ์มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การโดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิษย์ชัย แก่นท้าว (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า

สภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ยังมีปัญหาด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านนักเรียน มีปัญหาการประสานงานกับชุมชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับศนิชา ภาวโน **(2562)** ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม และวิเคราะห์สังเคราะห์เชิงระบบในการแสวงหาทางเลือกใหม่ จำเป็นต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน การรับฟังซึ่งกันและกัน และสร้างความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้เรียน และการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. ผลการออกแบบและสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชน ผู้วิจัยได้นำหลักการและแนวคิดจากทฤษฎีขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter M. Senge, 1990) แนวคิดการบริหารโรงเรียนชุมชนที่ยืดหยุ่นด้วย 1 โรงเรียน 3 รูปแบบ ของกระทรวงศึกษาธิการ (2567) ทฤษฎีโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ School as Learning Community (SLC) ของซาโต มานาบุ (Manabu, S., 2016) และงานวิจัยของ ภัทราวรรณ ปริมิตร (2566)และระวิวรรณ พรหมวรรณ และ ชุติมา มุสิกานนท์ (2566) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบความคิดเชิงทฤษฎีให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากร (Personnel development) 2) การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ (Information management) 3) การจัดการเรียนรู้ (Learning) 4) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย (Network) และ 5) การแบ่งปันความรู้ของชุมชน (Sharing) ทั้งนี้เนื่องจากการปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ต่อยอดองค์ความรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และขยายผลเป็นแนวปฏิบัติที่ดีภายใต้การบริหารจัดการของโรงเรียนชุมชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งสอดคล้องกับศนิชา ภาวโน **(2562)** ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน การรับฟังและสร้างความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมและเป็นประชาธิปไตย การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและครู และการเผยแพร่องค์ความรู้ของโรงเรียนสู่ชุมชนและยังสอดคล้องกับ ลภัตสดา นราพงษ์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า มีแนวทางการพัฒนา 5 ด้าน ในด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีความสอดคล้องกัน โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นประจำ จัดประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง จัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกันและสอดคล้องกับชนาภา อิ่มเงิน (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่ามีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและควบคู่กับการให้การศึกษาแบบบูรณาการ โดยคำนึงถึงความสนใจและความต้องการของเด็กและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน 2) ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำความต้องการมากำหนดในการวางแผนจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กเล็กและปริมาณงาน ควบคู่กับการอบรมพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรพัฒนาจัดทำแผนพัฒนาศูนย์และเสนอต่อผู้บริหารเพื่อกำหนดภาระงานและงบประมาณที่จะใช้ให้ชัดเจนและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนเพื่อจะได้ร่วมกันวางแผนทั้งในด้านการพัฒนาและการใช้จ่ายงบประมาณ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป แนวทางในการพัฒนา คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้ง ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์ ฯ ส่วนการศึกษาฯ

ผู้ปกครอง และครูผู้ดูแลเด็ก ควรได้ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ฯ และ ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์ฯ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของตามหลักการ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผล

3. ผลการเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล บางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ระหว่างก่อน และหลังการทดลอง ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครู ในโรงเรียนทุกคนได้รับการชี้แจงจากผู้วิจัยเกี่ยวกับรายละเอียดของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่นำมาทดลองวิจัยอย่างชัดเจน สามารถให้ความร่วมมือเพื่อปฏิบัติการทดลองรูปแบบที่นำมาใช้ในครั้งนี้ได้อย่างเข้าใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหารให้เป็นไปตามรูปแบบการทดลองและบุคลากรครูสามารถร่วมกันปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติราชการตามที่ผู้บริหารและผู้วิจัยขอความร่วมมือ เป็นไปตามแนวคิดการบริหารของลูเธอร์ และเออร์วิค (Luther and Urwick, 1937) ที่กล่าวว่าการบริหารเป็นกระบวนการการบริหารและจัดการของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดหรือวางแผนไว้ โดยมีองค์ประกอบในการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ หรือแนวทางการปฏิบัติขององค์การ เพื่อให้การกำหนดแผนงานหรือวิธีการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับสิริกร เกตุประเสริฐวงศ์ (2567) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการฐานข้อมูลของโรงเรียนมัธยมศึกษายุคดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการฐานข้อมูลสูงกว่าก่อนทำการทดลองใช้รูปแบบการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับสอดคล้องกับ ภัทราวรรณ ปริมิตร (2566) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารโดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล บางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ในด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ปรากฏผลอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่นำมาทดลองเป็นกระบวนการขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีการชี้แจงวัตถุประสงค์กับกลุ่มตัวอย่างไว้อย่างชัดเจน แนวทางการบริหารโรงเรียนมีความครอบคลุมในทุกมิติของการปฏิบัติราชการภายในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ, งานบริหารงบประมาณ, งานบริหารบุคลากร (บุคคล), และงานบริหารทั่วไป ทำให้กลุ่มตัวอย่างจึงให้ความคิดเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองนี้มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับกุลชนกนันท์ ธนโชติกิจเกื้อกูล (2563) ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยุคดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยุคดิจิทัลพบว่าโดยภาพรวมมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับภัฏตระอิ (Bhattarai, 2022) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารการจัดการโรงเรียนชุมชนในเนปาล ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีความพึงพอใจกับนโยบายการกระจายอำนาจ การวางแผน การระดมทรัพยากร การระดมชุมชนและการปรับปรุงความโปร่งใส โดยรูปแบบการบริหารการจัดการโรงเรียนชุมชนสามารถเสริมสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับโรงเรียนชุมชน

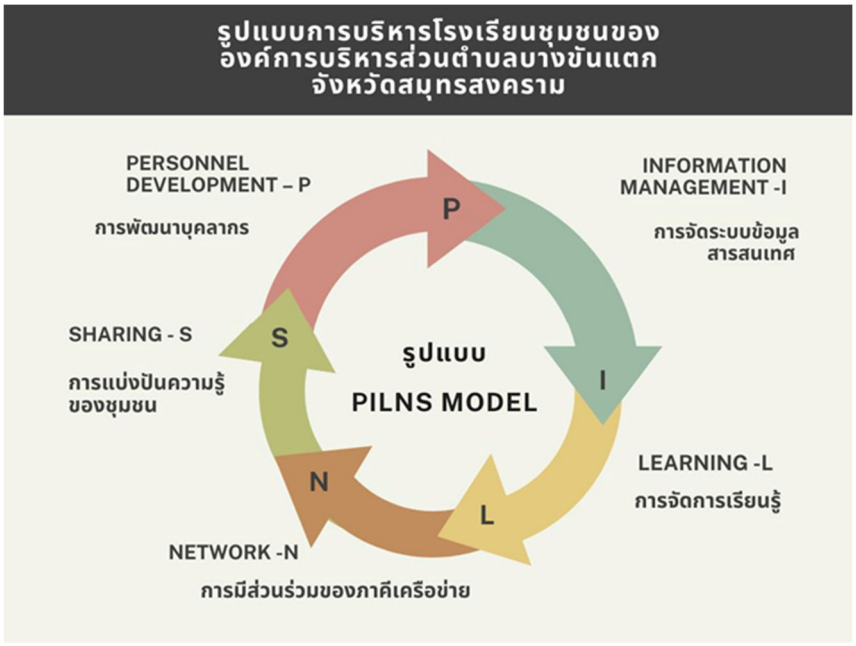
ด้านประสิทธิผล พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากรูปแบบที่นำมาทดลองใช้กับการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงครามนั้น เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง ครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายในสถานศึกษามีความรู้สึกถึงความยั่งยืนในการปฏิบัติราชการร่วมกับผู้บริหารหากมีการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริมให้หน่วยงานภายนอก และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ผู้เรียนและครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จัดหาภาคีเครือข่ายมาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอเหมาะสม ผู้เรียนมีความมั่นใจ ผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถพัฒนาบุตรหลานของตนเองให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพได้ สอดคล้องกับระวิวรรณ พรหมวรรณ และชุติมา มุสิกานนท์ (2566) ที่ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้ชุมชนเป็นฐานอยู่ในระดับมาก

ด้านคุณค่า พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากรูปแบบที่นำมาทดลองใช้กับการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงครามนั้นมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาจัดการข้อมูลการบริหารโรงเรียนให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับทรงวุฒิ วีเปลี่ยน (2566) ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) ผลการศึกษา พบว่า การบริหารโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถสร้างคุณค่าให้กับโรงเรียนด้วยความเป็นห้องเรียนสาธารณะ ทุกคนสามารถร่วมกันออกแบบห้องเรียนและการจัดการเรียนการสอนภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้ และมีการเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนภายใต้เครือข่ายความร่วมมือของทุกฝ่ายได้แก่ ผู้บริหารกับชุมชน ผู้บริหารกับครู ระหว่างครูด้วยกันครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน โรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชนกับโรงเรียน โดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

5. แนวทางการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม จากข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนชุมชน สะท้อนให้เห็นว่า การนำรูปแบบการบริหารไปใช้ควรมีการวางแผนปฏิบัติการและกำหนดระยะเวลาดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนของสถานศึกษา ควบคู่กับการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ไม่กระทบต่อภารกิจปกติและการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ควรมีการถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติให้แก่ครูก่อนดำเนินการ และส่งเสริมให้เกิดการจัดเก็บองค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาแนวทางดังกล่าวให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับแนวคิดของ (ชนาภา อิ่มเงิน, 2564) ที่เน้นการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน โดยการนำรูปแบบการบริหารไปใช้ควรมีการวางแผนปฏิบัติการและกำหนดระยะเวลาดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนของสถานศึกษา การมีส่วนร่วม และการพัฒนาแนวทางการบริหารให้เป็นระบบและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ได้องค์ความรู้ใหม่ดังแผนภูมิที่ 1



สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นรูปแบบ PILNS Model ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) คือ การพัฒนาครูและผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา 2) การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ (Information Management) คือ ระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเน้นการจัดเก็บและใช้ข้อมูลนักเรียนและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการใช้ระบบของบุคลากร 3) การจัดการเรียนรู้ (Learning) คือ การจัดการเรียนรู้ควรมีความหลากหลายและเชื่อมโยงกับบริบทชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและพัฒนาทักษะชีวิตและการคิดของผู้เรียน 4) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย (Network) คือ ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ช่วยเสริมพลังการพัฒนาโรงเรียนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากภาคีเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรม และ 5) การแบ่งปันความรู้ของชุมชน (Sharing) ซึ่งทั้ง 5 คือ การนำองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความผูกพันกับชุมชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการพัฒนาชุมชนขั้นตอนมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ซึ่งการนำองค์ความรู้ใหม่เหล่านี้ไปใช้ในสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืนในด้านต่าง ๆ ทั้งการพัฒนาบุคลากร การจัดการเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน โดยการนำแนวทางต่าง ๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปการวิจัยได้ทราบถึงสภาพปัญหาของการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชนที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ขั้นตอน โดยตั้งชื่อรูปแบบว่า “PILNS Model”ผลประเมินความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ค่าความสอดคล้องอยู่ระดับ 1.00 สามารถนำไปทดลองตามแผนปฏิบัติการได้ ผลการทดลอง พบว่า หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการใช้รูปแบบด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และ

ด้านคุณค่า อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อเสนอแนะได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ 1) จากผลการสำรวจสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ในด้านการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ มีปัญหาสูงกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหาร และครูจึงควรแสวงหาความร่วมมือจากปราชญ์ชุมชนเข้ามาร่วมถ่ายทอดองค์ความรู้และนำมาจัดทำเป็นชุดระบบข้อมูลสารสนเทศในหลักสูตรสถานศึกษาและใช้ข้อมูลจากการประเมินผลนักเรียนมาจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละบุคคล 2) รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชน สามารถใช้งานได้จริง จึงควรนำไปขยายผลการทดลองรูปแบบการบริหารโรงเรียนต่อในปีการศึกษาถัดไป และมีการประเมินเพื่อปรับปรุงรายละเอียดในทุกปีการศึกษา และ 3) รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับรูปแบบที่นำมาใช้สามารถส่งเสริมให้เกิดความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ให้กับคนในองค์กร และการส่งเสริมการปฏิบัติราชการร่วมกับชุมชน และภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต ควรพัฒนารูปแบบเชิงนวัตกรรมเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชน ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง เป็น R3 และ D3 เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมสามารถสรุปเป็นหลักการได้ ศึกษารูปแบบการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับโรงเรียนชุมชน รวมถึงการเปรียบเทียบผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนชุมชน ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อหาจุดเด่นและสร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียนที่มีบริบทต่างกัน

บรรณาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *แนวทางการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นด้วย 1 โรงเรียน 3 รูปแบบ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กุลชนกนันท์ ธนโชติกิจเกื้อกูล. (2563). รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยุคดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 11*(1), 103-115.

ชนาภา อิ่มเงิน. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. ใน *(การค้นคว้าอิสระ).* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชุมพล เสมาขันธ์. (2552). รูปแบบการวิจัยและการพัฒนา. *วารสารวิทยาศาสตร์, 10*(1), 97-104.

ดิเรก แสสนธิ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิด-19 (COVID-19). *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 16*(2), 450-462.

ดิษย์ชัย แก่นท้าว. (2560). การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10*(4), 55-63.

ทรงวุฒิ วีเปลี่ยน. (2566). แนวทางการบริหารโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC). *วารสารวิจัยวิชาการ, 6*(6), 301–316.

ภัทราวรรณ ปริมิตร. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย. ใน การศึกษาค้นคว้าปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ระวิวรรณ พรหมวรรณ และชุติมา มุสิกานนท์. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 8*(6), 164–172.

ลภัตสดา นราพงษ์. (2560). แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ. ใน *(วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศนิชา ภาวโน. (2562). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้. ใน *(ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา).* บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สิริกร เกตุประเสริฐวงศ์. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการฐานข้อมูลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 13*(1), 111-123.

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก. (2567). *ข้อมูลโรงเรียน*. เรียกใช้เมื่อ 10 เมษายน 2568 จาก https://www.bangkhunteak.go.th/index.php

Bhattarai. (2022). Community School Management Related Educational Policy Provisions in Nepal: Perception from Implementers. *Education Journal, 11*(1), 26.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management.* New York: McGraw-Hill.

Luther and Urwick. (1937). Paper on the Science of Administration. *Institute of Public Administration*.

Manabu, S. (2016). *School reform: The concept of “learning community” and the application of theory into practice.* Pico.

Peter M. Senge. (1990). *The Fifth Discipline.* Doubieday.

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก*

PERSONNEL POTENTIAL DEVELOPMENT IN THE 310TH MILITARY DISTRICT, MUEANG DISTRICT, TAK PROVINCE

ทัดษพร ประสงค์ตระกูล
Tadsapon Prasongtakun
พรพนา ศรีสถานนท์
Pornpana Srisatanon
อนิรุทธ์ ผ่องแผ้ว
Aniruth Phongpaew
วินัย เกษมวุฒิชัย
Winai Kasemwutthichai
สถาบันรัชต์ภาคย์ (Rajapark Institute)
E-Mail:Aniruth.p@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับ ปัจจัยสนับสนุน และระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 จำแนกตาม ลักษณะของบุคลากร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบก กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.951 วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยสนับสนุนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน/ชั้นยศแตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยสนับสนุน ด้านความต้องการ ด้านความรู้ และด้านกระบวนการพัฒนาส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ, บุคลากร, มณฑลทหารบกที่ 310 จังหวัดตาก

ABSTRACT

This quantitative research has the following objectives: 1) to study the level of supporting factors, and the level of personnel potential development in the 310th Military District, Mueang

* Received 29 January 2026; Revised 18 March 2026; Accepted 26 April 2026

District, Tak Province; 2) to compare personnel potential development in the 310th Military District, categorized by personnel characteristics; 3) to study supporting factors that affect personnel potential development in the 310th Military District. The sample group consisted of 250 personnel in the 310th Military District. The data collection instrument was a questionnaire. The reliability value of the questionnaire is 0.951. The sampling method used is purposive sampling. Statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.The research findings revealed that: (1) Supporting factors overall and in each aspect were at the highest level, and personnel potential development in the 310th Military District was at a high level overall. (2) Service users with different ages, education levels, and positions/ranks had significantly different potential development in the 310th Military District. (3) Supporting factors in the areas of needs, knowledge, and development process significantly affected personnel potential development in the 310th Military District at the .05 significance level.

Keywords: potential development, personnel, 310th Military District TAK Province

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างมาก ดิจิทัลได้เข้าไปมีบทบาทกับมนุษย์ในทุกเรื่อง เพราะดิจิทัลสามารถทำสิ่งที่ยากให้ง่ายขึ้น สร้างความสะดวกสบายในชีวิตได้เป็นอย่างดีซึ่งในระดับขององค์กรแล้ว ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวว่าจะต้องดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรอย่างไรให้สอดรับกับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น รวมทั้งระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่จะต้องปรับตัว โดยการสร้างบุคลากรคุณภาพอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย คุ้มค่า และทันการณ์พร้อมปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาความก้าวหน้าให้กับองค์กร เพื่อยกระดับให้เป็นองค์กรชั้นนำและเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างแท้จริง (ภรณ์ชุดา โสมเขียว, 2564)

คนหรือบุคคล (Man) เป็นหนึ่งทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าและมีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ โดยมีกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินการ ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระเบียบวินัย รวมไปถึงแนวทางที่ทำให้ทรัพยากรบุคคลดำรงอยู่กับองค์การจนพ้นสภาพด้วยวิธีการที่แตกต่างกันไป (พระมหายุทพิชาญ โยธสาสโน, พระครูเกษมอาจารสุนทร, พระครูสุธรรมกิจโกศล, และ พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า, 2566) องค์การจึงควรที่จะให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ แม้ว่าทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช่ทรัพย์สินแต่เป็นทรัพยากรในการจัดการที่ถึงแม้มีเงินมากมายก็ไม่สามารถซื้อหาได้ และเป็นการยากที่จะซื้อใจและความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์การได้ การที่องค์การใดมีบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะและมีสมรรถนะที่ดี องค์การนั้นก็จะเป็นองค์การที่สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการให้ทุนการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ การที่องค์การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ เพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือ

กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ยกระดับความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ (ธัญภา หมั่นจิตร, 2566)

องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่าง ๆ มาร่วมกันปฏิบัติงานโดยเฉพาะในยุคของความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและดิจิทัลในระบบราชการหรือการปฏิรูปราชการ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาได้ในหลายหลายรูปแบบ อาทิ การฝึกอบรม หรือการศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่าง ๆ (Up-skills and Re-skills) การหมุนเวียนงานที่รับผิดชอบ การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย การพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นต้น องค์การจึงควรมีการวางแผนให้มีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ที่ปฏิบัติภายในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลได้ตรงตามความต้องการและเป้าหมายขององค์การโดยเฉพาะกับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้บริหารยุคใหม่ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การ รวมถึงเป็นการช่วยให้องค์การลดค่าใช้จ่ายและต้นทุนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว (สิริวดี ชูเชิด, 2565)

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการ มีพฤติกรรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ เช่น การกำหนดสมรรถนะ การบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ กลุ่มความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่าง ถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้ กลุ่มทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผล ผลิตผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี๓ ระดับ คือ ระดับความซับซ้อน ในการปฏิบัติระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ และกลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน ที่มีรูปแบบการแสดงออก หรือ พฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับ ปัจจัย 3 ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร (สัญญา พงษ์ศรีดา, 2562)

สำหรับกองทัพบก การพัฒนากำลังพลถือเป็นหนึ่งในเรื่องสำคัญสำหรับการพัฒนาหน่วยงาน เพราะการที่จะปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้นั้น เกิดได้จากการที่มี “กำลังพล” เป็นผู้ขับเคลื่อน ดังเห็นได้จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะจะมีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ทั้งหมด ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศในทุกมิติ (กรมกำลังพลทหารบก, 2565) มณฑลทหารบกที่ 310 (มทบ.310) ตั้งอยู่ที่ค่ายวชิรปราการ อำเภอเมือง จังหวัดตาก เป็นหน่วยทหารที่มีบทบาทสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดตากและจังหวัดใกล้เคียง จำเป็นต้องมีการพัฒนากำลังพลหรือบุคลากรให้มีศักยภาพ มีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงใหม่ ๆ ที่ท้าทายและหลากหลายมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก เพื่อศึกษาปัจจัยและกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และได้แนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับ ปัจจัยสนับสนุน และระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก

2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตามลักษณะของบุคลากร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจ ด้านความต้องการ ด้านการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนา และด้านนโยบายและงบประมาณ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ **310** อำเภอเมือง จังหวัดตาก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรในมณฑลทหารบกที่ 310 มีจำนวน 600 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในมณฑลทหารบกที่ 310 จำนวน 250 คน โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถาม มี 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่งงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความต้องการ การเรียนรู้ กระบวนการพัฒนา นโยบาย และงบประมาณ แบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale) รวมจำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก แบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบข้อบกพร่อง และนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย มีการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธี Cronbach's Alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกสุ่มแบบสะดวกจากบุคลากรในมณฑลทหารบกที่ 310 เพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 250 คน เมื่อรับคืนมาจนครบตามจำนวน และนำแบบสอบถามมาแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับของปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยสนับสนุน	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
ด้านแรงจูงใจ	4.37	0.390	มากที่สุด
ด้านความต้องการ	4.28	0.394	มากที่สุด
ด้านการเรียนรู้	4.22	0.398	มากที่สุด
ด้านกระบวนการพัฒนา	4.23	0.369	มากที่สุด
ด้านนโยบายและงบประมาณ	4.24	0.383	มากที่สุด
รวม	**4.27**	**0.313**	**มากที่สุด**
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	**4.16**	**0.34**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับของปัจจัยสนับสนุนในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.27) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{x}$ = 4.37) รองลงมาคือ ด้านความต้องการ ($\bar{x}$ = 4.28) ด้านนโยบายและงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.24) ด้านกระบวนการพัฒนา ($\bar{x}$ = 4.23) และด้านการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.22) ตามลำดับ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16)

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตาม ลักษณะของบุคลากร

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศของบุคลากร

ตัวแปร	เพศ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก	ชาย	216	4.15	0.333	-0.653	0.517
	หญิง	34	4.20	0.435		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศของบุคลากร

ตัวแปร	อายุ	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	20	4.25	0.424	3.077	0.017*
	26-35 ปี	106	4.22	0.387		
	36-45 ปี	102	4.10	0.296		
	46-55 ปี	18	4.01	0.211		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	4	4.00	0.000		
	รวม	**250**	**4.16**	**0.348**		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตามอายุของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตากแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร

ตัวแปร	สถานภาพ	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก	โสด	96	4.11	0.302	1.136	0.140
	สมรส	145	4.18	0.371		
	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	9	4.23	0.412		
	รวม	**250**	**4.16**	**0.348**		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร

ตัวแปร	การศึกษา	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	193	4.07	0.251	30.307	0.000*
	ปริญญาตรี	47	4.43	0.470		
	สูงกว่าปริญญาตรี	10	4.50	0.464		
	รวม	**250**	**4.16**	**0.348**		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตากแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปร	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก	สัญญาบัตร	34	4.64	0.455	38.373	0.000*
	ชั้นประทวน	161	4.11	0.291		
	พนักงานราชการ	33	3.99	0.068		
	ลูกจ้าง	22	4.02	0.059		
	รวม	**250**	**4.16**	**0.348**		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตากกับปัจจัยสนับสนุน

ตัวแปร	b	SEE.	β	t	p-value
ค่าคงที่ (a)	3.056	0.301		10.156	0.000*
ด้านแรงจูงใจ (X_1)	0.020	0.073	0.023	0.280	0.780
ด้านความต้องการ (X_2)	-0.398	0.112	-0.450	-3.546	0.000*
ด้านการเรียนรู้ (X_3)	0.289	0.101	0.331	2.878	0.004*
ด้านกระบวนการพัฒนา (X_4)	0.245	0.112	0.260	2.181	0.030*
ด้านนโยบายและงบประมาณ (X_5)	0.108	0.098	0.119	1.106	0.270
R= 0.331 R^2 = 0.110 R^2 Adjust = 0.091 SEE.est = 0.332 F= 6.015 Sig. = 0.000*					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยสนับสนุน ด้านแรงจูงใจ (X1) ด้านความต้องการ (X2) ด้านการเรียนรู้ (X3) ด้านด้านกระบวนการพัฒนา (X4) และด้านนโยบายและงบประมาณ (X5) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก ได้ร้อยละ 11.00 ส่วนอีกร้อยละ 89.00 เป็นปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยสนับสนุน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านแรงจูงใจ รองลงมาคือ ด้านความต้องการ ด้านนโยบายและงบประมาณ ด้านกระบวนการพัฒนา และด้านการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การทั้ง ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติรวมถึงเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน ทางบวกแก่บุคลากรทุกคนในองค์การ ซึ่งเกิดจากสิ่งกระตุ้นให้เกิดการจูงใจ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและองค์กร ซึ่งมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน โดยใช้กระบวนการพัฒนาต่าง ๆ ภายใต้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ และทักษะพร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยรวมกับองค์กร เช่น การฝึกอบรม การนิเทศ การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น สอดคล้องกับ ธัญภา หมั่นจิตร (2566) ที่พบว่า กระบวนการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรมมากที่สุด เป็นการศึกษาเป็นการ เพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ทัศนคติ และการพัฒนาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน พัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และภรณ์ชุดา โสมเขียว (2564) ที่พบว่า การพัฒนาศักยภาพมาจากแผนการพัฒนาบุคคลที่เน้นในเรื่องของการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสายงาน มีการพัฒนาด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และ การพัฒนา และมีการจัดการความรู้ที่สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดแบ่งความรู้ ซึ่งกันและกัน

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตากในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการพัฒนาศักยภาพบุคคล เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่ แสดงออกของคนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ

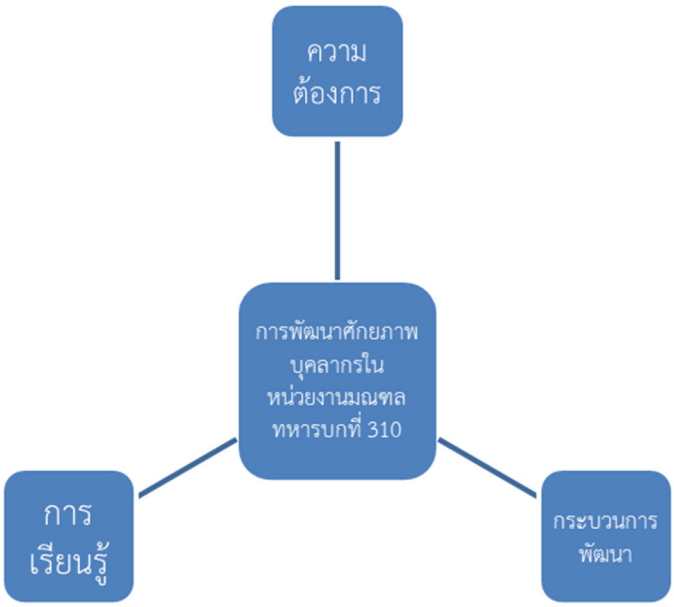
และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล การพัฒนาศักยภาพส่งผลต่อศักยภาพของบุคลากรในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงาน จะต้องมีและจะแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร ลักษณะของขีด ความสามารถประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวัง ความกว้าง และความลึกของความสามารถที่ พนักงานจะต้องมีก่อนที่จะได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบและเป็นศักยภาพที่กำหนดไว้สาหรับงานในแต่ละด้านหรือตามลักษณะงาน จะมีความสามารถแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และส่งผลต่อศักยภาพหลักขององค์การเป็นขีดความสามารถที่เป็นแกนหลักขององค์การ เป็นสมรรถนะที่แสดงขีดความสามารถที่ทุกคนในองค์การต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกัน เนื่องจากความสามารถ และคุณสมบัตินี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์การบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางไว้ สอดคล้องกับ ณัฐกุล ภูกลาง (2562) ที่พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก และบัณฑิตา เพิ่มเดช (2564) ที่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตามลักษณะบุคลากร พบว่า บุคลากร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/ชั้นยศแตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตากแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้เพราะลักษณะทางประชากรศาสตร์แสดงถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่แตกต่างกัน การศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ทำให้องค์กรสามารถจัดกลุ่มความรู้ ความต้องการ ที่สามารถนำมาจัดกระบวนการพัฒนาให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ผลการศึกษาสอดคล้องกับ กฤตพล ณ พัทลุง (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลาที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชนิศา หาญสมบุญ และ กรเอก กาญจนาโภคิน (2563) ที่พบว่า บุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีศักยภาพด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก กับปัจจัยสนับสนุน พบว่า มีปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ปัจจัย 3 ด้านคือ ด้านความต้องการ ด้านการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมืองจังหวัดตาก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่ารวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้เกิดความรู้และทักษะในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่บางครั้งก็ต้องเผชิญกับบุคลากรที่มีความเบื่อหน่ายกับการที่ต้องวิ่งหาความสำเร็จหรือต้องการความสุขแบบเรียบง่าย ไม่ต้องไปแข็งขันกับผู้อื่น รวมถึงการหวาดกลัวกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สร้างความกดดันในชีวิตประจำวัน ผลการศึกษาสอดคล้องกับ สุดใจ จีนศาสตร์ (2566) เรื่อง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงาน ภายในองค์กร ของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งที่พบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมยกระดับในสายอาชีพ การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงาน หรือหน้างานที่รับผิดชอบ การศึกษาดูงาน การทำโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพ และพัฒนาทักษะทางด้านสังคมแบบคู่ขนาน ทั้งรูปแบบการอบรม Online และ Off line สอดคล้องกับ กิตติยาภรณ์ ศูนย์กลาง (2564) เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย รวมถึงความรับรู้ของเจ้าหน้าที่ต่อ กระบวนการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ส่งผลต่อศักยภาพบุคคลด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัย 3 ด้านคือ ด้านความต้องการ ด้านการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมืองจังหวัดตาก สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก สรุปและมีข้อเสนอแนะดังนี้ จากผลการวิจัยปัจจัยสนับสนุน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยสนับสนุนทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเน้นแต่ละด้านตามลำดับคือ ด้านแรงจูงใจ รองลงมาคือ ด้านความต้องการ ด้านนโยบายและงบประมาณ ด้านกระบวนการพัฒนา และด้านการเรียนรู้ ดังนั้นหน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรมากยิ่งขึ้น และควรจัดกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับความบทบาทหน้าที่ของบุคลากร เช่น การศึกษาดูงาน ควรมีการสร้างระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางดิจิทัล ควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานทหาร จากผลการวิจัยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 310 อำเภอเมือง จังหวัดตาก พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในระดับมาก โดยเน้นเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นการสร้างขวัญกำลังใจรองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าดีเพิ่มขึ้น และคิดว่าการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้องค์กรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมมากขึ้น ดังนั้น หน่วยงานควรจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคคลทำเพื่อให้มีความรู้และทักษะที่ตรงกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และทักษะ และ

ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม และควรมีคู่มือสมรรถนะของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสรรถนะสูงสุดตามเป้าประสงค์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลละเอียดยิ่งขึ้น เพื่อครอบคลุมเนื้อหาที่ศึกษาเพิ่มขึ้น และได้แนวทางสำหรับหัวหน้าหน่วยงานนำมาทำการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลตอการพัฒนาศักยภาพ เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบทหาร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

บรรณานุกรม

กรมกำลังพลทหารบก. (2565). *แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566-2570.* กรุงเทพ: กรมกำลังพลทหารบก.

กฤตพล ณ พัทลุง. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัด สงขลา. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 9*(1), 218-233.

กิตติยาภรณ์ ศูนย์กลาง. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย รวมถึงความรับรู้ของเจ้าหน้าที่ต่อกระบวนการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักกานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). ใน *(การค้นคว้าอิสระ).* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนิศา หาญสมบุญ, และ กรเอก กาญจนาโภคิน. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. *วารสารศิลปการจัดการ, 4*(1), 39-53.

ณัฐกุล ภูกลาง. (2562). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าบริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา, 6*(2), 101-110.

ธัญภา หมั่นจิตร. (2566). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ: กรณีศึกษากองบริการงานอนุญาตโรงงาน 1 กรมโรงงานอุตสาหกรรม.* มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บัณฑิตา เพิ่มเดช. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง. ใน *(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี).* มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระมหายุทพิชาญ โยธสาสโน, พระครูเกษมอาจารสุนทร, พระครูสุธรรมกิจโกศล, และ พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร. *วารสารนัมฏองแหรกพุทธศาสตรปริทรรศน์, 10*(1), 169-192.

ภรณ์ชุดา โสมเขียว. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. ใน *(การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์).* มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สัญญา พงษ์ศรีดา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ตามหลักพุทธธรรม.* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สิริวดี ชูเชิด. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12*(1), 223-238.

สุดใจ จีนศาสตร์. (2566). พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง. ใน *(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)* . มหาวิทยาลัยบูรพา.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.).* New York: Harper and Row.

การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ สู่การปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล*

DEVELOPING DIGITAL SKILLS OF PERSONNEL FOR BECOMING A DIGITAL ORGANIZATION

สมรัก เจนดี
Somrak Jendee
จุฑารัตน์ คีรีวรรณ์
Chutharat Khiriwan
ภารดี วินทะชัย
Pharadee Winthachai
รัษฎากร วินิจกุล
Russadakorn Vinijkul
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
Kamphaeng Phet Rajabhat University, Thailand
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
Student in the Master of Public Administration program
Kamphaeng Phet Rajabhat University
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
Lecturer in the Master of Public Administration program
Kamphaeng Phet Rajabhat University
E-mail: Chutharat.1189@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ เป็นการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของภาครัฐ ในยุคที่สังคมเปลี่ยนผ่านจากสังคมยุคอนาล็อคสู่สังคมยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ บุคลากรภาครัฐจึงต้องได้รับการพัฒนาและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะให้สูงขึ้นเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานแบบเดิมให้มีประสิทธิผลมากขึ้น และการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการจัดทำแผนพัฒนาทักษะบุคลากร ได้แก่ การจัดกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในสถานที่จริง การส่งเสริมให้บุคลการมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การลงมือปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การหมุนเวียนการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ การสอนงาน และมีการประยุกต์ให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้การเรียนรู้ระบบออนไลน์ใน 5 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ 1) บุคลากรแรกบรรจุ ควรมีทักษะการเข้าใจ เข้าถึง และสามารถใช้เทคโนโลยีระดับพื้นฐาน 2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ ควรมีทักษะในการเข้าใจ เข้าถึง และสามารถใช้เทคโนโลยีระดับประยุกต์ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ 3) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน ควรมีทักษะเกี่ยวกับ Digital Leadership ระดับหัวหน้างานที่สามารถแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ปรับปรุงกระบวนงานได้ 4) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภท

* Received 7 February 2026; Revised 23 February 2026; Accepted 4 March 2026

อำนวยการ ควรมีทักษะเกี่ยวกับ Digital Leadership ที่ช่วยในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ให้หน่วยงานได้ และ 5) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ควรมีทักษะเกี่ยวกับ Strategic Digital Leadership เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์พัฒนาเป็นองค์กรดิจิทัลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยได้
คำสำคัญ: ทักษะดิจิทัล, บุคลากรภาครัฐ, องค์กรดิจิทัล

ABSTRACT

This academic article presents guidelines for developing digital skills for government personnel in an era of societal transition from an analogue society to a fully digital one. Therefore, government personnel must be developed and adapted appropriately. Emphasis is placed on developing higher skills to enhance efficiency in traditional work practices and learning new skills to ensure readiness for future changes. The personnel skills development plan includes organizing training and developing the agency's personnel capabilities, both through e-learning and on-site practical training. This includes promoting higher education, hands-on work, self-learning via electronic media, job rotation, knowledge transfer, on-the-job coaching, and the application of technological skills, data analysis, and new technology applications. Online learning system designed for five target groups. 1) New Entry should have basic digital literacy skills. 2) Professional Personnel should have advance digital literacy skills to exchange data across agencies. 3) Frontline Manager should have digital leadership competencies at the operational leadership level with the capacity to translate strategy into practice and to improve work processes. 4) Functional Manager should possess digital leadership competencies that support planning and strategic formulation for the organization. 5) Organization & Business Leader should demonstrate strategic digital leadership competencies to articulate the vision and steer the organization toward becoming the digital organization. Collectively, these competency expectations are intended to align with Thailand’s Digital Government strategy.
Keywords: digital skills, government personnel, digital organization

บทนำ

การที่สังคมเปลี่ยนผ่านจากสังคมยุคอนาล็อคมาเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบนั้น นับเป็นบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตและพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และการบริหารจัดการองค์กร จากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญญาประดิษฐ์ ระบบคลาวด์ ระบบแอปพลิเคชันต่าง ๆ เป็นต้น (ฤชามน พัวพงศกร , 2566) ทั้งนี้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)

เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการนำการบริหารงานแบบภาคเอกชนมาใช้กับการบริหารงานภาครัฐ มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการทำงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว การบริหารงานที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มุ่งสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ และการบริหารที่เน้นประสิทธิภาพมากกว่าระเบียบวิธีระบบราชการแบบดั้งเดิม โดยการให้ความสำคัญกับภาครัฐดำเนินงานในลักษณะขององค์กรที่

มุ่งผลสัมฤทธิ์และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างยืดหยุ่นในบริบทของประเทศไทย (สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2567) จากแนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New

Public Management: NPM) ซึ่งแนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ผ่านการปฏิรูประบบราชการมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงหลังปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ที่เน้นการปรับบทบาทภาครัฐจากผู้ควบคุมไปสู่ผู้สนับสนุนและผู้ให้บริการ เพื่อให้เกิดระบบการบริหารที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารเชิงผลลัพธ์ ทำให้การดำเนินการปรับเปลี่ยนประเทศไทยให้สามารถไปสู่ Thailand 4.0

ได้สำเร็จ จึงมีความจำเป็นต้องขับเคลื่อนผ่านกลไกภาครัฐ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ จึงถือว่าเป็นกลไกสำคัญ เป็นหัวใจของการขับเคลื่อนแนวคิด NPM ทำให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และมีความพร้อมแข่งขันในระบบเศรษฐกิจฐานข้อมูลยุคใหม่ เพราะเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือยุทธศาสตร์ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์เป็นองค์กรดิจิทัล อาทิ

1. การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน โดยการนำระบบอัตโนมัติ และฐานข้อมูลดิจิทัลมาใช้แทนขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน

2. การเสริมประสิทธิผลของนโยบายและบริการสาธารณะ โดยใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงในขณะนั้นในการตัดสินใจ

3.การสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ผ่านระบบเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ

4.การส่งเสริมนวัตกรรมบริการภาครัฐ เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ การให้บริการแบบ One-Stop Service และระบบ E-Government

การนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลจึงไม่ใช่เพียงการเพิ่มขีดความสามารถทางเทคนิคของบุคลากรเท่านั้น หากแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐให้ก้าวสู่ระบบราชการดิจิทัลแนวใหม่ อันมีลักษณะสำคัญที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่ากระบวนการ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเป็นฐาน และเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐ ได้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในยุคดิจิทัล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ระบบราชการไทยสามารถตอบสนองต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูง (แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570, 2566)

แนวคิดในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลจึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญ ให้เกิดประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน บุคลากรภาครัฐจึงจำเป็นต้องมีทักษะดิจิทัลที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน การสื่อสารข้อมูล การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย รวมถึงการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ทักษะเหล่านี้ถือเป็นขีดความสามารถหลักของบุคลากรภาครัฐยุคใหม่ เพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรไปสู่ระบบราชการ 4.0 ที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับที่ภาครัฐได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ทั้งนี้เพื่อการยกระดับของโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว ภาครัฐจึงได้ดำเนินการวางรากฐานเชิงโครงสร้างอย่างเป็นระบบผ่านการตราพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ถือเป็นกลไกอันสำคัญในการจัดวางสถาบันและทิศทางการพัฒนาดิจิทัลของประเทศให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลในอนาคต และได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการ พัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งได้ประกาศพระบรมราชโองการและประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนา ที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งหนึ่งในเป้าหมาย คือ การยกระดับคุณภาพชีวิต

ของประชาชนเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันด้วยการให้บริการข้อมูลข่าวสารและการบริการอื่น ๆ ผ่านสื่อดิจิทัล ทั้งนี้เป้าหมายพัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล คือการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ด้านดิจิทัลที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล (ปุณณาสา คชศิลา, 2565)ภาครัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐ ผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 เพื่อเสริมสร้างกลไกในการขับเคลื่อนระบบราชการเข้าสู่การปฏิบัติงานบนฐานดิจิทัลอย่างเป็นระบบ

พระราชบัญญัตินี้มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะให้มีความสะดวก สามารถเข้าถึงได้ และมีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ตลอดจนมีการกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อวางกรอบเชิงนโยบายและทิศทางในการพัฒนาระบบบริหารภาครัฐและบริการดิจิทัลของประเทศ ให้ไปในแนวทางเดียวกัน จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 (แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570, 2566) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อยกระดับคุณภาพบริการดิจิทัลสาธารณะของภาครัฐ โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบบริการสาธารณะผ่านดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานสูงขึ้น โดยเน้นความสะดวก ความรวดเร็ว และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

2. เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ โดยกำหนดแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สำหรับการพัฒนากระบวนการทำงาน ให้ความคล่องตัว การบูรณาการข้อมูลแบบไร้รอยต่อ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและอยู่ภายใต้กำกับการดำเนินงานของภาครัฐ

3. เพื่อกำหนดทิศทางและกรอบการจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลในการให้บริหารงานและการให้บริการของภาครัฐให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน มีความสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายและจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลแล้ว แต่จากรายงานผลการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2568 (ฉบับย่อ) ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) พบว่าระดับความพร้อมในแต่ละตัวชี้วัดของหน่วยงานภาครัฐตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปแตกต่างกัน โดยตัวชี้วัดด้านศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล มีศักยภาพต่ำกว่าระดับอื่นอย่างชัดเจน (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์กรมหาชน), 2568) สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐยังมิได้ให้ความสำคัญกับความสามารถของบุคลากรด้านดิจิทัล ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาแนวทางเพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อตอบสนองการเป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป

การปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล

องค์กรภาครัฐดิจิทัล เป็นหน่วยงานภาครัฐที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการให้บริการประชาชน ซึ่งรวมถึงการบูรณาการข้อมูลและระบบงานระหว่างหน่วยงาน การใช้เทคโนโลยีในการจัดการภายในองค์กร และการพัฒนาช่องทางดิจิทัลเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้สะดวกรวดเร็วและโปร่งใสมากขึ้น (แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570, 2566) องค์กรดิจิทัลมีองค์ประกอบที่เป็นหัวใจสำคัญ 4 ประการ คือ

1) ปรับกระบวนคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และความเชื่อมั่น ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดจนถึงบุคลากรทุกระดับ ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ซึ่งเมื่อกำหนดแนวทางที่

ชัดเจนแล้วควรมีการลงทุนด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการดำเนินงานดังกล่าว

2) ปรับกระบวนการทำงาน (Digital Process) ภายในองค์กร ให้เป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่และเป็นชุดเดียวกันทั้งองค์กร และใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวมในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการจัดเก็บ และบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ทันสมัยได้

3) ปรับทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) โดยบุคลากรต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะการใช้งานเทคโนโลยีรูปแบบใหม่

4) ปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล (Digital Culture) เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

องค์กรของรัฐบางองค์กร ได้มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริการประชาชน เช่น การจองคิวใช้บริการงานทะเบียนราษฎรของกรมการปกครอง การจองคิวทำใบขับขี่ออนไลน์ของกรมการขนส่งทางบก การให้บริการยื่นภาษีออนไลน์ของกรมสรรพากร การจดทะเบียนการค้าออนไลน์ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ การบริการประทับรับรองเวลาอิเล็กทรอนิกส์การันตีเอกสารดิจิทัลของไปรษณีย์ไทย นอกจากนี้ หลายหน่วยงานที่มีเอกสารจำนวนมากได้นำระบบการจัดเก็บเอกสารแบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้เพื่อให้สะดวกแก่การจัดเก็บและสืบค้น ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านการจัดเก็บข้อมูลเอกสาร การเป็นภาครัฐที่ปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป ดังนี้

1. การยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ แผนรัฐบาลดิจิทัลกำหนดให้บุคลากรภาครัฐต้องมีความรู้และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระบบราชการที่เปลี่ยนผ่านสู่ฐานข้อมูลแบบดิจิทัล การให้บริการสาธารณะผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะดังกล่าวจึงถือเป็นหัวใจในการทำให้แผนบรรลุผล

2. การสร้างองค์กรภาครัฐที่พร้อมรองรับนวัตกรรม แผนดังกล่าวไม่ได้มุ่งเพียงการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ แต่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรภาครัฐ เช่น การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง การทำงานแบบยืดหยุ่น การคิดเชิงออกแบบ และการบริหารนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบราชการที่ก้าวทันโลกดิจิทัล ไม่ยึดติดกับรูปแบบงานเชิงเอกสารหรือระบบขั้นตอนแบบเดิม

3. การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในองค์กร แผนรัฐบาลดิจิทัลให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ต่อเนื่อง เช่น การอบรมออนไลน์หลักสูตรดิจิทัล การสร้างระบบคลังความรู้ การให้รางวัลหรือการมีระบบแรงจูงใจแก่บุคลากรที่พัฒนาทักษะใหม่ เพื่อให้บุคลากรสามารถอัปสกิล (Upskill) และรีสกิล (Reskill) อย่างต่อเนื่อง การลดช่องว่างทางทักษะระหว่างรุ่นต่อรุ่น และการสร้างกำลังคนภาครัฐที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนนี้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการสมัยใหม่ที่นำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และ AI เข้ามาใช้ในการวางแผนกำลังคน การประเมินศักยภาพ การจัดสรรงาน และการวางเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ ทำให้เกิดการบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิผลและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

5. การเตรียมภาครัฐให้พร้อมต่อการแข่งขันระดับโลก การพัฒนาทักษะดิจิทัลเชื่อมโยงโดยตรงกับศักยภาพของรัฐในการแข่งขันเชิงระบบเศรษฐกิจ ความสามารถในการดึงดูดการลงทุน และการเสริมความเชื่อมั่นของประชาชนต่อคุณภาพบริการรัฐ ดังนั้นการลงทุนในทักษะของบุคลากรเป็นการลงทุนเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเพิ่มความสามารถเชิงโครงสร้างของประเทศ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ปัจจุบันก้าวสู่ยุคที่มองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนที่สำคัญ ซึ่งทุนในมนุษย์เป็นมูลค่าที่เกิดขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์ ดังเช่น Gary Becker ได้กล่าวถึงทุนมนุษย์ สรุปได้ว่า ทุนมนุษย์เป็นความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่สั่งสมมาตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งพัฒนากจากประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ ฝึกอบรมทั้งทางตรงและทางอ้อม อันจะเกิดประโยชน์กับบุคคล องค์กร และสังคม และ Huselid, M.A. ได้อธิบายถึงความเชื่อมโยงของทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า องค์กรที่มีความต้องการให้บุคลากรอยากร่วมงานด้วยจะลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายความว่า เมื่อบุคลากรร่วมทำงานกับองค์กรใด ย่อมต้องการความก้าวหน้าหรือได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก็คือการสั่งสมทุนมนุษย์เพิ่มมูลค่ากับตนเองในระยะยาวนั่นเอง (สุนิสา ช่อแก้ว, 2567) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นเครื่องมือในการดำเนินการขององค์กรเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การพัฒนาอาชีพ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ถึงความต้องการและความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การนำข้อมูลจากการวิเคราะห์เพื่อออกแบบและเลือกเครื่องมือสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีศักยภาพสูงขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์การรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในระยะยาวได้ (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562)การปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล บุคลากรภาครัฐถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคแห่งเทคโนโลยี จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งและต้องมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2567 เห็นชอบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2567) เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทางราชการพลเรือน มีหน้าที่หลักในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และยกระดับกลไกการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงให้บุคลากรภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนาการประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดขอบเขตบุคลากรภาครัฐ ครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก โดยมีเป้าหมายเสริมสร้างและการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรภาครัฐอย่างสมดุล ทั้งในด้านการพัฒนาและการนำทักษะไปประยุกต์ใช้ ดำเนินการผ่านระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ในงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้หน่วยงานของภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรภาครัฐนำมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น 5 กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2567) ประกอบด้วย

1. บุคลากรแรกบรรจุ ซึ่งหมายถึงบุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐมาแล้วไม่เกิน 1 ปี

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ หมายถึงบุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน 1 ปี แต่ยังไม่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน

3. บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน หมายถึงบุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่กำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

4. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หมายถึงบุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงมากเป็นพิเศษ

5. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หมายถึงบุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทในการบริหารงาน ในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวง และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมแต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดี หรือเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้กำหนดให้มีการพัฒนาทั้งกรอบแนวคิด (Mindsets) เป็นผลจากประสบการณ์และความรู้ที่ได้สั่งสมมาในอดีต จะมีอิทธิพลต่อวิธีการคิดทัศนคติและพฤติกรรม และการพัฒนาทักษะ (Skills) ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากการใช้ปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องแคล่ว เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง (กวีรัตน์ เกียรติบุญสนอง, 2567) รูปแบบการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ได้ดังนี้

1) การเพิ่มคุณค่าในงาน ซึ่งผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนั้น เป็นกระบวนการมอบหมายให้บุคลากรรุ่นใหม่ในองค์กรที่มีทักษะด้านดิจิทัลร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนงานแบบเดิม ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามายกระดับประสิทธิภาพ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม การเรียนรู้เพิ่มเติม และการพัฒนาทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านในงานที่รับผิดชอบให้มากขึ้น

2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง สามารถช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะผ่านประสบการณ์ตรง โดยให้บุคลากรในองค์กรนำกระบวนงานที่ผ่านการทบทวน การตรวจสอบและได้รับความเห็นชอบแล้ว เพื่อนำไปปรับใช้จริงในกระบวนการทำงาน มุ่งให้ความสำคัญต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ รวมทั้งสามารถพัฒนาทักษะ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรโดยตรง

3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ผ่านระบบสารสนเทศและเครือข่ายความรู้ผ่านระบบออนไลน์ การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ โดยไม่มีข้อจำกัดในด้านเวลาและสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพส่วนบุคคลให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

4) การสอนงาน เป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีความชำนาญทักษะดิจิทัลมากกว่า ให้แก่ผู้ที่ยังขาดความชำนาญ โดยใช้การชี้แนะและสอนให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ไม่ใช่การทำแทน แต่เป็นการช่วยยกระดับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลในองค์กรร่วมกัน

5) การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งเน้นการระดมความคิดเห็นระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถอดบทเรียน ร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างองค์ความรู้และเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร

6) การอบรมจากหน่วยงานภายนอก เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับทักษะดิจิทัลจากสถาบันหรือองค์กรภายนอก เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ และนำกลับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของหน่วยงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรข้างต้น ได้ผ่านการปฏิบัติงานจริงและการสอนงานยังเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เนื่องจากระบบราชการยุคใหม่มีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถในการคิด การวิเคราะห์ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรในลักษณะดังกล่าว จึงมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความยืดหยุ่นขององค์กร และเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารภาครัฐบนฐานดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ที่ให้ความสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการประยุกต์ใช้ความรู้จากสถานการณ์จริง เป็นหลักการสำคัญในการบริหารภาครัฐตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล โปร่งใส และมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างเต็มรูปแบบ

พิจารณาแล้วย่อมเห็นได้ว่ารูปแบบการพัฒนาที่นำเสนอนี้ มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยที่ได้วิเคราะห์เป็นจำนวนมาก ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างองค์ความรู้ภายในองค์กร การเสริมสร้างทักษะดิจิทัลที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ดังกรณีศึกษา อาทิ จากผลการศึกษางานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวต่อไปนี้

การที่สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการที่ผู้นำองค์กรจะบริหารจัดการภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว องค์กรควรจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การถ่ายทอดองค์ความรู้ ตลอดจนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (อรวรรณ นิลอุบล, 2562)

องค์กรภาครัฐจะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเข้มแข็ง ดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและสามารถก้าวเข้าสู่ระดับสากลได้ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งจะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความสามารถในการดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาทักษะและขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายและบทบาทของภาครัฐในยุคปัจจุบัน (ไพฑูรย์ สนสาย, 2565)

ทักษะดิจิทัล คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อทำการสืบค้น รวบรวม ประมวลผลข้อมูล เข้าถึงเครือข่ายข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยสามารถจัดการและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงการมีทักษะในการพัฒนาสื่อหรือซอฟต์แวร์ในระดับที่ซับซ้อน การนำเสนองาน อย่างชำนาญ เข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน สามารถเชื่อมโยงและแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากโลกเสมือนได้ เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมดิจิทัล (วราพินทร์ ชาววิวัฒน์, 2565)

ผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานมีบทบาทสำคัญในการวางกรอบนโยบายด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ภายในองค์กร โดยเฉพาะการกำหนดลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลให้การลงทุนด้านเทคโนโลยี AI เป็นไปอย่างเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ต่อยอดการพัฒนานวัตกรรมบริการ ให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีความจำเป็นต้องสร้างแรงกระตุ้นและการสนับสนุนให้บุคลากรในทุกระดับเกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับระบบงานที่นำ AI เข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านเชิงองค์การที่เป็นระบบและยั่งยืน (อัญชลี จวงจันทร, 2566)

เป้าหมายการขับเคลื่อนเพื่อเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล จึงถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนของรัฐบาลที่ต้องมีการปฏิรูประบบราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งได้ถือเป็นโอกาสสำคัญในการปรับโครงสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทักษะบุคลากรจึงไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการอบรมเชิงปริมาณ แต่ต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงคุณภาพที่สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม การเชื่อมโยงระหว่างนโยบายระดับมหภาคกับการปฏิบัติในระดับหน่วยงาน สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจต่อความซับซ้อนของกระบวนการเปลี่ยนผ่านภาครัฐสู่ระบบดิจิทัล การจัดทำแผนพัฒนา ทักษะที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน โดยประยุกต์แนวคิดการเพิ่มทักษะใหม่ (Upskilling) และการปรับทักษะเพื่อรองรับงานใหม่ (Reskilling) อย่างเป็นระบบ จะช่วยยกระดับความพร้อมของบุคลากร นอกจากนี้ การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ที่มีความยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ง่าย ผ่านแพลตฟอร์มใหม่ๆ ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมา จะช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ในการเรียนรู้ของบุคลากรได้ นอกจากนี้รากฐานที่สำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล คือการลงทุนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและการลงทุนเพื่อสร้างทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีให้กับองค์กร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป (ณณัฏฐ์ เกียรติทยากร, 2568)

รูปแบบการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของบุคลากรมีหลายรูปแบบ ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รูปแบบการพัฒนาเหล่านี้ไม่เพียงมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะเชิงเทคนิคเท่านั้น หากยังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจเชิงระบบเกี่ยวกับงานของตนเอง สามารถปรับปรุงกระบวนงาน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมได้

องค์ประกอบสำคัญหลัก 4 ประการ ได้แก่ (1) กระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยตนเองอย่างมีระบบ (2) สื่อและทรัพยากรการเรียนรู้ที่สนับสนุนการฝึกฝนและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (3) ช่องทางและรูปแบบการเข้าถึงองค์ความรู้ด้านดิจิทัลที่หลากหลาย เช่น ระบบออนไลน์ แพลตฟอร์มดิจิทัล และนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ และ (4) สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ภายในองค์กร ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลในเชิงบูรณาการ จากการวิเคราะห์พบว่า ทุกภาคส่วนภายในมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของนักศึกษา ทั้งในมิติการเรียนรู้เชิงวิชาการและการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง โดยบทบาทของมหาวิทยาลัยในฐานะองค์กรการศึกษาควรทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนหลักด้านนโยบาย การวางกลยุทธ์ และการกำกับทิศทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียนอย่างชัดเจน ดังนั้น การกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เช่น ระบบเครือข่ายไร้สาย การจัดหาระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูล และเครื่องมือเทคโนโลยีสนับสนุน ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้การพัฒนาทักษะดิจิทัลของนักศึกษาเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน (สุทธินันท์ ชื่นชม และคณะ, 2564)

การพัฒนาความรู้ดิจิทัลควรดำเนินการอย่างบูรณาการใน 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านผู้สอน (Tutor Interface) ด้านผู้เรียนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Student Interface) และ 3. ด้านระบบการสนับสนุน (Support Interface) โดยทั้ง 3 ด้าน ต้องเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้การพัฒนาทักษะดิจิทัลเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริงดังเช่น Amazon เป็นหนึ่งในบริษัทเอกชนที่ใหญ่ที่สุดในโลกในด้านอีคอมเมิร์ซ เทคโนโลยี และอื่นๆ โดย Amazon ลงทุนในด้านการเติบโต โปรแกรมต่างๆ เช่น Amazon Technical Academy และฝึกอบรมพนักงานที่ไม่มีพื้นฐานด้านเทคโนโลยีให้เป็นวิศวกรซอฟต์แวร์ภายใน 9 เดือน (Amazon, 2025)

จากการศึกษามีข้อสังเกตว่า การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลต้องเร่งปรับตัวอีกมาก เพราะถึงแม้ว่าองค์กรต่าง ๆ จะกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะอยู่ตลอด แต่ในทางปฏิบัติยังยึดติดอยู่กับวิธีการอบรมแบบเดิม ทำให้บุคลากรไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มที่ จุดสำคัญที่พบ คือหน่วยงานต้องสร้างระบบการเรียนรู้ที่ทันสมัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกใช้เทคโนโลยีอย่างจริงจัง และต้องควบคู่กับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้มีการยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อให้พัฒนาศักยภาพคนสามารถเกิดผลในงานได้จริง การพัฒนาคนต้องดำเนินและทำไปพร้อมกับการปรับระบบงานและเทคโนโลยี จึงจะสามารถช่วยให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพจริงในยุคดิจิทัล

แนวโน้มการพัฒนาทักษะดิจิทัลในยุคอนาคต

ปัจจุบันการจัดการเอกสารในองค์กรมีความซับซ้อนและมีปริมาณมากขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน หากหน่วยงานภาครัฐนำระบบอนุมัติเอกสารออนไลน์พิจารณาเริ่มจากระบบงานที่ไม่มีความซับซ้อน เช่น การอนุมัติไปราชการในราชอาณาจักร การอนุญาตให้ลาประเภทต่างๆ ผู้ขออนุมัติสร้างและส่งแบบฟอร์มขออนุมัติ ผู้มีอำนาจตรวจสอบแบบฟอร์มตามลำดับสายการอนุมัติ ผู้มีอำนาจสามารถเลือกที่จะอนุมัติ ขอเอกสารเพิ่มแจ้งให้แก้ไขข้อมูลหรือปฏิเสธ เมื่อมีการอนุมัติครบแล้วส่งเอกสารเข้าระบบจัดเก็บไฟล์เอกสารทั้งหมดไว้ในที่เดียวเพื่อง่ายต่อการเรียกดูและตรวจสอบ การอนุมัติ อนุญาตผ่านระบบออนไลน์ จะช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ประหยัดเวลาและทรัพยากรไม่ต้องพิมพ์เอกสารใหม่ทุกครั้ง ทำให้การทำงานเป็นระบบและมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น ผู้ขออนุมัติสามารถในการติดตามสถานะและความก้าวหน้าของเอกสารได้ตลอดเวลาผ่านระบบออนไลน์ สามารถตรวจสอบความเปลี่ยนแปลง การปรับแก้ หรือการปรับปรุงข้อมูลได้ทันทีที่มีการดำเนินการภายในระบบ อีกทั้งการประยุกต์ใช้ระบบลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Digital Signature) ยังเอื้อต่อการยืนยันตัวตนของผู้ดำเนินการได้อย่างโปร่งใส ช่วยให้การตรวจสอบย้อนกลับเป็นไปอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ ส่งผลให้กระบวนการประสานงาน การติดตามงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญของการพัฒนาเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ดังภาพขั้นตอนการอนุมัติเอกสารออนไลน์



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการอนุมัติเอกสารออนไลน์

วิธีการพัฒนาทักษะดิจิทัลของเจ้าหน้าที่รัฐ ในสถานการณ์ปัจจุบันรัฐบาลกำลังปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล การให้เจ้าหน้าที่รัฐเข้าใจระบบออนไลน์และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมั่นใจจึงเป็นเรื่องสำคัญ แต่การอบรมแบบบรรยายอย่างเดียวไม่พอ Hackathon ราชการจึงเป็นวิธีการที่น่าสนใจ เพราะทำให้เจ้าหน้าที่ได้ลงมือทำจริง ทำการเรียนรู้ผ่านการทดลองและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยจะจัดการแข่งขันสั้น ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มาร่วมทีมกันแล้วแก้ไขปัญหาสถานการณ์จริง เช่น ลดขั้นตอนเอกสารราชการ การทำแอปฯ หรือระบบออนไลน์เพื่อบริการประชาชน หรือปรับปรุงงานภายในหน่วยงานให้เร็วขึ้นและง่ายขึ้น ซึ่งมีข้อดี คือ เจ้าหน้าที่ได้ฝึกทักษะดิจิทัลแบบลงมือทำ ไม่ใช่เพียงแค่ทฤษฎีกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพราะทุกทีมต้องคิดวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ฝึกทำงานเป็นทีมและข้ามหน่วยงาน เพราะบางโจทย์ต้องพิจารณาร่วมกันหลายฝ่ายที่มีความ หลากหลาย มีรูปแบบการดำเนินงานดังนี้

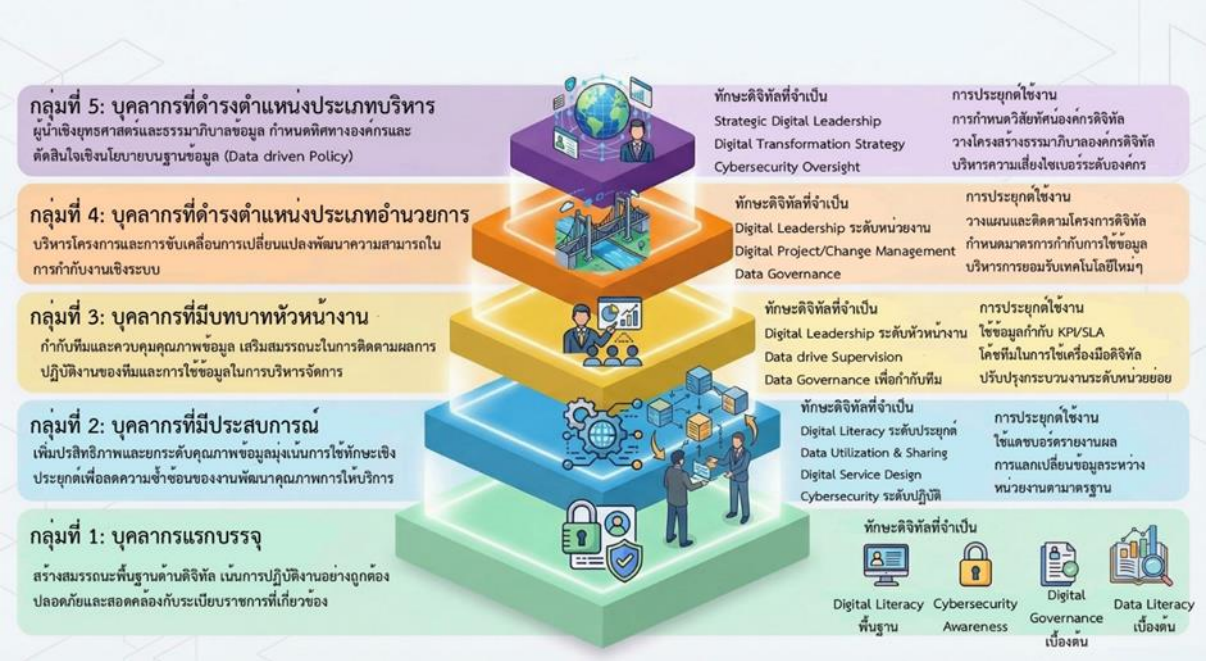
1. การจัดช่วงเวลา 1–3 วัน หรือขยายเป็นสัปดาห์
2. การจับทีมข้ามหน่วยงาน เพื่อเพิ่มไอเดียหลากหลาย
3. การนำแต่ละทีมคิดและทำต้นแบบ (Prototype) ของวิธีแก้ไขปัญหา
4. การนำเสนอผลงานต่อคณะกรรมการ ผู้ชนะอาจได้รางวัลหรือมีโอกาสทดลองใช้แนวทางจริงในหน่วยงาน

ผลที่คาดว่าจะได้คือ เจ้าหน้าที่มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปรับปรุงงานจริง เพิ่มความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมวัฒนธรรมเรียนรู้แบบทดลอง ทำให้พร้อมปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ กล่าวคือ Hackathon ราชการไม่ได้เป็นเพียงกิจกรรมสนุก ๆ แต่เป็นเครื่องมือจริงจังที่สามารถช่วยและอำนวยให้เจ้าหน้าที่รัฐมีทักษะดิจิทัล พร้อมทั้งคิดนวัตกรรม และตอบสนองความต้องการให้ประชาชนได้ดีขึ้น

สรุป

จากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคปัจจุบัน ที่มีการแข่งขันเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลในสื่อดิจิทัลต่างๆ เพื่อทำให้เกิดความสะดวกสบาย รวดเร็วต่อการดำเนินชีวิต จึงมีความจำเป็นต้องปรับระบบการทำงานของระบบราชการให้เท่าทันต่อสถานการณ์ในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลง องค์กรจะต้องมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับตัวและพัฒนาไปตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในโลกปัจจุบัน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กร ให้มีความสะดวกสบายและรวดเร็ว ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร แต่การพัฒนาองค์กรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกที่เปลี่ยนไป บุคลากรต้องเห็นความสำคัญด้านความรู้ความสามารถและฝึกทักษะ ดังนั้นองค์กรจึงมีความต้องจัดทำแผนและมีแผนพัฒนาทักษะบุคลากรที่เฉพาะเจาะจงตามบริบทของหน่วยงาน ได้แก่ การจัดกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะให้แก่บุคลากรภายในองค์กร ให้มีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศต่างๆ มาปรับใช้ในภารกิจงานและหน้าที่ ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตอบสนองต่อประชาชนและการพัฒนาองค์กรให้เท่าทันต่อโลก ทั้งในรูปแบบการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในสถานที่จริง การส่งเสริมให้บุคลการมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การลงมือปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การหมุนเวียนงาน การถ่ายทอดความรู้ การสอนงาน และมีการประยุกต์ให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การเรียนรู้ระบบออนไลน์ใน 5 กลุ่มเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนเป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่

1. บุคลากรแรกบรรจุ
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์
3. บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน
4. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ
5. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร



ภาพที่ 2 กลุ่มเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนเป็นองค์กรดิจิทัล

บรรณานุกรม

กวีรัตน์ เกียรติบุญสนอง. (2567). การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล. *วารสารเมธีวิจัย, 1*(2), 11-18.

ณณัฏฐ์ เกียรติทยากร. (2568). การพัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐในยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 8*(4), 216-227.

ปุณณาสา คชศิลา. (2565). แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. ใน *(สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการแปรรูปธุรกิจทางดิจิทัลนโยบายและการบริหารดิจิทัล วิทยาลัยนวัตกรรม).* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570. (2566, เมษายน 10). ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพฯ: เล่ม 140 ตอนที่ 84ง. หน้า 1-147.

ไพฑูรย์ สนสาย. (2565). การพัฒนาบุคลากรภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *Journal of Modern Learning Development, 7*(11), 538-550.

ฤชามน พัวพงศกร. (2566). แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากร ภารกิจด้านอำนวยการ สถาบันโรคผิวหนัง. ใน *(สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ).* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

วราพินทร์ ชาววิวัฒน์. (2565). แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. ใน *(สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา).* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2567). การจัดการภาครัฐแนวใหม่: มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ประชาชนสัมผัสได้. *วารสารการบริหารการจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2*(3), 746-756.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570*. Retrieved ธันวาคม 2, 2568, from https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/05/01_แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ-พ.ศ.-2566-2570-1.pdf

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์กรมหาชน). (2568). *รายงานผลการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2568 (ฉบับย่อ)*. Retrieved กุมภาพันธ์ 20, 2569, from https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2025/09/2.-รายงานการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย-ประจำปี-2568.pdf

สุทธินันท์ ชื่นชมและคณะ. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. *วารสารสารสนเทศศาสตร์, 39*(2), 16-33.

สุนิสา ช่อแก้ว. (2567). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์.

อรวรรณ นิลอุบล. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. In *(สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัญชลี จวงจันทร. (2566). เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับการบริหารงานภาครัฐ. *วิจัยปริทัศน์*(40), 1-18.

Amazon. (2025). *Amazon's HR Evolution: Lessons from a Global Leader*. Retrieved February 2026, 21, from https://www.tmi.org/blogs/amazons-hr-evolution-lessons-from-a-global-leader

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์การ. *วารสารเกษมบัณฑิต, 20*(1), 64-77.

การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี*

QUALITY OF LIFE OF OLDER ADULTS IN KO CHAN SUBDISTRICT MUNICIPALITY, CHONBURI PROVINCE

วิชุดา ทุมาโต
Vichuda Thumato
นัทนิชา โชติพิทยานนท์
Natnicha Chotpittayanon
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา , ประเทศไทย
Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand
E-mail: s67563833011@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี และ 2) ศึกษาปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 230 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ และปัจจัยด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านสังคม ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ การสนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนานโยบายหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต**,** ผู้สูงอายุ**,** จังหวัดชลบุรี

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the quality of life of older adults in Ko Chan Subdistrict Municipality, Chonburi Province; and 2) examine policy-related factors associated with the quality of life of older adults in Ko Chan Subdistrict Municipality, Chonburi Province. This study employed

* Received 6 February 2026; Revised 11 March 2026; Accepted 16 March 2026

a quantitative cross-sectional research design. The sample consisted of 230 older adults aged 60 years and above who had lived in the Ko Chan subdistrict municipality for at least one year. The sample size was determined using Taro Yamane's table. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using statistical software with descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the study revealed that: 1) the overall quality of life of older adults in Ko Chan Subdistrict Municipality, Chonburi Province, was at a high level. When considering each dimension, the health, environmental, and social aspects had the highest mean scores. 2) The policy-related factors associated with the quality of life of older adults were also at a high level overall. When considered by aspect, health promotion activities and personnel factors had the highest mean scores, followed by educational activities, occupational activities, and social activities. The findings also indicated that health promotion activities, support from relevant personnel, and the participation of families, communities, and government agencies play an important role in improving the quality of life of older adults in the area. Therefore, relevant agencies should continuously promote and develop policies and activities that correspond to the needs of older adults so that they can live with dignity, stability, and a good quality of life in society.

Keywords: Quality of Life, Older Adults, Chonburi Province

บทนำ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร ได้แก่ อัตราการเกิดที่ลดลงและอายุขัยเฉลี่ยที่ยืนยาวขึ้น ส่งผลให้สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้สูงอายุเป็นประชากรกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญต่อโครงสร้างประชากรและการพัฒนาสังคมของประเทศ องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) กำหนดให้ประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 หรืออายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งหมด ถือว่าเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยโครงสร้างตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 และคาดว่าจะก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในช่วงปี พ.ศ. 2574–2579 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563) การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ระบบสาธารณสุข และโครงสร้างครอบครัว โดยเฉพาะภาระค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาล การขาดแคลนแรงงานวัยทำงาน และความต้องการบริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยยังประสบปัญหาสุขภาพเรื้อรัง รายได้ไม่เพียงพอ และความโดดเดี่ยวทางสังคม ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม (กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเป็นประเด็นสำคัญที่ภาครัฐให้ความสำคัญ โดยมีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี การพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมุ่งให้หน่วยงานในพื้นที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสม นอกจากนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุยังควรมุ่งเน้นในหลายด้าน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและ

ชุมชน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีความสุขในชีวิต และยังคงมีบทบาทในการมีส่วนร่วมต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2562) แม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายและมาตรการด้านการดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง แต่ในระดับพื้นที่ยังคงพบข้อจำกัดด้านการเข้าถึงบริการสุขภาพ ความมั่นคงทางรายได้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และความรู้ในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ (กรมอนามัย, 2562)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและสามารถดำเนินนโยบาย โครงการ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนได้อย่างเหมาะสม เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการย้ายถิ่นของแรงงานวัยทำงานไปประกอบอาชีพในเขตเมือง ส่งผลให้ผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งต้องดำรงชีวิตตามลำพังหรืออยู่กับคู่สมรสในวัยเดียวกันมากขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้สูงอายุบางส่วนเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพเรื้อรัง เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน และโรคข้อเสื่อม รวมถึงปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ เช่น การขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม รายได้จำกัด และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่ไม่ทั่วถึง แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีการดำเนินโครงการและกิจกรรมเพื่อดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การเยี่ยมบ้าน และการสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐาน แต่ยังคงมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ยังไม่ครอบคลุมและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (เทศบาลตำบลเกาะจันทร์, 2569) จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี เพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ ปัญหา และความต้องการของผู้สูงอายุในระดับพื้นที่อย่างรอบด้าน ผลการศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี และมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ มีการใช้ชีวิตในชุมชนอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 519 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ มีการใช้ชีวิตในชุมชนอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 230 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้สูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ฯ จำแนกเป็นรายด้าน

หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์	จำนวนประชากรผู้สูงอายุทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
หมู่ที่ 1 เกาะจันทร์	239 คน	106 คน
หมู่ที่ 14 หนองหูช้าง	280 คน	124 คน
รวม	**519 คน**	**230 คน**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี (ใช้มาตราส่วน Likert 5 ระดับ) แบบสอบถามจำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี (ใช้มาตราส่วน Likert 5 ระดับ) แบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ โดยได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามรายมิติตอนที่ 2 แบบสอบถาม 20 ข้อ เท่ากับ 0.87 ตอนที่ 3 แบบสอบถาม 40 ข้อ เท่ากับ 0.89 และทั้งฉบับ 60 ข้อ เท่ากับ 0.87 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.80 (Lee J**.** Cronbach, 1990) ดังนั้นจึงสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขออนุญาตเพื่อขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี เพื่อให้การเก็บข้อมูลดำเนินไปอย่างถูกต้องตามขั้นตอน

3.2 เตรียมเครื่องมือวิจัยและอธิบายวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้จัดเตรียมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม และการเก็บรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลแก่ผู้ให้ข้อมูลอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและความยินยอม (Informed Consent)

3.3 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น มีอายุ 60 ปีขึ้นไป อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเกาะจันทร์ และสามารถให้ข้อมูลด้วยตนเองหรือมีผู้ช่วยอ่านแบบสอบถามให้

3.4 แจกและอธิบายแบบสอบถามแก่ผู้ตอบ ผู้วิจัยได้มอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างแบบรายบุคคล โดยอธิบายวิธีการตอบ และให้เวลาในการพิจารณาคำถามอย่างเพียงพอ กรณีผู้สูงอายุที่ไม่สามารถอ่านได้ ผู้วิจัยหรือผู้ช่วยวิจัยได้ช่วยอ่านคำถามโดยไม่ชี้นำคำตอบ

3.5 รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกเสร็จเรียบร้อย เมื่อผู้สูงอายุตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในเบื้องต้น หากพบว่ามีข้อมูลตกหล่น จะขอให้ผู้ตอบช่วยเติมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.6 ตรวจสอบและคัดกรองข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 230 ชุด หากพบชุดที่ตอบไม่ครบถ้วนหรือไม่สอดคล้องกับเกณฑ์จะคัดออกก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 นำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรม SPSS เพื่อวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการป้อนข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสถิติที่กำหนด ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ One-Way ANOVA และการทดสอบสมมติฐานอื่น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการแจกแจงข้อมูลลักษณะประชากร เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการอธิบายค่ากลางของข้อมูลในแต่ละตัวแปร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่อแสดงการกระจายตัวของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย เพื่อพิจารณาความสม่ำเสมอหรือความหลากหลายของความคิดเห็น

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมาย โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ในการวัดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับมาก
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ได้แก่ปัจจัยด้านด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ทั้งโดยรวม และรายด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ปัจจัยด้านด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ	4.05	0.65	มาก	1
2. ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม	3.96	0.70	มาก	4
3. ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ	3.97	0.68	มาก	3
4. ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา	4.00	0.67	มาก	2
รวม	**4.00**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้สูงอายุเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.67) ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.68) ส่วนปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.70) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับนโยบาย

และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพมากที่สุด เนื่องจากสุขภาพที่แข็งแรงเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ทั้งโดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านสุขภาพ	4.04	0.67	มาก	1
2. ด้านสิ่งแวดล้อม	4.04	0.67	มาก	1
3. ด้านสังคม	4.04	0.67	มาก	1
4. ด้านเศรษฐกิจ	3.96	0.76	มาก	3
5. ด้านการศึกษา	3.84	0.70	มาก	6
6. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.88	0.69	มาก	5
7. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.93	0.69	มาก	4
8. ด้านอารมณ์	4.02	0.67	มาก	2
รวม	**3.94**	**0.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้สูงอายุเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.67) ส่วนด้านการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.70) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุมีสุขภาพที่เหมาะสม ได้อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต และได้รับการยอมรับรวมทั้งการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ และปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการศึกษาตามลำดับ

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

2.1.1 คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ ด้านเศรษฐกิจ

ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการศึกษาตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดบริการด้านสาธารณสุข การตรวจสุขภาพประจำปี การส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย และการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเอง ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมของชุมชนยังเอื้อต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งในด้านความปลอดภัยของที่อยู่อาศัย การเข้าถึงบริการสาธารณสุข และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในชุมชน เช่น สถานที่ออกกำลังกายหรือพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมร่วมกัน จึงทำให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างสะดวกและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน ผู้สูงอายุในพื้นที่ยังมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและชุมชน โดยได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบุตรหลาน ญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้าน รวมทั้งมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่จัดขึ้นโดยชุมชนหรือหน่วยงานในพื้นที่ เช่น กิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ การทำบุญหรือกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง และลดความรู้สึกโดดเดี่ยว อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่าผู้สูงอายุบางส่วนมีรายได้จำกัด ต้องพึ่งพาเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุหรือการสนับสนุนจากบุตรหลาน อีกทั้งอาจมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวยังจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง มีศักดิ์ศรี และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกมิติ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ World Health Organization (1996) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อสถานะชีวิตของตนเองภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ระบบคุณค่า และสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ โดยครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกิต บุญมาก, บัณฑิตา แม้นเมฆ และเฉลิมพล วงษ์สวัสดิ์ (2567) ที่ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาลด้านการเป็นสมาชิกกลุ่มด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารและด้านการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ ปัญจธนทรัพย์ (2562) ที่ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ต้องพึ่งพาตนเอง ในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ต้องพึ่งพาตนเองใน เขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อม ด้านสังคม ด้านสุขภาพอนามัย ด้านรายได้ และด้านความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชน ในการส่งเสริมสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

2.2 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

2.2.1 ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรีที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ และปัจจัยด้านบุคลากร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ และปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและการดำเนินโครงการที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมด้านสุขภาพ เช่น การออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ การตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำแนะนำด้านโภชนาการ และการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเอง ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวช่วยให้ผู้สูงอายุมีความตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้น ส่งผลให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมกับวัย นอกจากนี้ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) รวมถึงบุคลากรด้านสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์ มีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำ การดูแล และการติดตามสุขภาพของผู้สูงอายุอย่างใกล้ชิด ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในชุมชน ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกได้รับการดูแลเอาใจใส่ และสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ามีข้อจำกัดบางประการ เช่น โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุ ความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณในการดำเนินงานของหน่วยงานในพื้นที่ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุให้หลากหลายและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีส่วนร่วมในสังคม และดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ House (1981) อธิบายว่าการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนบ้าน บุคลากรสาธารณสุข และเครือข่ายทางสังคม จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ชีวิต ลดความเครียด และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิชัย ชาแสน (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และเครือข่ายทางสังคม มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัสมล บุตรวิเศษ และอุปริฏฐา อินทรสาด (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า ความแข็งแรงของร่างกาย การมีสมาธิในการทำงาน ความพึงพอใจที่ได้ผูกมิตรกับคนอื่น และชีวิตความเป็นอยู่ภาพรวม ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านนโยบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ บุคลากรในชุมชน รวมถึงเครือข่ายทางสังคม มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างรอบด้าน ซึ่งการดำเนินนโยบายและการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญหลายประการ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจำเป็นต้องดำเนินการอย่างบูรณาการในหลายมิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ โดยพบว่าการส่งเสริมสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประการที่สอง นโยบายและการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การสนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา อาชีพ และสังคม ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและมีส่วนร่วมในชุมชนได้อย่างเหมาะสม

ประการสุดท้าย เครือข่ายความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในชุมชน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และเครือข่ายทางสังคมต่าง ๆ สามารถช่วยเสริมสร้างระบบการดูแลผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

1.1 เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี และการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเอง เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรค และสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมตามวัย

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในสังคมมากขึ้น เช่น กิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ กิจกรรมด้านการเรียนรู้ และกิจกรรมด้านอาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาระบบการดูแลและสนับสนุนผู้สูงอายุโดยอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดเครือข่ายการดูแลผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสุขภาพจิต หรือการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตพื้นที่การศึกษาไปยังพื้นที่อื่น ๆ หรือเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบผลการศึกษาและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2.3 ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับผู้สูงอายุและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

James S. House. (1981). *Work Stress and Social Support***.** Addison-Wesley Publishing Company.

Lee J. Cronbach. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.).* New York**:** Harper & Row.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2563). *คู่มือการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชน.* กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กรมอนามัย. (2562). *แนวทางการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในระดับตำบล.* กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *แนวทางการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชน*. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2569 จาก https://anamai.moph.go.th.

ณัฐกิต บุญมาก, บัณฑิตา แม้นเมฆ และเฉลิมพล วงษ์สวัสดิ์. (2567). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารการพัฒนาเชิงพื้นที่และนโยบาย, 2*(3), 14–26.

เทศบาลตำบลเกาะจันทร์. (2569). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุและการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ*. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2569 จาก http://www.kochanmunic.go.th

นวรัตน์ ปัญจธนทรัพย์. (2562). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ต้องพึ่งพาตนเอง ในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. ใน *การการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4. 26 เมษายน 2563* (หน้า 89-99). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

นัสมล บุตรวิเศษ และอุปริฏฐา อินทรสาด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน *(รายงานการวิจัย).* พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

ฤทธิชัย ชาแสน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. ใน *(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2562). รายงานสถานการณ์ระบบสุขภาพและข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรองรับสังคมสูงวัย. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis (3rd ed.).* New York: Harper & Row.

World Health Organization. (1996). WHOQOL-BREF: Introduction, administration, scoring and generic version of the assessment. Geneva: WHO.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี*

FACTORS INFLUENCING THE QUALITY OF LIFE OF OLDER ADULTS IN KO CHAN SUBDISTRICT MUNICIPALITY, KO CHAN DISTRICT, CHONBURI PROVINCE, THAILAND

วิชุดา ทุมาโต
Vichuda Thumato
นัทนิชา โชติพิทยานนท์
Natnicha Chotpittayanon
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย
Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand
E-mail: s67563833011@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ดังกล่าว การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 230 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation)

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ ระดับรายได้ และระดับการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ขณะที่เพศไม่พบความแตกต่าง นอกจากนี้ ปัจจัยด้านนโยบายการส่งเสริมกิจกรรมทั้งสี่ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม การส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ และ การส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพมีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นถึงทบาทสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบายและจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะอย่างรอบด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบทของสังคมสูงวัยต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ , ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต , เทศบาลตำบลเกาะจันทร์

Abstract

* Received 6 February 2026; Revised 24 February 2026; Accepted 2 March 2026

This research aimed to 1) examine the level of quality of life among older adults in Koh Chan Subdistrict Municipality, Koh Chan District, Chonburi Province, and 2) investigate the factors affecting their quality of life. This study employed a quantitative cross-sectional design. The sample consisted of 230 older adults aged 60 years and over who had resided in the municipality for at least one year. The sample size was determined using Taro Yamane's table. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed with statistical software. Descriptive statistics included frequency, percentage, mean, and standard deviation, while inferential statistics employed Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The findings revealed that the overall quality of life of older adults was at a high level. When considered by dimensions, health, environment, and social relationships showed the highest mean scores. Personal factors, such as age, marital status, occupation, income, and educational attainment, significantly impacted quality of life, whereas gender exhibited no notable difference. In addition, policy-related factors promoting activities in four areas health promotion, social participation, occupational support, and educational activities were positively correlated with quality of life at the .05 level of statistical significance, with health promotion activities showing the strongest relationship. The results highlight the crucial role of local administrative organizations in formulating policies and implementing comprehensive health promotion activities to enhance the well-being of older adults and support sustainable development in an aging society.

Keywords: Quality of Life of the Elderly, Factors Affecting Quality of Life, Ko Chan Subdistrict Municipality

บทนำ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร ได้แก่ อัตราการเกิดที่ลดลงและอายุขัยเฉลี่ยที่ยืนยาวขึ้น ส่งผลให้สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) กำหนดให้ประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 หรืออายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งหมด ถือว่าเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยโครงสร้างตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 และคาดว่าจะก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในช่วงปี พ.ศ. 2574–2579 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563) การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ระบบสาธารณสุข และโครงสร้างครอบครัว โดยเฉพาะภาระค่าใช้จ่าย ด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาล การขาดแคลนแรงงานวัยทำงาน และความต้องการบริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยยังประสบปัญหาสุขภาพเรื้อรัง รายได้ไม่เพียงพอ และความโดดเดี่ยวทางสังคม ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม (กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเป็นตัวชี้วัดสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดย World Health Organization อธิบายว่าคุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อสถานะชีวิตของตนภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ค่านิยม เป้าหมาย และความคาดหวังของสังคม สำหรับผู้สูงอายุ คุณภาพชีวิตที่ดีไม่ได้หมายถึงเพียงการปราศจากโรค แต่ยังรวมถึงความสามารถในการดำรงชีวิตประจำวันอย่างอิสระ ความมั่นคงทาง

เศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเห็นได้ชัดในระดับชุมชน โดยเฉพาะพื้นที่กึ่งชนบทและชนบท ซึ่งผู้สูงอายุจำนวนมากอาศัยอยู่ตามลำพังเนื่องจากการย้ายถิ่นของแรงงานวัยทำงานไปยังเมืองใหญ่ ส่งผลให้ระบบการดูแลผู้สูงอายุต้องพึ่งพาการสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2562) แม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายและมาตรการด้านการดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง แต่ในระดับพื้นที่ยังคงพบข้อจำกัดด้านการเข้าถึงบริการสุขภาพ ความมั่นคงทางรายได้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และความรู้ในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ (กรมอนามัย, 2562)

เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด และสามารถกำหนดนโยบาย โครงการ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนได้อย่างเหมาะสม พื้นที่ดังกล่าวมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงและการย้ายถิ่นของแรงงานวัยทำงานไปประกอบอาชีพในเมือง ส่งผลให้ผู้สูงอายุจำนวนมากต้องอาศัยอยู่ตามลำพังหรืออยู่กับคู่สมรสในวัยเดียวกัน ระบบการดูแลแบบครอบครัวจึงลดบทบาทลง และผู้สูงอายุต้องพึ่งพาการสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นมากขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ผู้สูงอายุเผชิญกับปัญหาสุขภาพเรื้อรัง เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน และโรคข้อเสื่อม ซึ่งต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันผู้สูงอายุบางส่วนยังขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเอง การควบคุมอาหาร และการออกกำลังกายที่เหมาะสม นอกจากนี้ การสูญเสียบทบาททางสังคมหลังเกษียณ การอยู่ตามลำพัง และการขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว ความเครียด และภาวะซึมเศร้าได้ง่าย อีกทั้งด้านเศรษฐกิจผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งมีรายได้จำกัด ต้องพึ่งพาเบี้ยยังชีพหรือการสนับสนุนจากบุตรหลาน ทำให้เกิดความไม่มั่นคงทางการเงินและจำกัดโอกาสในการเข้าถึงบริการสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีการดำเนินโครงการดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การเยี่ยมบ้าน และการสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐาน แต่ยังพบข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมและไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (เทศบาลตำบลเกาะจันทร์, 2569)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ซึ่งถือเป็นกระบวนการสำคัญในการทำความเข้าใจสถานการณ์ของผู้สูงอายุในระดับพื้นที่ ผลการวิจัยจะช่วยให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อันจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีความมั่นคง มีคุณค่า และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ มีการใช้ชีวิตในชุมชนอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 519 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ มีการใช้ชีวิตในชุมชนอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 230 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้สูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์

หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์	จำนวนประชากรผู้สูงอายุทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
หมู่ที่ 1 เกาะจันทร์	239 คน	106 คน
หมู่ที่ 14 หนองหูช้าง	280 คน	124 คน
รวม	**519 คน**	**230 คน**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี (ใช้มาตราส่วน Likert 5 ระดับ) แบบสอบถามจำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี (ใช้มาตราส่วน Likert 5 ระดับ) แบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ โดยได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามรายมิติตอนที่ 2 แบบสอบถาม 20 ข้อ เท่ากับ 0.87 ตอนที่ 3 แบบสอบถาม 40 ข้อ เท่ากับ 0.89 และทั้งฉบับ 60 ข้อ เท่ากับ 0.87 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.80 (Lee J. Cronbach, 1990) ดังนั้นจึงสามารถนำไปเก็บข้อมูล ได้จริง

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขออนุญาตเพื่อขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี เพื่อให้การเก็บข้อมูลดำเนินไปอย่างถูกต้องตามขั้นตอน

3.2 เตรียมเครื่องมือวิจัยและอธิบายวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้จัดเตรียมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม และการเก็บรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลแก่ผู้ให้ข้อมูลอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและความยินยอม (Informed Consent)

3.3 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น มีอายุ 60 ปีขึ้นไป อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเกาะจันทร์ และสามารถให้ข้อมูลด้วยตนเองหรือมีผู้ช่วยอ่านแบบสอบถามให้

3.4 แจกและอธิบายแบบสอบถามแก่ผู้ตอบ ผู้วิจัยได้มอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างแบบรายบุคคล โดยอธิบายวิธีการตอบ และให้เวลาในการพิจารณาคำถามอย่างเพียงพอ กรณีผู้สูงอายุที่ไม่สามารถอ่านได้ ผู้วิจัย หรือผู้ช่วยวิจัยได้ช่วยอ่านคำถามโดยไม่ชี้นำคำตอบ

3.5 รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกเสร็จเรียบร้อย เมื่อผู้สูงอายุตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในเบื้องต้น หากพบว่ามีข้อมูลตกหล่น จะขอให้ผู้ตอบช่วยเติมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.6 ตรวจสอบและคัดกรองข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 230 ชุด หากพบชุดที่ตอบไม่ครบถ้วนหรือไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ จะคัดออกก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 นำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรม SPSS เพื่อวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการป้อนข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสถิติที่กำหนด ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ One-Way ANOVA และการทดสอบสมมติฐานอื่น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการแจกแจงข้อมูลลักษณะประชากร เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการอธิบายค่ากลางของข้อมูลในแต่ละตัวแปร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่อแสดงการกระจายตัวของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย เพื่อพิจารณาความสม่ำเสมอหรือความหลากหลายของความคิดเห็น

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมาย โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ในการวัดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับมาก
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จ.ชลบุรี

ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ได้แก่ปัจจัยด้านด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ทั้งโดยรวม และรายด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ปัจจัยด้านด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ	4.05	0.65	มาก	1

2. ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม	3.96	0.70	มาก	4
3. ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ	3.97	0.68	มาก	3
4. ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา	4.00	0.67	มาก	2
รวม	**4.00**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้สูงอายุเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ พบว่า ปัจจัยด้านด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.67) ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.68) ส่วนปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.70) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับนโยบายและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพมากที่สุด เนื่องจากสุขภาพที่แข็งแรงเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ทั้งโดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ด้านสุขภาพ	4.04	0.67	มาก	1
2. ด้านสิ่งแวดล้อม	4.04	0.67	มาก	1
3. ด้านสังคม	4.04	0.67	มาก	1
4. ด้านเศรษฐกิจ	3.96	0.76	มาก	3
5. ด้านการศึกษา	3.84	0.70	มาก	6
6. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.88	0.69	มาก	5
7. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.93	0.69	มาก	4
8. ด้านอารมณ์	4.02	0.67	มาก	2
รวม	**3.94**	**0.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้สูงอายุเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.67) ส่วนด้านการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.70) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุมีสุขภาพที่เหมาะสม ได้อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต และได้รับการยอมรับรวมทั้งการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเหมาะสม

4.2 ความสัมพันธ์ของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกออกเป็นโดยรวมและรายด้าน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. เพศ	0.00	.32	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	
2. อายุ	0.59*	.02	ปานกลาง	ทางบวก
3. สถานภาพ	0.52*	.03	ปานกลาง	ทางบวก
4. ระดับการศึกษา	0.31*	.01	ปานกลาง	ทางบวก
5. อาชีพ	0.56*	.03	ปานกลาง	ทางบวก
6. ระดับรายได้ต่อเดือน	0.62**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
7. ด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ	0.68**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
8. ด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม	0.55**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
9. ด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ	0.50**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
10. ด้านการส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา	0.60**	.00	ปานกลาง	ทางบวก

* ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และระดับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในระดับปานกลาง (r = 0.68) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = 0.60) ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม (r = 0.55) และปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ (r = 0.50) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยดังกล่าวเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ และปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการศึกษาตามลำดับ

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรีพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และระดับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในระดับสูง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม และปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

2.1.1 ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรีที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ และปัจจัยด้านบุคลากร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ และปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพแข็งแรงและการได้รับบริการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำรงชีวิตในวัยสูงอายุ นอกจากนี้ การมีบุคลากรสาธารณสุขและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่ให้คำแนะนำและดูแลอย่างใกล้ชิด ยังช่วยสร้างความมั่นใจในการเข้าถึงบริการและการดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสมในขณะเดียวกัน การส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ขณะที่การส่งเสริมอาชีพและกิจกรรมทางสังคมมีบทบาทในการสร้างรายได้เสริม ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว และเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในชุมชน ส่วนกิจกรรมทางสังคม เนื่องจากข้อจำกัดด้านสุขภาพ การเดินทาง หรือโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุบางกลุ่ม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากิจกรรมที่เข้าถึงได้ง่าย เหมาะสมกับศักยภาพ และสอดคล้องกับบริบทการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ เพื่อให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย ชาแสน (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และเครือข่ายทางสังคม มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจิรา นครขวาง, สามารถ อัยกร และชาติชัย อุดมกิจมงคล (2568) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นของผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมืองสกลนครต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของชุมชนและการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ มีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงและเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในวัยสูงอายุ

2.1.2 คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการศึกษาตามลำดับ ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจาก ผู้สูงอายุส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพขั้นพื้นฐาน การตรวจสุขภาพ และการดูแลจากหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับสภาพแวดล้อมของชุมชนมีความปลอดภัย สงบ และเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในวัยสูงอายุ รวมทั้งยังมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีระหว่างครอบครัว เพื่อนบ้าน และเครือข่ายชุมชน ซึ่งช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และลดความโดดเดี่ยว นอกจากนี้ ผู้สูงอายุยังมีความมั่นคงทางอารมณ์จากการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวและชุมชน ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมชุมชนที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตใจ อย่างไรก็ตาม ด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงในชีวิตผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งมีรายได้จำกัดและต้องพึ่งพาเบี้ยยังชีพหรือการสนับสนุนจากบุตรหลาน ขณะที่ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านการศึกษาผู้สูงอายุบางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมทุกมิติอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชยา เคล้าดี, สุภชัย นาคสุวรรณ์ และจักรวาล สุขไมตรี (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านปัญญา และปัจจัยด้านจิตใจตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ เล็กสรรเสริญ และอริศรา เล็กสรรเสริญ (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหลายพื้นที่ของประเทศ

2.2 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรีพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และระดับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในระดับสูง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา ปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม และปัจจัยด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านอาชีพ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุและสถานภาพชีวิตมีผลต่อความสามารถในการดูแลตนเอง และ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ขณะที่ระดับการศึกษาและอาชีพส่งผลต่อทักษะการดำรงชีวิต การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และโอกาสในการมีส่วนร่วมทางสังคม ส่วนระดับรายได้มีบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความสามารถในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการต่าง ๆ ในด้านปัจจัยเชิงนโยบาย และกิจกรรมชุมชน การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพมีความสัมพันธ์สูงกับคุณภาพชีวิต เนื่องจากสุขภาพที่แข็งแรงเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำรงชีวิตในวัยสูงอายุ การจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพ การออกกำลังกาย และการให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพช่วยลดความเสี่ยงของโรคเรื้อรังและเสริมสร้างความสามารถในการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างอิสระ ขณะเดียวกัน การส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี การส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมช่วยลดความโดดเดี่ยวและเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่วนการส่งเสริมอาชีพช่วยสร้างรายได้เสริมและเพิ่มความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Abraham Maslow (1943) กล่าวว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานด้านร่างกายและสุขภาพต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่จะ

บรรลุความต้องการขั้นสูง เช่น การยอมรับจากสังคมและความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อร่างกายอ่อนแอ ความสามารถในการตอบสนองความต้องการขั้นสูงจึงลดลง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสุทธิ ปัญญาภิวัฒน์ และคณะ (พิสุทธิ ปัญญาภิวัฒน์ และคณะ, 2568) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหนองปล้อง อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมจากสังคมได้แก่ ปัจจัยด้านสถานะภาพทางเศรษฐกิจปัจจัยด้านความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหนองปล้อง (r= .748) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมเกียรติ แสงธิป (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตำบลห้วยท่าช้าง อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ร้อยละ 10.60 และพฤติกรรมสุขภาพด้านการจัดการอารมณ์ส่งอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ร้อยละ 21.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งเพียงลำพัง แต่เป็นผลจากการบูรณาการของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการสนับสนุนจากนโยบายและกิจกรรมของชุมชน โดยเฉพาะการส่งเสริมสุขภาพซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำรงชีวิตในวัยสูงอายุ เมื่อผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้รับการสนับสนุนทางสังคม และมีโอกาสเรียนรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ย่อมส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีความมั่นใจในตนเอง และมีความสุขในชีวิต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

1.1 เทศบาลตำบลเกาะจันทร์และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยบริการสาธารณสุข หน่วยงานพัฒนาสังคม และชุมชน เพื่อส่งเสริมสุขภาพ การดูแลระยะยาว และการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

1.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรใช้ข้อมูลจากการวิจัยนี้ในการกำหนดมาตรการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน การพัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุระยะยาว และการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและลดความเหลื่อมล้ำในกลุ่มผู้สูงอายุ

1.3 ชุมชนและเครือข่ายภาคประชาสังคมควรส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในสังคม เช่น การออกกำลังกาย การเรียนรู้ตลอดชีวิต การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และกิจกรรมจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง ลดความโดดเดี่ยว และพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาและสังคมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความโดดเดี่ยวทางสังคม และการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาที่ครอบคลุมมิติด้านจิตใจมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายพื้นที่ศึกษาไปยังเทศบาลหรือชุมชนอื่นในจังหวัดชลบุรีหรือพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดนโยบายในระดับจังหวัดและระดับประเทศได้อย่างเหมาะสม

2.3 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบของการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกขึ้นสำหรับนำผลวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเรื่องอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2563). *คู่มือการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชน.* กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กรมอนามัย. (2562). *แนวทางการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในระดับตำบล.* กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *แนวทางการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชน*. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2569 จาก https://anamai.moph.go.th.

เจนจิรา นครขวาง, สามารถ อัยกร และชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 3*(4), 1583 – 1597.

เฉลิมเกียรติ แสงธิป. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตำบลห้วยท่าช้าง อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสาธารณสุขมูลฐานภาคใต้, 38*(4), 88 – 98.

เทศบาลตำบลเกาะจันทร์. (2569). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุและการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ*. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2569 จาก http://www.kochanmunic.go.th

ประเสริฐ เล็กสรรเสริญ และอริศรา เล็กสรรเสริญ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จังหวัดนนทบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการมหาวิทยาลัยมหิดล, 11*(2), 123 – 150.

พิสุทธิ ปัญญาภิวัฒน์ และคณะ. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหนองปล้อง อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร. *วารสารการศึกษาและวาระทางสังคม, 2*(1), 15 – 30.

รัชยา เคล้าดี, สุภชัย นาคสุวรรณ์ และจักรวาล สุขไมตรี. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารราชพฤกษ์, 15*(2), 28 – 32.

ฤทธิชัย ชาแสน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. In *(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2562). รายงานสถานการณ์ระบบสุขภาพและข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรองรับสังคมสูงวัย. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.

Lee J. Cronbach. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.).* New York: Harper & Row.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis (3rd ed.).* New York: Harper & Row.

การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1*

SAFE SCHOOL MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE OF SCHOOL ADMINISTRATORS WITHIN THE CHOHAE-NAJAK NETWORK GROUP UNDER THE PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นายอัจฉริยะ วงศ์ศิริ
Autchariya Wongsiri
จันทรฉาย ยมสูงเนิน
Junchai Yomsungnuan
ภูวนาท มูลเขียน
Phuwanat. Munkhian
สิรินทร์นิชา ดีทุ่ง
Sirinnicha deethung
คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences and Liberal Arts North-Chiang Mai University, Thailand
E-mail: Atchariya1403@hotmail.com
โทรศัพท์ 087-3586528

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 รูปแบบการวิจัยผสานวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 95 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย *(μ)* ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา หลักสูตรปลอดภัย ด้านการให้บริการความปลอดภัย 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ควรมีการสำรวจและประเมินความเสี่ยงของอาคารสถานที่และพื้นที่ใช้งานภายในโรงเรียนอย่างเป็น

* Received 10 February 2026; Revised 17 March 2026; Accepted 25 March 2026

ระบบ ติดตั้งระบบสัญญาณเตือนภัยที่ทันสมัย และบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือเหตุฉุกเฉิน ด้านการให้บริการความปลอดภัย ควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้บริการความปลอดภัย รวมทั้งใช้เทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันด้านความปลอดภัย ระบบ RFID หรือ QR Code ในการตรวจสอบการขึ้น–ลงรถของนักเรียน และพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านอาคารสถานที่ ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสุขภาพ จัดให้มีห้องพยาบาลที่มีความพร้อมทั้งสถานที่ อุปกรณ์ และเจ้าหน้าที่ประจำ พร้อมทั้งนำระบบ Telehealth มาใช้ในการให้คำปรึกษาและประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุข ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา–หลักสูตรปลอดภัย ควรพัฒนาหลักสูตรให้เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้สื่อและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับสถานการณ์และความเสี่ยงในปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

คำสำคัญ: การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัย, ยุคดิจิทัล, กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ช่อแฮ-นาจักร

Abstract

This research aimed to 1)Safe School Management in the Digital Age of School Administrators within the Chohae-Najak Network Group Under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1., and 2) study the guidelines for developing the administration of safe schools in the digital age among school administrators in the Chohae-Najak network of the Phrae Primary Educational Service Area Office 1. The research employed a mixed-methods approach. The population consisted of 95 school administrators and teachers, along with 5 purposively selected experts for interviews. The research instruments included questionnaires with a reliability coefficient of 0.95 and interview guides. Data were analyzed using mean (μ), standard deviation (**σ**), content analysis, and presented descriptively.

The research findings revealed that 1) Safe School Management in the Digital Age of School Administrators within the Chohae-Najak Network Group Under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1. was generally at a high level, including aspects of school buildings and facilities, safe environmental management, safe curriculum and teaching methods, and safety services. 2) The guidelines for developing Safe School Management in the Digital Age of School Administrators within the Chohae-Najak Network Group Under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1, found that, regarding environmental safety management, a systematic survey and risk assessment of school buildings and usable areas should be conducted, modern alarm systems should be installed, and technology should be integrated to prepare for emergencies. Regarding safety services, clear policies and guidelines for safety services should be established, along with the use of technology such as safety applications, RFID systems, or QR codes to monitor student boarding and alighting from vehicles, and continuous improvement of service quality. For school buildings, infrastructure for information technology and health should be developed, including a well-equipped infirmary with proper facilities, equipment, and staff, and the use of telehealth systems for consultation and coordination with public health agencies. Finally, regarding safety education and curriculum management, the curriculum should be

developed as participatory learning using digital media and platforms, linking to current situations and risks so that students can apply the knowledge in their daily lives.

Keywords: Safe School Administration, Digital Era, Chohae-Najak Network Group

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ส่งผลให้สังคมโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะด้านการศึกษา ในระดับมหภาค ประเทศไทยได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างชัดเจน ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ตลอดจนพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ซึ่งกำหนดมาตรการในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา จากบริบทดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องปรับระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อมาตรการด้านความปลอดภัยทั้งทางกายภาพและดิจิทัล ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chongcharoen (2024) ที่พบว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (2560) ได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นพลวัตสำคัญที่ก่อให้เกิดความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเป็นผลมาจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) รวมถึงแนวโน้มการเข้าสู่สังคมสูงวัย การเผชิญกับกับดักรายได้ปานกลาง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรตามกระแสโลกาภิวัตน์ สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาและรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่มีความซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อประชาชนและการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความปลอดภัยของผู้เรียน ตามนโยบาย “Quick Win 7 วาระเร่งด่วน” ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา อาทิ การคุกคามทางเพศ การกลั่นแกล้งรังแก (Bullying) ตลอดจนภัยจากโรคอุบัติใหม่ เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้และส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพชีวิตของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

สถานศึกษาในฐานะสถาบันการเรียนรู้ มีบทบาทสำคัญในการสร้างสมรรถนะให้กับผู้เรียนเพื่อเผชิญกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทฤษฎีระบบ ชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาคือ ระบบที่ต้องมีการจัดการองค์ประกอบย่อยอย่างสัมพันธ์และสมดุล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารงาน หากขาดมาตรการด้านความปลอดภัยอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในด้านข้อมูลและสวัสดิภาพของผู้เรียน งานวิจัยของ UNESCO (2021) ระบุว่าสถานศึกษาที่มีระบบบริหารจัดการความปลอดภัยทั้งทางกายภาพและไซเบอร์อย่างรอบด้าน จะช่วยส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครองและชุมชน การมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่าย จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษาปลอดภัย

นโยบายของส่วนราชการ หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ต่างก็มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่นักเรียนนักศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ส่งเสริมความปลอดภัยสร้างความมั่นใจให้สังคมเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่นักเรียน นักศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดและในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือหรือเยียวยา และแก้ไขปัญหาให้มีความเป็นเอกภาพมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืนด้วยการบริหารจัดการตามมาตรการ 3 ป ได้แก่ ป้องกัน ปลูกฝังและปราบปราม ให้เกิดความปลอดภัยให้มากที่สุด และไม่ให้เกิดเหตุการณ์นั้นซ้ำอีก เพื่อสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียน นักศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไปว่านักเรียน นักศึกษา จะได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความปลอดภัยอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติสอดคล้อง และเป็นระบบ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำคู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา ให้ส่วนราชการ หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษา นำไปปรับใช้ในการสร้างความปลอดภัยให้เกิดแก่นักเรียน นักศึกษา ตามบริบทของการจัดการศึกษา เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษา

ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดการศึกษา ซึ่งต้องได้รับการคุ้มครองทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และดิจิทัล เพื่อป้องกันผลกระทบจากการคุกคามทางออนไลน์ (Cyberbullying) การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และภัยคุกคามทางไซเบอร์ งานวิจัยของLivingstone & Helsper(2019) พบว่าเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริมทักษะความปลอดภัยดิจิทัล (Digital Safety Skills) จะมีความมั่นใจในการเรียนรู้มากขึ้นและลดปัญหาความเสี่ยงทางออนไลน์ได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกันครูและบุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ด้านการจัดการเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย (Digital Literacy for Educators) และปฏิบัติตามมาตรการของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล (Digital Leadership) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2019) ที่ชี้ว่าผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารจัดการนวัตกรรมดิจิทัล ควบคู่กับการกำหนดนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 118 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 8 เครือข่าย ได้แก่ กลุ่มเครือข่ายการศึกษาช่อแฮ-นาจักร กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง กลุ่มเครือข่ายการศึกษาพญาพล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาผานางคอยกลุ่มเครือข่ายการศึกษาเบญจมิตร กลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ กลุ่มเครือข่ายการศึกษาสองฝั่งสามัคคี กลุ่มเครือข่ายการศึกษาหนองม่วงไข่ โดยมีโรงเรียนขนาดต่าง ๆ คือ ขนาดใหญ่/กลาง จำนวน 22 โรงเรียน ขนาดเล็ก จำนวน 96 โรงเรียน จากบริบทและขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันคือมีโรงเรียนขนาดเล็กเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งกลุ่มเครือข่ายการศึกษาช่อแฮ-นาจักรมีโรงเรียนทั้งหมด 9 โรงเรียน มีผู้บริหารทั้งหมดจำนวน 8 คน มีครูผู้สอนจำนวน 87 คน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาช่อแฮ-นาจักร จากข้อมูลโครงการสถานศึกษาปลอดภัยของแต่ละโรงเรียน มีปัญหาคือ ด้านอาคารสถานที่ พบว่าโรงเรียนมีอาคารที่ชำรุดเนื่องจากได้ก่อสร้างมาหลายปี เสี่ยงต่อความปลอดภัยของนักเรียน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย พบว่าในด้านภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่โรงเรียนจะติดกับถนนซึ่งเป็นทางตรงและทางโค้งที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของนักเรียน ด้านการให้บริการความปลอดภัยพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการเนื่องจาก ขาดแคลนทรัพยากรทุกด้านจึงทำให้พบปัญหาในด้านของการบริการความปลอดภัยและ

ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา หลักสูตรปลอดภัย มีการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบางโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย และพบเจอปัญหาเนื่องจากมีบางโรงเรียนยังไม่มีการจัดทำหลักสูตรนี้จึงส่งผลให้นักเรียนขาดทักษะในการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ช่อแฮ-นาจักร มีนโยบายด้านงานสถานศึกษาปลอดภัยเป็นนโยบายหลักและให้ความสำคัญว่าการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยมีที่มาจากความจำเป็นในการป้องกันและลดความเสี่ยงต่อภัยทุกรูปแบบที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สิน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและชุมชน การพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน และการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา อันนำไปสู่ความมั่นคงและคุณภาพของระบบการศึกษาโดยรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 รูปแบบการวิจัยผสาน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และครูผู้สอน จำนวน 87 คน จากโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น 95 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ครูผู้สอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีเนื้อหาและรูปแบบดังนี้

แบบสอบถามการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย 2.ด้านการให้บริการความปลอดภัย 3.ด้านอาคารสถานที่ 4.ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา/หลักสูตรปลอดภัย โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยข้อคำถามที่สร้างแบบสัมภาษณ์ นำมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในตอนที่ 2 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ค่ามากกว่า 0.50 (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2561 อ้างถึงใน (ขันแก้ว พรมคำ, 2564)) ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 0.96 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 แล้วจึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview)

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาใช้เป็นกรอบในการสร้างข้อคำถาม เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ แล้วจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน และดำเนินการนัดหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม มีขั้นตอนดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ถึงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้พร้อม และอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มประชากรในการให้ข้อมูล และการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษา ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

4. ผู้วิจัยตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลจัดลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จากกลุ่มเป้าหมาย

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการกำหนดข้อคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตจดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน (N = 95)

การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	(μ)	(σ)	แปลผล
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย	4.29	0.75	มาก
ด้านการให้บริการความปลอดภัย	4.24	0.81	มาก
ด้านอาคารสถานที่	4.38	0.77	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา-หลักสูตรปลอดภัย	4.28	0.84	มาก
โดยรวม	4.30	0.80	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.30) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านอาคารสถานที่ อยู่ในระดับมาก (μ = 4.38) รองลงมา คือ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก (μ = 4.29) และ ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา-หลักสูตรปลอดภัย อยู่ในระดับมาก (μ = 4.28) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการให้บริการความปลอดภัย (μ = 4.24) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า

ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย มีแนวทางการพัฒนาในการติดตั้งระบบสัญญาณเตือนภัยที่ปลอดภัยและทันสมัย คือ สำรวจและประเมินความเสี่ยงของอาคารสถานที่และพื้นที่ใช้งานต่างๆ ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ใช้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นฐาน บูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับระบบสัญญาณเตือนภัยอัตโนมัติหรือระบบอัจฉริยะที่เชื่อมโยงการแจ้งเตือนไปยังผู้บริหาร ครูเวร หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องผ่านอุปกรณ์ดิจิทัลแบบเรียลไทม์ จัดทำคู่มือการใช้งานและการบำรุงรักษาระบบ พัฒนาความรู้ และทักษะของครู บุคลากร และนักเรียนเกี่ยวกับการใช้ระบบสัญญาณเตือนภัย มีการประชาสัมพันธ์ และฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุอย่างสม่ำเสมอ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

ด้านการให้บริการความปลอดภัย มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล คือ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้แอปพลิเคชันด้านความปลอดภัยในระบบรถรับ–ส่งนักเรียน คัดเลือกแอปพลิเคชันที่สมกับบริบทของสถานศึกษา ตรวจสอบจำนวนเด็กขึ้น–ลงรถได้อย่างถูกต้อง สแกนรายชื่อนักเรียนผ่านระบบ RFID หรือ QR Code ทุกครั้งที่ขึ้นและลงจากรถและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะการใช้งานแอปพลิเคชันเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และพัฒนาคุณภาพการให้บริการ

ด้านอาคารสถานที่ มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีผ่านระบบทางไกลในการทำงาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อม ครอบคลุม และเอื้อต่อการทำงานในรูปแบบดิจิทัลและ ด้านการดูสุขภาพนักเรียนจัดให้มีห้องพยาบาลที่มีความพร้อมทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเจ้าหน้าที่อนามัยประจำห้องพยาบาลเพื่อดูแลนักเรียนที่เจ็บป่วยอย่างใกล้ชิด มีการนำระบบ Telehealth หรือ Telemedicine มาใช้ในการให้คำปรึกษาและประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุข จัดเก็บข้อมูลสุขภาพของนักเรียนในรูปแบบดิจิทัล ทำให้การดูแลสุขภาพเป็นไปอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา-หลักสูตรปลอดภัย มีแนวทางการพัฒนา คือ มีการพัฒนาหลักสูตรสวัสดิศึกษาให้เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงความรู้สู่สังคมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และความเสี่ยงในปัจจุบัน โดยเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การจำลองสถานการณ์ การใช้สื่อดิจิทัล และการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมออนไลน์ สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอ อภิปรายผลการวิจัยที่พบ ดังนี้

1. การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอาคารสถานที่ รองลงมา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ด้านการจัดการเรียนการ

สอนสวัสดิศึกษา-หลักสูตรปลอดภัย และด้านการให้บริการความปลอดภัย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กนกอร อุ่นสถานนท์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ด้านการให้บริการความปลอดภัย ด้านการจัดสวัสดิศึกษาและด้านสุขภาพอนามัย ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กับ ราตรี ศรีกรด (2566) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการภัยพิบัติในสถานศึกษา และด้านการศึกษาด้านการลดความเสี่ยงและการรู้รับปรับตัวจากภัยพิบัติ ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย มีแนวทางพัฒนา คือ สำรวจและประเมินความเสี่ยงของอาคารสถานที่และพื้นที่ใช้งานต่างๆ ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ใช้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นฐาน บูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับระบบสัญญาณเตือนภัยอัตโนมัติหรือระบบอัจฉริยะที่เชื่อมโยงการแจ้งเตือนไปยังผู้บริหารร ครูเวร หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องผ่านอุปกรณ์ดิจิทัลแบบเรียลไทม์ จัดทำคู่มือการใช้งานและการบำรุงรักษาระบบ พัฒนาความรู้ และทักษะของครู บุคลากร และนักเรียนเกี่ยวกับการใช้ระบบสัญญาณเตือนภัย มีการประชาสัมพันธ์ และฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุอย่างสม่ำเสมอ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัญญชิตา สมบัติเพิ่ม (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานสถานศึกษา ปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สถานศึกษาควรกำหนดมาตรการป้องกันอุบัติเหตุมีการตรวจสอบสภาพอาคารให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอโดยใช้แบบสำรวจจากเกณฑ์มาตรฐานของอาคารสถานที่ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด มีการรายงานฝ่ายบริหารเพื่อให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่เป็นประจำทุกปีการศึกษา ควรจัดให้มีการแต่งตั้งบุคลากรในการดูแลอาคารและบริเวณรอบๆโรงเรียนโดยกำชับครูเวรรักษาการณ์เฝ้าระวังเหตุการณ์ผิดปกติที่จะเกิดขึ้น ควรจัดให้มีหน่วยเคลื่อนที่เร็วในการนำผู้ป่วยส่งโรงพยาบาลกรณีที่เกิดเหตุด่วนเหตุร้ายจากอุบัติเหตุ ประสานกับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือมีการบันทึกข้อมูลสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุเพื่อนำผลมาปรับปรุงและกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุจากอาคารสถานที่และสิ่งก่อสร้างให้มีความปลอดภัยกับนักเรียนต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เนตรนภา อัตฤทธิ์ (2568) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ควรทำประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงในพื้นที่โรงเรียน การตรวจสอบอุปกรณ์และสิ่งปลูกสร้าง สนามเด็กเล่น ถนนว่ามีหลุมมีบ่อ มีทางเดินที่ลื่น มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายกับนักเรียน การจัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอน และเครื่องมือที่ใช้ในกิจกรรมต่างๆ ให้มีความปลอดภัย การฝึกอบรมครูและบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมการป้องกันและการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การจัดการอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น การติดตั้งสัญญาณเตือนและอุปกรณ์ความปลอดภัย และการมีอุปกรณ์ช่วยเหลือในสถานการณ์ฉุกเฉิน การจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับนักเรียน

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณพล เหิมขุนทด (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความปลอดภัย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า โดยรวม

อยู่ระดับมาก คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีการกำหนดนโยบายและจุดเน้นที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กำหนดให้โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกอาคาร รวมถึงสิ่งแวดล้อมโดยรวมในบริเวณโรงเรียน

ด้านการให้บริการความปลอดภัย มีแนวทางพัฒนา คือ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้แอปพลิเคชันด้านความปลอดภัยในระบบรถรับ–ส่งนักเรียน คัดเลือกแอปพลิเคชันที่สมกับบริบทของสถานศึกษา ตรวจสอบจำนวนเด็กขึ้น–ลงรถได้อย่างถูกต้อง สแกนรายชื่อนักเรียนผ่านระบบ RFID หรือ QR Code ทุกครั้งที่ขึ้นและลงจากรถและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะการใช้งานแอปพลิเคชันเป็นเครื่องมือในการกำกับติดตาม และพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพร อนุสภา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในครอบครัวชาวเลเซียน พบว่าโดยรวมอยู่ระดับมาก คือ โรงเรียนจัดให้ครูอาจารย์ทำหน้าที่ครูเวรรับผิดชอบดูแลความปลอดภัยของนักเรียนทุกวัน ทำประกันชีวิตและคุ้มครองสุขภาพให้แก่นักเรียนทุกคน กำชับกวดขันให้ครูอาจารย์ดูแลเรื่องความปลอดภัยของนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กนกอร อุ่นสถานนท์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการให้บริการความปลอดภัย คือ การจัดทำคู่มือการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ โดยกำหนดนโยบายในการจัดทำคู่มือบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ โดยยึดตามคำแนะนำจากผู้ผลิตเป็นหลัก หรือจัดทำคู่มือขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ การบันทึกลงชื่อการยืม - คืน วัสดุ อุปกรณ์เพื่อนำผลมาปรับปรุงการดำเนินการกำหนดนโยบายต่อไป มีการจัดอบรมพนักงานบริการ นักการภารโรงในการบำรุงรักษาสิ่งต่าง ๆ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้น้ำ ใช้ไฟ ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่า และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัญญชิตา สมบัติเพิ่ม (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานสถานศึกษา ปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่าด้านการให้บริการความปลอดภัย คือ สถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดทำคู่มือการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆ โดยกำหนดนโยบายในการจัดทำคู่มือบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆ โดยยึดตามคำแนะนำจากผู้ผลิตเป็นหลัก จัดทำคู่มือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆ มีการบันทึกลงชื่อการยืม-คืน วัสดุอุปกรณ์เพื่อนำผลมาปรับปรุงการดำเนินการกำหนดนโยบายต่อไป มีการจัดอบรมพนักงานบริการ นักการภารโรงในการบำรุงรักษาสิ่งต่างๆ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้น้ำใช้ไฟใช้อุปกรณ์ต่างๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่า

ด้านอาคารสถานที่ มีแนวทางพัฒนา คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีผ่านระบบทางไกลในการทำงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อม ครอบคลุม และเอื้อต่อการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และ ด้านการดูสุขภาพนักเรียนจัดให้มีห้องพยาบาลที่มีความพร้อมทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเจ้าหน้าที่อนามัยประจำห้องพยาบาลเพื่อดูแลนักเรียนที่เจ็บป่วยอย่างใกล้ชิด มีการนำระบบ Telehealth หรือ Telemedicine มาใช้ในการให้คำปรึกษาและประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุข จัดเก็บข้อมูลสุขภาพของนักเรียนในรูปแบบดิจิทัล ทำให้การดูแลสุขภาพเป็นไปอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เนตรนภา อัตฤทธิ์ (2568) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ด้านอาคารสถานที่ คือ ตรวจสอบและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และสิ่งก่อสร้างต่างๆ ให้มีความมั่นคงแข็งแรง ตรวจสอบโครงสร้างอาคาร ระบบไฟฟ้า ระบบประปา และระบบระบาย

อากาศ ดำเนินการบำรุงรักษา อุปกรณ์และระบบต่างๆอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำแผนการอพยพและการฝึกซ้อมการอพยพเป็นระยะๆให้ความรู้และฝึกทักษะให้กับนักเรียน ครู และ บุคลากรทุกคนในกรณีฉุกเฉิน จัดให้มีการจัดทำรั้วรอบสถานศึกษา การดูแลเรื่องการเข้าถึงและความปลอดภัยจากภายนอกควบคุมการเข้าถึงของบุคคลภายนอก มีระบบรักษาความปลอดภัย ตรวจสอบสถานที่ที่มีความเสี่ยง และ แจ้งเตือนให้ผู้ใช้พื้นที่ระวัง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กนกอร อุ่นสถานนท์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ควรมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ มีการตรวจสอบสภาพอาคารให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ โดยใช้แบบสำรวจจากเกณฑ์มาตรฐานของอาคารสถานที่ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการรายงานฝ่ายบริหาร มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่เป็นประจำทุกภาคปีการศึกษา จัดให้มีการแต่งตั้งบุคลากรในการดูแลอาคารและบริเวณรอบๆ โรงเรียน โดยกำชับครูเวรรักษาการณ์เฝ้าระวังเหตุการณ์ผิดปกติที่จะเกิดขึ้นมีการให้ความรู้และชี้แจงนักเรียนในการใช้ห้องเรียน ทุกพื้นที่ภายในโรงเรียน ควรมีการเชิญหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุจากอาคารสถานที่และการใช้ไฟฟ้าให้แก่บุคลากร ควรจัดให้มีหน่วยเคลื่อนที่เร็วในการนำผู้ป่วยส่งโรงพยาบาลกรณีที่เกิดเหตุด่วนเหตุร้ายจากอุบัติเหตุ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ราตรี ศรีกรด (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต พบว่าโดยรวมอยู่ระดับมาก คือ สถานศึกษาจัดให้มีถังขยะแยกประเภทเพื่อสะดวกในการจัดเก็บและทำลาย สถานศึกษามีการตรวจสอบโครงสร้างและส่วนประกอบอาคารตลอดจนอุปกรณ์ที่ติดตั้งในส่วนต่างๆ ของอาคารอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา-หลักสูตรปลอดภัย มีแนวทางพัฒนา คือ มีการพัฒนาหลักสูตรสวัสดิศึกษาให้เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงความรู้สู่สังคม ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และความเสี่ยงในปัจจุบัน โดยเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การจำลองสถานการณ์ การใช้สื่อดิจิทัล และการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมออนไลน์ สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุชีรา ใจหวัง (สุชีรา ใจหวัง , 2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ระดับมาก คือ แจ้งนโยบายให้กับโรงเรียนในสังกัดเห็นถึงความสำคัญของการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาด้านสวัสดิศึกษา พร้อมทั้งให้โรงเรียนจัดให้มีการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาไม่ทั่วถึงและยังไม่มีกระบวนการหรือการวิธีการที่จะทำให้ครูหรือผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายด้านการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญและผลเสียที่อาจเกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่น่ากลัว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุชาดา เกตุแก้ว (2566)ศึกษาวิจัย แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปณิกธรรม โรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทับราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 พบว่า ด้านการปลูกฝัง คือ มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยเพิ่มเนื้อหาด้านความปลอดภัยสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความรุนแรงเร่งด่วน มีการจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยให้แก่นักเรียน ครู บุคลากรทางการ ศึกษาและผู้ปกครอง มีการสำรวจ ข้อมูลด้านความปลอดภัยสถานศึกษา มีการสร้างจิตสำนึกความตระหนักการรับรู้ และความเข้าใจด้านความ ปลอดภัยให้แก่ตนเองผู้อื่นและสังคม มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ให้แก่ ครูบุคลากรและนักเรียน มีการจัดทำคู่มือ/แนวทางว่าด้วยความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการสรรหาต้นแบบผู้จัดกิจกรรมและการจัดกิจกรรมเสริมทักษะที่เป็นเลิศนักเรียน มีการจัดลำดับความรุนแรง เร่งด่วนของความปลอดภัย สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะด้านความปลอดภัยให้แก่นักเรียน และยังสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ ราตรี ศรีกรด (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต พบว่าการจัดการสุขภาพและสวัสดิภาพ คือ สถานศึกษามีระบบบริการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีบริการทาง การแพทย์หรือห้องพยาบาลที่มีบุคลากรดูแลสุขภาพของนักเรียน มีการดูแลสุขภาพจิตจาก ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษาช่วยนักเรียนที่มีปัญหาด้านอารมณ์หรือพฤติกรรม สามารถกลับมาสู่สภาวะปกติได้ การให้การดูแลสุขภาพจิตและการสนับสนุนด้านสวัสดิการ การให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา เพื่อช่วยให้นักเรียนที่มีปัญหาด้านอารมณ์หรือพฤติกรรม สามารถกลับมาสู่สภาวะปกติได้

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ให้ความสำคัญกับการจัดการความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ด้วยการสำรวจและประเมินความเสี่ยงของอาคารสถานที่และพื้นที่ใช้งานภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ใช้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นฐาน และบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับระบบสัญญาณเตือนภัยอัตโนมัติหรือระบบอัจฉริยะในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับด้านการให้บริการความปลอดภัย ซึ่งมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้แอปพลิเคชันด้านความปลอดภัยในระบบรถรับ–ส่งนักเรียน โดยคัดเลือกแอปพลิเคชันที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สามารถตรวจสอบจำนวนและการขึ้น–ลงรถของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ยังมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบทางไกลในการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ พร้อมพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อม ครอบคลุม และเอื้อต่อการทำงานในรูปแบบดิจิทัล อีกทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและสวัสดิศึกษา ได้พัฒนาหลักสูตรปลอดภัยให้เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่สังคมให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเสี่ยงในปัจจุบัน



ภาพที่ 1 การบริหารงานสถานศึกษาปลอดภัยในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้ 1) ผู้บริหารรสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาบูรณาการในการจัดทำระบบฐานข้อมูล

สารสนเทศความปลอดภัย (Safety Dashboard) เพื่อใช้ในการตรวจสอบอาคารสถานที่และประเมินความเสี่ยงแบบ Real-time ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนงบประมาณซ่อมบำรุงมีความแม่นยำและทันท่วงทีมากขึ้น 2) ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ควรส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่าย "โรงเรียนปลอดภัย" ร่วมกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก โดยใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย (เช่น Social Media หรือ Group Application) ในการแจ้งเตือนเหตุการณ์และเฝ้าระวังจุดเสี่ยงรอบสถานศึกษาร่วมกับผู้ปกครอง 3) ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายช่อแฮ-นาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ควรสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการสอนหรือนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Content) เช่น วิดีโอจำลองสถานการณ์ หรือการใช้ VR (Virtual Reality) ในการฝึกทักษะการเผชิญเหตุฉุกเฉิน เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เสมือนจริงและน่าสนใจให้กับนักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษา การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยด้วยเทคโนโลยี AI ในการตรวจจับความเสี่ยงอันตรายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2.ควรศึกษา ปัจจัยความสำเร็จ (Success Factors) ของโรงเรียนต้นแบบสถานศึกษาปลอดภัย ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

บรรณานุกรม

กนกอร อุ่นสถานนท์. (2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 10*(2), 1–14.

กรรณพล เหิมขุนทด. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. *Journal of Mahayana Voice, 10*(4), 195–204.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กระทรวงศึกษาธิการ.

ขันแก้ว พรมคำ. (2564). *การพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา.* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เนตรนภา อัตฤทธิ์. (2568). การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 11*(2), 188–199.

ปัญญชิตา สมบัติเพิ่ม. (2565). แนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. *(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ราตรี ศรีกรด. (2566). แนวทางการพัฒนาการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต. *(การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิริพร อนุสภา. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนในครอบครัวซาเลเซียน. *(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570.*

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570).*

สุชาดา เกตุแก้ว. (2566). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปณิกธรรม โรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทับราษฎร์บำรุง).* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1.

Chongcharoen, K. (2024). Digital school management: A case study of successful schools for integrating digital technology. *Journal of Educational Research, 18*(2), 45–60.

Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times (2nd ed.).* Corwin.

UNESCO. (2021). *Digital transformation of education: Connecting schools, empowering learners.* UNESCO.

สุชีรา ใจหวัง. (2560). การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *(สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2*

MANAGEMENT FOR THE INTERNAL SUPERVISION SYSTEM TO DEVELOP EDUCATIONAL QUALITY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE PHRAO 4 EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK GROUP UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.

ปุญญิสา วันต๊ะ
Poonyisa Wanta
ทัศนีย์ บุญมาภิ
Tassanee Bunmaphi
ภูวนาท มูลเขียน
Phuwanat. Munkhian
สิรินทร์นิชา ดีทุ่ง
Sirinnicha deethung
คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences and Liberal Arts North-Chiang Mai University, Thailand
E-mail: poonyisa_pp@hotmail.com
โทรศัพท์ 094-1455429

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 และ 2) แนวทางการการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากร ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 74 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.24) ด้านวัดผลและประเมินผล, ด้านกระบวนการนิเทศ, ด้าน

* Received 10 February 2026; Revised 12 March 2026; Accepted 24 April 2026

การสร้างเครือข่าย, การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ, ด้านการวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ 2) แนวทางการการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ คือ เน้นการมีส่วนร่วม โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นร่วมกับครู จัดตั้ง กลุ่ม PLC และทำหน้าที่เป็น ผู้อำนวยความสะดวก และ ผู้สนับสนุนทรัพยากร เน้นผลลัพธ์เชิงปริมาณ ด้านกระบวนการนิเทศ คือ ควรเน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยผู้บริหารจะให้คำแนะนำอย่างเจาะจงผ่านวงจรการนิเทศที่มีการประชุมก่อนและหลังเพื่อสร้างความเข้าใจในบริบทของครู ด้านวัดผลและประเมินผล คือ การตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศภายในด้านการวัดและประเมินผล ดำเนินการผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นและการประเมินมาตรฐานเครื่องมือวัดผลของครู ด้านการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ คือ ควรพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานโดดเด่นด้านการวัดและประเมินผล

ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 และ (2) เพื่อศึกษาแนวทางการการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

คำสำคัญ: การบริหารระบบการนิเทศภายใน**,** การพัฒนาคุณภาพการศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to study 1) Management for the Internal Supervision System to Develop Educational Quality of School Administrators in the Phrao 4 Educational Quality Development Network Group Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2, and 2) guidelines for managing the internal supervision system to improve the quality of education among school administrators in the Phrao 4 Educational Quality Development Network, under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2. The research employed a mixed-methods approach. The population consisted of 74 administrators, teachers, and personnel from four schools in the Phrao 4 Educational Quality Development Network, along with five purposively selected experts for interviews. The research instruments included a questionnaire with a reliability coefficient of 0.96 and interviews. Data were analyzed using mean (μ), standard deviation (**σ**), content analysis, and presented descriptively.

The research findings revealed that 1) Management for the Internal Supervision System to Develop Educational Quality of School Administrators in the Phrao 4 Educational Quality Development Network Group Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2, showed the highest overall level (μ = 4.24) in the areas of assessment and evaluation, supervision process, network building, dissemination and expansion of supervision, and supervision planning, respectively. 2) Regarding the guidelines for managing the internal supervision system to improve educational quality among school administrators in the Phrao 4 Educational Quality Development Network Group, under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2, it was found that: In terms of supervision planning, emphasis is placed on participation by analyzing needs together

with teachers, establishing PLC groups, and acting as facilitators and resource providers, with a focus on quantitative results. In terms of the supervision process, emphasis should be placed on strategic planning linked to the school's vision, with administrators providing specific guidance through a supervision cycle that includes pre- and post-meeting sessions to build understanding of the teachers' context. In terms of assessment and evaluation, the success of internal supervision in assessment and evaluation is verified through the analysis of empirical data from both improved student academic achievement and the evaluation of teachers' assessment tools. Regarding network building... The dissemination and expansion of supervisory results should focus on developing management practices to recognize and honor teachers with outstanding achievements in measurement and evaluation.

Keywords: Administration of Internal Supervision System, Educational Quality Development, School administrators

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ซึ่งการนิเทศ การศึกษาเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกที่จะเร่งรัด ปรับปรุงคุณภาพการศึกษา อีกทั้งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพและส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตรโดยการทำงานด้าน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครู ศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ทำหน้าที่นิเทศ แนะนำ ชี้นำ กระตุ้นให้ครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้ เกิดทักษะในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ การศึกษา การนิเทศการศึกษาจึงเป็นภารกิจที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนที่มี คุณภาพและ ให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้ง ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการเกิด สถานการณ์ต่าง ๆ การนิเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเป็นการรวบรวม ความคิดของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามที่มุ่งหวังไว้ทุกประการ ทำให้การดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สนองตอบกับสภาพปัจจุบัน ที่สถานศึกษามีความเหลื่อมล้ำ ความแตกต่างในด้านมาตรฐานและคุณภาพโดยมุ่งหวังให้เกิดการนิเทศที่หลากหลายเข้าถึงสถานศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมาย เข้าถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกพื้นที่อย่างเท่าเทียมกันและส่งเสริมเพื่อการพัฒนาให้เกิดคุณภาพอย่างเท่าเทียมทุกแห่ง เป็นการลด ช่องว่างทางการเรียนรู้และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียนบนฐานของระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ให้เป็นไปตามนโยบายและเจตนารมณ์ของหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3, 2563)

การนิเทศภายในสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และพัฒนาการนิเทศโดยอาศัยการบริหารอย่างมีระบบ ตามบริบทและความเหมาะสมของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งจากความคิดเดิมที่ครูมีหน้าที่แต่เพียงการสอน และการตรวจสอบคุณภาพการเรียนการสอนสำหรับให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์แต่ความจริงเมื่อคิดสัดส่วนของศึกษานิเทศก์กับครู ศึกษานิเทศก์ มีน้อยกว่าครู และยังมีปัญหาด้านงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการนิเทศแต่ละครั้ง

ในส่วนผู้บริหาร สถานศึกษาจะพบปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์มี จำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็น การใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดการนิเทศภายในด้วยความร่วมมือกันเองของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนจะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ตรงสภาพปัญหาความต้องการ (ต่อศักดิ์ เนียมวิลัย, 2559)

จากการรายงานข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในรายงานผลการทดสอบ ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET ปีการศึกษา 2567) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567 สำหรับนักเรียนที่สมัครใจในการสอบฯ ผลการประเมินโดยภาพรวมทั้ง 4 กลุ่ม สาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต โดยมี ค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 38.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 14.57 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้พบว่าสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศได้แก่ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 54.40 ส่วนสาระการเรียนรู้ที่เหลือมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ทั้งหมด (รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2567) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2, 2567) ทั้งนี้มีปัญหาสืบเนื่องมาจากผู้บริหารไม่ได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจุดเน้นที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของ โรงเรียนด้านงานวิชาการ และขาดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการจัดทำแผนพัฒนางานวิชาการ ครู ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และนำหลักสูตรไปจัดการเรียนการสอนให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความสำคัญในการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ใน ด้านบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มาพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โรงเรียนควรนำข้อมูลสารสนเทศทั้งระบบมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสียจากการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนนั้น ๆ หารูปแบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างใกล้ชิด /ต่อเนื่อง ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการส่งต่อข้อมูลนักเรียนรายบุคคลสู่ระดับชั้นที่สูงขึ้นไป วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อหารูปแบบการพัฒนาให้เหมาะสม ทั้งหมด (รายงานผลการทดสอบ ทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2, 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เพื่อทราบสภาพการบริหารการนิเทศภายในว่าเป็นอย่างไร และมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร เพื่อสะท้อนให้เห็นความสำคัญ และความจำเป็นของปัญหาการบริหารระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ที่ต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อีกทั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารระบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าวที่ 4 โดยสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก สงัด อุทรานันท์ (2538) อ้างถึงใน ภีชาวิชญ์ ยางงาม (2564) วรรณี ภิรมย์คำ (2558)จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559) และซ่อลัดดา สิมมา (2562) จากการสังเคราะห์สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารระบบการนิเทศภายในได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่ และการขยายผลการนิเทศ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ครูผู้สอน จำนวน 67 คน รวมทั้งหมด 74 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์คือผู้ทรงคุณวุฒิโดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการขึ้นไป 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 3 คน และครูผู้รับผิดชอบเรื่องการนิเทศภายในวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีเนื้อหาและรูปแบบดังนี้

แบบสอบถามการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศ 2) ด้านกระบวนการนิเทศ 3) ด้านวัดผลและ

ประเมินผล 4) ด้านการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) (1961 : 74 อ้างถึงในอ้างถึงใน ขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) : 46) โดยมีเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากแบบสอบถามแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

1.2 สังเคราะห์แนวคิดและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60–1.00 และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

1.5 นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ก่อนจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

การสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบการนิเทศภายใน

2.2 กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดด้านละ 1 ข้อ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 4 ข้อ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารระบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถาม

2.4 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยหาค่า IOC

2.5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม มีขั้นตอนดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Google form ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 ปีการศึกษา 2568

3. ผู้วิจัยตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลจัดลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการกำหนดข้อคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตจดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

บริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	**ระดับปฏิบัติ**		
	(μ)	**(σ)**	**แปลผล**
1. ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.17	0.80	**มาก**
2. ด้านกระบวนการนิเทศ	4.26	0.79	**มาก**
3. ด้านวัดผลและประเมินผล	4.33	0.80	**มาก**
4. ด้านการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ	4.21	0.84	**มาก**
โดยรวม	**4.24**	**0.80**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านวัดผลและประเมินผล (μ = 4.33) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการนิเทศ (μ= 4.26) และด้านการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ (μ = 4.21) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ (μ = 4.17)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า

ด้านการวางแผนการนิเทศ คือ เน้นการมีส่วนร่วม โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นร่วมกับครู จัดตั้งกลุ่ม PLC และทำหน้าที่เป็น ผู้อำนวยความสะดวก และ ผู้สนับสนุนทรัพยากร เน้นผลลัพธ์เชิงปริมาณโดยวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และกำหนด เป้าหมายที่วัดผลได้ เพื่อมุ่งเน้นเทคนิคการสอนที่ส่งผลต่อผลลัพธ์โดยตรง การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง เช่น AI Tools โดยสำรวจทักษะที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และจัดทำโครงการพัฒนาเข้มข้น โดยใช้ ผู้เชี่ยวชาญ มาให้การโค้ช จัดทำ คู่มือ/ปฏิทิน และใช้กระบวนการ PIDRE ซึ่งให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับขั้นตอน Reinforcing (R) เช่น การชมเชยและการมอบรางวัล การเชื่อมโยงกับการประเมินมาตรฐานการศึกษา โดยกำหนดให้ผลการนิเทศเป็น หลักฐาน/ข้อมูล โดยตรงในการประเมิน และใช้ เครื่องมือประเมินชุดเดียวกัน

ด้านกระบวนการนิเทศ คือ ควรเน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยผู้บริหารจะให้คำแนะนำอย่างเจาะจงผ่านวงจรการนิเทศที่มีการประชุมก่อนและหลังเพื่อสร้างความเข้าใจในบริบทของครู ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืนสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการสนทนาแบบกัลยาณมิตรเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการคิดสะท้อน (Reflective Thinking) และความเป็นเจ้าของในการพัฒนาตนเอง เน้นการสร้าง คู่มือและเครื่องมือการนิเทศที่ชัดเจน พร้อมมอบชุดกลยุทธ์และเทคนิคการสอนที่ทันสมัยให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที รวมถึงการสนับสนุนด้านทรัพยากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ให้ความสำคัญกับการ สร้างขวัญและกำลังใจ โดยเปลี่ยนการนิเทศเป็นกลไกของการช่วยเหลือและการรับฟังความคิดเห็น เพื่อสร้างความผูกพันทางวิชาชีพ ทำให้ครูกล้าที่จะเปิดเผยปัญหาและขอคำปรึกษา ใช้การ วิเคราะห์ผลการดำเนินการนิเทศ เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงจุด เช่น การจัดตั้งกลุ่ม PLC เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรอย่างเป็นองค์รวม

ด้านวัดผลและประเมินผล คือ ควรเน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยผู้บริหารจะให้คำแนะนำอย่างเจาะจงผ่านวงจรการนิเทศที่มีการประชุมก่อนและหลังเพื่อสร้างความเข้าใจในบริบทของครู ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืนสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการสนทนาแบบกัลยาณมิตรเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการคิดสะท้อน (Reflective Thinking) และความเป็นเจ้าของในการพัฒนาตนเอง เน้นการสร้าง คู่มือและเครื่องมือการนิเทศที่ชัดเจน พร้อมมอบชุดกลยุทธ์และเทคนิคการสอนที่ทันสมัยให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที รวมถึงการสนับสนุนด้านทรัพยากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ให้ความสำคัญกับการ สร้างขวัญและกำลังใจ โดยเปลี่ยนการนิเทศเป็นกลไกของการช่วยเหลือและการรับฟังความคิดเห็น เพื่อสร้างความผูกพันทางวิชาชีพ ทำให้ครูกล้าที่จะเปิดเผยปัญหาและขอคำปรึกษา ใช้การ วิเคราะห์ผลการดำเนินการนิเทศ เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงจุด เช่น การจัดตั้งกลุ่ม PLC เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรอย่างเป็นองค์รวม

ด้านการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ แนวทางการบริหารจัดการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานโดดเด่นด้านการวัดและประเมินผล เริ่มต้นจากการสร้างระบบ Digital Showcase เพื่อเผยแพร่ความสำเร็จสู่สาธารณะ ควบคู่กับการมอบรางวัล Internal Awards เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทให้เป็น วิทยากรต้นแบบ ในวง PLC เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมุ่งเน้นการผลักดันผลงานสู่ เวทีระดับชาติ เพื่อความก้าวหน้าทางวิทยฐานะ และจัดกิจกรรม Open House จัดแสดงนิทรรศการนวัตกรรมการประเมินที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยที่พบ ดังนี้

1. การบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวัดผลและประเมินผล ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องขับเคลื่อนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรผ่านกระบวนการ PLC เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำข้อมูลการประเมินมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ข้อมูลที่ได้จะกลายเป็นฐานสำคัญ ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และศักยภาพของผู้เรียนให้ก้าวหน้าอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ด้านอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล เจตินัย (2559) พบว่า 1) ผลการพัฒนา และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายในด้านการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในด้านการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ดำเนินการตามกรอบกระบวนการ PODCE ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผนการนิเทศ (2) การจัดองค์กรการนิเทศ (3) การปฏิบัติตามแผนการ นิเทศ (4) การควบคุมการนิเทศ และ (5) การประเมินผลการนิเทศ มีผลการประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเพิ่มพูน ร่มศรี ((2558): 208) พบว่า 1) โรงเรียนมีสภาพปัญหาและความต้องการ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจและ ไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในขาดการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศภายใน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ระบบข้อมูลสารสนเทศมีไม่ครบทุกด้าน ขาดการปรับปรุง ถูกต้องทันสมัย ไม่ดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ มีวิธีการนิเทศไม่หลากหลายไม่ต่อเนื่อง การประเมินผลขาดผู้รับผิดชอบขาดการประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย จากสภาพปัญหา สรุปแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ดังนี้ ควรแต่งตั้งผู้นิเทศให้ ตรงกับความรู้ความสามารถ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศผู้สนับสนุนการนิเทศควรมีคณะกรรมการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์เข้ามามีส่วนร่วมด้วย ควรกำหนดนโยบาย เป้าหมายการนิเทศภายใน ให้ชัดเจน ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ ในด้านระบบข้อมูลและสารสนเทศ ควรใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามา ช่วยในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้สะดวกรวดเร็วและกระชับ ใช้การนิเทศทั้งแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการควรจัดหาสื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย ของการนิเทศ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบประเมินผลการนิเทศ โดยอาจให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในบางเรื่องแล้วปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมิน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณี ภิรมย์คำ (2558) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล เป็นการเก็บรวบรวม

ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อดูว่า การนิเทศที่ทำไปนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการใดเกิดขึ้นบ้างกับครูผู้สอนและนักเรียน ซึ่งผลการประเมินจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ด้านการวางแผนการนิเทศ คือ เน้นการมีส่วนร่วม โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นร่วมกับครู จัดตั้งกลุ่ม PLC และทำหน้าที่เป็น ผู้อำนวยความสะดวก และ ผู้สนับสนุนทรัพยากร เน้นผลลัพธ์เชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ เพื่อมุ่งเน้นเทคนิคการสอนที่ส่งผลต่อผลลัพธ์โดยตรงการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง เช่น AI Tools โดยสำรวจทักษะที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และจัดทำโครงการพัฒนาเข้มข้น โดยใช้ ผู้เชี่ยวชาญ มาให้การโค้ช จัดทำ คู่มือ/ปฏิทิน และใช้กระบวนการ PIDRE ซึ่งให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับขั้นตอน Reinforcing (R) เช่น การชมเชยและการมอบรางวัล การเชื่อมโยงกับการประเมินมาตรฐานการศึกษา โดยกำหนดให้ผลการนิเทศเป็น หลักฐาน/ข้อมูล โดยตรงในการประเมิน และใช้ เครื่องมือประเมินชุดเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ กลั่นการบุญ และภูมิพิพัฒน์ รักษ์พรมงคล (2560) พบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านกระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการนิเทศและกระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนการนิเทศ 2) ปัญหาการนิเทศภายในงานวิชาการในภาพรวมพบว่า การปฏิบัติการนิเทศ มีปญหามากที่สุด รองลงมาเป็น การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ และการวาง แผนการนิเทศ ตามลำดับ ส่วนแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในงานวิชาการของสถานศึกษา ผดุงปัญญา จังหวัดตาก 1) กระบวนการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ ควรมีการประชุมเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา 2) กระบวนการ วางแผนการนิเทศ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการประชุมการจัดทำแผนปฏิบัติการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ วางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นขั้นตอน เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) กระบวนการปฏิบัติการนิเทศ ควรดำเนินการนิเทศ นำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสม 4) กระบวนการประเมินผลการนิเทศ ควรตรวจสอบความสำเร็จ ของโครงการ สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็น ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญ์ชาญ์ สุดทุม (2559) พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีดังนี้ 1. ต้องมีการประขุมชี้แจง จัดอบรมใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลายรูปแบบและให้ทุกคน ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในโรงเรียน 2. ต้องมีการจัดให้มีการศึกษาดูงานการนิเทศ ภายในโรงเรียน 3. ต้องมีการจัดตั้งห้องศูนย์สื่อภายในโรงเรียน 4. ต้องดำเนินการนิเทศให้ตรงกับปฏิทินการนิเทศที่วางแผนไว้ และ 5. ต้องประเมินการนิเทศที่เป็นไปตามสภาพความเป็นจริง สรุปผล และรายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหารทราบ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา (2560) ให้ความสำคัญกับการวางแผนการนิเทศว่าเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยต้องเริ่มต้นจากการ วิเคราะห์และกำหนดกรอบ การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการ ศึกษาสภาพการนิเทศภายในที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษาผ่านการสอบถามจากผู้บริหารและครูผู้สอน

ด้านกระบวนการนิเทศ คือ ควรเน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยผู้บริหารจะให้คำแนะนำอย่างเจาะจงผ่านวงจรการนิเทศที่มีการประชุมก่อนและหลังเพื่อสร้างความเข้าใจในบริบท

ของครู ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืนสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการสนทนาแบบกัลยาณมิตรเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการคิดสะท้อน (Reflective Thinking) และความเป็นเจ้าของในการพัฒนาตนเอง เน้นการสร้าง คู่มือและเครื่องมือการนิเทศที่ชัดเจน พร้อมมอบชุดกลยุทธ์และเทคนิคการสอนที่ทันสมัยให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที รวมถึงการสนับสนุนด้านทรัพยากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ให้ความสำคัญกับการ สร้างขวัญและกำลังใจ โดยเปลี่ยนการนิเทศเป็นกลไกของการช่วยเหลือและการรับฟังความคิดเห็น เพื่อสร้างความผูกพันทางวิชาชีพ ทำให้ครูกล้าที่จะเปิดเผยปัญหาและขอคำปรึกษา ใช้การ วิเคราะห์ผลการดำเนินการนิเทศ เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงจุด เช่น การจัดตั้งกลุ่ม PLC เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัลลิภา สมฤทธิ์ (2564) พบว่า แนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียนในการจัดการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีกระบวนการการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล ศึกษาสาเหตุของปัญหาตามบริบทของโรงเรียน สภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอน และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน 2) การให้ความรู้ก่อนดำเนินการ นิเทศ โดยให้ความรู้ ความเข้าใจขอบข่ายของการนิเทศภายใน เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียน 3) การดำเนินการตามแผนการนิเทศ โดยมีฝ่ายบริหารและฝ่ายวิชาการ ของโรงเรียนเป็นผู้นำในระหว่างการดำเนินการนิเทศ ใช้รูปแบบและกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย 4) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ โดยสร้างแรงจูงใจทางบวกและทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ ภายใน การชมเชย และให้คำแนะนำอย่างกัลยาณมิตร และ 5)การรายงานและสรุปผลการนิเทศ ดำเนินการสรุปผลการนิเทศ รายงานผลและนำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และร่วมกันวาง แผนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ วิเคราะห์หาจุดที่ควรพัฒนากระบวนการจัดการเรียน การสอนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ชารี มณีศรี (2542 อ้างถึงใน วิภาภรณ์ วิเศษวงษา, (2563) : 23) ได้เสนอแนวคิดการปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดโดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อมสร้างความเข้าใจ รวมทั้ง การเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

ด้านวัดผลและประเมินผล คือ ควรเน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยผู้บริหารจะให้คำแนะนำอย่างเจาะจงผ่านวงจรการนิเทศที่มีการประชุมก่อนและหลังเพื่อสร้างความเข้าใจในบริบทของครู ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืนสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการสนทนาแบบกัลยาณมิตรเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการคิดสะท้อน (Reflective Thinking) และความเป็นเจ้าของในการพัฒนาตนเอง เน้นการสร้างคู่มือและเครื่องมือการนิเทศที่ชัดเจนพร้อมมอบชุดกลยุทธ์และเทคนิคการสอนที่ทันสมัยให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที รวมถึงการสนับสนุนด้านทรัพยากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ให้ความสำคัญกับการ สร้างขวัญและกำลังใจ โดยเปลี่ยนการนิเทศเป็นกลไกของการช่วยเหลือและการรับฟังความคิดเห็น เพื่อสร้างความผูกพันทางวิชาชีพ ทำให้ครูกล้าที่จะเปิดเผยปัญหาและขอคำปรึกษา ใช้การ วิเคราะห์ผลการดำเนินการนิเทศ เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงจุด เช่น การจัดตั้งกลุ่ม PLC เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อดุลย์ แสนสิบ (2565) พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ด้านการพัฒนางานกลุ่มด้านการให้ความ ช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2.แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนควรให้โอกาสครูให้มี บทบาทหน้าที่เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในการทำงานกลุ่ม ให้การส่งเสริมสนับสนุนและให้บริการครูมีการ สังเกตการสอน ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาช่วยในการนิเทศการสอนให้ความสำคัญเรื่องการจัดทำ

แผนพัฒนาตนเองของครู (ID Plan) ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาและ แนะแนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้องแก่ครู ควรใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ข้อตกลง (PA) มาช่วยในการนิเทศการศึกษาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล เจตินัย (2559) พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในด้านการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วน ร่วมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ดำเนินการตามกรอบกระบวนการ PODCE ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผนการนิเทศ (2) การจัดองค์กรการนิเทศ (3) การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ (4) การควบคุมการนิเทศ และ (5) การประเมินผลการนิเทศ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณี ภิรมย์คำ (2558) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อดูว่าการนิเทศที่ทำไปนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการใดเกิดขึ้นบ้างกับครูผู้สอนและนักเรียน ซึ่งผลการประเมินจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศ

ด้านการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ แนวทางการบริหารจัดการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานโดดเด่นด้านการวัดและประเมินผล เริ่มต้นจากการสร้างระบบ Digital Showcase เพื่อเผยแพร่ความสำเร็จสู่สาธารณะ ควบคู่กับการมอบรางวัล Internal Awards เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทให้เป็น วิทยากรต้นแบบ ในวง PLC เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมุ่งเน้นการผลักดันผลงานสู่ เวทีระดับชาติ เพื่อความก้าวหน้าทางวิทยฐานะ และจัดกิจกรรม Open House จัดแสดงนิทรรศการนวัตกรรมการประเมินที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกัญญา ผดุงเทศ (2565) โดยการนิเทศเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ความช่วยเหลือคุณครู ในการจัดการเรียนการสอน มีการประชุมวาง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษา มีการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ทำงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้รูปแบบการนิเทศที่ หลากหลาย และมีการนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน แนวทางการพัฒนาการนิเทศ ภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่กุมหาวัน สรุปผล มีการประชุมแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศภายในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศขั้นพื้นฐานของโรงเรียนตามกระบวนการ SWOT มีการ ประชุมวางแผนการนิเทศ มีการจัดทำคู่มือในการใช้สื่อและเครื่องมือนิเทศ ส่งเสริมสนับสนุนด้าน งบประมาณในการเนินการนิเทศภายใน และติดตามการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตาม ปฏิทินการนิเทศอย่างเคร่งครัด กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา (2560) พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านกระบวนการนิเทศ ภายใน 4 ด้าน ได้แก่การวางแผนการนิเทศภายใน การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ และ การปฏิบัติงานและการประเมินผล และองค์ประกอบด้านหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 หลักการ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตระหนักใน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยด้านการวางแผนการนิเทศเน้นการมีส่วนร่วมของครูผ่านการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้สนับสนุนทรัพยากร ควบคู่กับการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านกระบวนการนิเทศมุ่งเน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน โดยให้คำแนะนำอย่างเจาะจงผ่านการประชุมก่อนและ

หลังการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจในบริบทการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลเน้นการตรวจสอบความสำเร็จจากข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและคุณภาพเครื่องมือวัดผลของครู และด้านการสร้างเครือข่ายการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศมุ่งพัฒนาการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานเด่นผ่านระบบ Digital Showcase เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานในวงกว้าง



ภาพที่ 1 การบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล รองลงมาคือ ด้านกระบวนการนิเทศ ด้านการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ และด้านการวางแผนการนิเทศตามลำดับ โดยด้านการวางแผนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก ทั้งนี้การวางแผนการนิเทศควรเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายและแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ จัดทำโครงการและปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ พร้อมลงพื้นที่นิเทศให้คำปรึกษา และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับครูโดยเน้นการมีส่วนร่วมและความกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะผลการวิจัยไปใช้

1.โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารระบบการนิเทศภายใน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย การสนับสนุนทรัพยากร และการใช้กระบวนการชี้แนะ (Coaching) ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับการติดตามและวิเคราะห์ผลอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างตรงจุดและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 2.ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารระบบการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ PDCA ในทุก

ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนการนิเทศ เน้นการมีส่วนร่วม วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครู กำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น การใช้เครื่องมือ AI และใช้กระบวนการ PIDRE โดยให้ความสำคัญกับการเสริมแรง รวมถึงเชื่อมโยงผลการนิเทศกับการประเมินมาตรฐานการศึกษา ด้านกระบวนการนิเทศ มุ่งเน้นการนิเทศเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ใช้การสนทนาแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมการคิดสะท้อนและการเรียนรู้ร่วมกัน จัดทำคู่มือและเครื่องมือการนิเทศที่ชัดเจน พร้อมสนับสนุนทรัพยากรและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ด้านการวัดผลและประเมินผล ใช้ข้อมูลจากการนิเทศเป็นฐานในการพัฒนาวิชาชีพครู ออกแบบกิจกรรมพัฒนาที่ตรงจุด และใช้ผลการประเมินเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ด้านการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ ส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานเด่น ผ่านระบบเผยแพร่ผลงานดิจิทัล การมอบรางวัลภายใน การพัฒนาเป็นวิทยากรต้นแบบใน PLC และการผลักดันผลงานสู่เวทีระดับชาติ เพื่อสะท้อนคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

2.ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารระบบการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

บรรณานุกรม

ขวัญเนตร มูลทองจาด. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. *(สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2559). *การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน (เอกสารประกอบการสอน).* คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ช่อลัดดา สิมมา. (2562). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน. *(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ต่อศักดิ์ เนียมวิลัย. (2559). แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. *(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา. (2560). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. *(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

พิชญ์ชาญ์ สุดทุม. (2559). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10*(พิเศษ), 1180–1181.

เพิ่มพูน ร่มศรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภีชาวิชญ์ ยางงาม. (2564). กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3. *(การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มงคล เจตินัย. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา. *(ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

รุ่งรัตน์ กลั่นการบุญ, และภูมิพิพัฒน์ รักษ์พรมงคล. (2560). แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในงานวิชาการของครูโรงเรียนผดุงปัญญา จังหวัดตาก. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4* (หน้า 477–489). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วรรณี ภิรมย์คำ. (2558). รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. *(ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

วัลลิภา สมฤทธิ์. (2564). แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 6*(3), 175–198.

วิภาภรณ์ วิเศษวงษา. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สงัด อุทรานันท์. (2538). *การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. (2567). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2567.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (2563). *การนิเทศบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* ยะลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.

สุกัญญา ผดุงเทศ. (2565). แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ–มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. *(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

อดุลย์ แสนสิบ. (2565). แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพานน้อย 3 (ไชยราช) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 13*(2), 53–75.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*

FACTOR INFLUENCING THE PURCHASE DECISION OF NURSING UNIFORMS AFFILIATED WITH THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH.

ธนพร เกตุไพบูลย์ทรัพย์
THANAPORN GETPAIBOONSUP
ธนกณ นิธิเชาวกุล
TANAPHON NITICHAOWAKUL
มหาวิทยาลัยบูรพา, ประเทศไทย
Burapha University, Thailand
E-mail: tanawut@go.buu.ac.th
โทรศัพท์ 084-875-8789

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านเครื่องแบบพยาบาล ด้านราคา ด้านความสะดวกในการซื้อ ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง และการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล 2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านเครื่องแบบพยาบาล ด้านราคา ด้านความสะดวกในการซื้อ ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล และด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ที่ศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 401 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณด้วยวิธี **Enter** ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีระดับความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของพยาบาล การประชาสัมพันธ์ เครื่องแบบพยาบาล ความสะดวกในการซื้อ ราคา และอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง ตามลำดับ และมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลนั้น เห็นด้วยในระดับมาก นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า เครื่องแบบพยาบาล ความสะดวกในการซื้อ ภาพลักษณ์ของพยาบาล อิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง และราคา สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลได้ ตามลำดับ ยกเว้น การประชาสัมพันธ์ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาล การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ตัวแปรอิสระในโมเดลฯ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล ร้อยละ 64.4 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: การตัดสินใจซื้อ, เครื่องแบบพยาบาล**,** ภาพลักษณ์ของพยาบาล

Abstract

* Received 16 February 2026; Revised 25 February 2026; Accepted 5 March 2026

The purposes of this study were: 1. to examine the levels of perceptions regarding nursing uniform, price, purchasing convenience, institutional public relations, professional image of nurses, and social influence, as well as the purchase decision of nursing uniforms among fourth-year nursing students; and 2. to analyze the factors of nursing uniform, price, purchasing convenience, institutional public relations, professional image of nurses, and social influence that influence the purchase decision of nursing uniforms students. The sample consisted of 401 fourth-year nursing students enrolled in nursing education institutions under the Ministry of Public Health. The respondents were selected using purposive sampling. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential analysis was conducted using multiple linear regression analysis with the Enter method.

The results revealed that the students' perceptions of the professional image of nurses, institutional public relations, nursing uniform, purchasing convenience, price, and social influence were at a high level, respectively. Moreover, the level of purchase decision regarding nursing uniforms was also high. The results of hypothesis testing indicated that product, purchasing convenience, professional image of nurses, social influence, and price were able to predict the purchase decision of nursing uniforms respectively. In contrast, institutional public relations did not have a significant influence on the purchase decision of nursing uniforms. The multiple linear regression analysis showed that the independent variables included in the model jointly explained 64.4% of the variance in the purchase decision of nursing uniforms among fourth-year nursing students. At the 0.05 level of statistical significance.

KEYWORDS: PURCHASE DECISION, NURSING UNIFORMS, PROFESSIONAL IMAGE OF NURSES

บทนำ

เครื่องแบบพยาบาลเป็นองค์ประกอบสำคัญของระเบียบการแต่งกายที่กำหนดโดย สถาบันการศึกษาและกระทรวงสาธารณสุข โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบุคลากร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อวิชาชีพ และส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกลุ่มพยาบาล เครื่องแบบพยาบาลยังถือเป็นสัญลักษณ์ของวิชาชีพที่สะท้อนถึงความน่าเชื่อถือของวิชาชีพด้วย สำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะในระดับชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของการศึกษา จำเป็นต้องออกฝึกปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพจริง เครื่องแบบพยาบาลจึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เพราะสะท้อนถึงทั้งความพร้อม ความเป็นตัวแทนของสถาบัน และการสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ป่วยและญาติ ดังนั้น การเลือกซื้อและการตัดสินใจเกี่ยวกับเครื่องแบบจึงไม่ใช่เพียงการเลือกซื้อเสื้อผ้าทั่วไป แต่มีปัจจัยเฉพาะหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง จากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยที่ได้รับโอกาสเป็นวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล และได้พูดคุยกับคณาจารย์ พยาบาลวิชาชีพ และนักศึกษาพยาบาล พบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อชุดพยาบาลของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ผู้วิจัยพบความน่าสนใจที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลที่เป็นสำคัญและได้ ดังนี้ 1) ความถูกต้องตามกฎระเบียบสอดคล้องกับข้อกำหนดของสถานพยาบาล 2) เครื่องแบบที่ตอบโจทย์ด้านความสะดวกสบาย 3) คุณภาพของเครื่องแบบ ความทนทานต่อการใช้งาน 4) ภาพลักษณ์ที่ดูน่าเชื่อถือ ตลอดจนแรงกดดันหรืออิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ก็พบว่ามีความสอดคล้องกับผลวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นของ

ผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพของเสื้อผ้า และ ความทนทานต่อการใช้งาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นในกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะในกลุ่มลูกค้าที่คำนึงถึงระยะยาวในการใช้งานสินค้า ภาพลักษณ์ของสินค้า เช่น การออกแบบที่เหมาะสมมีอิทธิพลสำคัญในการดึงดูดความสนใจของผู้บริโภค (กิตติภาพร ดอกรัก, และ ธนภณ นิธิเชาวกุล, 2567) สอดคล้องกับการศึกษาของ (โชษิตา สุขทัศน์, 2566) พบว่า ปัจจัยสำคัญในการเลือกซื้อเสื้อผ้าออนไลน์ คือ ความทนทานต่อการใช้งาน และ คุณภาพของเสื้อผ้า และความพึงพอใจจากการใช้เสื้อผ้าผ่านออนไลน์ส่งผลต่อการซื้อซ้ำ รวมถึงการแสดงออกถึงสถานะทางสังคมผ่านการเลือกซื้อสินค้า (จริยา แย้มสำราญ, 2564)

นอกจากนี้ จากการคำบอกเล่าและสั่งสอนของคณาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลที่คอยย้ำเตือนนักศึกษาพยาบาลว่า เครื่องแบบพยาบาลไม่เพียงแต่เป็นสัญลักษณ์ของวิชาชีพ แต่ยังมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สุขอนามัย และความเชื่อมั่นของผู้ป่วย เครื่องแบบที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของพยาบาล และช่วยให้การปฏิบัติงานในสถานพยาบาลเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและปลอดภัย และจากการสอบถามนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 และพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยยังพบว่า อิทธิพลจากบุคคลรอบข้างมีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล กล่าวได้ว่า พฤติกรรมกลุ่มมีผลต่อค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม กล่าวคือ เพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่ในวิชาชีพ หรืออาจารย์ที่ปรึกษา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิดเห็นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อนักศึกษาพยาบาล (Hyman, H. H., 1942) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลได้รับอิทธิพลจากบุคคลรอบข้างผ่านกลุ่มอ้างอิง อิทธิพลทางสังคม และการเปรียบเทียบทางสังคม เช่นเดียวกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านอกจากปัจจัยด้านคุณภาพและราคาแล้ว การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลในวิชาชีพมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลกับเวลาในการตัดสินใจและการยินยอมในการจ่ายทำให้มีผลต่อการที่ผู้บริโภคจะซื้อตามโดยใช้เวลาในการตัดสินใจน้อยลงและยินยอมจ่ายมากขึ้น และยังมีผลทำให้ซื้อบ่อยมากขึ้นอีก นอกจากนี้ ยูนิฟอร์มยังมีส่วนช่วยส่งเสริมวินัยและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร โดยการกำหนดเครื่องแบบให้เป็นมาตรฐานเดียวกันช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และลดความแตกต่างที่อาจนำไปสู่ความไม่เท่าเทียม และเช่นเดียวกันเครื่องแบบพยายบาลทำให้เห็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ รวมไปถึงสร้างความรู้สึกน่าเชื่อถือให้กับผู้พบเห็น

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงมีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายการจัดหาเครื่องแบบที่เหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานของเครื่องแบบที่เหมาะสมกับวิชาชีพ รวมถึงเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการสามารถออกแบบเครื่องแบบพยาบาลให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและข้อกำหนดของสภาการพยาบาล สามารถปรับกลยุทธ์ทางการตลาด อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกซื้อชุดพยาบาล หรือยูนิฟอร์มที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ พบว่า ยังเป็นประเด็นที่นักวิชาการหรือผู้ประกอบการยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควรงานวิจัยในประเทศไทยจึงค่อนข้างน้อย โดยส่วนใหญ่ที่ผ่านมาเป็นการศึกษาเรื่องเสื้อผ้าในเชิงทั่วไปหรือเชิงแฟชั่นมากกว่า การวิจัยครั้งนี้จึงมีส่วนช่วยเติมเต็มช่องว่างทางองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในการกำหนดนโยบายของสถาบันการศึกษา การวางแผนผลิตและจัดจำหน่ายของผู้ประกอบการ รวมถึงช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตัดสินใจเลือกซื้อเครื่องแบบได้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสมมากขึ้น ดังนั้น งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อชุดพยาบาล จะช่วยให้สถาบันการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ประกอบการสามารถพัฒนาเครื่องแบบที่สอดคล้องกับความต้องการ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับข้อกำหนดของวิชาชีพพยาบาลและระเบียบของสภาการพยาบาลได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านความสะดวกในการซื้อ ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง และการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านความสะดวกในการซื้อ ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล และด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษาปัจจุบันในสถาบันการศึกษาด้านการพยาบาลทั่วประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษาปัจจุบันในสถาบันการศึกษาด้านการพยาบาลทั่วประเทศไทย จำนวน 15,000 คน จึงจะสามารถตอบแบบสอบถามได้ ซึ่งทราบจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงเปิดตารางตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 375 ตัวอย่าง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มอีก 25 ตัวอย่าง รวมเป็นจำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ 415 ชุด หลักจากนั้น ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายทำการกรอกข้อมูล พบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 401 ชุด จึงถือได้ว่าข้อมูลที่มีอยู่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล ค้นคว้างานวิจัยต่างๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยนี้ และได้ผ่านการตรวจสอบความตรง (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อประเมินค่าจากดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach’s Alpha Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.856-0.925 (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2564) และได้การรับรองจริยธรรมในมนุษย์ เลขที่ IRB4-361/2568 จากมหาวิทยาลัยบูรพา วันที่ 1 ตุลาคม 2568

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์และสร้างเป็น QR-code เพื่ออำนวยความสะดวกกับผู้ตอบแบบสอบถามและได้ทำการเก็บข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) ผู้วิจัยทำการจากแบบสอบถามด้วยตนเอง บริเวณพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงภาคตะวันออก จำวน 3 สถาบัน ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์ และดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำวน 1 สถาบัน คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีมหาสารคราม โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลยังวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (2) กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา พร้อม QR-code ของแบบสอบถาม ส่งไปยังวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาคต่างๆ ของประเทศไทย โดยขอความอนุเคราะห์ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนที่กำหนด ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง 7 ตุลาคม 2568 ถึง 6 พฤศจิกายน 2568

การวิเคราะห์ข้อมล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาหรือสถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยวิธี Enter

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อด้านเครื่องแบบพยาบาล ด้านราคา ด้านความสะดวกในการซื้อ ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง และด้านการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาล

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อด้านเครื่องแบบพยาบาล ด้านราคา ด้านความสะดวกในการซื้อ ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง และด้านการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาล

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยโดยรวม	SD	$\bar{x}$	แปลผล
ด้านเครื่องแบบพยาบาล	0.616	4.40	เห็นด้วยในระดับมาก
ด้านราคา	0.717	4.29	เห็นด้วยในระดับมาก
ด้านความสะดวกในการซื้อ	0.609	4.37	เห็นด้วยในระดับมาก
ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา	0.675	4.41	เห็นด้วยในระดับมาก
ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล	0.598	4.42	เห็นด้วยในระดับมาก
ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง	0.711	4.28	เห็นด้วยในระดับมาก
ด้านการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาล	0.560	4.40	เห็นด้วยในระดับมาก

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยโดยรวม พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา ด้านเครื่องแบบพยาบาล ด้านการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาล ด้านความสะดวกในการซื้อ ด้านราคา และ ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง โดยนักศึกษาพยาบาลเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42, 4.41, 4.40, 4.40, 4.37, 4.29 และ 4.28 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่าการตรวจสอบค่าผิดปกติ (Assessment of Outliers) ด้วยวิธีของ Mahalanobis d-squared ผู้วิจัยทำการหา Distance square จากข้อมูลกับ Centroid และหา P-value ของ Distance square พบว่า มี จำนวน 8 ตัวอย่าง ค่า P-value < 0.001 แสดงว่า Distance square ของกลุ่มตัวอย่างนั้นแตกต่างจาก Centroid อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงตัดกลุ่มตัวอย่างนั้นออกทำให้เหลือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณจำนวน 393 ตัวอย่าง (Aggarwal, Charu C, 2017) นอกจากนี้ ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) และตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Non-Multicollinearity)

จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน โดยการตรวจสอบเงื่อนไขนี้ จะตรวจสอบโดยใช้ค่าสถิติ Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 2 การทดสอบตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Non-Multicollinearity)

ตัวแปรอิสระ	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านเครื่องแบบพยาบาล	0.294	3.403
ด้านราคา	0.320	3.121
ด้านความสะดวกในการซื้อ	0.279	3.583
ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา	0.294	3.403
ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล	0.308	3.244
ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง	0.558	1.792

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน พบว่าค่า Tolerance ของแต่ละตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.294 - 0.558 ซึ่งไม่มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าแต่ละตัวแปรเป็นอิสระจากกัน และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของแต่ละตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 1.792– 3.583 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว แสดงว่า ตัวเปรอิสระทั้ง 6 ตัว ได้แก่ เครื่องแบบพยาบาล ราคา ความสะดวกในการซื้อ การประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา ภาพลักษณ์ของพยาบาล อิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง และการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity (Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E., 2019)

อย่างไรก็ตาม การทดสอบถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุคูณหรือการพยากรณ์ (R Square: R^2) โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวแปรตามเข้าสมการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณด้วยวิธี Enter และแสดงออกมาเป็นรูปแบบ Model ของสมการทำนาย ในการกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และในการวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ โดยความสามารถของตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์สามารถใช้อธิบายหรือพยากรณ์ตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากค่า R หากค่า R มีค่าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ต่อตัวแปรตามได้มาก และหากค่า R มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ต่อตัวแปรตามได้น้อย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2562) ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ด้านเครื่องแบบพยาบาล	0.715	0.511	0.510	0.392
ด้านราคา	0.580	0.336	0.335	0.457
ด้านความสะดวกในการซื้อ	0.688	0.473	0.471	0.407
ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา	0.674	0.454	0.453	0.414
ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล	0.686	0.470	0.469	0.408
ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง	0.640	0.409	0.408	0.431

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นถึงค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า

ด้านเครื่องแบบพยาบาล สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.715 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ต่อตัวแปรตามได้มาก และการทดสอบสมมติฐานเครื่องแบบพยาบาลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า R Square เท่ากับ 0.511 หรือ ร้อยละ 51.1 ส่วนอีก ร้อยละ 48.90 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ

ด้านราคา สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.580 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ต่อตัวแปรตามได้มาก และการทดสอบสมมติฐานราคามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า R Square เท่ากับ 0.336 หรือ ร้อยละ 33.6 ส่วนอีก ร้อยละ 66.40 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ

ด้านความสะดวกในการซื้อ สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.688 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ต่อตัวแปรตามได้มาก และการทดสอบสมมติฐานความสะดวกในการซื้อมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า R Square เท่ากับ 0.473 หรือ ร้อยละ 47.3 ส่วนอีก ร้อยละ 52.7 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ

ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.674 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ต่อตัวแปรตามได้มาก และการทดสอบสมมติฐานการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า R Square เท่ากับ 0.454 หรือ ร้อยละ 45.40 ส่วนอีก ร้อยละ 54.60 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ

ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.686 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ต่อตัวแปรตามได้มาก และการทดสอบสมมติฐาน ภาพลักษณ์ของพยาบาลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า R Square เท่ากับ 0.470 หรือ ร้อยละ 47.0 ส่วนอีก ร้อยละ 53.0 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ

ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.640 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ต่อตัวแปรตามได้มาก และการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลจากบุคคลรอบข้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า R Square เท่ากับ 0.409 หรือ ร้อยละ 40.09 ส่วนอีก ร้อยละ 59.91 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ภาพรวมของโมเดลฯ	0.803	0.644	0.638	0.337

จากตารางที่ 4 ภาพรวมของโมเดลฯ สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.803 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ต่อตัวแปรตามได้มาก และการทดสอบสมมติฐานตัวแปรอิสระในโมเดลฯ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า R Square เท่ากับ 0.644 หรือ ร้อยละ 64.4 ส่วน ส่วนอีก ร้อยละ 35.6 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานโมเดลรวมโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานโมเดลรวมโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.807	0.139		5.785	0.000*
ด้านเครื่องแบบพยาบาล	0.351	0.051	0.386	6.888	0.000*
ด้านราคา	-0.095	0.042	-0.121	-2.262	0.024*
ด้านความสะดวกในการซื้อ	0.179	0.053	0.194	3.38	0.001*
ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษา	0.066	0.046	0.08	1.42	0.156
ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล	0.108	0.051	0.115	2.107	0.036*
ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง	0.212	0.032	0.269	6.625	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 เครื่องแบบพยาบาลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า “ยอมรับสมมติฐาน” เครื่องแบบพยาบาลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยด้านเครื่องแบบพยาบาล พบว่า เป็นค่าบวกและมีความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของด้านเครื่องแบบพยาบาล ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.351 สามารถอธิบายได้ว่าหากปัจจัยด้านเครื่องแบบพยาบาล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้นักศึกษาพยาบาลมีการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาล เพิ่มขึ้น 0.351 หน่วย แสดงให้เห็นว่า เครื่องแบบพยาบาลเครื่องแบบพยาบาลสามารถกระตุ้นการตัดสินใจซื้อของนักศึกษาพยาบาลได้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ราคามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า “ยอมรับสมมติฐาน” ด้านราคามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยด้านราคา พบว่าเป็นค่าลบและมีความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรจึงเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของด้านราคา ซึ่งมีค่าเท่ากับ -0.095 สามารถอธิบายได้ว่าหากปัจจัยด้านราคา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้นักศึกษาพยาบาลมีการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาล ลดลง -0.095 หน่วย ดังนั้น ปัจจัยด้านราคากับการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลจึงมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านราคามีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาล อย่างไรก็ตาม หากจำเป็นต้องขึ้นราคาเครื่องแบบพยาบาล ผู้ประกอบการควรแสดงต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความสะดวกในการซื้อมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า “ยอมรับสมมติฐาน” ด้านความสะดวกในการซื้อมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยด้านความสะดวกในการซื้อ พบว่า เป็นค่าบวกและมีความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของด้านความสะดวกในการซื้อ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.179 สามารถอธิบายได้ว่าหากปัจจัยด้านความสะดวกในการซื้อ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้นักศึกษาพยาบาลมีการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาล เพิ่มขึ้น 0.179 หน่วย แสดงให้เห็นว่า การอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษาพยาบาลที่เกี่ยวกับการหาซื้อเครื่องแบบพยาบาลจะส่งผลให้นักศึกษาพยาบาลเกิดการจดจำการให้บริการของผู้ประกอบการและจะส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อในอนาคต

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 การประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า “ปฏิเสธสมมติฐาน” ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อาจเพราะนักศึกษาพยาบาลจะทราบถึงระยะเวลา ช่วงเวลาของการตัดชุดพยาบาลเป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตาม ทางสถาบันการศึกษาก็ควรประชาสัมพันธ์เพื่อเป็นการเน้นย้ำและเตือนควรนักศึกษาพยาบาลให้เป็นปกติเพื่อป้องกันความผิดพลาดในนการตัดเครื่องแบบพยาบาลที่จะเกิดขึ้น

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ภาพลักษณ์ของพยาบาลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า “ยอมรับสมมติฐาน” ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล พบว่า เป็นค่าบวกและมีความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.108 สามารถอธิบายได้ว่าหากปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้นักศึกษาพยาบาลมีการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาล เพิ่มขึ้น 0.108 หน่วย ดังนั้น ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของพยาบาลกับการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลจึงมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่า นักศึกษพยาบาลให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ที่แสดงออกผ่านทางเครื่องแบบพยาบาลที่เป็นไปตามระเบียบการแต่งกายของสภาการพยาบาล

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 อิทธิพลจากบุคคลรอบข้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า “ยอมรับสมมติฐาน” ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้างมี

อิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง พบว่า เป็นค่าบวกและมีความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.212 สามารถอธิบายได้ว่าหากปัจจัยด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้นักศึกษาพยาบาลมีการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาล เพิ่มขึ้น 0.212 หน่วย แสดงให้เห็นว่า หากผู้ประกอบการสร้างมาตรฐานและคุณภาพของเครื่องแบบพยาบาล รวมถึงการให้บริการที่ประทับใจแล้ว สิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนกระบอกเสียงให้กับผู้ประกอบการสื่อไปถึงนักศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษา และบุคลากรทางการแพทย์ที่บอกต่อและกลับเป็นลูกค้าของร้านค้า

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

	สมมติฐานงานในการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1	เครื่องแบบพยาบาลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2	ราคามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3	ความสะดวกในการซื้อมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4	การประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5	ภาพลักษณ์ของพยาบาลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6	อิทธิพลจากบุคคลรอบข้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข นั้น ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า นักศึกษาพยาบาลให้ความสำคัญกับคุณภาพการตัดเย็บกฎระเบียบของสภาการพยาบาล และคุณภาพของวัสดุที่ใช้ในการผลิต ซึ่งต้องมีความทนทานและเหมาะสมกับการใช้งานในระยะยาว นอกจากนี้ การบริการหลังการขายที่ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของผลิตภัณฑ์ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของนักศึกษาในทางบวก ซึ่งกล่าวได้ว่า คุณภาพของสินค้ามีผลต่อแรงจูงใจในการซื้อสินค้า ((Davies, I, 2015); (รัตนาภรณ์ เพชรกุล, ศรัณยา นาคแก้ว, และ เสาวคนธ์ ศรีสุคนธรัตน์, 2564)) ซึ่งจากผลการศึกษาผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้วพบถึงความสัมพันธ์ของราคากับเครื่องแบบพยาบาล กล่าวคือ นักศึกษาพยาบาลให้ความสำคัญกับความคุ้มค่าของราคาเครื่องแบบเมื่อเทียบกับคุณภาพของเครื่องแบบพยาบาล แม้ว่าผลการ

วิเคราะห์จะพบว่ามีความสัมพันธ์ตรงกันข้ามระหว่างราคากับการตัดสินใจซื้อ แต่ราคาในระดับที่เหมาะสมยังคงมีผลต่อการเลือกซื้อเครื่องแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ พร่องพรมราช (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าพรีเมียมแบรนด์ (Premium Brand) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ราคา ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายแฟชั่นผ่านช่องทางออนไลน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิราวัฒน์ ชมระกา, ชัชชัย สุจริต, ภาศิริ เขตปิยรัตน์, ศิริกานดา แหยมคง, และ เบญจวรรณ สุจริต (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายแฟชั่นผ่านช่องทางการตลาดแบบออนไลน์ของประชาชนในจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า ด้านราคา มีอำนาจในการทำนายผลการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายแฟชั่นผ่านช่องทางออนไลน์ของประชาชนในจังหวัดอุตรดิตถ์และการตัดสินใจซื้อมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้น แน่นอนว่าราคาของของเสื้อผ้าอาจถูกหรือแพงก็จะขึ้นกับความนิยมในขณะนั้นซึ่งมีลักษณะเป็นสินค้าฟุ่มเฟือย แต่เครื่องแบบพยาบาลมีความจำเป็นต่อวิชาชีพและภาพลักษณ์ของพยาบาล โดยเฉพาะในแง่ของการสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพและเสริมสร้างความน่าเชื่อถือในสายตาของผู้ป่วยและสังคม ซึ่งเป็นคุณค่าที่เกิดขึ้นในเชิงความรู้สึก ((Sadachar, A, Feng, F, Karpova, EE, & Manchiraju, S., 2013); (ปิยมาภรณ์ ช่วยชูหนู, 2559)) ดังนั้น คุณภาพเครื่องแบบพยาบาลเมื่อเทียบกับราคาจำหน่ายในความรู้สึกของนักศึกษาพยาบาล ประกอยกับยิ่งหากได้รับความสะดวกในการให้บริการด้วยแล้ว ยิ่งเป็นจุดสำคัญที่ทำให้เกิดการตัดสินใจเลือกซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะปัจจุบันที่มีเรื่องของเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่ว่าจะช่องทางการชำระเงินที่สะดวก การจัดส่งที่รวดเร็วก็ตาม ((ธารินี สมจรรยา, 2563) ; (พัชราภรณ์ พร่องพรมราช, 2559))และนอกจากนี้ จากการศึกษายังพบว่า การตัดสินใจซื้อเครื่องแบบของนักศึกษาพยาบาลยังได้รับอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง เช่น คำแนะนำจากรุ่นพี่หรืออาจารย์ ซึ่งเป็นการรีวิวถึงคุณภาพของเครื่องแบบพยาบาลได้เป็นอย่างดีและยืนยันถึงความสำคัญของอิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิง กล่าวได้เป็นกลุ่มคนที่มีประสบการณ์จากการใช้เครื่องแบบพยาบาลมาก่อนซึ่งก่อให้เกิดอัตลักษณ์ของเครื่องแบบพยาบาลในแต่ละสถาบันการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภัทร แก้วเรือง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประกอบสร้างอัตลักษณ์ผ่านการแต่งกายของ กลุ่ม Generation Z :กรณีศึกษาเทรนด์ Y2K พบว่า การได้รับอิทธิพลจากสังคมรอบตัว เช่น กลุ่มเพื่อน ครอบครัว เป็นปัจจัยประกอบสร้างจนก่อให้เกิดอัตลักษณ์ที่ถูกถ่ายทอดผ่านการแต่งกายและจุดนี้เองทำก่อให้เกิดอัตลักษณ์ที่ถูกถ่ายทอดผ่านการแต่งกาย

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของตัวแปรอิสระทั้ง 6 ด้านสามารถอธิบายการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลได้ ร้อยละ 64.4 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง แสดงว่าปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะในช่วงที่ต้องเตรียมความพร้อมออกฝึกปฏิบัติงานจริง ซึ่ง 1. ด้านเครื่องแบบพยาบาล 2. ด้านความสะดวกในการซื้อ 3. ด้านภาพลักษณ์ของพยาบาล 4. ด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง 5. ด้านราคา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่าคุณภาพของเครื่องแบบ ความถูกต้องตามกฎระเบียบ ความทนทาน และความประณีตของการตัดเย็บ เป็นสิ่งที่นักศึกษาพยาบาลให้ความสำคัญ เนื่องจากเครื่องแบบเป็นสัญลักษณ์ของวิชาชีพและต้องใช้ในการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler and Keller (2016) ที่ระบุว่าสินค้าที่มีคุณภาพสูงจะเพิ่มความพึงพอใจและสนับสนุนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสะดวกในการให้บริการทั้งก่อนระหว่าง และหลังการให้บริการ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร หรือสามารถสั่งซื้อและชำระเงินผ่านช่องทางออนไลน์ได้ เพราะจะช่วยให้ลดต้นทุนเรื่องของเวลา และทำให้การตัดสินใจเป็นไปได้รวดเร็วขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของธารินี สมจรรยา (2563) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นของผู้บริโภคเจเนอ-

เรชันวายผ่านช่องทางออนไลน์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การโอนเงินผ่านบัญชีธนาคารเป็นช่องทางการชำระเงินที่สะดวกและมีผลต่อความตั้งใจซื้อเสื้อผ้า

ส่วนผลการศึกษาที่เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษากลับไม่มีบทบาทต่อการตัดสินใจซื้อของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของปุญญนุช บุณยะสุนานนท์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการซื้อเสื้อผ้าสตรีผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้หญิงวัยทำงาน ที่พบว่า การประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการซื้อเสื้อผ้าสตรีผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้หญิงวัยทำงาน ด้วยคุณลักษณะของเสื้อผ้ามีความแตกต่างกันในลักษณะของการใช้งาน กล่าวคือ เครื่องแบบพยาบาลมีความเฉพาะเจาะจงในการใช้งานแตกต่างจากเสื้อผ้าทั่วไปจึงทำให้การประชาสัมพันธ์ไม่มีบทบาทเท่าที่ควร อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษาจะเป็นช่องทางที่สำคัญในการข้อมูลที่ช่วยให้นักศึกษาพยาบาล และสร้างการรู้จักร้านค้าที่ให้บริการตัดชุดพยาบาลหากนักศึกษาพยาบาลต้องการตัดเครื่องแบบพยาบาลเพิ่มเติม สอดคล้องกับการศึกษาของชุติภา ทรัพย์ทวีสิริกุล และ พรพรหม ชมงาม (2567) ที่พบว่า การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมและการให้ข้อมูลข่าวสารทำให้กลุ่มลูกค้ามั่นใจในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมภายหลังการใช้บริการมากที่สุด และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมที่มีผลกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้การตลาดเชิงกิจกรรม

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบเรื่องของภาพลักษณ์ของเครื่องแบบพยาบาลที่มีความสำคัญต่อตัวผู้สวมใสและผู้พบเห็น เพราะเครื่องแบบพยาบาลดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจและดูเป็นมืออาชีพให้กับผู้พบเห็น สอดคล้องกับเอกสารของสภาการพยาบาลที่กำหนดมาตรฐานให้ชุดพยาบาลต้องมีรูปแบบที่สะท้อนความน่าเชื่อถือ ความเป็นระเบียบ และเอกลักษณ์ของวิชาชีพ จึงไม่น่าแปลกที่ภาพลักษณ์จะมีผลต่อการตัดสินใจซื้อ ((ปิยมาภรณ์ ช่วยชูหนู, 2559); (พัชราภรณ์ พร่องพรมราช, 2559)) จากการผลการศึกษายิ่งเป็นเครื่องยืนยันว่าภาพลักษณ์ของเครื่องแบบพยาบาลมีความสำคัญ เพราะปัจจัยด้านอิทธิพลจากบุคคลรอบข้างที่แสดงถึงพฤติกรรมกลุ่มและการยอมรับในสังคมส่งผลต่อการเลือกซื้อสินค้าอย่างชัดเจน (Hyman, H. H., 1942) สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภัทร แก้วเรือง (2565) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การประกอบสร้างอัตลักษณ์ผ่านการแต่งกายของ กลุ่ม Generation Z: กรณีศึกษาเทรนด์ Y2K พบว่า การได้รับอิทธิพลจากสิ่งรอบตัว เช่น กลุ่มเพื่อน ครอบครัว เป็นปัจจัยประกอบ ก่อให้เกิดอัตลักษณ์ที่ถูกถ่ายทอดผ่านการแต่งกายที่มีการสร้างความหมายที่หลากหลายซับซ้อนอยู่กับการกำหนดนิยามของกลุ่ม และอิทธิพลการแต่งกายของผู้มีชื่อเสียงที่ทำให้เกิดการเรียบแบบ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นแบรนด์ดั้งเดิม (โสรยา กลิ่นอ่อน, 2557) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลได้รับอิทธิพลจากบุคคลรอบข้างที่มีประสบการณ์จากการใช้เครื่องแบบพยาบาลมาก่อนทำให้เกิดการตัดสินใจซื้อดังกล่าว

องค์ความรู้ที่ค้นพบ

การตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลเกิดจากการผสมผสานของปัจจัยด้านคุณภาพสินค้า ความสะดวก การสร้างภาพลักษณ์ทางวิชาชีพ ความคุ้มค่าของราคา และอิทธิพลทางสังคม ซึ่งเป็นไปตามบริบทของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องมีความถูกต้องตามระเบียบและมาตรฐาน ทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลจากบุคคลรอบตัวและคุณค่าที่ได้รับจากสินค้า รวมถึงภาพลักษณ์ในวิชาชีพที่สื่อจากเครื่องแบบพยาบาลที่มีความสำคัญต่อตัวผู้สวมใสและผู้พบเห็น เพราะเครื่องแบบพยาบาลดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจและดูเป็นมืออาชีพให้กับผู้พบเห็น

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการตัดสินใจซื้อเครื่องแบบพยาบาลได้รับอิทธิพลจากบุคคลรอบข้างที่มีประสบการณ์จากการใช้เครื่องแบบพยาบาลมาก่อน รวมถึงภาพลักษณ์ของเครื่องแบบพยาบาลที่มีความสำคัญต่อตัวผู้สวมใสและผู้พบเห็น เพราะเครื่องแบบพยาบาลดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจและดูเป็นมืออาชีพให้กับผู้พบเห็น นอกจากนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1.ข้อเสนอแนะต่อสถาบันการศึกษา

1.1 ควรพิจารณาคัดเลือกร้านค้าหรือผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ เน้นความถูกต้องตามประกาศสภาการพยาบาล รวมถึงความประณีตของงานตัดเย็บ และมีตัวอย่างเนื้อผ้าประกอบการตัดสินใจ

1.2 ควรจัดให้มีช่องทางสื่อสารข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการในการให้ข้อมูลของร้านค้าที่เข้ามาให้บริการ เช่น ตารางเวลา ร้านค้าที่ได้รับอนุญาต รูปแบบเครื่องแบบ ผ่านช่องทางทางการของสถาบัน

2.ข้อเสนอแนะต่อผู้ประกอบการ

2.1 ควรเน้นคุณภาพสินค้า เช่น ความทนทาน เนื้อผ้าระบายอากาศดี

2.2 การอำนวยความสะดวก และบริการหลังการขาย เช่น การแก้ไขชุดฟรีหลังส่งมอบ การมีไซส์มาตรฐานและไซส์สั่งตัด

2.3 พัฒนาช่องทางออนไลน์ เช่น ระบบสั่งซื้อ แชทสอบถาม หรือบริการชำระเงินหลายรูปแบบ

บรรณานุกรม

Aggarwal, Charu C. (2017). *Outlier Analysis (2nd ed.).* Cham: Springer.

Davies, I. (2015). The values and motivations behind sustainable fashion consumption. *Journal of Consumer Behaviour, 15*(2), 149-162.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8 ed.).* Pearson: Upper Saddle River.

Hyman, H. H. (1942). The psychology of status. *Archives of Psychology, 38*(269), 92-94.

Kotler, Philip, & Keller, Kevin Lane. (2016). *Marketing management (15th ed.).* New Jersey: Prentice-Hall, Upper Saddle River.

Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Sadachar, A, Feng, F, Karpova, EE, & Manchiraju, S. (2013). Predicting behavioral intentions toward sustainable fashion consumption: A comparison of attitude-behavior and value-behavior consistency models Book Chapter: In Consumerism in Business and Marketing: Concepts and Practices. *Journal of Global Fashion Marketing, 7*(2), 76–88. doi:10.13140/RG.2.1.4375.5922

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2562). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS.* กรุงเทพฯ: สามลดา.

กิตติภาพร ดอกรัก, และ ธนภณ นิธิเชาวกุล. (2567). การรับรู้คุณภาพสินค้าประเภทเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านช่องทางการไลฟ์สดของผู้บริโภคกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์, 7*(2), 308 - 325.

จริยา แย้มสำราญ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจในการซื้อซ้ำเสื้อผ้าผ่านร้านค้าบนสื่อสังคมออนไลน์. *(สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชุติภา ทรัพย์ทวีสิริกุล, และ พรพรหม ชมงาม. (2567). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคม ที่มีผลกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้ การตลาดเชิงกิจกรรมของกลุ่มลูกค้าในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนิเทศศาสตรปริทัศน์, 28*(3), 165-176.

โชษิตา สุขทัศน์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อเสื้อผ้าออนไลน์ผ่าน Shein ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *(การค้นคว้าอิสระ)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธารินี สมจรรยา. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นของผู้บริโภคเจเนอเรชั่นวายผ่านช่องทางออนไลน์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *(การศึกษาค้นคว้าอิสระ)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธีรภัทร แก้วเรือง. (2565). การประกอบสร้างอัตลักษณ์ผ่านการแต่งกายของ กลุ่ม Generation Z :กรณีศึกษาเทรนด์ Y2K. *(วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสื่อและเนื้อหา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยมาภรณ์ ช่วยชูหนู. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางสังคมออนไลน์. *(การค้นคว้าอิสระ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.

ปุญญนุช บุณยะสุนานนท์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการซื้อเสื้อผ้าสตรีผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้หญิงวัยทำงาน. *(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชราภรณ์ พร่องพรมราช. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าพรีเมี่ยมแบรนด์ (Premium Brand) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. *(การค้นคว้าอิสระ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.

รัตนาภรณ์ เพชรกุล, ศรัณยา นาคแก้ว, และ เสาวคนธ์ ศรีสุคนธรัต์. (2564). กลยุทธ์การกำหนดราคาที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นในสถานการณ์ covid – 19 ของผู้บริโภคเขตอำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิชาการสังคมมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 11*(1), 26-44.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2564). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสรยา กลิ่นอ่อน. (2557). อิทธิพลของการสื่อสารผ่านการแต่งกายของผู้มีชื่อเสียงส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่น แบรนด์ดั้งเดิม ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *(การค้นคว้าอิสระ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อิราวัฒน์ ชมระกา, ชัชชัย สุจริต, ภาศิริ เขตปิยรัตน์, ศิริกานดา แหยมคง, และ เบญจวรรณ สุจริต. (2565). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายแฟชั่นผ่านช่องทางการตลาดแบบออนไลน์ของประชาชนในจังหวัดอุตรดิตถ์. *วารสารลวะศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 6*(1), 106-125.

การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*

STUDENT AFFAIRS MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE OF EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER THE NORTHERN INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION IN AGRICULTURE, OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION.

นายวิวัฒน์ ศิริโนนรัง
Wivat. Sirinonrang
จันทรฉาย ยมสูงเนิน
Junchai Yomsungnuan
ภูวนาท มูลเขียน
Phuwanat. Munkhian
และ อ.ดร.สิรินทร์นิชา ดีทุ่ง
Sirinnicha deethung
มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่, ประเทศไทย
North Chiang mai University, Thailand
E-mail: Mos-wiwat2536@hotmail.com
โทรศัพท์ 053-819999

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รูปแบบการวิจัยผสานวิธี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 175 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัยคุณธรรมจริยธรรม ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนักศึกษาด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนนักศึกษา ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนนักศึกษา และด้านการวางแผนกิจการนักเรียนนักศึกษา ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนกิจการนักเรียนนักศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม กำหนดกรอบนโยบายเป้าหมายที่ชัดเจน

* Received 2 February 2026; Revised 11 March 2026; Accepted 21 March 2026

เชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลกลางของสถานศึกษา ประมวลผลได้ถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว มีการนิเทศติดตามผ่านระบบดิจิทัลที่สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานได้ทันท่วงที ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนนักศึกษา สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ประชุมแลกเปลี่ยนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นำจุดแข็งและจุดอ่อนกำหนดแนวทางการพัฒนากิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัยคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีการยกย่องและประกาศเกียรติคุณให้สาธารณชนทราบ ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนักศึกษา ปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนักศึกษา 5 ขั้นตอน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คัดกรองนักศึกษา ตามแบบประเมิน SDQ การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา มีการป้องกันและแก้ไข และการส่งต่อ ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา จัดกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บูรณาการเชื่อมโยงประเด็นสิทธิ หน้าที่ และกระบวนการประชาธิปไตยเข้ากับวิถีชีวิตประจำวันของนักศึกษาและชุมชน พัฒนาครู อบรมเชิงปฏิบัติการเป็นแม่ข่าย,การผลิตและใช้สื่อดิจิทัลที่หลากหลายรูปแบบ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ศึกษาดูงานของวุฒิสภา และด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนนักศึกษา ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมสะท้อนผลการประเมินในเชิงลึกและรอบด้าน ปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินจากตัวเลขในกระดาษเป็นการประเมินแผนปฏิบัติการ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้ยืดหยุ่น คล่องตัว ว่องไว โปร่งใส ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และกระจายอำนาจสามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็ว

คำสำคัญ: การบริหารงานกิจการนักศึกษา ,ยุคดิจิทัล ,สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ

Abstract

This research aims to 1) study Student Affairs Management in the Digital Age of Educational Institution Under the Northern Institute of Vocational Education in Agriculture , Office of the Vocational Education Commission, and 2) study guidelines for developing student affairs administration in the digital age of vocational schools under the Northern Agricultural Vocational Education Institute, Office of the Vocational Education Commission. The research employs a mixed-methods approach. The population and sample consisted of 175 school administrators, teachers, and educational personnel, along with 5 purposively selected experts for interviews. The research instruments included questionnaires with a reliability coefficient of 0.96 and interview guides. Data were analyzed using mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), and content analysis.

The research findings revealed that 1) Student Affairs Management in the Digital Age of Educational Institution Under the Northern Institute of Vocational Education in Agriculture , Office of the Vocational Education Commission, was found to be at a high level overall. When considering each aspect, the mean scores, ranked from highest to lowest, were: promoting democracy in educational institutions; promoting and developing student discipline, morality, and ethics; operating the student support system; managing student affairs; and evaluating student affairs performance. And in terms of student affairs planning, respectively:

2) Guidelines for developing student affairs management in the digital age of vocational schools under the Northern Agricultural Vocational Education Institute, Office of the Vocational Education

Commission, found that: In terms of student affairs planning, participatory management, setting clear policy frameworks and goals linked to the central database system of the educational institution, processing data accurately and quickly, and monitoring through a digital system that can reflect the results of operations in a timely manner. In terms of student affairs management, creating an organizational culture that is a safe space, driven by data, holding exchange meetings through professional learning communities (PLC), and using strengths and weaknesses to determine guidelines for developing student activities. In terms of promoting and developing students' discipline, morality, and ethics, administrators serve as good role models in their work and conduct, and there is public recognition and commendation. In terms of operating a student care and support system, the system is implemented in 5 steps, getting to know students individually, screening students according to the SDQ assessment form, promoting and developing students, and having prevention, correction, and referral processes. In terms of promoting democracy in educational institutions, activities are organized for exchanging knowledge and integrating issues of rights, duties, and democratic processes with the daily lives of students and the community, teacher development, workshops as network partners, the production and use of diverse digital media, and opportunities for personnel to participate. This study visit by the Senate focused on evaluating student affairs performance, utilizing participatory management principles to reflect in-depth and comprehensive evaluations. The evaluation methodology shifted from paper-based numerical assessments to operational plan evaluations. A new information system was developed, and the structure was redesigned to be flexible, agile, transparent, and efficient, reducing redundancy and decentralizing power to address problems more quickly.

Keywords: Student Affairs Administration, Digital Age, Northern Agricultural Vocational Education Institute

บทนำ

ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกิดขึ้นทั่วโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในระดับโลกมีการเปลี่ยนแปลงจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสารและการคมนาคมขนส่งที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนสินค้า และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศต่างๆ ทั่วโลก (Office of the National Economics and Social Development Council, 2017) มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับ การมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศ (Office of Education Council, 2017) กำหนดวิสัยทัศน์คือคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมี คุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมี สมรรถนะตรงตาม

ความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่มุ่งเน้นพัฒนานักศึกษาในหลักสูตรอาชีวศึกษา ประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะแกนกลางและสมรรถนะวิชาชีพในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ในขณะที่ ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัลต้องการนักศึกษาที่มีคุณลักษณะที่จำเป็นต่อ การทำงานในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการจัดการ ทักษะทางสังคม ความคิดสร้างสรรค์ (Akkermans & Tims, (2017); Morandini et al., (2020); Suarta et al., (2017)) ที่สำคัญ คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Edmondson et al., (2020); Fusco et al., (2022); Nkwanyane et al., (2020)) และความสามารถในการปรับตัวในสภาวะการเปลี่ยนแปลง ต่อการทำงานในบริบทต่าง ๆ (Pignalberi, (2020); Presti et al., (2022))

ฝ่ายพัฒนากิจการ นักศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการบริการด้านต่าง ๆ ให้กับ ผู้เรียนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และผู้เรียน นอกระบบ (หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น) ที่เปิดทำการเรียนการสอน การบริหารงานในฝ่ายที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยกิจกรรมการรณรงค์สร้างเสริมพัฒนาให้เกิดผลต่อผู้เรียน สถานศึกษา ไปสู่สังคมและท้องถิ่น แบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรครูและผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการเรียน โดยการพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา เสริมสร้างความเป็นผู้นำ พัฒนาบุคลิกภาพ ความมีระเบียบวินัย และเคารพกฎเกณฑ์ของสังคม มุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้เป็นคนดีควบคู่กับคนเก่ง และมีความสุขในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ม.ป.ป.)

สำหรับบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ ในปีการศึกษา 2568 มีวิทยาลัยฯ ในสังกัดจำนวน 9 วิทยาลัยฯ ประกอบด้วย วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกำแพงเพชร , วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย , วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก , วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ ,วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร , วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ , วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน , วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน และครูผู้สอนจำนวน 298 คน โดยเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีกรอบการบริหารงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 แบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายหลัก ได้แก่ ฝ่ายบริหารทรัพยากร , ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ , ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ซึงงานกิจการนักเรียนนักศึกษา ถือว่าเป็นอีกหนึ่งภาระงานที่สำคัญยิ่งในการปลูกฝังให้นักเรียนนักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ เหมาะสมตามควรแก่วัย และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันเพื่อช่วยให้ครูเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนานักเรียน โดยผ่านกระบวนการวางแผน และการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับ สภาวะเศรษฐกิจสังคมการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ภาคภูมิใจในความเป็นชาติไทย เกิดการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตย ผ่านกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เทิดทูนและจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีจิตสาธารณะ ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง รู้จักปรับตัว มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ดังนั้นฝ่ายพัฒนากิจการนักศึกษาจึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนบางส่วนยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานกิจการนักศึกษาเท่าที่ควร โดยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเป็นส่วนสำคัญที่สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ แต่ในความเป็นจริงแล้ว งานกิจการนักศึกษาเป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เหมาะสมและเกื้อหนุนต่อการพัฒนาด้านวิชาการ นอกจากนี้ งานกิจการนักศึกษายังมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม รวมทั้งพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้อีกด้วย ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและบริหารงานกิจการนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การบริหารงานกิจการนักศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาว่าสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือมีการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างไร และมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างไร เพื่อให้งานกิจการนักศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษาได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รูปแบบการวิจัยผสานวิธี ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครูผู้สอนจำนวน 298 คน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 321 คน (แหล่งที่มา : ระบบสารสนเทศ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฯ สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครูผู้สอน จำนวน 152 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 175 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970) จากนั้นทำการสุ่มแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ/ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารสถานศึกษามาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน และครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ/ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่มาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน รวมจำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีเนื้อหาและรูปแบบดังนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 6 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการวางแผนกิจการนักศึกษา 2.ด้านการบริหารงานกิจการนักศึกษา 3.ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักศึกษา 4.ด้านส่งเสริมวินัย/คุณธรรม จริยธรรม 5.ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย 6.ด้านการติดตามและประเมินผล โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยข้อคำถามที่สร้างแบบสัมภาษณ์ นำมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในตอนที่ 2 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม (Questionnaire)

การสร้างแบบสอบถามดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

2.ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งกำหนดให้มีค่ามากกว่า 0.50 (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2561 อ้างถึงใน ขันแก้ว พรมคำ, 2564: 80–81) ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 และได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

3.นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน

4.วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990: 202–204 อ้างถึงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565: 54) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

5.นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การสร้างแบบสัมภาษณ์ดำเนินการ ดังนี้

1.ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง

2.นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา และความเป็นไปได้ของข้อคำถาม

4.จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนายุทธศาสตร์และความร่วมมืออาชีวศึกษา 2) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ 3) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร 4) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี 5) ครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก

5.ประสานงานเพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม มีขั้นตอนดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2.ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้พร้อม และอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มประชากรในการให้ข้อมูล และการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.ผู้วิจัยติดตามและตรวจนับข้อมูล การตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนด

5.ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตรวจความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จากกลุ่มเป้าหมาย

2. ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ให้ข้อมูล

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการกำหนดข้อคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตจดบันทึก บันทึกเสียงและบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)) และวิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านการวางแผนกิจการนักศึกษา	4.02	0.81	มาก
2. ด้านการบริหารงานกิจการนักศึกษา	4.05	0.76	มาก
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	4.10	0.82	มาก
4. ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักศึกษา	4.08	0.77	มาก
5. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา	4.19	0.70	มาก
6. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักศึกษา	4.04	0.82	มาก
โดยรวม	4.08	0.78	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.08, S.D.= 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.19, S.D.= 0.70) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.10, S.D.= 0.82) ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.08, S.D.= 0.77) ด้านการบริหารงานกิจการนักศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.05, S.D.= 0.76) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.04, S.D.= 0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการวางแผนกิจการนักเรียนนักศึกษา ($\bar{X}$= 4.02, S.D.= 0.81) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้านการวางแผนกิจการนักศึกษา มีแนวทางพัฒนาการ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม กำหนดกรอบนโยบายและเป้าที่ชัดเจน ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงาน เชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลกลางของสถานศึกษาเก็บข้อมูลหลักฐานและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นระบบและอัตโนมัติ ประมวลผลที่มีความถูกต้องแม่นยำและการนิเทศติดตามผ่านระบบดิจิทัลที่สะท้อนผลการดำเนินงานได้ทันท่วงที

ด้านการบริหารงานกิจการนักศึกษา มีแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล บริหารจัดการกิจกรรมนักศึกษาให้เกิดความต่อเนื่อง ประชุมแลกเปลี่ยนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครูที่ปรึกษา ใช้ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัย และข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก นำจุดแข็งและจุดอ่อนมากำหนดแนวทางการพัฒนากิจกรรมนักศึกษา

ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น สื่อสารเชิงบวก ยกย่องและประกาศเกียรติคุณ ครูบุคลากรและนักศึกษาต่อที่สาธารณชนทราบ สนับสนุนการประกวดผลงานในระดับต่างๆ มีระบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักศึกษา มีแนวทางพัฒนาการ คือ อบรมให้ความรู้ พัฒนาครูและบุคลากร เกี่ยวกับการนำระบบดูแลช่วยเหลือนักศึกษา 5 ขั้นตอน มีการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดทำระบบ SDQ การคัดกรองนักศึกษา คัดกรองนักศึกษาตามแบบประเมิน SDQ การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีของครูประจำชั้นวิเคราะห์ข้อมูลนักศึกษา ได้ถูกต้องและรวดเร็ว มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา อบรมพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการรู้เท่าทันสื่อและปัญหาภัยทางสังคม เสริมทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ การส่งต่อ ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการเรียน ด้านพฤติกรรม และปัญหาทางครอบครัวของนักศึกษาทุกคน

ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา คือ จัดกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บูรณาการกับกิจกรรมของนักศึกษา ปลูกฝังการใช้สิทธิและหน้าที่ให้กับครูและนักศึกษาเชื่อมโยงประเด็นสิทธิหน้าที่ และกระบวนการประชาธิปไตยเข้ากับวิถีชีวิตประจำวันของนักศึกษาและชุมชน เป็นเรื่องใกล้ตัว เป็นเรื่องของการเคารพกติกาสังคมและการอยู่ร่วมกัน พัฒนาครู บุคลากรและนักศึกษา อบรมเชิงปฏิบัติการเป็นแม่ข่าย, การผลิตและใช้สื่อดิจิทัลประชาธิปไตย มีความรับผิดชอบ ปลอดภัย และมีคุณธรรม เผยแพร่ คลิปวิดีโอสั้น อินโฟกราฟิก ที่เชื่อมโยงเรื่องสิทธิและหน้าที่ เข้ากับวิถีชีวิตประจำวันของนักศึกษาและชุมชน สร้างนวัตกรรมการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบ การทำคลิปวิดีโอสั้น ลงในช่อง TikTok หรือคลิป Reels สื่อสารกับนักเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ศึกษาดูงานของวุฒิสภา

ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักศึกษา มีแนวทางพัฒนา คือ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะครูและผู้เกี่ยวข้องสะท้อนผลการประเมินในเชิงลึกและรอบด้าน ปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินให้เป็นการประเมินแผนปฏิบัติการ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาระบบข้อมูลและวิเคราะห์ผลแบบเรียลไทม์ เปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้ยืดหยุ่น คล่องตัว ว่องไว โปร่งใส ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และกระจายอำนาจสามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็วขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำเสนออภิปรายผลการวิจัยที่พบ ดังนี้

1. การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริม

ประชาธิปไตยในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักศึกษา ด้านการบริหารงานกิจการนักศึกษา ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักศึกษา และด้านการวางแผนกิจการนักศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการกิจการนักศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตลอดจนมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การบริหารงานกิจการนักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ วิศรุต คงเทพ (2565) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานกิจการนักเรียนตามแนวโรงเรียนวิถีพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ซึ่งพบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อรรถชัย กาหลง (2564) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐขนาดใหญ่ในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งพบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า

ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การจัดกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษา การปลูกฝังการใช้สิทธิและหน้าที่ของนักศึกษา รวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย เช่น การผลิตสื่อดิจิทัล คลิปวิดีโอ หรืออินโฟกราฟิกเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และการอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการมีส่วนร่วม การเคารพกติกาของสังคม และการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ ยุทธนา เลิศคลัง (2565) ที่พบว่า โรงเรียนควรมีการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงาน และยังสอดคล้องกับ กุสินา รอดทอง (2561) ที่พบว่า โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยและสนับสนุนการดำเนินงานของสภานักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้กระบวนการประชาธิปไตยในชีวิตจริง

ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สื่อสารเชิงบวก และยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีของสังคม และช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการดำเนินงานของสถานศึกษา

ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพัชร เกตุรัตน์ (2561) ที่พบว่า โรงเรียนควรมีการวางแผนและจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้เรียน และสอดคล้องกับ วิศรุต คงเทพ (2565) ที่พบว่า การส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมช่วยพัฒนาพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักศึกษา แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักศึกษา การใช้เครื่องมือในการคัดกรองและวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน เช่น แบบประเมิน SDQ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนเพื่อให้สามารถช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกลไกสำคัญ

ในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียน พฤติกรรม และการดำรงชีวิตในสังคม ทำให้สถานศึกษาสามารถติดตามและช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ วริยา สายสว่าง (2566) ที่พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนควรใช้กระบวนการบริหารตามวงจรคุณภาพ PDCA และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะชีวิตของผู้เรียน และสอดคล้องกับ สุรพัชร เกตุรัตน์ (2561) ที่พบว่า โรงเรียนควรมีการคัดกรองนักเรียนและประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ด้านการบริหารงานกิจการนักศึกษา แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความปลอดภัยของผู้เรียน การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการกิจกรรมของนักเรียน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานกิจการนักเรียนนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานกิจการนักเรียนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร รวมทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและพัฒนาการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต สมศรี (2566) ที่พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา (2560) ที่กำหนดให้สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมของนักเรียนอย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน

ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักศึกษา แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและติดตามผลการดำเนินงาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมสะท้อนผลการดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้สถานศึกษาทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วริยา สายสว่าง (2566) ที่เสนอว่า การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนควรใช้กระบวนการ PDCA และมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในรอบต่อไป และสอดคล้องกับ ชลิต สมศรี (2566) ที่พบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญกับการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนเพื่อพัฒนาการดำเนินงานในอนาคต

ด้านการวางแผนกิจการนักศึกษา แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครองในการวางแผนการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวางแผนที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การดำเนินงานกิจการนักศึกษาเป็นไปอย่างเป็นระบบ สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาและติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธนา เลิศคลัง (2565) ที่พบว่า การวางแผนงานกิจการนักเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และจัดทำแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา (2560) ที่กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำแผนงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงาน โดยเชื่อมโยงการดำเนินงานกับระบบฐานข้อมูลกลางของสถานศึกษาเพื่อ

จัดเก็บข้อมูลและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นที่ ปลอดภัย และขับเคลื่อนด้วยข้อมูล บริหารจัดการกิจกรรมนักศึกษาให้เกิดความต่อเนื่องผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูที่ปรึกษา ส่งเสริมให้นักศึกษามีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ใช้การสื่อสารเชิงบวก และยกย่องเชิดชูเกียรติครู บุคลากร และนักศึกษา นอกจากนี้ ควรดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักศึกษาโดยมุ่งรู้จักนักศึกษาเป็นรายบุคคล ผ่านการใช้แบบประเมิน SDQ ในการคัดกรองและพัฒนานักศึกษาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาผ่านกิจกรรมที่บูรณาการกับชีวิตประจำวันของนักศึกษาและชุมชน และประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยปรับการประเมินให้มุ่งเน้นการประเมินตามแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 1 การบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทำให้ทราบระดับการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ รวมทั้งได้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือสามารถนำข้อมูลสารสนเทศและแนวทางการพัฒนาดังกล่าวไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และทักษะด้านการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น

2) สถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะในการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัล

3) สถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะในการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ

2) ควรศึกษาการบริหารงานกิจการนักศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กุสินา รอดทอง. (2561). การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. ใน *(สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).* มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ขันแก้ว พรมคำ. (2564). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

ชลิต สมศรี. (2566). ทักษะผู้บริหารกับการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. ใน *(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). *การวิจัยทางการศึกษาและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา. (2560). กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ยุทธนา เลิศคลัง. (2565). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. ใน *(สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วริยา สายสว่าง. (2566). การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. ใน *(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา).* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิศรุต คงเทพ. (2565). การบริหารงานกิจการนักเรียนตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. ใน *(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา).* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (ม.ป.ป.). *แนวทางการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564).* กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุรพัชร เกตุรัตน์. (2561). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี. ใน *(สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรรถชัย กาหลง. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐขนาดใหญ่ในจังหวัดเพชรบูรณ์. ใน *(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 168–179.

Edmondson, A. C., Higgins, M., Singer, S., & Weiner, J. (2020). Understanding psychological safety in health care and education. *Journal of Organizational Behavior*.

Fusco, L., O' Mahony, M., & others. (2022). *Digital skills and labour market outcomes.* OECD Education Working Papers.

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

Morandini, M. C., Thum-Thysen, A., & Vandeplas, A. (2020). Facing the digital transformation: Are digital skills enough. *European Economy Discussion Papers*.

Nkwanyane, N., et al. (2020). Digital transformation in education systems: Implications for leadership and management. *Education and Information Technologies*.

Pignalberi, C. (2020). Digital competence in higher education and lifelong learning. *Education Sciences*.

Presti, A. L., et al. (2022). Career competencies and employability in the digital age. *Sustainability*.

Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. G. P. F. P., & Hariyanti, N. K. D. (2017). Employability skills required by the 21st century workplace. *Journal of Technical Education and Training*.

ปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ADMINISTRATIVE FACTORS BASED ON THE 7S AFFECTING OF THE EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE OF SAMUT SAKHON SAMUT SONGKHRAM

วนัสนิอร ศรคำรณ
Wanasnion Sornkhamron
ทิวัตถ์ มณีโชติ
Tiwat Maneechote
คณะครุศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, ประเทศไทย
Faculty of Education, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
E-mail: sornkhamron.w@gmail.com
โทรศัพท์ 081-9867476

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 295 คน กลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% (e = 0.05) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่องปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .900 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม ด้านทักษะความรู้ความสามารถ และด้านโครงสร้างองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .318, .308 และ .154 ตามลำดับ และปัจจัยทั้ง 3 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 31.80

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารตามหลัก, 7S McKinsey, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1) examine the level of administrative factors based on the 7S Framework of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Sakhon Samut Songkhram 2) investigate the level of school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Samut Sakhon Samut Songkhram and 3) study the administrative factors based on the 7S Framework affecting school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Samut Sakhon Samut Songkhram. This study employed a quantitative research design. The data were collected from a sample of 295 administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Samut Sakhon Samut Songkhram. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan table with a 5 percent margin of error (e = 0.05), and stratified random sampling based on school size was applied. The research instrument was a questionnaire on administrative factors based on the 7S Framework of school administrators affecting school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Samut Sakhon–Samut Songkhram, with a reliability coefficient of .900. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1) The overall and individual aspects of administrative factors based on the 7S Framework of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Sakhon–Samut Songkhram were at a high level. 2) The overall and individual aspects of school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Samut Sakhon–Samut Songkhram were also at a high level. 3) The administrative factors that significantly affected school effectiveness at the .01 level of statistical significance consisted of three aspects shared values, skills, and organizational structure, with standardized regression coefficients (β) of .318, .308, and .154, respectively. These three factors jointly explained 31.80 percent of the variance in school effectiveness.

Keywords: McKinsey 7S Framework, Administrative Factors, School Effectiveness, School administrators

บทนำ

ในยุคที่จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคุณภาพประชากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากประชากรเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ คุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรหมายถึงการมีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีคุณภาพในการทำงาน การพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม รวมถึงการมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ ซึ่งรัฐจำเป็นต้องดูแลให้ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อประชากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก ดังนั้นการบริหารประเทศในยุคใหม่จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพประชากรเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญที่สุดของการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีความรู้ คุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมของประชาชน และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และการบริหารทั่วไป รวมถึงการกำหนดให้สถานศึกษามีสภาพเป็นนิติบุคคล เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างคล่องตัวและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใหม่ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนสถานศึกษาในพื้นที่ให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของจังหวัด แม้จะมีภารกิจใกล้เคียงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิม แต่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างดังกล่าวย่อมส่งผลต่อรูปแบบการบริหาร ระบบการทำงาน และบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง

การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารที่หลากหลาย งานวิจัยหลายฉบับพบว่าปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและการดำเนินงานของสถานศึกษา เช่น ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ผู้บริหาร งบประมาณ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา แนวคิดการบริหารตามหลัก 7S ของ McKinsey เป็นกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นความสอดคล้องและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสำคัญภายในองค์กรทั้ง 7 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (Systems) บุคลากร (Staff) ทักษะความรู้ความสามารถ (Skills) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วมขององค์กร (Shared Values) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 7 ประการนี้มีความเชื่อมโยงและส่งผลต่อกัน หากองค์กรสามารถจัดการและพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ให้มีความสมดุลและสอดคล้องกัน จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่หัสรินทร์ ดอนดี (2563) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดลำปาง ด้านการจัดการและการบริหารงานของโรงเรียน มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดลำปางมากที่สุด อีกทั้ง นิภาวรรณ แก้วตา และโสภา อำนวยรัตน์ (2568) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มากที่สุด รวมถึง ขวัญเรือน โยคะสัย และสุเทพ เมยไธสง (2566) ที่ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน และปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมตามลำดับ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้การคำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน 5% (e = 0.05) และระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ทำให้ได้มาซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของผู้บริหารและครูผู้สอนจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวนทั้งสิ้น 295 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรสงครามในการสุ่ม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

จำแนกตามขนาดโรงเรียน	จำนวน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	112	28
ขนาดกลาง	256	64
ขนาดใหญ่	498	125
ขนาดใหญ่พิเศษ	287	78
รวม	1,153	295

จากตารางที่ 1 พบว่าจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัดขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีประชากร 287 คน กลุ่มตัวอย่าง 78 คน โรงเรียนขนาดใหญ่มีประชากร 498 คน กลุ่มตัวอย่าง 125 คน โรงเรียนขนาดกลางมีประชากร 256 คน กลุ่มตัวอย่าง 64 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก 112 คน กลุ่มตัวอย่าง 28 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเป็นสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามประกอบด้วยปัจจัยการบริหาร 7 ด้าน คือ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านระบบปฏิบัติการ 4) ด้านรูปแบบการบริหาร 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะความรู้ความสามารถ และ 7) ด้านค่านิยมร่วม โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (1976) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วยประสิทธิผลสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ด้านการแก้ปัญหาในโรงเรียน และ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (1976) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ต่อปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิด บทความในวารสารต่าง ๆ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาสรุปเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) และใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่า +1 = ข้อคำถามมีความสอดคล้อง สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ค่า 0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่
ค่า -1 = ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร ผลพบว่าข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ขึ้นไปแสดงว่ามีความสอดคล้องกัน สามารถใช้ข้อคำถามได้ และนำแบบสอบถามที่ได้รับ

การแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach (1990, pp. 202-294) ได้ผลค่าความเชื่อมั่น = .900

เก็บรวมรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามในการอนุญาตให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ และแบบสอบถามไปติดต่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

3) นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ได้ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ได้ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ แล้วจึงนำมาแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2 – 4 ดังนี้

1. ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ และต่ำที่สุด คือ ด้านระบบปฏิบัติการ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านกลยุทธ์	4.45	0.29	มาก	2
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.42	0.33	มาก	4
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	4.37	0.32	มาก	7
4. ด้านบุคลากร	4.39	0.32	มาก	6
5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถ	4.46	0.28	มาก	1
6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	4.39	0.31	มาก	5
7. ด้านค่านิยมร่วม	4.44	0.28	มาก	3
รวม	**4.42**	**0.18**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.28) รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.29) 3) และต่ำที่สุด คือ ด้านระบบปฏิบัติการ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.32)

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแก้ปัญหาในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และต่ำที่สุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.47	0.25	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน	4.48	0.28	มาก	2
3. ด้านการแก้ปัญหาในโรงเรียน	4.48	0.26	มาก	1
4. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.47	0.27	มาก	4
รวม	**4.48**	**0.18**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการแก้ปัญหาในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.26) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.28) และต่ำที่สุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.27)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารรายด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษาภาพรวม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยสูตรของเพียรสัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารรายด้านและประสิทธิผลของสถานศึกษาภาพรวม

ตัวแปร	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y
X_1	0.302**	0.123*	0.250**	0.099	0.244**	0.192**	**0.114***
X_2		0.128*	0.229**	0.228*	0.220**	0.306**	**0.322****
X_3			0.258**	0.228*	0.245**	0.172**	**0.230****
X_4				0.368**	0.370**	0.317**	**0.302****
X_5					0.249**	0.234**	**0.418****
X_6						0.299**	**0.281****
X_7							**0.438****

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 4 จากตาราง 4.15 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษารายข้อ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในช่วงตั้งแต่ .114 ถึง .438

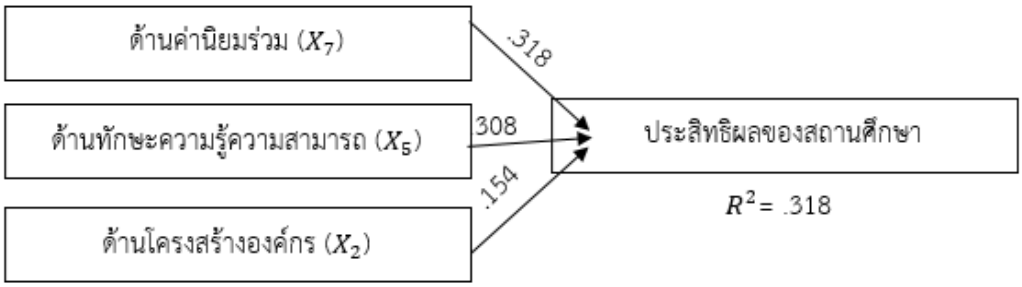
สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวหรือปัจจัยการบริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน (X_1- X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .099 ถึง .370 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ (ไม่เกิน .80) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) สามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไปได้

4. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ค่านิยมร่วม (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) =.209 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .318 ลำดับต่อมา คือ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) = .199 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .308 และลำดับสุดท้าย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) = .084 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .154 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 31.80 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ .150

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษารายด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวม (Y)

Variable	b	SE_b	β	t	P-Value	Zero-order Correlations	Collinearity Statistics	Variable
							Tolerance	VIF
Constant	2.289	.188	-	12.158	.000	-	-	-
X_7	.209	.034	.318	6.161	.000	.438	.878	1.139
X_5	.199	.033	.308	6.107	.000	.418	.918	1.089
X_2	0.84	.028	.154	2.992	.003	.322	.880	1.136
Constant	2.289	.188	-	12.158	.000	-	-	-
	R = 564		R^2= .318	SE_{est}= .150		F = 45.257		

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษารายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 ด้าน มีค่า R^2= .318 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 31.80 โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด ค่านิยมร่วม (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) =.209 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .318 ลำดับต่อมา คือ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) = .199 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .308 และลำดับสุดท้าย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) = .084 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .154 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์นำมาเขียนเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 ปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงของตัวแปรอิสระ ซึ่งพิจารณาจากค่า Collinearity Statistics พบว่า ค่า Tolerance เท่ากับ .878, .880 และ.918 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF เท่ากับ 1.139, 1.136 และ 1.089 ตามลำดับ ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

Y = 2.289 + .0209 ($\mathbf{X_7}$) + .199 ($\mathbf{X_5}$) + 0.84 ($\mathbf{X_2}$)

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$Z = .318\ (\mathbf{Z_7}) + .308\ (\mathbf{Z_5}) + .154\ (\mathbf{Z_2})$

อภิปรายผลการวิจัย

1) ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์และกำหนดทิศทางการพัฒนา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม, 2567) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการกำหนดกลยุทธ์ การจัดโครงสร้างการบริหาร และการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน อันเป็นลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ที่มุ่งเน้นความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในองค์กรทั้งด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ บุคลากร ทักษะ รูปแบบการบริหาร และค่านิยมร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญรดี ทวีกาญจน์ (2567) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีย์สามารถอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิศรา เพ็ชรอาวุธ (2565) ที่ศึกษาการบริหารโรงเรียนตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีย์ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า การบริหารโรงเรียนตามแนวคิด 7S ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

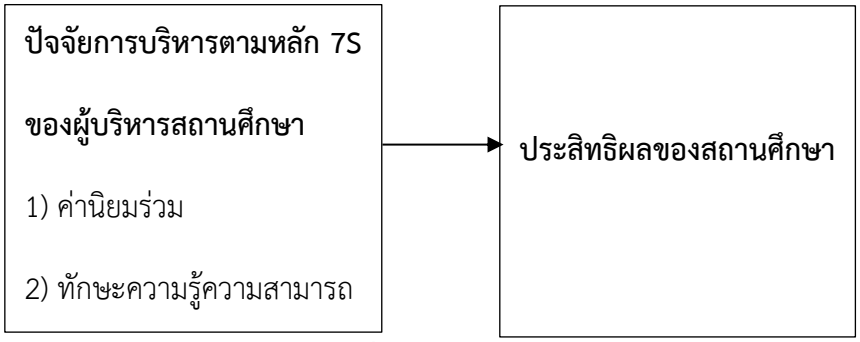
2) ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารและคณะครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการส่งเสริมวินัย ความรับผิดชอบ และเจตคติที่ดีต่อการศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสะท้อนถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อการศึกษา ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน จะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี บุญนุกูล (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และด้านค่านิยมร่วม โดยด้านค่านิยมร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่านิยมร่วมขององค์กรทำหน้าที่เป็นแนวทางสำคัญในการหล่อหลอมความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาใน

โรงเรียนให้มีความสอดคล้องและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ส่งผลให้การกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ และการดำเนินงานภายในสถานศึกษามีความเป็นเอกภาพและลดความขัดแย้งในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ซึ่งเอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐริยา อุลิตสถิต (2566) ที่กล่าวว่า ค่านิยมขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และเป็นกลไกที่ช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรยึดถือแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ พงษ์พัง (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่าองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถสังเคราะห์เป็นแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพบว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา ขณะที่ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถและโครงสร้างองค์กรเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในองค์กรตามกรอบแนวคิด 7S มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะการสร้างค่านิยมร่วมภายในองค์กรซึ่งสามารถหล่อหลอมทิศทางการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านระบบการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับทุกด้าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ควรพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว ลดความ

ซ้ำซ้อน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านของประสิทธิผลสถานศึกษา ดังนั้น ควรส่งเสริมความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และภารกิจงานต่าง ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม ด้านทักษะความรู้ความสามารถ และด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาในทั้งสามด้านดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อค้นหาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยการบริหารตามหลัก 7S ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้เพียงร้อยละ 31.80 ดังนั้น การวิจัยในอนาคตควรมุ่งศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อค้นหาตัวแปรที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ขวัญเรือน โยคะสัย และสุเทพ เมยไธสง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4*(1), 31–45.

จิราภรณ์ พงษพัง. (2565). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.

ณัฐริยา อุลิตสถิต. (2566). การเปิดรับสื่อ การรับรู้ค่านิยมองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธัญรดี ทวีกาญจน์. (2567). การประเมินการบริหารจัดการองค์กรตามแนวคิด 7S McKinsey ของสมาคมผู้บริโภคสงขลา หน่วยงานประจำจังหวัดสงขลา สภาองค์กรของผู้บริโภค. *วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย, 6*(1), 81–93. เข้าถึงได้จาก https://so10.tci-thaijo.org/index.php/paatj/article/view/1139

นิภาวรรณ แก้วตา และโสภา อำนวยรัตน์. (2568). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. *วารสารวิชาการ*

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 13(1), 1–14. เข้าถึงได้จาก https://so06.tcithaijo.org /index.php/UDRUAJ/article/view/281897

สาวิตรี บุญนุกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. (2567). *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา.* เข้าถึงได้จาก https://sesaskss.go.th

หัสดินทร์ ดอนดี. (2563). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 12*(2), 235–247.

อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อลิศรา เพ็ชรอาวุธ. (2565). การบริหารโรงเรียนโดยใช้แนวคิด 7S ของแมคคินซีย์ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *Suan Sunandha Asian Social Science, 16*(1), 92–112. เข้าถึงได้จาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ssajournal/article/view/256194

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง*

MOTIVATION WHICH AFFECTS DECISION-MAKING ON ROOFTOP SOLAR POWER SYSTEM INSTALLATION BY RESIDENTS IN MUEANG DISTRICT, RAYONG PROVINCE

นาง ภู นอง ไทก์
NANG PHU NONG HTAIK
อนิรุทธ์ ผ่องแผ้ว
Aniruth Phongpaew
ตะวัน วิกรัยพัฒน์
Tawan Vikraipat
ทรงพล ลพนานุสรณ์
Songpol Loppananusorn
สถาบันรัชภาคย์, ประเทศไทย
Rajapark Institute
E-Mail: aniruth.p@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวแทนของครัวเรือนที่เป็นเจ้าของบ้าน อาคาร หรือสิ่งปลูกสร้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 397 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .895 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1.ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน ถึงร้อยละ 88.88 ได้แก่แรงจูงใจด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการแข่งขันหรือการเลียนแบบ ด้านความทนทานและถาวร และด้านการเงิน ส่วนที่เหลือร้อยละ 11.12 มาจากแรงจูงใจอื่น

คำสำคัญ : พลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน แรงจูงใจ การตัดสินใจ

Abstract

This quantitative research aimed to 1. Examine the demographic characteristics of residents in relation to motivations affecting their decision to install rooftop solar power

* Received 25 January 2026; Revised 17 March 2026; Accepted 31 March 2026

systems, and 2. To study the motivations influencing these installation decisions. The sample group consisted of household representatives who owned houses, buildings, or structures in Mueang District, Rayong Province. The researcher determined the sample size of 400 people. Purposive sampling was used, with questionnaires as the data collection tool. The reliability value of the questionnaire is .895. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA. Results of the study found that: 1. Different demographic characteristics in terms of gender, age, education, occupation and average monthly income result in varying decisions regarding the installation of rooftop solar power systems at level of significant .05 2. Security and safety, competition or imitation, durability, and financial aspects were found to have relationships with and influence 88.88 percent on residents' decisions to install rooftop solar power systems. The remaining 11.12 percent comes from other motivations.

Keywords: Rooftop solar power, Motivation, Decision

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพภูมิอากาศของโลกได้มีการเปลี่ยนแปลง ไปจากในอดีตอย่างมาก โดยอุณหภูมิของโลกมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องหรือที่เรียกกันว่า “ภาวะโลกร้อน (Global Warming)” ซึ่งเกิดจากก๊าซเรือนกระจกที่มาจากกิจกรรมของมนุษย์ กระทรวงพลังงานประเทศไทยมีนโยบายขับเคลื่อนการใช้พลังงานสะอาดเพื่อลดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ตามเป้าหมายสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน ภายในปี ค.ศ. 2050 และเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ค.ศ. 2065 เนื่องด้วยประเทศไทยตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เขตเส้นศูนย์สูตรได้รับรังสีดวงอาทิตย์อย่างต่อเนื่องและคงที่ตลอดทั้งปี ซึ่งเป็นปริมาณที่เพียงพอสำหรับนำไปประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น ใช้ความร้อนจากดวงอาทิตย์ในกระบวนการอบแห้ง ใช้รังสีดวงอาทิตย์ในกระบวนการผลิตพลังงานไฟฟ้า โดยกระบวนการผลิตพลังงานไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์มีอยู่ 3 รูปแบบหลัก คือ รูปแบบที่ 1 ระบบผลิตไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์แบบอิสระ (PV Standalone system) รูปแบบที่ 2 ระบบผลิตไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์แบบผสมผสาน (PV Hybrid system) และรูปแบบที่ 3 ระบบผลิตไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์เชื่อมต่อระบบจำหน่าย (PV Grid connected system) ซึ่งระบบผลิตไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์เชื่อมต่อระบบจำหน่าย คือหนึ่งในระบบที่ได้รับความนิยมและมีความเหมาะสมสำหรับพื้นที่ ๆ ระบบสายส่งการไฟฟ้าเข้าถึงแล้ว เช่น พื้นที่เขตเมือง หรือพื้นที่ที่มีระบบจำหน่ายไฟฟ้าเข้าถึง เป็นต้น โดยเฉพาะกับอาคารขนาดใหญ่ที่ใช้พลังงานไฟฟ้าจำนวนมากกว่ามาตรฐาน เนื่องจากในช่วงเวลากลางวันเมื่อเซลล์แสงอาทิตย์ได้รับแสงแล้วจะผลิตพลังงานไฟฟ้าออกมา ซึ่งสามารถนำพลังงานไฟฟ้านั้นไปใช้ได้ทันทีกับเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง เช่น เครื่องปรับอากาศ หลอดไฟ เป็นต้น เพื่อเป็นการประยุกต์ใช้พลังงานทางเลือกและลดการใช้พลังงานไฟฟ้าจากระบบจำหน่ายไฟฟ้าของภาครัฐ (กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน, 2563)

พลังงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เราใช้พลังงานในการผลิตกระแสไฟฟ้าการคมนาคม การบริการ และการผลิตทั้งในเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ปัญหาด้านพลังงานนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน รวมถึงสภาวะโลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติอย่างรุนแรงที่มีสาเหตุสำคัญมาจากการใช้พลังงานที่เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่แหล่งพลังงานที่มีอยู่อย่างจำกัดจนส่งผลให้ราคาพลังงานเพิ่มสูงขึ้นมากก็นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญเช่นกัน ทั้งนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) พบว่า ในปี 2566

ครัวเรือนทั่วประเทศมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นเฉลี่ยเดือนละ 23,695 บาท โดยเป็นค่าใช้จ่ายด้านพลังงานเฉลี่ยเดือนละ 2,594 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 10.9 ของค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น หากดูจากในช่วงระยะเวลา 10 ปี ที่ผ่านมาที่ค่าใช้จ่ายพลังงานเพิ่มขึ้นจาก 2,084 บาท ในปี 2556 เป็น 2,594 บาท ในปี 2566 ส่งผลให้แนวโน้มการใช้พลังงานทดแทนในประเทศไทยและทั่วโลกกำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นพลังงานสะอาด เช่น แสงอาทิตย์ ลม และชีวมวล โดยมีพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Energy) เป็นพลังงานที่ได้รับจากธรรมชาติ โดยการนำแสงจากดวงอาทิตย์มาผลิตเป็นไฟฟ้า ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะเป็นพลังงานทดแทนหลักในอนาคตร่วมกับพลังงานทดแทนอื่น ๆ เป็นพลังงานที่ไม่มีวันหมดไป และช่วยลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว และการผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ ก็มีการใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยนิยมติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคาบ้าน อาคาร หรือพื้นที่เปิดโล่ง เพื่อนำไฟฟ้าที่ผลิตได้ไปใช้กับเครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น โทรทัศน์ เครื่องปรับอากาศ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ภายในบ้าน อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดการขาดแคลนพลังงานไฟฟ้าในช่วงที่มีการใช้ไฟสูงสุดหรือ Peak Load และยังเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการส่งเสริมและผลักดันธุรกิจผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาที่สามารถขยายผลในวงกว้างสู่ภาคครัวเรือนได้เพื่อสร้างประโยชน์แก่ประชาชนผู้ใช้ไฟฟ้า และสนองตอบนโยบายของประเทศ สอดคล้องกับ Kouhestani, et al. (2019) ที่พบว่า การติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนดาดฟ้ามีศักยภาพสูงในการช่วยลดความต้องการพลังงานของเมือง และเป็นข้อมูลในการสนับสนุนนักลงทุนในภาคพลังงานและอาคาร และเร่งการเปลี่ยนผ่านไปสู่อนาคตที่ยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนการตัดสินใจในการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคาในการลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน และการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมทางการตลาดสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจพลังงานไฟฟ้าโซลาร์เซลล์ รวมถึงเป็นการช่วยแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงานให้กับประเทศในรูปแบบหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง กำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำนวน 103,899 คน (กรมการปกครอง, 2568) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวแทนของครัวเรือนที่เป็นเจ้าของบ้าน อาคาร หรือสิ่งปลูกสร้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 398.46 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจง

ด้านตัวแปร ตัวแปรงที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้อยู่อาศัย และศึกษาข้อมูลแรงจูงใจด้านอารมณ์ ประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการแข่งขันหรือการเลียนแบบ ด้านความกลัว ด้านความอยากรู้อยากเห็น ส่วนแรงจูงใจด้านเหตุผลประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการเงิน ด้านความทนทานถาวร ด้านความสะดวก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย สร้างแบบสอบถามแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง เพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามที่รู้จักการติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน หากตอบว่า “ไม่รู้จัก/ ไม่เคยได้ยิน” แบบสอบถามจะสิ้นสุดลงทันที ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีการหาค่า Cronbach's Alpha ซึ่งได้ค่าจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.895

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์โดยคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

แรงจูงใจด้าน	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อาชีพ	รายได้ต่อเดือน
ความภาคภูมิใจ	.000	.065	.000*	.000*	.000*
การแข่งขันหรือการเลียนแบบ	.013	.826	.592	.627	**.043***
ความกลัว	.412	.088	.000*	.000*	.000*
ความอยากรู้อยากเห็น	.000	.000*	.000*	.000*	.000*
ความมั่นคงและปลอดภัย	.000	.000*	.000*	.000*	.000*
การเงิน	.000	.000*	.000*	.000*	.000*
ความทนทานถาวร	.000	.000*	.000*	.000*	.000*
ความสะดวก	.000	.000*	.000*	.000*	.000*
รวม	**.000**	.000*	.000*	.000*	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัยในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน แรงจูงใจต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง

แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
Regression	72.943	4	18.236	782.943	.000
Residual	9.130	392	.023		
Total	82.073	396			

ตัวแปรที่ได้รับการเข้าเลือกสมการ

ตัวแปร	**B**	**SE**	**Beta**	**T**	**Sig.**
ค่าคงที่	.895	.044		20.291	.000
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	.186	.011	.364	16.535	.000
ด้านการแข่งขันหรือการเลียนแบบ	.222	.010	.379	22.395	.000
ด้านความทนทานและถาวร	.166	.009	.410	19.470	.000
ด้านการเงิน	.165	.009	.315	17.392	.000
R = .943		R Square = .889	F = 302.497		
Adjusted R Square = .888		SEE = .15261	Sig = .000		

จากตารางที่ 2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษา ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง พบว่ามีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย การแข่งขันหรือการเลียนแบบ ความทนทานและถาวร และการเงิน โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถใช้เพื่อทำนายแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 88.80 สามารถเขียนเป็นรูปแบบสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ดังนี้

Y = .895 + .186 (รายละเอียดด้านความมั่นคงและปลอดภัย) + .222 (รายละเอียดด้านการแข่งขันหรือการเลียนแบบ) + .166 (รายละเอียดด้านความทนทานและถาวร) + .165 (รายละเอียดด้านการเงิน)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยแต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้บริโภคจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน การตัดสินใจติดตั้งระบบ

ไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงส่วนใหญ่มีบทบาทหน้าที่ในการดูแล เอาใจใส่ รวมถึงมีความเป็นแม่ จึงทำให้มีการตอบสนองต่อประเด็นการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนมากกว่าเพศชาย รวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการรับรู้ต้นทุน ผลประโยชน์ ความพร้อมด้านทรัพยากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตาพร แสงนาค (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งเซลล์แสงอาทิตย์บนหลังคาและระบบกักเก็บพลังงานในระดับครัวเรือนในภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีแรงจูงใจด้านความกลัวมากกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน ในด้านความภาคภูมิใจ ด้านการแข่งขันหรือการเลียนแบบ ด้านความอยากรู้อยากเห็น ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการเงิน ด้านความทนทานถาวร และด้านความสะดวก สอดคล้องกับวิจัยของ ณนน กนกวรพรรณ (2561) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจติดตั้งโซลาร์เซลล์และโซลาร์รูฟท็อปของผู้ใช้ไฟฟ้ารายย่อยในเขตนครหลวง ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลิดตั้งโซลาร์เซลล์และไซลาร์รูฟท็อป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย ชุมทอง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกติดตั้งโซล่ารูฟบนหลังคาบ้าน ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน การตัดสินใจเลือกติดตั้งโซล่ารูฟบนหลังคาของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมพงศ์ ตั้งไพบูลย์ (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกติดตั้งโซลาร์รูฟบนหลังคาบ้าน ของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเลือกติดตั้งโซลาร์รูฟบนหลังคาบ้านของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัยในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้ แรงจูงใจด้านเหตุผลในด้านความมั่นคงและปลอดภัย แรงจูงใจด้านอารมณ์ในด้านการแข่งขันหรือการเลียนแบบ แรงจูงใจด้านเหตุผลในด้านความทนทานและถาวร และด้านการเงิน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการตัดสินใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีพลังงานเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในระยะยาวและการลงทุนที่ต้องอาศัยความเชื่อมั่นและการรับรู้คุณค่าผู้อยู่อาศัยมีความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ในด้านการติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน ว่าควรมีการส่งมอบความปลอดภัยในระยะยาว ทั้งความปลอดภัยในการใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ที่ติดตั้งฯ ส่วนแรงจูงใจในด้านอารมณ์ ผู้อยู่อาศัยคิดว่าการชนะผู้อื่นทำให้รู้สึกมีอำนาจ เช่น รู้สึกมีอำนาจเมื่อได้ติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน ในขณะที่ผู้อื่นไม่มี หรือผู้อื่นติดตั้งฯ ได้ขนาดที่เล็กกว่า เนื่องจากพื้นที่หลังคาน้อย หรือกำลังทรัพย์ไม่เพียงพอ และทั้งนี้ยังพบว่า ผู้อาศัยยังคิดว่าเมื่อติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนแล้ว สินค้าจะสามารถใช้งานได้นาน มีความทนทานและถาวร โดยไม่ต้องซ่อมหรือปรับปรุงบ่อยครั้ง รวมถึงในเรื่องของการเงินว่าต้องเห็นโอกาสและผลตอบแทนก่อน จึงจะมีการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนทันที สอดคล้องกับงานวิจัยของ รพิพรรณี วรรณเพชร และคณะ (2567) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกใช้พลังงานแสงอาทิตย์ ของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพของผู้ให้บริการติดตั้งโซลาร์เซลล์มีความสำคัญยิ่งต่อการพิจารณาในการเลือกผู้ให้บริการติดตั้งโซลาร์เซลล์ ทั้งการได้รับการรับรองจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง ประเภทของแผงโซลาร์เซลล์ และประสิทธิภาพของอุปกรณ์ที่ติดตั้ง การปฏิบัติตามมาตรฐานความ

ปลอดภัยที่เข้มงวดของผู้ให้บริการ และการบริการหลังการขาย และ Lohavattanakul, et al. (2024) ที่พบว่า ส่วนผสมทางการตลาด การรับรู้ของครัวเรือน ความไว้วางใจ และนโยบายของรัฐบาล มีอิทธิพลโดยรวมต่อการตัดสินใจติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคาบ้านเรือนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาหาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการแข่งขันหรือการเลียนแบบ ด้านความทนทานและถาวร และด้านการเงิน ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือน ถึงร้อยละ 88.88 โดยในการตัดสินใจซื้อ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน การตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนแตกต่างกัน ผู้ประกอบการจึงควรวางแผนการตลาดให้สอดคล้องกับผู้บริโภค

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า 1. เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีแรงจูงใจต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน 2. แรงจูงใจด้านเหตุผลในด้านความมั่นคงและปลอดภัย แรงจูงใจด้านอารมณ์ในด้านการแข่งขันหรือการเลียนแบบ แรงจูงใจด้านเหตุผลในด้านความทนทานและถาวร และด้านการเงิน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนของผู้อยู่อาศัย ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1.ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันการตัดสินใจซื้อแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจควรนำข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายมากำหนดแนวทางหรือมาตรการให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม โดยดำเนินการเก็บข้อมูลลักษณะนิสัย (Personalities) ความต้องการและความคาดหวัง (Needs and Expectations) รวมถึงประเด็นปัญหา (Pain Points) ของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำมาวิเคราะห์และทำความเข้าใจก่อนการวิจัยและพัฒนาสินค้าและบริการ ตลอดจนการโฆษณา การประชาสัมพันธ์หรือกิจกรรมทางการตลาด เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการหรือสามารถแก้ไขปัญหาของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละกลุ่มได้ 2.หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรออกแบบกิจกรรมหรือกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาเรือนดังกล่าว โดยการให้ข้อมูลที่ชัดเจน การสร้างความเชื่อมั่นและการลดอุปสรรคในการติสินใจซื้อ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปได้แก่ ควรทำการศึกษาตัวแปร เช่น แรงจูงใจจากการอุปถัมภ์ร้านค้า (Patronage Buying Motives) ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สามารถผลักดันให้ผู้บริโภคซื้อสินค้าหรือบริการ เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างบริษัทและคู่แข่งในตลาดเป้าหมาย และควรทำการศึกษางานวิจัยข้อมูลเชิงลึกด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ควบคู่ไปด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เป็นต้น

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. (2563). เข้าถึงได้จาก รายงานพลังงานทดแทนของประเทศไทย ปี 2562: https://www.dede.go.th/ewt_news.php2nid=42079

ฐิตาพร แสงนาค. (2563). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจติดตั้งเซลล์แสงอาทิตย์บนหลังคาและระบบกักเก็บพลังงานในระดับครัวเรือนในภาคกลางของประเทศไทย.* สารนิพนธ์ปริญญามาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณนน กนกวรพรรณ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจติดตั้งโซลาร์เซลล์และโซลาร์รูฟท็อปของผู้ใช้ไฟฟ้ารายย่อยในเขตนครหลวง.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

นุกูล ชิ้นฟัก และปกรณ์ ลิ้มโยธิน รพิพรรณี วรรณเพชร. (2567). การตัดสินใจเลือกใช้พลังงานแสงอาทิตย์ (SOLAR CELL)ของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*(9), 401-413.

ปฐมพงศ์ ตั้งไพบูลย์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกติดตั้งโซล่าร์รูฟบนหลังคาบ้านของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรปราการ.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศุภชัย ชุมทอง. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกติดตั้งโซล่ารูฟบนหลังคาบ้านของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร.* การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). *สรุปผลที่สำคัญ การใช้จ่ายพลังงานของครัวเรือน พ.ศ. 2566.* กรุงเทพ: กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2568). เรียกใช้เมื่อ 2568 จาก สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร (รายเดือน): https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/mainpage

F. M. Kouhestani, J. Byrne, D. Johnson, L. Spencer, P. Hazendonk, & B. Brown. (2019). Evaluating solar energy technical and economic potential on rooftops in an urban. *International Journal of Energy and Environmental Engineering, 10*, 13-32.

N. Lohavattanakul, S. Siriwattana, W. Lohavattanakul, & Phra Suchin Panyasin. (2024). Causal factors influencing decision - making for solar rooftop installation in households in Krung Thep Maha Nakhon. *The International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies, 9*(1), 2330-2344.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.).* New York: Harper and Row.

การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*

MULTICULTURAL SCHOOLS ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL AGE WITHIN THE WIANG MALIKA EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT CENTER UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

พิชญาภัค ทองเซ
Phitchayaphak Tongsay
จันทรฉาย ยมสูงเนิน
Junchai Yomsungnuan
สิรินทร์นิชา ดีทุ่ง
Sirinnicha deethung
ภูวนาท มูลเขียน
Phuwanat Munkhian
คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences and Liberal Arts North-Chiang Mai University, Thailand
E-mail: poonyisa_pp@hotmail.com
โทรศัพท์ 084-8069278

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 รูปแบบการวิจัยผสานวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 112 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย 1) การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนา

* Received 17 February 2026; Revised 11 March 2026; Accepted 24 March 2026

คุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ เทคโนโลยี ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านเทคโนโลยี โดยใช้กระบวนการ (Peer Coaching) การที่เพื่อนร่วมงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสูงเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนร่วมงานที่มีระดับเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน ลดช่องว่างของความแตกต่างด้านเทคโนโลยี และสร้างแรงบันดาลใจ ความมั่นใจ และเป็นที่ปรึกษาในการใช้เทคโนโลยีได้ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร เป็นนักบริหารที่มีทักษะด้านการสื่อสาร 2 ทาง อย่างสร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ คิดเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์จากทุกภาคส่วน ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร มีการกำหนด กรอบกติกา ข้อตกลงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นต้นแบบการส่งเสริม ขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้แบบร่วมมือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรกับชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โรงเรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี บริการงานวิชาการและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ขับเคลื่อนการเรียนรู้และความก้าวหน้าทางดิจิทัลร่วมกันอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา,ความหลากหลายทางวัฒนธรรม,ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aimed to 1) study the culturally diverse school administration practices of school administrators in the digital age, and 2) study guidelines for developing Multicultural Schools Administration of School Administrators in the Digital Age within the Wiang Malika Educational Quality Development Center Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The research employed a mixed-methods approach. The research population consisted of 112 school administrators and teachers, along with 5 purposively selected experts for interviews. The research instruments included questionnaires with a reliability coefficient of 0.97 and interview guides. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

Results: 1) The overall culturally diverse Multicultural Schools Administration of School Administrators in the Digital Age within the Wiang Malika Educational Quality Development Center Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, were at a high level, in terms of communication skills, acceptance of cultural diversity, development of interpersonal relationships, and community relations, respectively. 2) Guidelines for developing culturally diverse Multicultural Schools Administration of School Administrators in the Digital Age within the Wiang Malika Educational Quality Development Center Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, revealed that the aspect of acceptance of cultural diversity was particularly strong. The administrators serve as exemplary figures in the use of technology, fostering professional learning communities (PLCs) through peer coaching. This involves mentoring those with advanced technological skills to those with basic technological abilities, bridging the technological gap and inspiring confidence and guidance in technology use. In terms of

communication, the administrators demonstrate strong two-way communication skills, fostering constructive interaction, and focusing on inspirational communication, a positive outlook on change, and constructive feedback from all stakeholders. Regarding internal relationships, clear ethical guidelines and agreements for technology use have been established, serving as a model for promoting responsible and ethical technology use, and fostering a culture of collaborative learning. Finally, in community engagement, the administrators promote teacher and staff participation in community involvement, including collaborative planning, implementation, decision-making, and responsibility. They empower parents and community members to participate in educational management, establishing the school as a technology learning center, providing academic services, and contributing to a sustainable digital learning and community development initiative.

Keywords: Educational administration, Multicultural diversity, Digital age

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมไว้อย่างชัดเจน โดยมาตรา 7 ระบุว่า กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมการเคารพสิทธิ เสรีภาพ กฎหมาย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งพาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน มาตรา 10 กำหนดให้บุคคลทุกคนมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งให้การศึกษาสำหรับผู้มีความบกพร่อง ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษในรูปแบบที่เหมาะสม โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ทั้งนี้ บริบทของผู้เรียนไทยมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่างกันในกลุ่มผู้เรียน เด็กที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรม ภาษา และพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกันมักเผชิญกับการเปรียบเทียบและการไม่ได้การยอมรับจากสังคม ส่งผลให้เกิดความรู้สึกด้อยค่า วิตกกังวล และความเครียด ซึ่งอาจพัฒนาไปสู่ปัญหาเชิงลบและส่งผลกระทบต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจ การยอมรับในความแตกต่าง และการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนที่มาจากวัฒนธรรมที่หลากหลาย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดปัญหาทางสังคมและสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับชาติพันธุ์ ความเชื่อ สังคม ประเพณีวัฒนธรรม และศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงบริบทต่างๆ ของโรงเรียนคนในชุมชน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการศึกษาที่เคารพความแตกต่าง ส่งเสริมด้านวัฒนธรรม เชื่อมโยงสถานศึกษา ชุมชน พัฒนาการศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรม เรียนรู้ความแตกต่าง สร้างองค์ความรู้ นโยบาย สะท้อนความเป็นพหุวัฒนธรรม ส่งเสริม

ความเข้าใจ เคารพยอมรับความแตกต่าง อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และแสดงถึงความมีน้ำใจต่อกัน ในการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรมเป็นการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะประสบความสำเร็จในการศึกษาตามศักยภาพของตนเอง มีการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร องค์ประกอบในการบริหารสถานศึกษาโดยมีการกำหนดค่านิยม กฎเกณฑ์ของสถานศึกษา หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน โครงสร้างขององค์กรตลอดจนการบริหารองค์กรที่สื่อถึงความเป็นพหุวัฒนธรรม

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) เป็นเรื่องที่นำมาซึ่งวิกฤตและโอกาสให้กับองค์กร การเปลี่ยนแปลงและพยายามปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) ทำให้เห็นความสามารถและศักยภาพของคนรุ่นใหม่ในการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยในการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น แต่บรรยากาศที่เปิดกว้างในองค์กรก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน ผู้นำต้องมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพโดยไม่ปิดกั้น เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร และถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) ต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานตามภารกิจที่ได้รับผิดชอบ จากการประเมินผลการดำเนินงานได้น้อมนำแนวพระราชดำริสืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 และพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (National Strategy) นำมาวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สู่การกำหนดในทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อีกทั้งได้นำจุดเน้นเชิงนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดนโยบาย จุดเน้น แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานตามที่ได้ปรากฏในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567) เอกสารลำดับที่ 4/2567 กลุ่มนโยบายและแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ฉบับนี้ มีแนวทางการจัดการศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ “สร้างโอกาส และความเสมอภาค พัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อวิถีชีวิตที่มีความสุข” และมีพันธกิจ (Mission) คือ สร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างครอบคลุม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึง โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้จัดการศึกษาอย่างปลอดภัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

ดังนั้นผู้บริหารในสังกัดจึงต้องใช้การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรมและการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในยุคดิจิทัลตามพันธกิจ ข้อที่ 2

ยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ข้อ 4 พัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างครอบคลุม และข้อ 6 พัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2568) การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของผู้คนในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันทางพหุวัฒนธรรมจะช่วยขจัดปัญหาต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมความต้องการและวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ซึ่งประกอบด้วยชาติพันธุ์ ศาสนา และภาษา เพื่อปฏิบัติตนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์กร ส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 รูปแบบการวิจัยผสานวิธี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และครูผู้สอน จำนวน 104 คน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2568)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิโดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี ศึกษานิเทศก์ประจำอำเภอแม่อาย จำนวน 1 ท่าน และครูผู้สอน จำนวน 2 ท่าน ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีเนื้อหาและรูปแบบดังนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร 3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร 4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท โดยมีเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยข้อคำถามที่สร้างแบบสัมภาษณ์ นำมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม (Questionnaire)

การสร้างแบบสอบถามดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

2.ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งกำหนดให้มีค่ามากกว่า 0.50 (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2561 อ้างถึงใน ขันแก้ว พรมคำ, 2564: 80–81) ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.975 และได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

3.นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน

4.วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990: 202–204 อ้างถึงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565: 54) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

5.นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไ

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การสร้างแบบสัมภาษณ์ดำเนินการ ดังนี้

1.ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง

2.นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3.นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา และความเป็นไปได้ของข้อคำถาม

4.จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ศึกษานิเทศก์ประจำอำเภอแม่อาย 1 คน และครูผู้สอน 2 คน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

5.ประสานงานเพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม มีขั้นตอนดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ถึงผู้บริหารศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ผู้วิจัยติดตามและรวบรวมแบบสอบถามคืน พร้อมตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามที่กำหนด

5. ผู้วิจัยตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลจัดลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการกำหนดข้อคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตจดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1 ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.21	0.57	**มาก**
2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร	4.27	0.53	**มาก**
3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.21	0.57	**มาก**
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.18	0.56	**มาก**
โดยรวม	**4.22**	**0.53**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก (μ = 4.27) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร อยู่ในระดับมาก (μ = 4.21) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.18)

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี มีการฝึกอบรมพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครูและบุคลากรยอมรับความแตกต่างด้านทักษะเทคโนโลยี และทุกคนมีโอกาสพัฒนาอย่างทัดเทียมกันได้ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ด้านเทคโนโลยี โดยใช้กระบวนการ (Peer Coaching) การที่เพื่อนร่วมงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสูงเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนร่วมงานที่มีระดับเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน ลดช่องว่างของความแตกต่างด้านเทคโนโลยี และสร้างแรงบันดาลใจ ,ความมั่นใจ และเป็นที่ปรึกษาในการใช้เทคโนโลยี

ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรพัฒนาทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล เป็นนักบริหารที่สามารถจัดการข้อมูล จัดระบบการใช้นวัตกรรมให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ศึกษาแนวทางผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล นำไปประยุกต์ใช้จริง สร้างนวัตกรรมต่างๆ ขึ้นด้วยตนเอง เรียนรู้การใช้เครื่องมือ แพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์จากทุกภาคส่วน มีการบริหารจัดการเชิงรุก เน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสาร 2 ทางอย่างสร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันไม่ใช่การสั่งการ และมีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ และคิดเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรกำหนด กรอบกติกา ข้อตกลงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นต้นแบบการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความรู้หลักการใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนแบบ

ร่วมมือ มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ช่วยให้ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรแข็งแกร่งขึ้นในการใช้เทคโนโลยี และเคารพสิทธิของผู้อื่น

ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรกับชุมชน พัฒนาเครือข่ายให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้บริการงานวิชาการแก่ชุมชนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และนวัตกรรมของโรงเรียน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่หลากหลายและไร้รอยต่อ ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือ ถ่ายทอดกิจกรรม เชิญชุมชนเข้ามาเรียนรู้ หรือใช้โรงเรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้แฟลตฟอร์มต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ขับเคลื่อนการเรียนรู้และความก้าวหน้าทางดิจิทัลร่วมกันอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกาเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน อีกทั้งในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ การประสานงาน และการสื่อสารภายในองค์กรและกับชุมชน ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดด้านภาษาและระยะทาง ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารในสังคมพหุวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นนกร มังคละศิริ (2560) และ อัสรอฟ อาแว (2567) ที่พบว่า การมีความสามารถในการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้

ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมการฝึกอบรมพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความแตกต่าง เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะร่วมกันอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษามีทั้งความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ภาษา และระดับทักษะด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้กระบวนการ Peer Coaching จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดช่องว่างของความแตกต่าง และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของ

บุคลากรอย่างทั่วถึง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนากร แสนคำมา (2567) และ นนกร มังคละศิริ (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมที่เคารพความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม

ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารในยุคดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสื่อสารเป็นกลไกสำคัญในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน รอบคอบ และสร้างสรรค์ รวมทั้งสามารถใช้ภาษาและสื่อดิจิทัลในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กรและกับชุมชน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนากร แสนคำมา (2567) และ กัญญาลักษณ์ ชีพอุบัติ และ ชัชจริยา ใบลี (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการพูด การฟัง และการใช้ภาษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีศิลปะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือภายในองค์กร

ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานในองค์กรที่มีความหลากหลายจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัสรอฟ อาแว (2567) และ กัญญาลักษณ์ ชีพอุบัติ และ ชัชจริยา ใบลี (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี และยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคลากร

ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชนจะช่วยให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของชุมชนเกิดขึ้นได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัสรอฟ อาแว (2567) และ ปาริชาติ บริเพ็ชร (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมที่สะท้อนอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

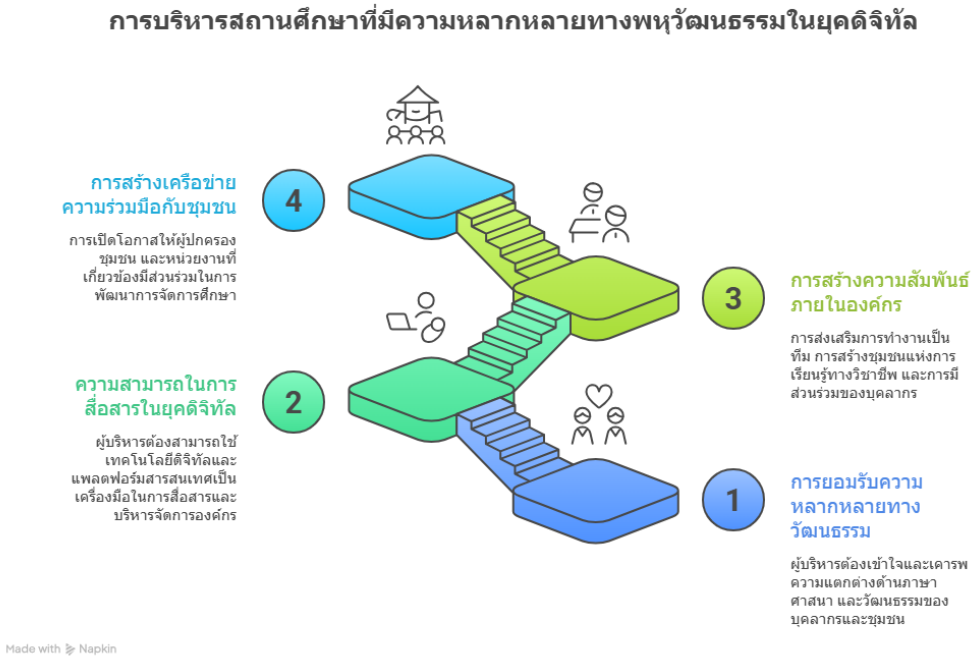
จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในยุคดิจิทัลได้ว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในบริบทพหุวัฒนธรรมควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1.การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Acceptance) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ และเคารพความแตกต่างด้านภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมของบุคลากร และชุมชน

2.ความสามารถในการสื่อสารในยุคดิจิทัล (Digital Communication Competency) ผู้บริหารต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและบริหารจัดการองค์กร

3.การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Collaborative Organizational Culture) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร

4.การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (Community Partnership) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาองค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในบริบทพหุวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1 การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) สถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ควรนำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย มาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 3) สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ควรส่งเสริม พัฒนาครู และบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2.ควรศึกษา ภาวะผู้นำการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กัญญาลักษณ์ ชีพอุบัติ และ ชัชจริยา ใบลี. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารปัญญาปณิธาน, 8*(1), 71–84.

ธนากร แสนคำมา. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน *(การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

นนกร มังคละศิริ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปาริชาติ บริเพ็ชร. (2563). การจัดการศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่. ใน *(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2568). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567).* เข้าถึงได้จาก https://www.cmarea3.go.th

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2568). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2566.* เข้าถึงได้จาก https://www.cmarea3.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อัสรอฟ อาแว. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส.* ใน *(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา*

PROMOTION TO LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PHANG NGA PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT

ชาญชัย จันทร์ทอง
Chanchai Chanthong
สังวาร วังแจ่ม
Sangwan Wangjam
จันทรฉาย ยมสูงเนิน
Junchai Yomsungnoen
สุรศักดิ์ สุทธสิริ
Surasak Suttasiri
คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences and Liberal Arts North-Chiang Mai University, Thailand
E-mail: chanchai56@outlook.com
โทรศัพท์ 081961426

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา 2) แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา รูปแบบการวิจัยผสานวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา จำนวน 115 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย *(μ)* ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (**σ**) การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่เชิงยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน โดยเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ 2) ส่งเสริมคลังความรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต สามารถรวบรวม แลกเปลี่ยนและต่อยอดองค์ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ 3) ขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 4) ส่งเสริมการจัดทำระบบติดตามและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสะท้อนความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยใช้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นกลไกสำคัญ 6) นำผลการประเมินมาใช้

* Received 17 February 2026; Revised 17 March 2026; Accepted 25 March 2026

เป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 7) สนับสนุนให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย
คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้, การส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

This research article aims to study 1) Promotion to Learning Organization of School Administrators Under the Phang Nga Provincial Office of Learning Encouragement, and 2) guidelines for developing the Promotion to Learning Organization of School Administrators Under the Phang Nga Provincial Office of Learning Encouragement. The research employs a mixed-methods approach. The research population consists of 115 personnel from the Phang Nga Provincial Office of Learning Promotion and 5 experts selected through purposive sampling. The instruments include a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98 and interview guides. Data were analyzed using mean (μ), standard deviation (**σ**), content analysis, and presented descriptively.

The research findings indicate that 1) the overall promotion of learning organization among school administrators is at a high level, with each aspect showing a high level of effectiveness. 2) Guidelines for developing the promotion of learning organization include: 1) School administrators should take a strategic role in setting direction and driving the process. The learning organization aims to: 1) systematically link policy to practice; 2) promote school knowledge bases as vibrant learning resources capable of systematically collecting, exchanging, and expanding knowledge; 3) drive collaborative learning through continuous and systematic PLC (Professional Learning Community) processes; 4) promote the development of flexible, modern, and continuously reflecting progress monitoring and evaluation systems; 5) encourage the use of technology and innovation for sustainable change, using the participation of all sectors as a key mechanism; 6) utilize evaluation results as feedback for continuous improvement and development of operations; and 7) encourage teachers to think critically, experiment, and conduct classroom research, while fostering collaboration with the community and partner networks
Keywords: Learning Organization, Promoting Learning Organizations, Office of Learning Promotion

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาประเทศ ดังปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งกำหนดหลักการสำคัญ ได้แก่ การจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ความเท่าเทียมและทั่วถึง การยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ตลอดจนสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังได้เน้นย้ำถึงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้ควบคู่กับการพัฒนาระบบราชการ โดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาความรู้ภายในองค์กรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถรับรู้ วิเคราะห์ และประมวลความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กนกเนตร คำไพ, 2566) ทั้งนี้ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้นำในการกำหนดทิศทาง การพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาจประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพ เช่น วงจร PDCA เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร (ณัฏฐ์ณพัชร์ อ่อนตาม, 2562) สถานศึกษาในฐานะองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องปรับตัวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (จิราพรรณ เสียงเพราะ, 2561) ทั้งนี้ การพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา (ณัฏฐ์ โอ้จินดา, 2563) จากบริบทดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าสถานศึกษาบางแห่งยังขาดแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งยังมีข้อจำกัดในการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. **2566** โดยมุ่งเน้นการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ใน **3** ลักษณะ ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวให้ความสำคัญกับความหลากหลายของผู้เรียน และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม (ราชกิจจานุเบกษา, **2566: 62)** อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (**SWOT Analysis)** ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา พบประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากร การดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัด การกระจายภาระงานไม่เหมาะสม การขาดระบบสารสนเทศในภาพรวม การบูรณาการเทคโนโลยีที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการขาดระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่ชัดเจน ตลอดจนบุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานและการถ่ายทอดองค์ความรู้ (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา, 2568)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา รูปแบบการวิจัยผสานวิธี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 3 คน ครู รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 4 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. จำนวน 5 คน พนักงานราชการทั่วไป จำนวน 28 คน ครูศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 54 คน ครูผู้สอนคนพิการ จำนวน 2 คน และพนักงานอัตราจ้าง(งบสนับสนุน ส่งเสริม การเรียนรู้) จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 115 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน ครู รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง 3 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน นักวิชาการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 1 คน และบรรณารักษ์วิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีเนื้อหาและรูปแบบดังนี้

แบบสอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านการดำเนินการการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากแบบสอบถามแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้

1.2 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา จากนั้นนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมของประเด็น พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าดัชนีตั้งแต่ 0.60–1.00 (จิราพรรณ เสียงเพราะ, 2561) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ 0.97

1.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภออ่าวลึก และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองภูเก็ต จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) (Cronbach, 1987 : 161 อ้างถึงใน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะก่อนจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

1.6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรในการวิจัย

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดด้านละ 1 ข้อ จากแบบสอบถามมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา จำนวน 4 ข้อ

2.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและข้อคำถาม

2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.6 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม มีขั้นตอนดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Google form ให้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนด

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการกำหนดข้อคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตจดบันทึก บันทึกเสียงและบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา โดยรวมและรายด้าน (N = 115)

การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ		
	(μ)	(σ)	แปลผล
ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.39	0.50	มาก
ด้านการดำเนินการการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.44	0.46	มาก
ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.36	0.56	มาก
ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.39	0.51	มาก
โดยรวม	**4.40**	**0.46**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินการการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ

1. ผู้บริหารควรทำหน้าที่เชิงยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

2. พัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง

3. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบข้อมูลและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจ

4. ส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในและระหว่างสถานศึกษา เพื่อการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อการวางแผนในการขยายการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ในระยะยาว

ด้านการดำเนินการการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาคลังความรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต สามารถรวบรวม แลกเปลี่ยน และต่อยอดองค์ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ

2.)นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาระบบการจัดเก็บและสืบค้นองค์ความรู้ให้มีมาตรฐาน สะดวก และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อสนับสนุนการใช้งานของครูและบุคลากร

3. ขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4. ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำแบบเปิดกว้างและมีส่วนร่วม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

5. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครู บุคลากร ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการสร้างและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและหล่อหลอมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำระบบติดตามและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสะท้อนความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. พัฒนาระบบการประเมินผลให้มีมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและต้นสังกัด

3. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และบริหารจัดการข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงพัฒนา

4. ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน

5. นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงกับชุมชน ภาคีเครือข่าย และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยใช้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นกลไกสำคัญ

2. การพัฒนาควรอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษาเป็นฐานในการตัดสินใจ

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

4. ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

5. สนับสนุนให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่อขยายผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยที่พบ ดังนี้

1. การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการมีระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ **Senge** (1990) ที่อธิบายว่าองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกมีการคิดอย่างเป็นระบบ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (**reflection**) และสามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ลักษณะของสถานศึกษาในจังหวัดพังงายังสะท้อนความเป็น “ระบบเปิด” (**Open System**) ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี นโยบายการศึกษา หรือความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชิตชัย ชุมวรฐายี (2566) ที่พบว่าอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวีรภัทร รักชนบท (2561) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราพรรณ เสียงเพราะ (2561) พบวาโดยรวมและรายดานอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา สามารถอภิปรายผลได้

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เชิงยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบข้อมูลและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจ ส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในและระหว่างสถานศึกษา เพื่อการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อการวางแผนในการขยายการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ในระยะยาว ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ซึ่งพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในการวางแผนอยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางสำคัญ ได้แก่ 1) การร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ของสถานศึกษา 2) การนำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากร ให้สอดคล้องกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และ 3) การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอินทิรา อำมโภช (2565) พบว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์การที่มีการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ปรับตัวเป็นองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล กลุ่มงาน แม้กระทั่งระดับโรงเรียน ซึ่งการเรียนรู้นั้นมีวิธีการที่หลากหลาย มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้

ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบ โดยตระหนักถึงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นหลักผ่านการกำหนดแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

ด้านการดำเนินการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาคลังความรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต สามารถรวบรวม แลกเปลี่ยน และต่อยอดองค์ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาระบบการจัดเก็บและสืบค้นองค์ความรู้ให้มีมาตรฐาน สะดวก และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อสนับสนุนการใช้งานของครูและบุคลากร เกิดการขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และมีภาวะผู้นำแบบเปิดกว้างและมีส่วนร่วม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครู บุคลากร ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการสร้างและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและหล่อหลอมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนภัส สาฆ้อง (2566) พบว่าในการดำเนินการของโรงเรียนสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรและสนับสนุนให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้โดยการรวบรวมความรู้ภายนอกนองค์กรมาสรุปเป็นความรู้ใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรภัทร รักชนบท (2561) พบว่าการดำเนินการตามแบบแผนความคิดบุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อผู้ร่วมงาน ให้ข้อมูลและเหตุผลประกอบอย่างชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) พบว่าด้านการดำเนินการ บุคลากรในสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น การอ่านข่าว เอกสารที่ให้ความรู้ดูหรือรับฟังข่าวสารจากทางสื่อต่างๆ อาทิ โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ เพื่อแสวงหาความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเข้าร่วมการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เพื่อเท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน หรือ เครือข่ายบุคลากรในสายงานเดียวกัน หรือ รับฟังทักษะกระบวนการความรู้จากบุคคลอื่น

ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำระบบติดตามและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสะท้อนความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาระบบการประเมินผลให้มีมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและต้นสังกัด นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และบริหารจัดการข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงพัฒนา มีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันและนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงกับชุมชน ภาคีเครือข่าย และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรยา สัจจะเขตต์ (2564) พบว่าด้านการตรวจสอบ โดยมีแนวทาง คือสถานศึกษาจัดประชุมโดยให้หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เข้าร่วมและนำเสนอสรุปผล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิติ เรืองฤทธิ์ (2560) พบว่าด้านการมีแบบแผนความคิดในการนำมาปรับปรุงและพัฒนา สถานศึกษามีการเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยการศึกษาปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ของสถานศึกษา

ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยใช้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นกลไกสำคัญ อาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษาเป็นฐานในการตัดสินใจ

ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ มีการใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สนับสนุนให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่อขยายผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) พบว่าด้านการคิดอย่างเป็นระบบในการปรับปรุงและพัฒนา ควรมีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อฝึกการวิเคราะห์และจัดระดับความสำคัญของข้อมูล รวมทั้งมีการเข้าใจปัญหาและมีแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการปฏิบัติงานและสามารถแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอน มีการทบทวนการปฏิบัติงานโดยใช้เหตุและผล มีการตรวจสอบอย่างละเอียด และมีการวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่างๆที่จะเกิดขึ้นในภายหลัง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนครินศร์ จับจิตต์ (2562) พบว่าด้านการเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรในการนำมาปรับปรุงและพัฒนา สถานศึกษา มีการสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกับผู้ปกครอง เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา พบว่า ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เชิงยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ด้านการดำเนินการการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาคลังความรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต สามารถรวบรวม แลกเปลี่ยน และต่อยอดองค์ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำระบบติดตามและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสะท้อนความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยใช้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นกลไกสำคัญ



ภาพที่ 1 การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ไปพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่จะส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาควรกำหนดกรอบทิศทาง การพัฒนาผู้นำ การจัดระบบข้อมูล การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ไปจนถึงการเปิดพื้นที่ให้เกิดความร่วมมือในวงกว้าง การสร้าง PLC ภายในและระหว่างสถานศึกษา

2. ด้านการดำเนินการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาควรใช้กระบวนการ PLC เป็นเครื่องมือสะท้อนผลจริง ส่งเสริมการสร้างระบบติดตามประเมินผลที่มีชีวิต

3. ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และบริหารจัดการข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงพัฒนา

4. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่อขยายผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Professional Learning Community สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

2. ควรวิจัยเรื่อง การพัฒนานวัตกรรมผ่าน PLC ขยายพลังนวัตกรรม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ป้องกันปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บรรณานุกรม

กนกเนตร คำไพ. (2566). การจัดการความรู้กับการพัฒนาองค์การภาครัฐ. *วารสารการบริหารการศึกษา, 17*(2), 105-112.

จิราพรรณ เสียงเพราะ. (2561). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ใน *(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชิตชัย ชุมวรฐายี. (2566). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. ใน *(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ฐิติ เรืองฤทธิ์. (2560). การพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารการบริหารการศึกษา, 23*(1), 45–56.

ณัฏฐ์ โอ้จินดา. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ณัฏฐ์ณพัชร์ อ่อนตาม. (2562). การประยุกต์ใช้วงจร PDCA ในการบริหารองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ, 10*(1), 39–42.

นครินศร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นภัส สาฆ้อง. (2566). การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. ใน *(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นุษรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).* วิทยาลัยครูสุริยเทพ.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). การพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งหนึ่ง.

ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. *เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก*, หน้า 1-23. เข้าถึงได้จาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2542/A/074/1.PDF

วีรภัทร รักชนบท. (2561). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ใน *(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. เข้าถึงได้จาก https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา. (2568). *แผนส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพังงา พ.ศ. 2568–2570.* เข้าถึงได้จาก https://drive.google.com/file/d/149tu7N3oMhjkMEKK1L w8WnV6kFDztRGY/view

อินทิรา อำมโภช. (2565). การพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์, 16*(2), 88–99.

Office of the Education Council. (2017). *National education plan B.E. 2560–2579 (2017–2036).* Office of the Education Council.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.* McGraw-Hill.

มาตรการทางปกครองเกี่ยวกับการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถ คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*

THE ADMINISTRATIVE MEASURES ON DRIVING BEHAVIOR POINT DEDUCTION SYSTEM OF PRIDI BANOMYONG FACULTY OF LAW, DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY

ฐากูร แก้วใส
Thakoon Kaewsai
คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ประเทศไทย
Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University, Thailand
E-mail: thakoon.aof@gmail.com
โทรศัพท์ 085-2489501

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายจากการบังคับใช้มาตรการชะลอการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีตามคำสั่งหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 14/2560 และมาตรการบันทึกคะแนนความประพฤติของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตขับรถที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร จากผลการศึกษาพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถและการชะลอการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปี ที่ยังไม่สอดคล้องกับหลักความได้สัดส่วนหรือหลักพอสมควรแก่เหตุ และเจตนารมณ์ของกฎหมาย ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย ประชาชนไม่ให้การยอมรับและก่อให้เกิดข้อพิพาทกับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าควรมีมาตรการบังคับใช้ที่เหมาะสม โดยเห็นควรเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับระบบการบันทึกคะแนนความประพฤติในการขับรถของผู้ได้รับใบอนุญาตขับขี่ ซึ่งออกโดยอาศัยฐานอำนาจที่บัญญัติไว้ในมาตรา 142/1 วรรคสอง และมาตรา 142/4 แห่งพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 ซึ่งได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจราจรทางบก (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2562 โดยยกเลิกหลักเกณฑ์วิธีการบันทึกคะแนนความประพฤติในการขับรถในกรณีตัดคะแนนในข้อหาความผิดกรณีได้รับใบสั่งและไม่ชำระค่าปรับโดยไม่มีเหตุอันสมควรและกรณีที่ไม่ทราบตัวผู้ขับขี่ที่กำหนดให้ตัดคะแนนตามชื่อที่ปรากฏในหลักฐานทางทะเบียนเป็นผู้ครอบครองรถตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ หรือเป็นผู้ประกอบการขนส่งตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และยกเลิกมาตรา 141/1 แห่งพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 14/2560 เรื่อง มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบก ลงวันที่ 21 มีนาคม 2560 ผู้วิจัยเห็นว่าการแก้ไขระเบียบดังกล่าว จะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับรถให้มีความปลอดภัย เคารพกฎหมายจราจร และเป็นที่ยอมรับของประชาชน และไม่ก่อให้เกิดข้อพิพาทกับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายต่อไป

* Received 16 October 2025; Revised 22 February 2026; Accepted 2 March 2026

คำสำคัญ: เครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปี, การตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถ, การชะลอการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปี

Abstract

This thesis aims to study the legal issues arising from the enforcement of the measure to delay the issuance of annual tax payment label under the Order of the Head of the National Council for Peace and Order No. 14/2560, as well as the measure to record the behavior points of licensed drivers who violate or fail to comply with traffic laws. The study found that there are problems concerning the deduction of driving behavior points and the delay in issuing annual tax payment stickers, which are not yet consistent with the principles of public law and the intent of the legislation. These issues affect the effectiveness of law enforcement, lead to a lack of public acceptance, and result in disputes between citizens and law enforcement officers.

The researcher therefore proposes an amendment to the regulations concerning the criteria, procedures, and conditions of the driving behavior point recording system for licensed drivers, which were issued under the authority provided in Section 142/1, paragraph two, and Section 142/4 of the Land Traffic Act B.E. 2522 (1979), as amended by the Land Traffic Act (No. 12) B.E. 2562 (2019), abolishes the criteria and methods for recording driving behavior points in cases of point deductions for offenses resulting in a citation and failing to pay the fine without reasonable cause, as well as in cases where the driver cannot be identified and points are instead deducted based on the name appearing in the vehicle registration records as the legal owner under the vehicle law, or as the transport operator under the land transport law. In addition, Section 141/1 of the Land Traffic Act B.E. 2522 (1979), as amended by the Order of the Head of the National Council for Peace and Order No. 14/2560 on measures to enhance the efficiency of law enforcement under the Land Traffic Act, dated March 21, 2017, should also be repealed. In order to confirm that the enforcement of such legal measures is consistent with the principles of public law and the intent of the legislation, is effective, capable of promoting safer driving behavior, encourages respect for traffic laws, gains public acceptance, and prevents future disputes between citizens and law enforcement officers.

Keywords: Annual Tax Payment Label, Deduction of Driving Behavior Points, Delay the Issuance of Annual Tax Payment Label

บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ขับขี่หรือเจ้าของรถที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจราจรเป็นจำนวนมาก โดยมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงและเพิกเฉยต่อการบังคับใช้กฎหมาย และซ้ำยังปรากฏว่ามีการกระทำความผิดดังกล่าวซ้ำอีกในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งความสงบเรียบร้อยของประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนทั่วไป ซึ่งอุบัติเหตุทางถนนก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ประเทศไทยเป็น

อย่างมาก สำหรับสถานการณ์ความปลอดภัยทางถนนในประเทศไทยยังคงเผชิญกับวิกฤตการณ์ที่รุนแรง แม้รายงานจากองค์การอนามัยโลก (WHO) ในปี ค.ศ. 2023 ซึ่งใช้ข้อมูลปี ค.ศ. 2021 จะระบุว่าคนไทยเสียชีวิต 18,218 ราย หรือคำนวณเป็น 25 รายต่อแสนประชากรจากอุบัติเหตุทางถนน โดยอัตราการเสียชีวิตของไทยอยู่ในอันดับที่ 18 ของโลก (พงศ์ศุลี จีระวัฒนรักษ์, 2567) แต่ตัวเลขผู้เสียชีวิตสะสมในปี พ.ศ. 2567 ข้อมูลล่าสุด ณ วันที่ 27 ตุลาคม 2567 มีตัวเลขผู้เสียชีวิตสะสมสูงถึง 11,251 ราย และมีตัวเลขการบาดเจ็บสะสม 690,040 ราย (ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุ ThaiRSC เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนน, 2567) สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ โดยเฉพาะการไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร ยังคงเป็นสาเหตุที่สำคัญที่คร่าชีวิตประชากรผู้ใช้รถใช้ถนนอย่างต่อเนื่อง สภาพปัญหาที่สำคัญคือสภาวะการไม่เกรงกลัวกฎหมาย ซึ่งเห็นได้ชัดจากสถิติที่ผู้ขับขี่เพิกเฉยต่อการปฏิบัติตามใบสั่งจราจร โดยมีอัตราการไม่ชำระค่าปรับสูงกว่าร้อยละ 70 ต่อปี ตัวเลขนี้สะท้อนว่ามาตรการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 ที่มีอยู่เดิมนั้น ขาดประสิทธิภาพในการติดตามตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกระทำผิดซ้ำอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้ขับขี่ย่อมเล็งเห็นว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจรไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านลบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของตนแต่อย่างใด และเพื่ออุดช่องว่างดังกล่าว รัฐจึงได้พยายามนำ “มาตรการทางปกครอง” มาใช้บังคับกับผู้ขับขี่ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร เพื่อเป็นเครื่องมือเสริมในการบังคับใช้กฎหมายและปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ขับขี่ให้ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร โดยมีการนำมาตรการชะลอการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีและระบบการตัดคะแนนความประพฤติและมาบังคับใช้ ดังนี้

1. คำสั่งหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 14/2560 เรื่อง มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบก ลงวันที่ 21 มีนาคม 2560 (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 14/2560, (2560)) ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 โดยให้ยกเลิกความในมาตรา 141 ทวิ และให้ใช้ความในมาตรา 141/1 แทน เพื่อกำหนดมาตรการชะลอการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีสำหรับเจ้าของรถที่ค้างชำระค่าปรับตามใบสั่งจราจร กรณีเจ้าของรถไม่ชำระค่าปรับที่ค้างชำระในขั้นตอนการเสียภาษีประจำปีสำหรับรถ โดยเจ้าของรถที่ชำระภาษีแต่เพียงอย่างเดียวจะไม่ได้รับเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปี แต่จะได้รับเพียงหลักฐานชั่วคราวซึ่งใช้แทนเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีได้ 30 วัน นับแต่วันที่นายทะเบียนของกรมการขนส่งทางบกออกให้ และต่อมาหากเจ้าของรถหรือตัวแทนเจ้าของรถได้ไปชำระค่าปรับที่ค้างชำระครบถ้วนภายในกำหนดระยะเวลา 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายทะเบียน ให้เจ้าของรถหรือตัวแทนเจ้าของรถนำหลักฐานการชำระค่าปรับดังกล่าวมาแสดงต่อนายทะเบียนเพื่อรับเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีต่อไป และให้คดีเป็นอันเลิกกัน และกรณีเจ้าของรถไม่ชำระค่าปรับที่ค้างชำระหรือชำระไม่ครบถ้วนภายในกำหนดระยะเวลา 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายทะเบียน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตำรวจแจ้งนายทะเบียนให้งดการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปี และแจ้งให้พนักงานสอบสวนดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ การใช้รถโดยไม่แสดงเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีอาจเป็นการกระทำความผิดตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 2,000 บาท ตามมาตรา 60

2. การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 โดยออกเป็นพระราชบัญญัติจราจรทางบก (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2562 (พระราชบัญญัติจราจรทางบก (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2562, 2562) เพื่อกำหนดมาตรการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถมาใช้กับผู้ขับขี่ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร ซึ่งจะนำไปสู่การถูกสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตขับรถของผู้ขับขี่ผู้นั้นต่อไปอันถือเป็นการใช้มาตรการทางปกครองที่จะนำมาใช้บังคับกับผู้ขับขี่ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจรซ้ำ และต่อมาสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกรมการขนส่งทางบกได้

ร่วมกันดำเนินการอนุบัญญัติเกี่ยวกับมาตรการบันทึกคะแนนความประพฤติในการขับรถตามมาตรา 142/1 และมาตรา 142/4 คือ ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับระบบการบันทึกคะแนนความประพฤติในการขับรถของผู้ได้รับใบอนุญาตขับขี่ พ.ศ. 2565 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับระบบการบันทึกคะแนนความประพฤติในการขับรถของผู้ได้รับใบอนุญาตขับขี่, (2565)) ซึ่งมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการตัดคะแนน ดังนี้

(1) กำหนดให้ผู้ได้รับใบอนุญาตขับรถทุกคนมี 12 คะแนน (ไม่ว่าจะมีใบอนุญาตขับรถกี่ชนิดก็ตามทั้งใบอนุญาตขับรถที่ออกตามพระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522 และใบอนุญาตเป็นขับรถที่ออกตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522) หากกระทำความผิดตามข้อหาที่กำหนดให้ตัดคะแนน ก็จะดำเนินการตัดคะแนนใบอนุญาตขับรถทุกประเภท โดยระยะแรกยังไม่มีการแยกการตัดคะแนนตามประเภทของใบอนุญาตขับรถ และลักษณะรถ และเมื่อถูกตัดคะแนนจนหมดคะแนนก็ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตขับรถทุกประเภทเป็นเวลา 90 วัน

(2) กำหนดกลุ่มข้อหาความผิดซึ่งมีระดับคะแนนที่จะต้องถูกตัดในแต่ละข้อหาตั้งแต่ 1 – 4 คะแนน ดังนี้

(2.1) ข้อหาความผิดที่จะต้องถูกตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถโดยทันที กล่าวคือ เมื่อกระทำความผิดตามข้อหาความผิดในกลุ่มนี้แล้ว (ตัวอย่างข้อหาความผิด เช่น ฝ่าไฟแดง ใช้ความเร็วเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ขับรถไม่หยุดให้คนเดินข้ามทาง ณ ทางข้าม เป็นต้น) ก็จะต้องถูกตัดคะแนนทันทีเมื่อชำระค่าปรับหรือเมื่อพ้นกำหนดเวลาตามหนังสือแจ้งการไม่ปฏิบัติตามใบสั่งเว้นแต่มีการโต้แย้งหรือปฏิเสธข้อหาตามใบสั่ง ซึ่งจะต้องถูกตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถ

(2.2) ข้อหาความผิดที่นอกเหนือจาก (2.1) โดยเมื่อกระทำความผิดแล้ว ยังไม่ต้องถูกตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถทันที แต่จะต้องถูกต้องตัดคะแนนก็ต่อเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 30 วันนับจากวันที่นายทะเบียนของกรมการขนส่งทางบกแจ้งจำนวนค่าปรับที่ค้างชำระให้ทราบตามมาตรา 141/1 (2) (ก) ตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 14/2560 เรื่อง มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบก ลงวันที่ 21 มีนาคม 2560 ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และผู้ขับรถไม่ชำระค่าปรับที่ค้างชำระให้ครบถ้วนภายในระยะเวลาดังกล่าว และถ้าหากผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับตามใบสั่งจราจรที่ค้างชำระให้ครบถ้วนถูกต้องภายในระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้กระทำความผิดก็ไม่ต้องถูกตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถแต่อย่างใด

(3) การคืนคะแนนที่ถูกตัด มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

(3.1) กรณีใช้สิทธิอบรมความรู้เกี่ยวกับการขับรถและวินัยจราจร หรือ

(3.2) กรณีไม่ใช้สิทธิอบรมความรู้เกี่ยวกับการขับรถและวินัยจราจร

(3.2.1) เมื่อพ้นกำหนด 1 ปี นับแต่วันที่ถูกตัดคะแนนในแต่ละข้อหา

(3.2.2) กรณีถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต จะได้รับคืน 8 คะแนน เมื่อพ้นกำหนดวันที่ถูกสั่งพักใช้ หากไม่ได้กระทำความผิดอีกภายในระยะเวลา 1 ปี จะได้รับคืนอีก 4 คะแนน

(4) การอบรมเพื่อขอรับคืนคะแนนที่ถูกตัด มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

(4.1) ผู้มีสิทธิอบรมต้องมีคะแนนเหลือน้อยกว่า 6 คะแนน หรือถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตเป็นเวลา 90 วัน

(4.2) สามารถอบรมได้ปีละ 2 ครั้ง ตามปีปฏิทิน โดยการใช้สิทธิอบรมครั้งที่ 1 จะได้รับคืนคะแนนกลับมาไม่เกิน 12 คะแนน และการใช้สิทธิอบรมครั้งที่ 2 จะได้รับคืนคะแนนกลับมาเป็น 6 คะแนน

(5) เมื่อผู้ที่ได้รับใบอนุญาตขับรถถูกตัดคะแนนจนหมดคะแนนแล้ว ก็จะถูกเจ้าพนักงานจราจรสั่งพักใช้ใบอนุญาตขับรถเป็นระยะเวลา 90 วัน และภายในระยะเวลา 3 ปี นับแต่วันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตขับรถครั้งแรก

หากถูกตัดคะแนนจนหมดคะแนนแล้วถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตขับรถเกินกว่า 2 ครั้ง ก็จะต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตขับรถเป็นระยะเวลาเกินกว่า 90 วัน หรืออาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตขับรถได้

อย่างไรก็ตาม การนำมาตรการเหล่านี้มาใช้บังคับอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในเชิงหลักการและปัญหาในเชิงปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิของประชาชน และไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ขับขี่ให้เคารพกฎหมายจราจรได้ โดยสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาทางกฎหมายตามประเด็นได้ ดังนี้

ประการแรก คือ แม้ระบบการตัดคะแนนจะมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างระเบียบวินัยจราจร แต่เงื่อนไขในข้อหาบางประเภทกลับกำหนดว่า ผู้ขับขี่จะถูกตัดคะแนนก็ต่อเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาแจ้งเตือนและไม่ชำระค่าปรับ มาตรการทางปกครองนี้จะส่งผลกระทบเฉพาะต่อผู้ขับขี่ที่ไม่ชำระค่าปรับเท่านั้น ผู้ขับขี่สามา รถชำระค่าปรับเพื่อหลีกเลี่ยงการตัดคะแนนได้ กระบวนการนี้ส่งผลให้ความมุ่งหมายของกฎหมายที่ต้องการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ขับขี่ให้เคารพกฎหมายจราจรเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนนั้นอาจไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ประการที่สอง คือ ในกรณีที่ไม่สามารถระบุตัวผู้ขับขี่ที่กระทำความผิดได้ กฎหมายให้อำนาจเจ้าหน้าที่ในการตัดคะแนนความประพฤติของเจ้าของรถตามทะเบียนรถ การกำหนดความรับผิดในลักษณะดังกล่าวถือเป็นการบังคับใช้กฎหมายกับบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้ฝ่าฝืนกฎหมายโดยตรงต้องได้รับโทษจากการกระทำของผู้อื่น ซึ่งถือเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า มาตรการดังกล่าวมีความได้สัดส่วนหรือไม่

ประการสุดท้าย คือ มาตรการชะลอการออกเครื่องหมายเสียภาษีประจำปีส่งผลให้เจ้าของรถไม่สามารถนำรถที่ชำระภาษีแล้วไปใช้งานได้อย่างปกติเพียงเพราะไม่ชำระค่าปรับจราจรที่ค้างชำระ มาตรการนี้ย่อมก่อให้เกิดวงจรความรับผิดที่ไม่สิ้นสุด กล่าวคือ เมื่อประชาชนมีความจำเป็นต้องใช้รถที่ไม่มีเครื่ องหมายแสดงการเสียภาษี (ซึ่งเกิดจากการถูกชะลอไว้โดยรัฐ) ย่อมนำไปสู่การถูกตัดคะแนนความประพฤติเพิ่มเติมอีกชั้นหนึ่ง ทั้งที่ในความเป็นจริง รัฐมีกลไกตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 ที่สามารถใช้บังคับให้เกิดผลตามกฎหมายได้โดยไม่ต้องอาศัยวิธีการจำกัดสิทธิในทรัพย์สินที่เป็นการสร้างภาระเกินสมควรแก่เหตุได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีและมาตรการทางปกครองเกี่ยวกับการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบของต่างประเทศและของไทยสำหรับมาตรการทางปกครองเกี่ยวกับการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถ
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหามาตรการทางปกครองเกี่ยวกับการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหามาตรการทางปกครองเกี่ยวกับการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยและใช้วิธีการในลักษณะวิจัยเชิงเอกสาร (Document Research) โดยการค้นคว้าหาข้อมูลจากหนังสือวิชาการ ตำรากฎหมาย สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ วารสาร เอกสารต่างๆ ตัวบทกฎหมาย รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งหลายที่เป็นภาษาไทยและต่างประเทศ เพื่อนำข้อมูลมาศึกษาและดำเนินการวิเคราะห์หาข้อสรุปและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

ผลการวิจัย

จากศึกษาวิเคราะห์ปัญหามาตรการทางปกครองเกี่ยวกับการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถของประเทศไทยสำหรับผู้ขับรถที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบกเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ พบว่า

1. ประเทศไทย ตัดคะแนนตามข้อหาความผิดและตัดคะแนนเมื่อไม่ชำระค่าปรับ และอาจมีการตัดคะแนนของเจ้าของรถกรณีที่ไม่ทราบตัวผู้ขับขี่ที่กระทำความผิด และมีมาตรการชะลอการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีกรณีเจ้าของรถไม่ชำระค่าปรับที่ค้างชำระในขั้นตอนการเสียภาษีประจำปีสำหรับรถ

2. ประเทศฝรั่งเศส ตัดคะแนนตามข้อหาความผิด โดยไม่มีการตัดคะแนนเมื่อไม่ชำระค่าปรับหรือกรณีที่ไม่ทราบตัวผู้ขับขี่ที่กระทำความผิด (French Republic Service Public, 2025)

3. ประเทศจีน ตัดคะแนนตามข้อหาความผิด โดยไม่มีการตัดคะแนนเมื่อไม่ชำระค่าปรับหรือกรณีที่ไม่ทราบตัวผู้ขับขี่ที่กระทำความผิด (สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564)

4. ประเทศญี่ปุ่น ตัดคะแนนตามข้อหาความผิด โดยไม่มีการตัดคะแนนเมื่อไม่ชำระค่าปรับหรือกรณีที่ไม่ทราบตัวผู้ขับขี่ที่กระทำความผิด และมีการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีเฉพาะรถขนาดเล็กและรถจักรยานยนต์ ซึ่งตรวจสอบการชำระภาษีประจำปีสำหรับรถโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Japan Safe Driving Center, 2025)

5. ประเทศสิงค์โปร์ ตัดคะแนนตามข้อหาความผิด โดยไม่มีการตัดคะแนนเมื่อไม่ชำระค่าปรับหรือกรณีที่ไม่ทราบตัวผู้ขับขี่ที่กระทำความผิด และไม่มีการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปี ซึ่งตรวจสอบการชำระภาษีประจำปีสำหรับรถโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566)

6. สหราชอาณาจักร ไม่มีการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปี ซึ่งตรวจสอบการชำระภาษีประจำปีสำหรับรถโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Vehicle Excise and Registration Act 1994, 2014)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า มาตรการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 และมาตรการชะลอการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีตามคำสั่ง คสช. ที่ 14/2560 แม้จะมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวินัยจราจร และมีความมุ่งหมายที่จะใช้เป็นกลไกในการป้องกัน แก้ไข และคัดกรองผู้กระทำผิดกฎหมายจราจรซ้ำๆ ออกจากท้องถนน แต่เมื่อพิจารณาในมิติทางด้านกฎหมายแล้ว มาตรการดังกล่าวกลับมีประเด็นที่ต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อหลักการพื้นฐานทางกฎหมายมหาชนอย่างมีนัยสำคัญ เช่น หลักแห่งความพอสมควรแก่เหตุหรือหลักแห่งความได้สัดส่วน หลักการสภาพบังคับทางกฎหมายมหาชนและภารกิจในการรักษาความสงบเรียบร้อยสาธารณะ (พรสันต์ เลี้ยงบุญเลิศชัย, 2567) ดังนี้

1. มาตรการทางปกครองดังกล่าวมีการผสมผสานระหว่าง “การควบคุมพฤติกรรมในการขับรถ” และ “การบังคับชำระค่าปรับตามใบสั่งจราจร” โดยประเด็นที่มีความเด่นชัดคือ มีการนำมาตรการทางปกครองมาใช้เป็นเครื่องมือในการบังคับชำระค่าปรับด้วย ซึ่งเห็นได้จากการกำหนดให้มีการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถกรณีไม่ชำระค่าปรับและหากผู้ขับขี่มีการชำระค่าปรับก็จะไม่ต้องถูกตัดคะแนนแต่อย่างใด ผู้วิจัยเห็นว่า มาตรการนี้สะท้อนถึงการมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลในทางรายได้ของเงินค่าปรับมากกว่าความปลอดภัยสาธารณะ ส่งผลให้มาตรการขาดความรวดเร็วในการจัดการกับผู้กระทำผิดที่แท้จริง และอาจกลายเป็นช่องทางให้ผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจหลีกเลี่ยงผลกระทบได้ด้วยการชำระเงิน ซึ่งอาจไม่สอดคล้องหลักการสภาพบังคับทางกฎหมายมหาชนที่ต้องมุ่งรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นสำคัญ (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2564) อีกทั้ง การตัดคะแนนกรณีไม่แสดงเครื่องหมายเสียภาษีอันเนื่องมาจากกรณีไม่ชำระค่าปรับตามใบสั่งจราจรที่ค้างชำระในขั้นตอนการชำระภาษีรถประจำปี ผู้วิจัยเห็นว่า ขาดความเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการขับรถที่ส่งผลต่อความปลอดภัยสาธารณะ การมุ่งเน้นการใช้อำนาจแทรกแซงกระบวนการทางภาษีเพื่อให้ชำระเงิน จึงอาจเป็นการสร้างภาระแก่ประชาชนเกินสมควรและอาจไม่สอดคล้องกับหลักความได้สัดส่วน (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2564) เนื่องจากผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีสามารถชำระ

ค่าปรับเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกตัดคะแนนได้ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการควบคุมพฤติกรรมผู้ขับขี่ลดน้อยลงและไม่เป็นไปตามความมุ่งหมายในการบังคับใช้มาตรการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถ

2. ปัญหาการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถในกรณีที่ไม่ทราบตัวผู้ขับขี่ที่แท้จริง แต่ใช้วิธีการลงโทษบุคคลตามชื่อที่ปรากฏในทะเบียนรถแทน ผู้วิจัยเห็นว่า มาตรการนี้ไม่มีความเหมาะสมและไม่จำเป็น เนื่องจากไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการควบคุมพฤติกรรมของผู้ขับรถที่กระทำความผิดจริงได้ และยังเป็นการผลักภาระในการพิสูจน์ความบริสุทธิ์ไปยังเจ้าของรถและต้องรับผิดแทนผู้อื่นอันส่งผลกระทบให้เจ้าของรถได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร ซึ่งถือเป็นมาตรการที่อาจไม่สอดคล้องกับหลักความได้สัดส่วน (วรพจน์ วิศรุตพิชญ์, 2566) การสังเคราะห์ประเด็นปัญหานี้แสดงให้เห็นว่า หากต้องการให้มาตรการดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ในการ ควบคุมพฤติกรรมของผู้ขับรถที่กระทำความผิดจริงได้ จำเป็นต้องจัดให้มีมาตรการพิสูจน์ตัวตนให้ชัดเจนก่อนการตัดคะแนน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่เจ้าของรถและสามารถลงโทษผู้ที่กระทำความผิดจริงได้ต่อไป

3. ปัญหาการชะลอการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีสำหรับรถนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า อาจมีปัญหาในเรื่องความชอบธรรมทางกฎหมายและการใช้อำนาจรัฐ นอกจากมิติความพอสมควรแก่เหตุแล้ว มาตรการเหล่านี้ยังมีประเด็นเรื่อง ความชอบธรรมในการตรากฎหมาย (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2565) เนื่องจากพื้นฐานของมาตรการชะลอการออกเครื่องหมายเสียภาษีประจำปีสำหรับรถมาจากคำสั่ง คสช. ที่ 14/2560 เรื่อง มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบก ซึ่งไม่ได้ผ่านกระบวนการนิติบัญญัติตามปกติ และอาจไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยรถยนต์และกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกที่มุ่งเน้นการจัดเก็บภาษีประจำปีสำหรับรถอันอาจนำไปสู่การสูญเสียรายได้ของรัฐจากการจัดเก็บภาษีประจำปีสำหรับรถ และยังก่อให้เกิดความเสี่ยงทางกฎหมายแก่นายทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์และกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกที่อาจถูกฟ้องร้องดำเนินคดี เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยรถยนต์และกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก ไม่มีบทบัญญัติให้อำนาจนายทะเบียนในการงดหรือชะลอการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีได้ นอกจากนี้ ศาลปกครองกลางได้มีคำพิพากษาให้นายทะเบียนออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปี เนื่องจากไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าเจ้าพนักงานจราจรดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรา 141/1 แห่งพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่ง คสช. ที่ 14/2560 ครบถ้วนถูกต้องหรือไม่

ในการนี้ เพื่อให้มาตรการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถซึ่งเป็นมาตรการทางปกครองที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมในการขับรถของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตขับรถมีความสอดคล้องกับหลักความพอสมควรแก่เหตุและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ผู้วิจัยเห็นว่า ควรดำเนินการปรับปรุงมาตการดังกล่าวโดยแยกแยะระหว่าง “มาตรการควบคุมพฤติกรรมในการขับรถ” ออกจาก “มาตรการบังคับชำระค่าปรับ” ให้ชัดเจน โดยยกเลิกการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถสำหรับกรณีที่ไม่ชำระค่าปรับหรือการไม่แสดงเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีทั้งที่ชำระภาษีแล้วแต่ยังไม่ชำระค่าปรับเพื่อลดผลกระทบต่อสิทธิในการใช้รถของผู้เสียภาษี และเปลี่ยนมาใช้วิธีการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถโดยทันทีเมื่อเกิดการฝ่าฝืนกฎหมายจราจร เพื่อความรวดเร็วในการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมของผู้ขับรถที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายซ้ำ ในขณะเดียวกัน ในส่วนของการบังคับชำระค่าปรับ ควรใช้กระบวนการดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 ซึ่งเป็นกระบวนการลงโทษผู้ขับรถให้ต้องชำระค่าปรับเป็นพินัยต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตขับรถ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยอิงหลักการและทฤษฎีทางกฎหมาย

รวมถึงกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 เพื่อให้การใช้มาตรการทางปกครองโดยการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมพฤติกรรมการขับขี่ที่ปลอดภัย ลดการฝ่าฝืนกฎหมายจราจรเพิ่มความปลอดภัยบนท้องถนน และลดการเกิดข้อโต้แย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายกับผู้ขับรถ ดังนี้

1. เห็นควรพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับระบบการบันทึกคะแนนความประพฤติในการขับรถของผู้ได้รับใบอนุญาตขับขี่ ซึ่งออกตามความในมาตรา 142/1 วรรคสอง และมาตรา 142/4 แห่งพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจราจรทางบก (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2562 ในประเด็นดังนี้

(1) เห็นควรยกเลิกหลักเกณฑ์การตัดคะแนนสำหรับกรณีที่ไม่ชำระค่าปรับ และใช้มาตรการทดแทนโดยกำหนดหลักเกณฑ์การตัดคะแนนทันทีเมื่อมีการฝ่าฝืนกฎหมายจราจรไม่ว่าจะมีการชำระค่าปรับหรือไม่ก็ตาม เพื่อให้การตัดคะแนนเป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวทางสากล

(2) เห็นควรยกเลิกหลักเกณฑ์การตัดคะแนนโดยไม่ทราบตัวผู้ขับขี่ และคงหลักเกณฑ์การตัดคะแนนเฉพาะผู้ขับขี่ที่กระทำความผิดจริง พร้อมกำหนดระบบการพิสูจน์ตัวตนที่ชัดเจนและมีขั้นตอนการอุทธรณ์ที่โปร่งใส หากเจ้าของหรือผู้ครอบครองรถไม่สามารถแจ้งตัวผู้ขับขี่ที่กระทำความผิดตามกฎหมายจราจรได้ ก็เห็นควรกำหนดบทลงโทษไว้เป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 เพื่อให้มีการลงโทษเจ้าของรถดังกล่าวให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. เห็นควรพิจารณายกเลิกมาตรการชะลอการออกเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีประจำปีตามมาตรา 141/1 แห่งพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่งหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 14/2560 แต่ควรบังคับใช้มาตรการตัดคะแนนความประพฤติในการขับรถสำหรับผู้ขับรถที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบกโดยเคร่งครัด และดำเนินคดีกับผู้ที่ไม่ชำระค่าปรับตามใบสั่งจราจรที่ค้างชำระโดยใช้กระบวนการตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 โดยจัดส่งสำนวนความผิดทางพินัยไปยังพนักงานอัยการเพื่อฟ้องคดีต่อศาลเพื่อศาลจะได้พิจารณาพิพากษาหรือออกคำสั่งให้ผู้ขับรถให้ชำระค่าปรับต่อไป

บรรณานุกรม

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 14/2560 เรื่อง มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบก. (21 มีนาคม 2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 85 ง หน้า 39.

พระราชบัญญัติจราจรทางบก (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2562. (22 พฤษภาคม 2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 67 ก หน้า 67.

ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับระบบการบันทึกคะแนนความประพฤติในการขับรถของผู้ได้รับใบอนุญาตขับขี่ พ.ศ. 2565. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 166 ง หน้า 7.

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2565). หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2564). โทษทางปกครอง : กฎหมายเปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

บรรเจิด สิงคะเนติ. (2564). หลักกฎหมายมหาชน หลักนิติธรรม/นิติรัฐ ในฐานะ “เกณฑ์” จำกัดอำนาจรัฐ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

พงศ์ศุลี จีระวัฒนรักษ์. (2567). ปรับพฤติกรรมขับขี่ สร้างถนนสายปลอดภัย ไร้เสี่ยงอุบัติเหตุ. สืบค้น 30 ตุลาคม 2567, จาก https://www.shorturl.asia/hlYUf

พรสันต์ เลี้ยงบุญเลิศชัย. (2567). หลักพื้นฐานทางกฎหมายปกครอง ข้อความคิดว่าด้วยรัฐ ฝ่ายปกครองและอำนาจ

ทางปกครอง (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2566). รายงานการวิจัยและนวัตกรรมฉบับสมบูรณ์ โครงการการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุทางถนน กรณีศึกษาการบังคับใช้ระบบตัดแต้ม. สืบค้น 31 ตุลาคม 2567, จาก https://tdri.or.th/2024/08/570421/

วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. (2566). ข้อความคิดและหลักการพื้นฐานบางประการของกฎหมายปกครอง (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุ ThaiRSC เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนน. ข้อมูลรับแจ้งอุบัติเหตุทางถนน ผู้เสียชีวิตสะสม. สืบค้น 27 ตุลาคม 2567, จาก https://www.thairsc.com/

French Republic Service Public. (2025). Driving license: scale of points removed per offense. Retrieved March 21, 2025, from https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31551

Japan Safe Driving Center. (2025). Notification of points accumulated. Retrieved June 15, 2025, from https://www.jsdc.or.jp/en/tabid/146/Default.aspx

United Kingdom. (2014). Vehicle Excise and Registration Act 1994, c. 22, as amended October 1, 2014 (UK). Retrieved February 21, 2026, from https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1994/22/section/33/2014-10-01

แนวทางการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เชี่ยวชาญด้านพิการ (อพมก.) เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ กรณีศึกษา จังหวัดสุโขทัย*

DEVELOPMENT GUIDELINES FOR HUMAN SECURITY AND SOCIAL DEVELOPMENT VOLUNTEERS SPECIALIZING IN DISABILITY TO ENHANCE ACCESS TO FUNDAMENTAL RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES: A CASE STUDY OF SUKHOTHAI PROVINCE

รัชดาภรณ์ อำนวยศิลป์
Ratchadaporn Amnuaisin
กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์
Kampanart Wongwatthanaphong
โชติ บดีรัฐ
Chot Bordeerat
คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
E-mail: a.ratchadaporn2534@gmail.com
โทรศัพท์ 080-3963914

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสานวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย เปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนวทางการพัฒนา อพมก. เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ อพมก. ในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 277 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) จังหวัดสุโขทัย จำนวน 2 ราย และผู้นำชุมชนในท้องที่ จำนวน 3 ราย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.994 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test และ One-way ANOVA ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการตีความเชิงอุปนัยและนำเสนอแบบบรรยาย

ผลการศึกษาพบว่า อพมก. มีระดับความรู้และทักษะในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อพมก. ที่มีเพศและอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความรู้และทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ที่มีระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* Received 23 February 2026; Revised 23 March 2026; Accepted 28 March 2026

แนวทางการพัฒนา อพมก. เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพ ควรดำเนินการแบบบูรณาการทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอย่างสมดุล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม และตอบสนองความต้องการของคนพิการในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมและยั่งยืน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, อาสาสมัครพัฒนาสังคม, คนพิการ

Abstract

This study aimed to examine the levels of knowledge, skills, and personal characteristics of Social Development and Human Security Volunteers specializing in persons with disabilities (SDHSV-D) in promoting access to basic rights for persons with disabilities in Sukhothai Province. It also compared differences based on personal factors and proposed development guidelines to enhance their capacity and work effectiveness. A mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative research, was employed. The sample consisted of SDHSV-D in Sukhothai Province. The sample consisted of 277 SDHSV-PD in Sukhothai Province, 2 officers from the Provincial Office of Social Development and Human Security specializing in persons with disabilities, and 3 local community leaders. The research instruments included questionnaires and interviews, with a reliability coefficient of 0.994. Quantitative data were analyzed using descriptive and inferential statistics, including the Independent Samples t-test and One-way ANOVA. Qualitative data were analyzed through inductive interpretation and presented in a descriptive format.

The findings revealed that SDHSV-D had overall high levels of knowledge and skills in promoting access to basic rights for persons with disabilities, and their personal characteristics were at the highest level. When comparing personal factors, significant differences at the .05 level were found in knowledge and skills among volunteers with different genders and occupations. Additionally, volunteers with different levels of education, income, and work experience showed significant differences in knowledge, skills, and personal characteristics at the .05 level.

The development guidelines for SDHSV-D to enhance their capacity and effectiveness should adopt an integrated approach across three dimensions: knowledge, work skills, and personal characteristics. Balanced development in all dimensions would enable them to perform their duties effectively, uphold ethical standards, and respond comprehensively and sustainably to the needs of persons with disabilities at the community level.

Keywords: Development Guidelines, Social Development Volunteers, Persons with Disabilities

บทนำ

กระทรวงภาคสังคมเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาคนและสังคม โดยมุ่งสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาค ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความมั่นคงในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน ตลอดจนทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินนโยบายด้านสังคมของรัฐบาล เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการอย่างทั่วถึงและ

เป็นธรรม (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565) อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าคนพิการจำนวนไม่น้อยขาดผู้ดูแลหรือผู้ประสานงานในการส่งเสริม พิทักษ์ และคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐได้อย่างเต็มที่ ซึ่งกระทบต่อคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2568)

ประเทศไทยมีคนพิการที่ขึ้นทะเบียนสะสมมากกว่า 2.25 ล้านคน และในปี พ.ศ. 2567 มีผู้ถือบัตรประจำตัวคนพิการประมาณ 2.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 3.18 ของประชากร โดยส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ และมีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายมากที่สุด รองลงมาคือการได้ยินหรือสื่อความหมาย และการมองเห็น สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มสังคมสูงวัยและความจำเป็นในการพัฒนาระบบดูแล ฟื้นฟู และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนพิการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2568)

ในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว กระทรวงภาคสังคมได้ส่งเสริมให้เกิดกลไกในระดับพื้นที่ผ่าน “อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.)” เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับประชาชน โดยมีบทบาทในการให้คำแนะนำ ประสานงาน ส่งต่อ และติดตามการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของคนพิการ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในชุมชน (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของ อพมก. ที่ผ่านมา ยังประสบปัญหาในด้านความรู้เฉพาะทาง ทักษะการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการทำงานในพื้นที่บางแห่ง รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการสนับสนุน ส่งผลให้การช่วยเหลือและการเข้าถึงสิทธิของคนพิการยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2562)

สำหรับจังหวัดสุโขทัย มีคนพิการขึ้นทะเบียนจำนวน 33,299 คน โดยส่วนใหญ่เป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย ซึ่งบางรายไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้และจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ขณะที่กลไกในพื้นที่มีอาสาสมัคร อพมก. ที่ผ่านการอบรมแล้วจำนวน 900 คน ทำหน้าที่เป็นเครือข่ายสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านสังคมและช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2568) แม้จะมีจำนวนอาสาสมัครเพียงพอในเชิงปริมาณ แต่ยังคงมีความจำเป็นในการพัฒนาในเชิงคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของคนพิการได้อย่างแท้จริง

และการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการของรัฐ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและเท่าเทียมในสังคม (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2568) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เชี่ยวชาญด้านพิการ (อพมก.) เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ กรณี ศึกษาจังหวัดสุโขทัย ซึ่งเป็นบุคลากรด่านหน้าที่เป็นบุคคลช่วยเหลือคนพิการกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ในการเข้าถึงสิทธิต่างๆ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ์ขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย

2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ์ขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา อพมก. เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านพิการ (อพมก.) เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ กรณีศึกษาจังหวัดสุโขทัย เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ จากการแจกแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ดังนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มวิจัยเชิงปริมาณ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดจังหวัดสุโขทัย เชี่ยวชาญด้านพิการ (อพมก.จ.สุโขทัย) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ใน 9 อำเภอ จำนวน 900 คน และคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และที่ระดับความคลาดเคลื่อน ± 5% จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 277 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง และ (2) กลุ่มวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกโดยวิธีการแบบเจาะจง คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย จำนวน 10 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย จำนวน 2 คน และผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย (1) แบบสอบถาม สำหรับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดจังหวัดสุโขทัย เชี่ยวชาญด้านพิการ (อพมก.จ.สุโขทัย) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อด้านความรู้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อด้านทักษะ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) กำหนดให้เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้ 1.00 - 1.80 อยู่ในระดับน้อยที่สุด 1.81 - 2.60 อยู่ในระดับน้อย 2.61 - 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง 3.41 - 4.20 อยู่ในระดับมาก และ 4.21 - 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content validity) ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยให้มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดทั้งหมดเท่ากับ 0.994 และจากการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) จากผลการตอบของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 เป็นที่ยอมรับได้ โดยในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ด้านความรู้ เท่ากับ 0.983 ด้านทักษะเท่ากับ 0.984 และคุณลักษณะส่วนบุคคล เท่ากับ 0.968 (2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) และผู้นำชุมชนในท้องที่ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง

ของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) และแนวทางการพัฒนาบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในจังหวัดจังหวัดสุโขทัยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ใน 9 อำเภอ โดยจะพิจารณาตามความสะดวกของประชากรตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามทันที จำนวน 277 ชุด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) จำนวน 10 คน กลุ่มที่มีความเกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย จำนวน 2 คน และผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 15 ราย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ สถิติ Independent samples T - test และ One way ANOVA สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มและจำแนกข้อมูลตามประเด็นสำคัญที่กำหนดไว้ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความรู้ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ์ขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย

ตารางที่ 1 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ ภาพรวม

ความรู้ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ	$\bar{x}$	SD.	การแปลผล
1. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานด้านสังคมสงเคราะห์	3.78	0.695	**มาก**
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย	3.79	0.744	**มาก**
3. ด้านความรู้ด้านกฎหมายเฉพาะสิทธิ	3.74	0.730	**มาก**
เฉลี่ย	**3.77**	**0.647**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ความรู้ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ ภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$=3.79) รองลงมา คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานด้านสังคมสงเคราะห์ ($\bar{x}$=3.78) และด้านความรู้ด้านกฎหมายเฉพาะสิทธิ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$=3.74) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาทักษะในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ์ขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย

ตารางที่ 2 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ ภาพรวม

ทักษะในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ	$\bar{x}$	SD.	การแปลผล
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	3.85	0.762	**มาก**
2. ทักษะด้านการประสานงาน	3.92	0.743	**มาก**
3. ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา	3.82	0.755	**มาก**
เฉลี่ย	**3.86**	**0.723**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ ภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$=3.92) รองลงมา คือ ทักษะด้านการสื่อสาร ($\bar{x}$=3.85) และทักษะด้านการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$=3.82) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ์ขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย

ตารางที่ 3 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคลในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ ภาพรวม

คุณลักษณะส่วนบุคคลในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ	$\bar{x}$	SD.	การแปลผล
1. ด้านจิตอาสาและความเสียสละ	4.27	0.732	**มากที่สุด**
2. ด้านความอดทนและความเห็นอกเห็นใจ	4.22	0.713	**มากที่สุด**
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.33	0.726	**มากที่สุด**
เฉลี่ย	**4.27**	**0.693**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ ภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$=4.33) รองลงมา คือ ด้านจิตอาสาและความเสียสละ ($\bar{x}$=4.27) และด้านความอดทนและความเห็นอกเห็นใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$=4.22) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ์ขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.)		
	ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะส่วนบุคคล
เพศ	0.524	0.294	0.683
อายุ	0.625	0.692	0.431
สถานภาพ	0.515	0.289	0.699
ระดับการศึกษา	0.035*	0.011*	0.004*
อาชีพ	0.475	0.251	0.080
รายได้	0.002*	0.002*	0.002*
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.001*	0.018*	0.000*

จากตารางที่ 4 พบว่า พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ที่มีระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้อมูลเชิงปริมาณดังกล่าวจะถูกนำไปผสมผสานร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนา อพมก. ให้มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งจากการบูรณาการข้อมูลทั้งสองส่วน สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา อพมก. ได้อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ควบคู่กับข้อเสนอแนะและประสบการณ์ตรงจากผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้การออกแบบการพัฒนาเป็นไปอย่างตรงจุด เช่น การจัดหลักสูตรอบรมที่เหมาะสมตามระดับศักยภาพ การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติ การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับชุมชนและแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ อพมก. มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำไปสู่การส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืนในระดับพื้นที่ต่อไป

5. แนวทางการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย ได้มาจากการบูรณาการข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสามารถสรุปเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะการทำงาน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

1) ด้านความรู้ (Knowledge)

อพมก. ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิ และสวัสดิการของคนพิการ ประเภทความพิการ รวมถึงบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำและประสานงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ เช่น เจ้าหน้าที่ พมจ.) กล่าวว่า “อาสาสมัครบางคนยังไม่เข้าใจกฎหมายหรือสิทธิของคนพิการอย่างชัดเจน ทำให้แนะนำประชาชนได้ไม่ครบถ้วน” เช่นเดียวกับ ผู้นำชุมชน กล่าวว่า “ถ้า อพมก. มีความรู้เรื่องสิทธิ จะช่วยให้คนพิการในพื้นที่เข้าถึงสวัสดิการได้มากขึ้น”

2) ด้านทักษะการทำงาน (Skills)

ควรพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ การวิเคราะห์ปัญหา การประสานงาน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการช่วยเหลือและการเข้าถึงบริการ โดยมีหลักฐานจากการสัมภาษณ์ เช่น เจ้าหน้าที่ พมจ.) กล่าวว่า “การทำงานต้องอาศัยการประสานหลายหน่วยงาน ถ้าอาสาสมัครสื่อสารไม่ดี งานจะล่าช้า” เช่นเดียวกับ อพมก. กล่าวว่า “บางครั้งไม่รู้จะใช้ระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชันของรัฐอย่างไร ทำให้การช่วยเหลือไม่ทันเวลา”

3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)

ควรเสริมสร้างคุณลักษณะที่สำคัญ เช่น จิตอาสา ความเสียสละ ความอดทน ความเห็นอกเห็นใจ การยึดหลักจรรยาบรรณ ความรับผิดชอบ และการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิบัติงานด้านสังคม โดยสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เช่น ผู้นำชุมชน กล่าวว่า “งานนี้ต้องมีใจรักและเข้าใจคนพิการจริง ๆ ไม่ใช่แค่ทำตามหน้าที่” และ อพมก. ที่กล่าวว่า “ความอดทนและความเข้าใจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะคนพิการแต่ละคนมีปัญหาไม่เหมือนกัน”

จากการสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนา อพมก. ไม่ได้มาจากข้อมูลเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว แต่ได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านคำให้สัมภาษณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Key Informants: KI) ซึ่งช่วยยืนยันความสำคัญของทั้ง 3 มิติ และทำให้แนวทางที่ได้มีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา อพมก. ได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย พบว่า

1.1 ความรู้ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นความพร้อมของอาสาสมัครในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย รองลงมาคือ งานสังคมสงเคราะห์และกฎหมายสิทธิ อีกทั้งมีความเข้าใจการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือด้านสิทธิทางการแพทย์ในระดับสูง ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในพื้นที่จริง นอกจากนี้ยังสามารถเชื่อมโยงคนพิการกับนโยบายและบริการของรัฐได้อย่างเหมาะสม แสดงบทบาทสำคัญในฐานะผู้เชื่อมโยงและชี้ให้เห็นว่าความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์เป็นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ปัญหา ประสานงาน และส่งต่อความช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตินาถ ภูมิถาวร (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้านความรู้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นศักยภาพของอาสาสมัครในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดเด่นด้านการประสานงาน ซึ่งแสดงบทบาทในการเชื่อมโยงคนพิการกับเครือข่ายและหน่วยงานต่าง ๆ รองลงมาคือทักษะการสื่อสารที่ช่วยสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือ อย่างไรก็ตาม ทักษะการแก้ไขปัญหายังควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะในกรณีที่ซับซ้อน การทำงานร่วมกับหลายภาคส่วน และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะดังกล่าวควบคู่กับการสื่อสารที่เหมาะสม จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและการส่งเสริมสิทธิของคนพิการได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตินาถ ภูมิถาวร (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของ

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านจริยธรรม ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับปฏิบัติ สม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตา อิทธิกุล (2565) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่า บทบาทหน้าที่การทำงานของในฐานะ อพม. ในพื้นที่จังหวัดระนอง ได้ดำเนินการประสานงาน การติดตามด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมในพื้นที่ชุมชน และได้รับการส่งเสริมจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตามนโยบายของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง พม. โดยหลักการทำงาน ชี้เป้า-เฝ้าระวัง เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และร่วมใจทำแผนชุมชน ค้นหา ชี้เป้า เฝ้าระวัง สำรวจข้อมูล การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้น และการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาทางสังคม ประสาน ติดตาม เสนอแนะแนวทางการช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน ให้บริการและดำเนินงานเพื่อพิทักษ์คุ้มครองสิทธิกลุ่มเป้าหมาย ตามภารกิจของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง หรือตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับและจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไข และฟื้นฟูคุณภาพชีวิต ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของพื้นที่นั้น ๆ

1.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลของอาสาสมัครในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงถึงความพร้อมด้านจิตใจ จริยธรรม และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ จิตอาสา ความเสียสละ ตลอดจนความอดทนและความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญของการทำงานเชิงสังคม อาสาสมัครมีความเต็มใจช่วยเหลือคนพิการโดยไม่หวังผลตอบแทน มีจิตสาธารณะและทุ่มเทเวลาในการส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ ควบคู่กับความสามารถในการรับฟังปัญหา เข้าใจบริบทชีวิต และให้การสนับสนุนด้านจิตใจแก่คนพิการและครอบครัว ขณะเดียวกันยังแสดงถึงความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเคร่งครัด แม้การทำงานในบางสถานการณ์อาจก่อให้เกิดความกดดันและความเหนื่อยล้า แต่โดยภาพรวมอาสาสมัครยังคงยึดมั่นในความรับผิดชอบและจรรยาบรรณในการทำงาน ผลการศึกษานี้จึงทำให้เห็นว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นจุดแข็งสำคัญที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของคนพิการอย่างมีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในระดับชุมชนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา เคณาภูมิ (2566) ทำการศึกษาทัศนะต่อคนพิการกับการสร้างความเท่าเทียมในสังคม ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะต่อคนพิการและการสร้างความเท่าเทียมในสังคมเป็นประเด็นที่ซับซ้อนและสะท้อนถึงภูมิคุ้มกันที่ยังมีอยู่ในสังคมปัจจุบัน อาสาสมัครได้มีการเตรียมพร้อมทำการศึกษาที่และมีความเข้าใจความต้องการและทัศนะของคนพิการ มีทัศนคติเชิงบวกและความเข้าใจในความแตกต่างจะช่วยสร้างสังคมที่เท่าเทียมที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและมีโอกาสเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้านของชีวิต

2. ผลเปรียบเทียบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ์ขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ที่มีระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเอื้อต่อความสามารถในการทำความเข้าใจนโยบาย กฎหมาย และกระบวนการด้านสวัสดิการสังคม ส่งผลให้อาสาสมัครมีความรู้และทักษะเชิงวิเคราะห์และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะเดียวกันรายได้ที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อโอกาสในการเข้าถึงข้อมูล ทรัพยากร และ

เครือข่ายทางสังคม รวมถึงระดับความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเอื้อต่อการทุ่มเทเวลาและพลังในการปฏิบัติงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง รวมถึงระยะเวลาการปฏิบัติงานซึ่งพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในบทบาทอาสาสมัครมาเป็นระยะเวลานาน มีแนวโน้มที่จะมีความรู้และทักษะในการช่วยเหลือคนพิการสูงกว่า เนื่องจากได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในพื้นที่อย่างต่อเนื่องขณะเดียวกัน ประสบการณ์ดังกล่าวยังช่วยหล่อหลอมคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความอดทน ความรับผิดชอบ และจิตอาสา ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการทำงานด้านสิทธิและสวัสดิการสังคม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการออกแบบแนวทางพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งในด้านการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้การเสริมสร้างบทบาทของอาสาสมัครในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการเป็นไปอย่างเหมาะสม ครอบคลุม และนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิของคนพิการในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตินาถ ภูมิถาวร (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ระดับการศึกษาและอาชีพ

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการในจังหวัดสุโขทัย ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนา อพมก. ควรดำเนินการอย่างเป็นองค์รวมโดยให้ความสำคัญกับบทบาทของอาสาสมัครใน 3 มิติหลักที่เชื่อมโยงและเกื้อหนุนกัน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะการทำงาน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นฐานสำคัญที่ทำให้การส่งเสริมสิทธิของคนพิการในระดับพื้นที่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ดังนี้

3.1 ด้านความรู้ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า อพมก. ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงคนพิการกับระบบสิทธิและสวัสดิการของรัฐ การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิ สวัสดิการสำหรับคนพิการ ประเภทและลักษณะความพิการ รวมถึงบทบาทและภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำ ประสานงาน และส่งต่อความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับบริบทและความต้องการเฉพาะของคนพิการแต่ละราย การพัฒนาองค์ความรู้ของ อพมก. จึงควรมุ่งเน้นการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและปัญหาทางสังคม เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความแม่นยำในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุปภาดา พรหมสุข (2563) ทำการศึกษาแนวทางในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เขตตรวจราชการที่ 3 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า แนวทางการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) แยกตามภารกิจอาสาสมัครพัฒนาสังคมแความมั่นคงของมนุษย์ควรมีส่วนร่วมในงานพัฒนาสังคมทุกระดับ และบูรณาการงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่ ควรเสริมทักษะในการพัฒนาศักยภาพของ อพม. ให้ความรู้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านทักษะ ซึ่งครอบคลุมถึงทักษะการสื่อสารกับคนพิการและครอบครัวอย่างเข้าใจและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การสร้างความไว้วางใจ การรับฟังเชิงลึก การวิเคราะห์ปัญหาเป็นรายกรณี การเฝ้าระวังและชี้เป้าปัญหาทางสังคมในชุมชน ตลอดจนทักษะการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีเครือข่ายในพื้นที่ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบันทึก จัดการและติดตามข้อมูลอย่างเป็นระบบ ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการช่วยเหลือและลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน ดังนั้น การพัฒนา อพมก. ควรมุ่งเสริมสร้างทักษะการทำงานเชิงพื้นที่ การทำงานเป็นเครือข่าย และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีควบคู่กับการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุปภาดา พรหมสุข (2563) ทำการศึกษาแนวทางในการ

ปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) พบว่า ควรส่งเสริมให้ อพม. ระดับพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน และให้มีระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลในสังคมและชมชน รวมถึงการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายสวัสดิการสังคม เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมและการพึ่งพาตนเองของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง และร่วมมือกับชุมชนจัดทำแผนการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อทำให้การปฏิบัติงานระดับพื้นที่เข้าถึงการให้บริการทางสังคมและป้องกันแก้ไขปัญหาที่พบ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง พัฒนาขีดความสามารถในการจัดการและแก้ไขปัญหาของชุมชนที่ผ่านกระบวนการบูรณาแผนชุมชน

3.3 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลถือเป็นรากฐานสำคัญที่หล่อหลอมให้ความรู้และทักษะสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีคุณค่า ผลการศึกษาพบว่า อพมก. ควรมีจิตอาสา ความเสียสละ ความอดทน และความเห็นอกเห็นใจ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนพิการ ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณ รักษาความลับ และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ คุณลักษณะเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างอาสาสมัครกับคนพิการและครอบครัว ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้การช่วยเหลือสามารถนำไปสู่การเข้าถึงสิทธิได้อย่างแท้จริง การพัฒนา อพมก. จึงควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังใจ การดูแลภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน และการปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตา อิทธิกุล (2565) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่า ภารกิจด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีขอบเขตกว้างขวางเกี่ยวข้องกับประชากรทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มตั้งแต่เกิดจนถึงเชิงตะกอน การส่งเสริมให้อาสาสมัครได้เข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสังคม ได้เรียนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสังคมในท้องถิ่นของตนเอง และเป็นอาสาสมัครเพื่อพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม) จะทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ และเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมไปสู่สังคมคุณภาพ โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สะท้อนว่า การส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการ 3 มิติสำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยในด้านความรู้ อาสาสมัครควรมีความเข้าใจงานสังคมสงเคราะห์ โดยเฉพาะกระบวนการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือเพื่อเข้าถึงสิทธิด้านการแพทย์ ควบคู่กับการตระหนักถึงอุปสรรคของกลุ่มเป้าหมาย และมีความรู้ด้านกฎหมายสิทธิ เช่น สิทธิด้านสวัสดิการและเบี้ยความพิการ เพื่อให้สามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องและตรงจุดในด้านทักษะ อาสาสมัครควรมีความสามารถด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีทักษะการประสานงานกับเครือข่ายในชุมชนอย่างราบรื่น และมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของคนพิการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทจริง ส่วนด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ควรมีจิตอาสาและความเสียสละ มีความอดทนและความเห็นอกเห็นใจในการรับฟังปัญหา ตลอดจนมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและนำไปสู่การช่วยเหลือคนพิการได้อย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) ในการขับเคลื่อนงานคุ้มครองสิทธิและ

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนพิการในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ข้อเสนอแนะได้แก่

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชี่ยวชาญด้านคนพิการ (อพมก.) อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิ และสวัสดิการคนพิการให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทปัญหาในพื้นที่ เพื่อให้อาสาสมัครสามารถให้คำแนะนำ ประสานงาน และส่งต่อความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2. ควรนำผลการศึกษาไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ อพมก. ที่เน้นการเสริมสร้างทักษะการทำงานเชิงปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการสื่อสารกับคนพิการและครอบครัว การวิเคราะห์ปัญหาเป็นรายกรณี การประสานงานเชิงเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

3. หน่วยงานภาครัฐและภาคีเครือข่ายควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณลักษณะส่วนบุคคลของ อพมก. เช่น จิตอาสา ความรับผิดชอบ ความอดทน และความเห็นอกเห็นใจ ผ่านกิจกรรมเสริมพลังใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการดูแลสวัสดิภาพของอาสาสมัคร เพื่อสร้างแรงจูงใจและความยั่งยืนในการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองสิทธิของคนพิการเชิงปฏิบัติการ

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2562). *รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในชุมชน*. เรียกใช้เมื่อ 23 สิงหาคม 2568 จาก https://www.dep.go.th/th

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2565). *แนวทางการดำเนินงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. เรียกใช้เมื่อ 23 สิงหาคม 2568 จาก https://www.dep.go.th/th/service-academic/knowledge-base

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2568). *ข้อมูลสถานการณ์คนพิการจังหวัดสุโขทัย*. เรียกใช้เมื่อ 23 สิงหาคม 2568 จาก https://www.dep.go.th/th/service-academic/statistic

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2568). *รายงานสถานการณ์ทางสังคมของประเทศไทย*. เรียกใช้เมื่อ 23 สิงหาคม 2568 จาก https://www.m-society.go.th

ฐิตินาถ ภูมิถาวร. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ. ใน *(วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ปณิตา อิทธิกุล. (2565). แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนอง. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนอง.

สัญญา เคณาภูมิ. (2566). ทัศนะต่อคนพิการกับการสร้างความเท่าเทียมในสังคม. *วารสารวิจัยทางสังคม*, 51–73.

สุปภาดา พรหมสุข. (2563). แนวทางในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เขตตรวจราชการที่ 3 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา).* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

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

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำโปรแกรมระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (COJ e-Budgeting) มาใช้ในศาลยุติธรรม: กรณีศึกษาสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 และสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลในสังกัด*

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTING THE ELECTRONIC BUDGETING SYSTEM (COJ E-BUDGETING) IN THE COURTS OF JUSTICE: A CASE STUDY OF THE ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE, REGION 6 AND THE ADMINISTRATIVE OFFICES OF THE COURTS UNDER ITS JURISDICTION

วันทนา ศรีอาวุธ
Wantana Sriawut
กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์
Kampanart Wongwatthanaphong
ภาสกร ดอกจันทร์
Phasakorn Dokchan
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประเทศไทย
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
E-mail: wantana.sri67@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของการใช้โปรแกรมระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (COJ e-Budgeting) ในสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 และสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลในสังกัด 2) วิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลากร เทคโนโลยี องค์กร และกระบวนการ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำโปรแกรมมาใช้ และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงระบบ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากบุคลากรจำนวน 120 คน ด้วยแบบสอบถามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประชากรเชิงปริมาณคือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการ ใช้งานระบบ จำนวน 120 คน ซึ่งใช้การเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Census) และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ จำนวน 8 คน มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์แบบเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการนำโปรแกรมมาใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29) โดยด้านความถูกต้องของข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ปัจจัยทั้ง 4 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผล ได้ร้อยละ 74.8 (R^2 = .748, p < .001) โดยปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกสูงสุด (β = .413) ตามด้วย ด้านกระบวนการ (β = .260) และด้านบุคลากร (β = .194) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

* Received 3 March 2026; Revised 28 March 2026; Accepted 1 April 2026

ระดับ .05 ส่วน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p=0.069) ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของการใช้งานในลักษณะบังคับตามนโยบาย (Mandated Use) ที่แรงขับเคลื่อนเชิงองค์กรมีบทบาทสูงกว่าคุณภาพของเทคโนโลยีโดยลำพัง 3) แนวทางการพัฒนา ควรเน้นการบูรณาการข้อมูลแบบไร้รอยต่อ (Seamless Integration) ระหว่างระบบงาน ลดความซ้ำซ้อนในการกรอกข้อมูล และจัดตั้งเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญเพื่อสนับสนุนบุคลากรใหม่
คำสำคัญ: ระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์, การยอมรับเทคโนโลยี, ศาลยุติธรรม, การใช้งานแบบบังคับ

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of effectiveness of the Electronic Budgeting System (COJ e-Budgeting) within the Office of the Court of Justice Region 6 and its subordinate administrative offices; 2) analyze human, technological, organizational, and process factors affecting the effectiveness of the system's implementation; and 3) propose guidelines for system development and improvement. A mixed-methods research design was employed. Quantitative data were collected using 5-point Likert scale questionnaires from a census of 120 relevant personnel. Qualitative data were obtained through semi-structured, in-depth interviews with 8 key informants selected via purposive sampling. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, specifically Pearson's Correlation and Multiple Regression Analysis. Qualitative data were analyzed using content analysis. The results revealed that: 1) the overall effectiveness of the system implementation was at a high level ($\bar{x}$ = 4.29), with data accuracy achieving the highest mean score; 2) the four factors collectively explained 74.8 % of the variance in implementation effectiveness (R^2 = .748, p < .001). Organizational factors had the strongest positive influence (β = .413), followed by process factors (β = .260) and human factors (β = .194), all statistically significant at the .05 level. Notably, hypothesis testing indicated that technology factors had no statistically significant influence on effectiveness (p = .069). This phenomenon reflects the specific "Mandated Use" context, where organizational drive and policy support play a more substantial role than technical quality alone. 3) development guidelines should emphasize seamless integration between operational systems, reduction of data entry redundancy, and the establishment of expert networks to support new personnel.
Keywords: Electronic Budgeting System, Technology Acceptance, Court of Justice, Mandatory Usage

บทนำ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบันได้กลายเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ ในการปฏิรูปโครงสร้างรัฐบาลสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการเข้าถึงการบริการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ประเทศไทยได้กำหนดนโยบาย Thailand 4.0 และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2567) ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐ

ต้องเร่งปรับตัวจากการทำงานแบบเดิมที่ยึดติดกับเอกสารกระดาษและกระบวนการที่ซับซ้อนมาสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization)

ศาลยุติธรรมในฐานะองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการยุติธรรม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนงานพิจารณาพิพากษาคดีและงานธุรการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2564) การนำระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (COJ e-Budgeting) เข้ามาปรับใช้นับเป็นก้าวสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ ระบบนี้ถูกออกแบบมาเพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความแม่นยำในการจัดทำ การบริหารงบประมาณ และสามารถติดตามผลการใช้จ่ายได้แบบเรียลไทม์

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิมมาสู่ระบบดิจิทัลย่อมก่อให้เกิดความท้าทายในหลายมิติ โดยเฉพาะในบริบทของศาลยุติธรรมที่มีวัฒนธรรมองค์กรเฉพาะตัว มีความเคร่งครัดในระเบียบวิธีปฏิบัติ และมีโครงสร้างการบริหารที่เน้นความเป็นอิสระของผู้พิพากษา (วรวงศ์ อัจฉราวงศ์ชัย, 2567) การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยการวางแผนที่รอบคอบ โดยต้องคำนึงถึงทั้งมิติด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และด้านองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีในองค์กรภาครัฐของประเทศไทย เช่น งานวิจัยของชาญยุทธ ตั้งดำรงธรรม (2567) ที่ศึกษาการยอมรับระบบ New GFMIS Thai และงานของณัฐธยาน์ สิทธิ์วรนนท์ (2566) ที่ศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักงานอัยการจังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่มุ่งเน้นศึกษาในบริบทของหน่วยงานราชการทั่วไปที่ผู้ใช้มีอิสระในการเลือกใช้เทคโนโลยี (Voluntary Use) อย่างไรก็ตาม ยังขาดการศึกษาในบริบทขององค์กรตุลาการซึ่งมีลักษณะเฉพาะตัว ทั้งในแง่ของโครงสร้างการบริหารแบบรวมศูนย์ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นอิสระ และการบังคับใช้ระบบตามนโยบาย (Mandated Use) ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในบริบทเฉพาะนี้จึงมีความสำคัญยิ่ง ทั้งในเชิงวิชาการที่จะเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ และในเชิงปฏิบัติที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นวิเคราะห์ปัจจัยใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านองค์กร และด้านกระบวนการ เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรม COJ e-Budgeting ให้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการใช้โปรแกรมระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (COJ e-Budgeting) ในสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 และสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลในสังกัด
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำโปรแกรมระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (COJ e-Budgeting) มาใช้ในสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 และสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลในสังกัด
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ในศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำโปรแกรมระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์(COJ e-Budgeting) มาใช้ในศาลยุติธรรม: กรณีศึกษาสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 และสำนักอำนวยการ/สำนักงาน

ประจำศาลในสังกัดครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณที่แสดงถึงแนวโน้มส่วนใหญ่ และเชิงคุณภาพที่ให้รายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณได้แก่ บุคลากรของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 และสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลในสังกัด ที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบ COJ e-Budgeting รวมทั้งสิ้น 120 คน (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567) เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานคลัง จำนวน 8 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักคือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ปัจจัยอิสระ 4 ด้าน 3) ประสิทธิผลการนำโปรแกรมมาใช้ และ 4) ข้อเสนอแนะปลายเปิด โดยส่วนที่ 2 และ 3 ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ นอกจากนี้ยังใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เครื่องมือผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 ทุกข้อคำถาม ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (≥ 0.50) ความเชื่อมั่น (Reliability) ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 30 ชุด และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่ารวมทั้งฉบับเท่ากับ .928 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มากที่สุด 3.51 - 4.50 = มาก, 2.51 - 3.50 = ปานกลาง, 1.51 - 2.50 = น้อย และ 1.00 - 1.50 = น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Enter โดยก่อนวิเคราะห์ได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ได้แก่ ความเป็นเส้นตรง (Linearity), การแจกแจงแบบปกติ (Normality) และภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า VIF ซึ่งพบว่าค่า VIF ของทุกตัวแปรอยู่ระหว่าง 2.765 - 3.511 ไม่เกินเกณฑ์ 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการใช้โปรแกรมระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (COJ e-Budgeting) จากการศึกษาระดับประสิทธิผลของการนำโปรแกรม COJ e-Budgeting มาใช้ในสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 และสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลในสังกัด พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการนำโปรแกรมมาใช้มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาราย

ด้านพบว่า ด้านความถูกต้องของข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการประหยัดเวลาและทรัพยากร ส่วนด้านความพึงพอใจของผู้ใช้งานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายแต่ยังอยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการใช้โปรแกรม COJ e-Budgeting ในภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยด้านบุคลากร (X_1)	4.26	0.51	มาก
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (X_2)	4.16	0.54	มาก
3. ปัจจัยด้านองค์กร (X_3)	4.27	0.49	มาก
4. ปัจจัยด้านกระบวนการ (X_4)	4.17	0.54	มาก
5. ประสิทธิผลการนำโปรแกรมมาใช้โดยรวม (Y)	4.29	0.42	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำโปรแกรมมาใช้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านองค์กร และด้านกระบวนการ ที่มีต่อประสิทธิผลการนำโปรแกรมมาใช้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลได้ร้อยละ 74.8 (R^2 = .748) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร (β = .413) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ (β = .260) และ ด้านบุคลากร (β = .194) ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบริบทนี้ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำโปรแกรม COJ e-Budgeting มาใช้

ปัจจัยอิสระ	B	β	t	Sig.	VIF
(Constant)	0.825	-	4.881	< .001***	-
X_1: ด้านบุคลากร	0.160	0.194	2.502	.014*	2.981
X_2: ด้านเทคโนโลยี	0.108	0.143	1.838	.069	3.511
X_3: ด้านองค์กร	0.354	0.413	4.965	< .001***	2.765
X_4: ด้านกระบวนการ	0.201	0.260	3.655	< .001***	3.208

หมายเหตุ: R^2 = .748, Adjusted R^2 = .740, F = 85.347, p < .001; * p < .05, *** p < .001

3. ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 ท่าน สามารถสรุปประเด็นปัญหาและแนวทางการพัฒนาผ่านการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ด้านองค์กร (X_3) ผู้ให้ข้อมูลยืนยันว่าการผลักดันจากส่วนกลางเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด โดยระบุว่า “ปัจจัยที่มีความสำคัญในการนำระบบนี้มาใช้ คือ การผลักดันการใช้ระบบจากส่วนกลาง และการชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นประโยชน์จากการใช้งานในระบบ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

ด้านกระบวนการ (X_4) พบปัญหาความซ้ำซ้อนในการกรอกข้อมูล โดยผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “ระบบ COJ e-Budgeting มีความซ้ำซ้อนในการกรอกข้อมูลทางด้านพัสดุ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3) และ “ควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบโปรแกรมบัญชีของศาล แทนที่การกรอกข้อมูลใหม่ทั้งหมด” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

ด้านบุคลากร (X_1) บุคลากรที่บรรจุใหม่หรือย้ายตำแหน่งประสบปัญหาในการใช้งาน โดยระบุว่า “การใช้งานระบบสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานใหม่จะมีความเข้าใจระบบยาก เพราะไม่ได้รับการศึกษามาจากเริ่มต้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6)

ด้านเทคโนโลยี (X_2) ผู้ใช้ประสบปัญหาระบบไม่เสถียรในช่วงที่มีผู้ใช้งานจำนวนมาก โดยระบุว่า “มีปัญหาในการใช้งานบางครั้ง เครื่องโหลดข้อมูลช้า หากเข้าทำงานเวลาเดียวกันทำให้เข้าระบบไม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ประสิทธิผลการนำโปรแกรม COJ e-Budgeting มาใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานศาลยุติธรรมมีการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่เข้มแข็ง และมีการกำหนดนโยบายบังคับใช้ที่ชัดเจนจากส่วนกลาง ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวและใช้งานอย่างต่อเนื่องเพื่อความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ DeLone & McLean (2003) ที่ระบุว่าคุณภาพของระบบ (System Quality) และคุณภาพข้อมูล (Information Quality) เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิผลของระบบสารสนเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวงศ์ อัจฉราวงศ์ชัย (2567) ที่พบว่าการบริหารจัดการองค์กรตุลาการในยุคดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มีความรวดเร็วและแม่นยำสูงขึ้น

2. ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสูงสุด ขณะที่ปัจจัยด้านเทคโนโลยีไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของศาลยุติธรรมเป็นการใช้งานแบบบังคับ (Mandated Use) ซึ่งแตกต่างจากการใช้งานโดยสมัครใจ ดังนั้นความพร้อมขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และกฎระเบียบที่เอื้อต่อการทำงานจึงมีผลมากกว่าความง่ายในการใช้งานตัวเทคโนโลยีเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) ในมุมมองของ Venkatesh et al. (2003) เรื่องอิทธิพลทางสังคม (Social Influence) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญซื่อ เพชรไทย และคณะ (2565) ที่พบว่าในหน่วยงานภาครัฐ การสนับสนุนจากผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ มากกว่าความโดดเด่นของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว

3. แนวทางการพัฒนาต้องเน้นการบูรณาการข้อมูลและการสนับสนุนต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบเดิมยังทำงานแบบแยกส่วน (Siloed System) ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน การพัฒนาในอนาคตจึงต้องมองไปที่ภาพรวมของกระบวนการงบประมาณทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของ

ประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570, (2567) ที่เน้นการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Data Integration) เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ ดังนี้

1. การค้นพบ “ปรากฏการณ์การใช้งานเชิงบังคับ” (The Mandated Use Phenomenon)

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยี (X_2) ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.069$) องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ ในบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจนอย่างศาลยุติธรรม “ปัจจัยด้านเทคโนโลยีไม่ใช่เงื่อนไขหลักที่ตัดสินประสิทธิผล” แต่เป็น “ปัจจัยด้านองค์กร” (X_3) ที่มีอิทธิพลสูงสุด (β =0.413) ซึ่งสะท้อนว่าการผลักดันเชิงนโยบาย (Top-down Support) สามารถก้าวข้ามข้อจำกัดทางเทคนิคหรือความไม่เสถียรของระบบได้

2. ตัวแบบ “พี่เลี้ยงดิจิทัล” (Digital Mentorship Model)

งานวิจัยชิ้นนี้ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมอาจไม่เพียงพอต่อการหมุนเวียนของบุคลากร องค์ความรู้ใหม่ที่นำเสนอคือ การจัดการความรู้ผ่านระบบพี่เลี้ยงดิจิทัลในระดับหน่วยงาน (Local Digital Mentorship) ในแต่ละจังหวัด เพื่อทำหน้าที่เป็น “ผู้แก้ปัญหาหน้างาน” (Local Problem Solver) ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างทางทักษะ (Skill Gap) ของบุคลากรใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการรอการสนับสนุนจากส่วนกลาง

3. แนวคิด “บูรณาการไร้รอยต่อ” (Seamless Budgetary Integration)

ประสิทธิผลของระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์จะเกิดขึ้นสูงสุดเมื่อปรับเปลี่ยนจากระบบ “แยกส่วน” (Silo System) ไปสู่ “ระบบข้อมูลฐานเดียว” (Single Entry Ecosystem) โดยการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบ e-Budgeting, GFMIS และ e-GP อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะช่วยขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนของการกรอกข้อมูลที่พบว่าเป็นอุปสรรคสำคัญในปัจจุบัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ประสิทธิผลในด้านความพึงพอใจของผู้ใช้งานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ สำรวจปัญหาการใช้งานเชิงเทคนิค (User Interface) และจัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็นหรือ “Help Desk” ที่ตอบสนองได้รวดเร็ว เพื่อลดความคับข้องใจในการใช้งานและสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อระบบดิจิทัล

2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร (การสนับสนุนจากผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสูงที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ให้ผู้บริหารระดับสูงแสดงความชัดเจนในการสนับสนุนการใช้ระบบผ่านนโยบาย “Digital First” และการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์เสริมหรือสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานหน้าจอเป็นเวลานาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล

3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัญหาสำคัญคือความซ้ำซ้อนของการบันทึกข้อมูลในหลายระบบ (Double Entry) ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ (Data Integration) ระหว่างระบบงบประมาณและระบบบัญชีการเงินของศาลยุติธรรมให้เป็นรูปแบบอัตโนมัติ เพื่อลดภาระงานและลดความผิดพลาดที่เกิดจากการบันทึกข้อมูลด้วยมือ (Manual Input)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ “อิทธิพลของปัจจัยเชิงโครงสร้างองค์กรมีน้ำหนักมากกว่าปัจจัยเชิงเทคนิคในบริบทการใช้งานระบบแบบบังคับ (Mandated Use Case)” ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่กำลังเปลี่ยนผ่านสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยควรให้ความสำคัญกับการปรับจูนระเบียบปฏิบัติงาน (Workflow) ให้สอดรับกับเทคโนโลยี สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ “การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของระบบระหว่างหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกัน” หรือ “การวิเคราะห์ความคุ้มค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Cost-Benefit Analysis) ของการใช้ระบบ COJ e-Budgeting ในระยะยาว”

บรรณานุกรม

ชาญยุทธ ตั้งดำรงธรรม. (2567). การยอมรับการใช้งานระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMIS Thai) ของกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย. ใน *(สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการเงิน).* มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐธยาน์ สิทธิ์วรนนท์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานอัยการจังหวัดลำปาง. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชื่อ เพชรไทย, กนกวรรณ ศรมณี, ญานิศา ยอดสิน และโชติ บดีรัฐ. (2565). ระบบสารสนเทศเพื่อการ จัดการภาครัฐแนวใหม่. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(3), 359-372.

วรวงศ์ อัจฉราวงศ์ชัย. (2567). Digilaw กฎหมายและเทคโนโลยีดิจิทัล : เทคโนโลยี และนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในศตวรรษแห่งอินเทอร์เน็ต. *1*, 195 - 207.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2567). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570*. เข้าถึงได้จาก https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-027/dg-plan-2566-2570

สำนักงานศาลยุติธรรม. (2564). *แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568*. เข้าถึงได้จาก https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/12363/iid/264689

DeLone, W. H. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems, 19*(4), 9-30.

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

การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*

THE INTEGRATION OF THE DASABIDHARAJA DHAMMA PRINCIPLES TO PROMOTE THE GOVERNANCE OF THE SONGKHLA PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

จักรกฤษ เลิศลับ
Chakkrit Loeslap
กันตภณ หนูทองแก้ว
Kantaphon Nuthongkaew
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University, Thailand
E-mail: chakkrit.loe@student.mbu.ac.th
โทรศัพท์ 080-1495463

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการใช้หลักทศพิธราชธรรมเพื่อการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักทศพิธราชธรรม แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 3) เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา การวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำรวจ ทหาร กลุ่มข้าราชการพลเรือน กลุ่มพระสงฆ์ ผู้นำท้องถิ่น และกลุ่มประชาชนในพื้นที่จังหวัดสงขลา รวม 35 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย 1. สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการนำหลักทศพิธราชธรรมใช้ในการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ รับผิดชอบต่อสาธารณะ และระบบอุปถัมภ์เกิดเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน 2. การนำหลักทศพิธราชธรรมมาเป็นกรอบจริยธรรมในการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ช่วยให้ผู้บริหารอยู่บนความซื่อสัตย์ เสียสละ ยุติธรรม และยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรม เป็นการส่งเสริมนโยบาย โครงสร้าง กลไกตรวจสอบ และวัฒนธรรมองค์กร 3. องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา คือ “SONGKHLA Model” เพื่อสร้างการปกครองที่มีความชอบธรรม โปร่งใส และยั่งยืน โดยมี 8 ด้าน ได้แก่ 1) Sustainable ความยั่งยืน 2) Open เปิดกว้าง 3) Noble คุณธรรมสูงส่ง 4) Governance ธรรมาภิบาล 5) Knowledge (ความรู้) 6) Harmony ความกลมเกลียว 7) Loyalty ความจงรักภักดี 8) Area Space พื้นที่และสภาพแวดล้อม

คำสำคัญ: การบูรณาการ, ทศพิธราชธรรม, การส่งเสริม, องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

---

* Received 1 March 2026; Revised 25 March 2026; Accepted 30 March 2026

Abstract

The objective of this research is to 1) To analyze the general conditions in the application of the Ten Royal Virtues in the governance of the Songkhla Provincial Administrative Organization. 2) To analyze and synthesize the Ten Royal Virtues, concepts, and theories for promoting the governance of the Songkhla Provincial Administrative Organization. 3) To create a body of knowledge regarding the integration of the Ten Royal Virtues to promote the governance of the Songkhla Provincial Administrative Organization. This qualitative research employed interviews as a tool for in-depth interviews and focus group discussions with purposively selected samples, including police officers, military personnel, civil servants, Buddhist monks, local leaders, and members of the public in Songkhla Province, totaling 35 people. The data was analyzed using inductive content analysis. The research findings showed that : 1. The general situation regarding the application of the Ten Royal Virtues in promoting the governance of the Songkhla Provincial Administrative Organization emphasizes good governance, honesty, transparency, accountability, and the cessation of patronage, which are crucial conditions for building public trust. 2. Applying the Ten Royal Virtues as an ethical framework for governing the Songkhla Provincial Administrative Organization helps administrators to act with honesty, selflessness, fairness, and prioritize the public interest over personal gain. Integrating the Ten Royal Virtues promotes policies, structures, oversight mechanisms, and organizational culture. 3. New knowledge gained from research on integrating the Ten Royal Virtues to promote the governance of the Songkhla Provincial Administrative Organization is the "SONGKHLA Model," aimed at creating legitimate, transparent, and sustainable governance, comprising eight principles. The aspects include: 1) Sustainable . 2) Open Wide open 3) Noble 4) High moral character 5) Governance 6) Knowledge 7) Harmony Loyalty ; 8) Area/ Space and Environment

Keywords : Integration , Ten Royal Virtues , Promotion , Songkhla Provincial Administrative Organization

บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทยมีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน (โกวิทย์ พวงงาม, 2560) โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉบับล่าสุดที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โครสร้างและองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติกับนายกองค์การบริหาส่วนจังหวัดทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้ง ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2562 มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และเมื่อมีสมาชิกสภาแล้วจะให้สมาชิกสภาด้วยกันเอง ทำการเลือกสมาชิกสภาคนหนึ่ง

เป็นประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเลือกรองประธานสภาอีกสองคน โดยบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าวจะมีวาระการดำรงตำแหน่งจนกระทั่งครบอายุของสภา หรือจนกระทั่งมีการยุบสภา ขณะที่ฝ่ายบริหารจะมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้งไปจนกระทั่งพ้นวาระ หรือมีเหตุอื่นให้ออกจากตำแหน่ง เช่น ตาย ลาออก หรือได้รับคำสั่งจากรัฐมนตรีให้ออกจากตำแหน่ง เป็นต้น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 วาระ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายในปี พ.ศ. 2540 ยังคงเน้นที่เรื่องการประสานงานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด การสนับสนุนการพัฒนาสภาตำบลและท้องถิ่นอื่น ๆ อำนาจหน้าที่ในระยะนี้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงค่อนข้างคลุมเครือ จนกระทั่งมีการใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546 ตามลำดับ จึงทำให้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเริ่มชัดเจนและเพิ่มสูงขึ้น (วุฒิสาร ตันไชย, 2559)

การบริหารงานท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัยกรอบคุณธรรมมากำกับการตัดสินใจและการปฏิบัติ โดยเฉพาะการนำหลักทศพิธราชธรรมมาบูรณาการณ์ร่วมกัน ถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาล (เสถียรพงษ์ วรรณปก, 2543) ด้านการบริหารและการตัดสินใจ ควรยึดหลัก ทาน ในการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ควบคู่กับ ศีล ที่เน้นความซื่อสัตย์สุจริตและการป้องกันทุจริต ตลอดจนมี ปริจจาคะ ในการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม และ อวิโรธนะ เพื่อธำรงความยุติธรรมไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพลภายนอก (พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ, 2556) ด้านการบริการประชาชนควรยึดหลัก ทาน ในการให้บริการที่เข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม โดยแสดงออกด้วย มัททวะ คือความสุภาพอ่อนโยน และคำนึงถึง อวิหิงสา ที่ไม่เบียดเบียน พร้อมด้วย ขันติ เพื่ออดทนต่ออุปสรรคและคำวิพากษ์วิจารณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2540) ขณะเดียวกัน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรควรยึด อาชชวะ เพื่อสร้างวัฒนธรรมความซื่อตรงร่วมกับ ตปะ ซึ่งเน้นความเพียรพยายามพัฒนาตนเองและองค์กร โดยควบคุมอารมณ์ตามหลัก อักโกธะ และรักษาความเป็นธรรมตามหลัก อวิโรธนะ (พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ, 2556) สุดท้าย ด้านการสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใส จำเป็นต้องยึดหลัก ศีล ในการป้องกันทุจริต เสริมด้วย อาชชวะ เพื่อเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนมีส่วนร่วม และ อวิโรธนะ ในการรักษาความยุติธรรมและสร้างความน่าเชื่อถือ (เสถียรพงษ์ วรรณปก, 2543)

ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่สำคัญนั้น ประกอบด้วยปัญหาหลายด้านด้วยกัน เช่น ปัญหาด้านพื้นที่ ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ ปัญหาด้านอาชีพ ปัญหาด้านรายได้ ปัญหาการการส่งเสริมการท่องเที่ยว ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ปัญหาและพัฒนาจังหวัด และแนวโน้มขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่สำคัญคือ ต้องแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์การหลักในการบริหารสาธารณะ ตามบทบัญญัติของกฎหมาย สิ่งที่สำคัญคือการแก้ปัญหาในหลาย ๆ เรื่อง ที่ผ่านมาเป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จึงไม่เป็นที่พึงพอใจของประชาชนจังหวัดสงขลา เพราะการแก้ปัญหาในหลายเรื่องเป็นไปตามความต้องการของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสมาชิกสภาจังหวัด แต่ไม่เป็นที่ต้องการของพี่น้องประชาชนในพื้นที่ บางอย่างประชาชนในพื้นที่ต้องการ แต่ไม่อยู่ในนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจเป็นเพราะการแก้ปัญหาและพัฒนาด้านต่าง ๆ ขาดการบูรณาการในการทำงานของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การแก้ปัญหาของประชาชนไม่ประสบผลสำเร็จเป็นรูปธรรม และแต่ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏข่าวสารสื่อมวลชนทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่ออื่น ๆ ว่ามีการทุจริตคอรัปชั่นหลายรูปแบบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังที่นักวิชาการได้วิเคราะห์พัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นไทย จนถึงปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งมักเกิดจากคำสั่งและความต้องการจากเบื้องบนลงมา

(Top-down approach) ประชาชนในท้องถิ่นไม่ได้มีส่วนร่วมผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2544)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” และเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดสงขลาให้มีควาเจริญตามความต้องการของประชาชนจังหวัดสงขลาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการใช้หลักทศพิธราชธรรมเพื่อการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
2. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักทศพิธราชธรรม แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
3. เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงคุณภาพโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มข้าราชการตำรวจ ทหาร กลุ่มข้าราชการพลเรือน กลุ่มพระสงฆ์ ผู้นำท้องถิ่น และกลุ่มประชาชน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 25 รูป/คน เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มข้าราชการตำรวจ ทหาร กลุ่มข้าราชการพลเรือน กลุ่มพระสงฆ์ ผู้นำท้องถิ่น และกลุ่มประชาชน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 10 รูป/คน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มข้าราชการตำรวจ ทหาร กลุ่มข้าราชการพลเรือน กลุ่มพระสงฆ์ ผู้นำท้องถิ่น และกลุ่มประชาชน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา
2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากบทบาทและความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นการวิจัย ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 คน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มๆ ละ 5 รูป/คน คือ

1) กลุ่มข้าราชการตำรวจ ทหาร เป็นหัวหน้าหน่วยที่มีความรู้ ความเชียวชาญในการกำกับ ดูแล บริหารงานในส่วนงานในการปกครอง

2) กลุ่มข้าราชการพลเรือน เป็นหัวหน้าส่วนราชการ อาจารย์ นักวิจัย หรือผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานเกี่ยวข้องกับสาขาพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือการพัฒนาชุมชน

3) กลุ่มพระสงฆ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีสมณศักดิ์หรือมีบทบาททางการเผยแผ่พระพุทธศาสนา หรือมีผลงานทางวิชาการ

4) กลุ่มผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำชุมชน นักการเมืองหรือดำรงตำแหน่งในสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในจังหวัดจังหวัดสงขลา

5) กลุ่มประชาชนในพื้นที่จังหวัดสงขลา

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเฉพาะ เป็นผู้มีประสบการณ์ตรงในการทำวิจัยหรือการทำงานเชิงการส่งเสริมการปกครอง ที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันหรือองค์กรในฐานะผู้เชี่ยวขาญเฉพาะ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มๆ ละ 2 รูป/คน รวมเป็น 10 คน คือ

1) กลุ่มข้าราชการตำรวจ ทหาร

2) กลุ่มข้าราชการพลเรือน

3) กลุ่มพระสงฆ์

4) กลุ่มผู้นำท้องถิ่น

5) กลุ่มประชาชนในพื้นที่จังหวัดสงขลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (In–depth informal interview) ผ่านการตรวจสอบโดยที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เป็นการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ ที่เป็นบุคคลกลุ่มเป้าหมายสามารถแสดงความคิดได้อย่างอิสระ ในประเด็นของคำถามที่สัมภาษณ์มีลักษณะคำถามกว้าง ๆ และมีความยืดหยุ่นสูงเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่เกี่ยวกับหลักการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัด และหลักทศพิธราชธรรมที่ส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนลจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

2. ร่างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เพื่อให้เป็นต้นแบบการรวบรวมข้อมูลในพื้นที่

3. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

4. นำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (IOC: Item Objective Congruence Index) เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกตามวัตถุประสงค์ที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อสอบนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีความสอดคล้องกันต่ำ และปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

5. จัดทำเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยออกเป็น 3 ระยะ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การเตรียมการวิจัย ศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจึงทำการออกแบบเครื่องมือการวิจัยในรูปแบบแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) โดยร่างข้อคำถามที่สอดคล้องกับประเด็นการศึกษา และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งคำนวณค่าความสอดคล้อง (IOC) เพื่อปรับปรุงและจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

ระยะที่ 2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 25 รูป/คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มข้าราชการตำรวจ ทหาร กลุ่มข้าราชการพลเรือน กลุ่มพระสงฆ์ ผู้นำท้องถิ่น และกลุ่มประชาชน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา นอกจากนี้ยังจัดการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มข้าราชการตำรวจ ทหาร กลุ่มข้าราชการพลเรือน กลุ่มพระสงฆ์ ผู้นำท้องถิ่น และกลุ่มประชาชน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 10 รูป/คน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ระยะที่ 3 : การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สะท้อนถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 25 รูป/คน เพื่อนำมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ และจัดการเสวนากลุ่ม จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูป/คน แล้วนำมาเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งเน้นกระบวนการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา สรุปได้ดังนี้

1. สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการนำหลักทศพิธราชธรรมใช้ในการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม การนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา สะท้อนความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบต่อสาธารณะ การลดปัญหาการทุจริต การเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และระบบอุปถัมภ์เป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น พร้อมยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมอย่างไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคมควรเกิดขึ้นในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน งบประมาณ การดำเนินงาน จนถึงการประเมินผล ควบคู่กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะยก ระดับคุณภาพชีวิต ด้านเศรษฐกิจ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้านการเกษตร ด้านการค้าชายแดน ด้านการกีฬา และด้านส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ องค์กรควรดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์แบบบูรณาการกับทุกภาคส่วน ภายใต้ระบบตรวจสอบและถ่วงดุลที่ชัดเจน พร้อมยึดหลักคุณธรรม ผู้บริหารควรภาวะผู้นำที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดเป็นไปอย่างสมดุล ยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจ สังคม และพหุวัฒนธรรมของพื้นที่

2. หลักทศพิธราชธรรม แนวคิว ทฤษฎี และองค์ประกอบของการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ในการยึดการนำหลักทศพิธราชธรรมมาเป็นกรอบจริยธรรมในการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ช่วยกำกับการใช้อำนาจของผู้นำและผู้บริหารให้ตั้งอยู่บนความซื่อสัตย์ เสียสละ ยุติธรรม และยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ควบคู่กับการบูรณาการแนวคิดธรรมาภิบาลและการบริหารภาครัฐสมัยใหม่ เพื่อให้การบริหารมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ การเสริมสร้างระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็ง การใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และการป้องกันการทุจริต เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของนโยบาย ขณะเดียวกัน การเปิดโอกาสให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางพัฒนา จะช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำ และมีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ดังนั้น การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรม เป็นการส่งเสริมนโยบาย โครงสร้าง กลไกตรวจสอบ และวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความชอบธรรมทางการเมือง เสริมสร้างความเชื่อมั่น และนำไปสู่การปกครองท้องถิ่นที่โปร่งใส มีส่วนร่วม และยั่งยืน

3. องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่องการนำหลักทศพิธราชธรรมใช้ในการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า จากการศึกษาเรื่องการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ทั้งจากแนวคิด ทฤษฎี ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับหลักทศพิธราชธรรม ได้แก่ หลักทศพิธราชธรรมในเชิงพุทธปรัชญาและการประยุกต์ใช้ในสังคมไทยของ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2560) หลักธรรมาภิบาลและการนำไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สุวัฒน์ วรดิลก, 2558) การใช้หลักธรรมาภิบาลในงานบุคคลและผลต่อประสิทธิภาพองค์กร (นิวัฒน์ แก้วจำนง และธีรดา กาลสง, 2563) และบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี (ชณิษฎา ชูสุข และคณะ, 2562) รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกและการเสวนากลุ่ม จำนวน 35 รูป/คน นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” เรียกว่า “SONGKHLA Model” คือ ได้แก่ 1) Sustainable ความยั่งยืน 2) Open เปิดกว้าง 3) Noble คุณธรรมสูงส่ง 4) Governance ธรรมาภิบาล 5) Knowledge (ความรู้) 6) Harmony ความกลมเกลียว 7) Loyalty ความจงรักภักดี 8) Area Space พื้นที่และสภาพแวดล้อม

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “สภาพทั่วไปในการใช้หลักทศพิธราชธรรมเพื่อการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของประชาชนที่มีผลต่อการบริหารยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบต่อสาธารณะ เป็นการลดปัญหาการทุจริต การเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และระบบอุปถัมภ์เกิดเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น ในการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมอย่างไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคมควรเกิดขึ้นในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน งบประมาณ การดำเนินงาน จนถึงการประเมินผล ควบคู่กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะยก ระดับคุณภาพชีวิต ด้านเศรษฐกิจ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้านการเกษตร ด้านการค้าชายแดน ด้านการกีฬา และด้านส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน เพิ่มการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ องค์กรควรดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์แบบบูรณาการกับทุกภาคส่วน ภายใต้ระบบตรวจสอบและถ่วงดุลที่ชัดเจน พร้อมยึดหลักคุณธรรม ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้การพัฒนา

จังหวัดเป็นไปอย่างสมดุล ยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจ สังคม และพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทองเปลือง อภัยวงศ์, 2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักทศพิธราชธรรมเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารองค์กร” สรุปได้ว่า การใช้หลักทศพิธราชธรรมนั้นเป็นหัวขตอธรรมสำหรับปฏิบัติหน้าที่ของนักบริหาร ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ผู้นำและผู้ปกครองของรัฐทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่น จะต้องบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ รักษาความสุข ประพฤติตนให้ดีงาม บำเพ็ญกิจด้วยการเสียสละ คือ เสียสละความสุขสำราญในชีวิตของตน ปฏิบัติภารกิจด้วยความซื่อตรง คือ ซื่อตรงทรงสัตย์แบบไร้มารยา ไม่เย่อหยิ่ง จองหอง ไม่คิดอกุศลหลอกลวงประชาชน มีความอ่อนโยนเข้าถึงประชาชน มีอัธยาศัยดีงามไม่หยาบกระด้าง มีกิริยาสุภาพอ่อนโยน ไม่มัวเมาเพราะกิเลส ยึดถือเหตุผล ไม่เกรี้ยวกราดจนเสียกิริยามารยาท ไม่หลงระเริงในอำนาจ และบีบคั้นกดขี่มีเมตตา กรุณาอดทนอดกลั้น ต่องานที่หนักและลำบากประพฤติ มิให้ผิดไปจากหลักธรรมอันดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรมและจริยธรรมอันดีงาม การใช้หลักทศพิธราชธรรมเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารองค์กร

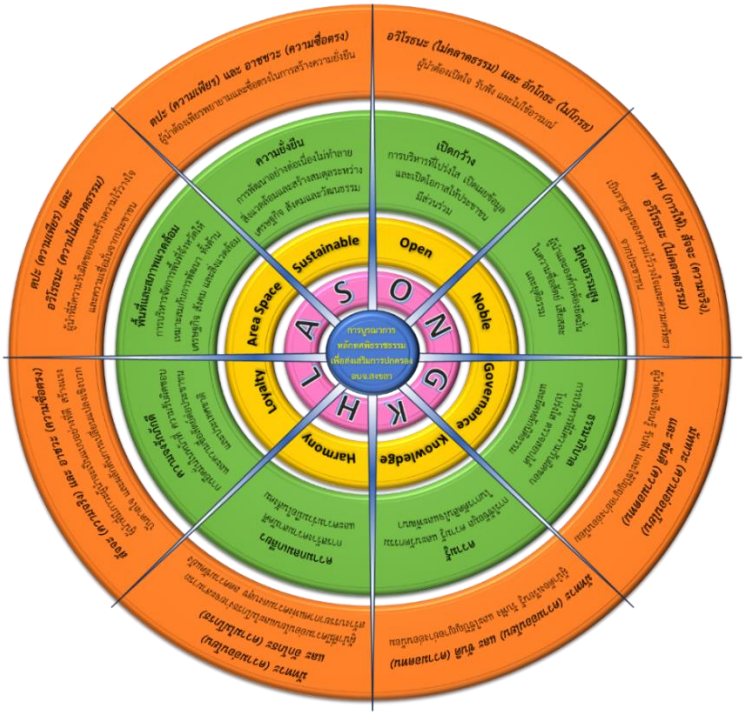
จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “หลักทศพิธราชธรรม แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักทศพิธราชธรรมมาเป็นกรอบจริยธรรมในการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ช่วยกำกับการใช้อำนาจของผู้นำและผู้บริหารให้อยู่บนความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ยุติธรรม และยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ควบคู่กับการบูรณาการแนวคิดธรรมาภิบาลและการบริหารภาครัฐสมัยใหม่ เพื่อให้การบริหารมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ การเสริมสร้างระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็ง การใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และการป้องกันการทุจริต เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของนโยบาย เปิดโอกาสให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางพัฒนา จะช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำ และมีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ดังนั้น การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรม ช่วยเป็นการส่งเสริมนโยบาย โครงสร้าง กลไกตรวจสอบ และวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความชอบธรรมทางการเมือง เสริมสร้างความเชื่อมั่น และนำไปสู่การปกครองท้องถิ่นที่โปร่งใส มีส่วนร่วม และยั่งยืน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระครูสุมนธรรมนาถ (เติมใจ จันดาหาร), 2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวคิดทศพิธราชธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำในสังคมปัจจุบัน” ผลการศึกษาพบว่า หลักทศพิธราชธรรมเป็นธรรมะ 10 ประการสำหรับผู้นำที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ทาน (การให้) ศีล (ความประพฤติดีงาม) บริจาค (การเสียสละ) อาชชวะ(ความซื่อตรง) มัททวะ (ความอ่อนโยน) ตบะ (ความเพียร) อักโกธะ (ความไม่โกรธ) อวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) ขันติ (ความอดทน) และอวิโรธนะ (ความไม่คลาดจากธรรม) ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการพัฒนาภาวะผู้นำในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรม การบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำสามารถดำเนินการได้ใน 3 ระดับ คือ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กร และระดับสังคม โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการ ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนาตัวชี้วัดภาวะผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และการส่งเสริมการวิจัยเชิงประจักษ์เพื่อประเมินผลการนำหลักทศพิธราชธรรมไปใช้ในบริบทต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในสังคมปัจจุบัน

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 “องค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักทศพิธราชธรรมมาส่งเสริมในการปกครองของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา สะท้อนแนวทางการบริหารที่ยึดคุณธรรมเป็นแกนกลางในการใช้อำนาจโดยมีหลักธรรมเข้าเป็นตัวช่วยในการบูรณาการ 1.หลักทานมุ่งช่วยเหลือประชาชนอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะ

ผู้ด้อยโอกาสและพื้นที่ห่างไกล ควบคู่กับการส่งเสริมความรู้ อาชีพ และการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม 2. หลักศีลและ 3.หลักอาชชวะ เข้าด้วยกันเน้นความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ไม่ทุจริต ไม่ลำเอียง และยึดมั่นในกฎหมายและศีลธรรม 4.หลักปริจจาคะสะท้อนความเสียสละ ทั้งเวลา แรงกาย จิตใจที่อาสาและประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ขณะที่ 5.หลักมัททวะและ6.หลักอักโกธะ เข้าด้วยกันชี้ให้เห็นถึงความอ่อนน้อม สุภาพ ควบคุมอารมณ์รับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนด้วยเหตุและผล ส่วน 7.หลักตปะและ 8.หลักขันติ เข้าด้วยกันแสดงถึงความมุ่งมั่น เพียรพยายาม และอดทนต่ออุปสรรค เพื่อผลักดันนโยบายให้เกิดผลเป็นตามเป้าหมาย โดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมส่วนรวม 9.หลักอวิหิงสาและ10.หลักอวิโรธนะ เข้าด้วยกันไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เคารพสิทธิประชาชน และยืนหยัดในความถูกต้องยุติธรรม ภายใต้กรอบธรรมาภิบาล โดยภาพรวม ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเห็นพ้องว่าการยึดหลักทศพิธราชธรรมเป็นแนวทางสำคัญ จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความโปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาจังหวัดอย่างยั่งยืนและเป็นธรรมต่อประชาชนทุกกลุ่ม และยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัญธิษฐา อักษรศรี และวันชัย แสงสุวรรณ, 2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “หลักนิติธรรมกับการปกครองโดยทศพิธราชธรรม” ผลการศึกษาพบว่า 1) หลักนิติธรรมและหลักทศพิธราชธรรมเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่จะนำมาซึ่งความสงบสุข ความมั่นคั่ง สันติสุขของประชาชน ในการปกครองประเทศ 2) หลักนิติธรรมและหลักทศพิธราชธรรมเป็นกระบวนการพิจารณาที่เป็นธรรมเปิดโอกาสให้เกิดการถ่วงดุล และมีช่องทางเพื่อตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ 3) หลักนิติธรรมและทศพิธราชธรรมเป็นหลักพื้นฐานแห่งกฎหมายที่เป็นกระบวนการยุติธรรม จะต้องไม่ฝ่าฝืน ขัดหรือแย้งต่อหลักนิติธรรม4) หลักนิติธรรมซึ่งเป็นเสาหลักสำคัญของการพิทักษ์ระบอบประชาธิปไตยและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนมีความสอดคล้องกับหลักการและกลไกการปรองดองสมานฉันท์โดยแนวทางวิถีพุทธในสังคมไทย

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่องการนำหลักทศพิธราชธรรมใช้ในการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า จากการศึกษาเรื่องการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ทั้งจากแนวคิด ทฤษฎี ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับหลักทศพิธราชธรรม ได้แก่ หลักทศพิธราชธรรมในเชิงพุทธปรัชญาและการประยุกต์ใช้ในสังคมไทยของ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2560) หลักธรรมาภิบาลและการนำไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สุวัฒน์ วรดิลก, 2558) การใช้หลักธรรมาภิบาลในงานบุคคลและผลต่อประสิทธิภาพองค์กร (อนิวัฒน์ แก้วจำนง และธีรดา กาลสง, 2563) และบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี (ชณิษฎา ชูสุข และคณะ, 2562) รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกและการเสวนากลุ่ม จำนวน 35 รูป/คน นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” เรียกว่า “SONGKHLA Model” ดังนี้



ภาพที่ 1 SONGKHLA Model
ที่มา: จักรกฤษ เลิศลับ

S Sustainable (ความยั่งยืน) การพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การสร้างความเจริญเติบโตที่ต่อเนื่อง โดยรักษาสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมการบริหารที่ยั่งยืนไม่ใช่เพียงการตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบัน แต่ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อคนรุ่นต่อไป การบูรณาการ ตปะ (ความเพียร) และ อาชชวะ (ความซื่อตรง) ของผู้นำเข้ากับการบริหารที่มุ่งอนาคต เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างจังหวัดที่โปร่งใส มั่นคง และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมความเพียรช่วยให้ผู้นำไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการผลักดันโครงการระยะยาว ขณะที่ความซื่อตรงสร้างความไว้วางใจจากประชาชนเมื่อสองคุณธรรมนี้ถูกนำมาใช้ร่วมกัน จะทำให้การพัฒนามีความต่อเนื่องและยั่งยืน

O Open (เปิดกว้าง) การบริหารที่เปิดกว้าง คือ การเปิดเผยข้อมูล โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ผู้นำต้องรับฟังความคิดเห็นและไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ การบูรณาการ อวิโรธนะ (ไม่คลาดธรรม) และ อักโกธะ (ไม่โกรธ) ทำให้การบริหารมีความยุติธรรมและลดความขัดแย้ง สร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากประชาชนได้เป็นอย่างดี

N Nobel (มีคุณธรรมสูง) คุณธรรมสูงส่ง คือ การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีเมตตา ความอ่อนโยน และความยุติธรรม ผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรมจะได้รับความศรัทธาจากประชาชน การบูรณาการ ทาน (การให้) ปริจาคะ (บริจาค) และ มัททวะ (ความอ่อนโยน) ทำให้การบริหารมีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการดูแลผู้ด้อยโอกาส สร้างสังคมที่เกื้อกูลและไว้วางใจกัน

G Governance (ธรรมาภิบาล) ธรรมาภิบาล คือ การบริหารที่มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักนิติธรรม ผู้นำต้องซื่อตรงและอดทนต่อแรงกดดัน การบูรณาการ อาชชวะ (ความซื่อตรง) และ ขันติ (ความอดทน) ทำให้การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความถูกต้อง ลดการทุจริตและระบบอุปถัมภ์ สร้างความเชื่อมั่นต่อสาธารณะและความมั่นคงขององค์กร

K Knowledge (ความรู้) ความรู้ คือ การใช้ข้อมูลและนวัตกรรมในการตัดสินใจและพัฒนา ผู้นำต้องเรียนรู้ รับฟัง และใช้ปัญญาอย่างอ่อนน้อม การบูรณาการ มัททวะ (ความอ่อนโยน) และ ขันติ (ความอดทน) ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทจริง การพัฒนาที่ใช้ฐานข้อมูลและองค์ความรู้ จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

H Harmony (ความกลมเกลียว) ความกลมเกลียว คือ การสร้างความสามัคคีและความร่วมมือในสังคม การบูรณาการเข้ากับ มัททวะ (ความอ่อนโยน) และ อักโกธะ (ไม่โกรธ) ทำให้ผู้นำที่มีความอ่อนโยนและไม่โกรธง่าย จะสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความสงบสุข ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับประชาชน ความสำคัญคือการทำให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีพลังในการพัฒนา

L Loyalty (ความจงรักภักดี) ความจงรักภักดี คือ การยึดมั่นในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ต่อประชาชนและประเทศชาติ ผู้นำที่มีความจงรักภักดีจะไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน แต่ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและความมั่นคงของสังคม การบูรณาการเข้ากับ สัจจะ (ความจริง) และ อาชชวะ (ความซื่อตรง) ทำให้ผู้นำมีความจงรักภักดีจึงเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความจริง ความซื่อตรง และหลักการที่ถูกต้อง ทำให้การบริหารมีความมั่นคงและได้รับการยอมรับจากประชาชน

A Area Space (พื้นที่และสภาพแวดล้อม) พื้นที่และสภาพแวดล้อม คือ การบริหารจัดการพื้นที่จังหวัดให้เหมาะสมกับการพัฒนา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน การจัดการพื้นที่ที่ดีจะทำให้การพัฒนามีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของจังหวัด ทั้งในด้านภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของประชาชน การบูรณาการกับ ตปะ (ความเพียร) และ อวิโรธนะ (ไม่คลาดธรรม) ทำให้ผู้นำสามารถสร้างการจัดการพื้นที่ที่เป็นธรรมและยั่งยืน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาสามารถศึกษาได้ 3 มิติ คือ มิติที่ 1. คุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้นำ เน้นให้มีการบริหารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักความซื่อตรง ความจริง ความอดทน ความไม่โกรธเป็นแกนกลาง ควบคู่กับการเสียสละความอ่อนโยนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อันนำไปสู่ความไว้วางใจและความชอบธรรมขององค์กร ส่วนมิติที่ 2. กล่างถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนและการจัดการพื้นที่อย่างสมดุล มุ่งให้ผู้นำมีความเพียรในการผลักดันนโยบายระยะยาว ใช้ทรัพยากรอย่างสุจริต จัดสรรพื้นที่อย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงสมดุลเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความมั่นคงให้จังหวัดอย่างต่อเนื่อง และในส่วนมิติที่ 3 เป็นการเรียนรู้และความกลมเกลียวของสังคม เน้นการบริหารบนฐานข้อมูลและองค์ความรู้ เปิดรับความคิดเห็นด้วยความอ่อนโยน อดทนต่อความเห็นต่าง ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วน ฉนั้นองค์ความรู้จากการวิจัยจึงสามารถนำไปใช้ทั้งในการกำหนดกรอบจริยธรรม การพัฒนาระบบตรวจสอบ การวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่ และการสร้างเวทีมีส่วนร่วมของประชาชน เมื่อทั้งสามมิติทำงานสอดประสานกัน จะทำให้การปกครองมีคุณธรรมเป็นฐาน ความรู้เป็นเครื่องมือ และความยั่งยืนเป็นเป้าหมาย อันนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่มั่นคง โปร่งใส และเกื้อกูลสังคม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ 1.การกำหนดนโยบายพัฒนาระบบคุณธรรมเป็นฐาน ธรรมาภิบาลเป็นกลไกอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารสามารถกำหนดให้การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเป็นนโยบายหลักขององค์กร โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีอย่างชัดเจน พร้อมกำหนดตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและธรรมาภิบาลควบคู่กับตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพ สู้การสร้างความเชื่อมั่นให้กับ

ประชาชน ความชอบธรรมทางการเมืองและสังคม 2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและระบบเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาระบบฐานข้อมูลสาธารณะที่เข้าถึงได้ง่าย และสร้างกลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน การวางแผน การจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงการประเมินผล ช่วยลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม และลดความขัดแย้งในสังคมพหุวัฒนธรรมของจังหวัด 3. การบูรณาการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่คำนึงถึงบริบททางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นกรอบแนวคิดที่จะช่วยในการเข้าถึงการจัดสรรงบประมาณและการกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาเกิดความสมดุลและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1.ควรศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสงเสริมการปกครองในระดับพื้นที่” เพื่อเป็นการนำหลักธรรมมาเป็นเครื่องมือในการบริการประชาชน ไม่ให้อำนาจในทางที่ผิด ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เคารพสิทธิประชาชน และยืนหยัดในความถูกต้องยุติธรรม 2.ควรศึกษาเรื่อง “การนำหลักธรรมเปรียบเทียบหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น” เพื่อให้เห็นว่าการนำหลักธรรมในทางประพุทธศาสนามาประยุกต์เข้าด้วยกันกับการบริหารงาน สามารถสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานในส่วนราชการบริบทต่าง ๆ เพิ่มความครอบคลุมและความน่าเชื่อถือขององค์ความรู้และหลักธรรมเข้าด้วยกัน 3. ควรศึกษาเรื่อง “ผลกระทบระยะยาวของการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมต่อคุณภาพชีวิตประชาชน” เพื่อเป็นการศึกษาต่อยอดติดตามผลกระทบในระยะยาว ทั้งด้านความโปร่งใส ความเหลื่อมล้ำ การมีส่วนร่วม และความสามัคคีของสังคม ว่ามีการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนเพียงใด และสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบประชาธิปไตยท้องถิ่นได้ในระดับใด

บรรณานุกรม

โกวิทย์ พวงงาม. (2560). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต* . กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ชณิษฎา ชูสุข และคณะ. (2562). *บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการทำให้จังหวัดสงขลาเป็นเมืองน่าอยู่.* มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ทองเปลือง อภัยวงศ์. (2563). การใช้หลักทศพิธราชธรรมเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหาร. *วารสารพุทธปรัชญาวัฒน์*, 106.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2544). *100 ปีการปกครองท้องถิ่นไทย.* กรุงเทพมหานคร: พี.เพรส.

พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ. (2556). *โครงการติดตามการเข้าถึงสิทธิของคนพิการและการ.* กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.

พระครูสุมนธรรมนาถ (เติมใจ จันดาหาร). (2568). การศึกษาแนวคิดทศพิธราชธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำในสังคมปัจจุบัน. *วารสารวิชาการจินตาสิทธิ์(ออนไลน์)*, 27.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2560). *ทศพิธราชธรรม.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ธรรม.

สุวัฒน์ วรดิลก. (2558). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารท้องถิ่นไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสถียรพงษ์ วรรณปก. (2543). *หลักทศพิธราชธรรมกับการปกครอง.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

อนิวัฒน์ แก้วจำนง และธีรดา กาลสง. (2563). *ประสิทธิผลของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา.* มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อัญธิษฐา อักษรศรี และวันชัย แสงสุวรรณ. (2564). หลักนิติธรรมกับการปกครองโดยทศพิธราชธรรม. . *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 33.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง*

FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF COMMUNITY STRENGTHENING OPERATIONS BY THE MOTHER OF THE LAND FUND, A CASE STUDY OF BAN MAE PADOI COMMUNITY VILLAGE LAMPANG PROVINCE

คณาธิป ปริสุทธิปรีชา
Khanathip Parisutthipricha
ธนัสถา โรจนตระกูล
Tanastha Rojanatrakul
คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
E-mail: grabong1996@gmail.com
โทรศัพท์ 097-1088068

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง 2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการดำเนินงานกองทุนแม่ ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ คณะกรรมการกองทุนแม่ระดับตำบลและหมู่บ้าน และเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน รวมทั้งสิ้น จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า มีการดำเนินกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรในพื้นที่ในการขับเคลื่อนกิจกรรม ความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนแม่ของแผ่นดิน รองลงมา คือ การดำเนินงานด้านยาเสพติด การบริหารจัดการกองทุนแม่ของแผ่นดิน การบริหารเงินกองทุนแม่ของแผ่นดิน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสนับสนุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ : ความสำเร็จในการดำเนินงาน, การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน, กองทุนแม่ของแผ่นดิน ชุมชนบ้านแม่ปะดอย, ปัญหายาเสพติด

* Received 1 March 2026; Revised 13 April 2026; Accepted 18 April 2026

Abstract

This independent research aims to: 1) study the operation of the Mother of the Land Fund, a case study of Ban Mae Padoi community, Lampang Province; 2) study the level of success of the Mother of the Land Fund's operation, a case study of Ban Mae Padoi community, Lampang Province; and 3) study the factors affecting the success of the Mother of the Land Fund's operation, a case study of Ban Mae Padoi community, Lampang Province. The research was conducted using a quantitative research methodology. The population consisted of the Mother of the Land Fund committee members at the sub-district and village levels, and community development officers, totaling 170 people. The research instrument was a questionnaire. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings showed that activities to prevent and address drug abuse problems were carried out continuously, relying on integrated cooperation with local agencies and organizations. The overall success in strengthening the community was at a high level. When categorized by aspect, the aspect with the highest mean was strengthening the Mother of the Land Fund, followed by drug abuse prevention activities, Mother of the Land Fund management, and fund management. Factors contributing to the overall success of community strengthening through the Mother of the Land Fund were also found to be at a high level. When categorized by aspect, the aspect with the highest average score was leadership, followed by management, participation, and support from the government or related agencies.

Keywords: Operational success, Strengthening the community, Mother of the Land Fund Mae Pa Doi Village Community, Drug problems

บทนำ

ปัญหายาเสพติดปัจจุบัน มีการเพิ่มความรุนแรงและมีการแพร่ระบาดมากขึ้นในสังคมที่เป็นวงกว้าง ทั้งในสังคมเมืองและสังคมชนบท ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางสังคมโดยตรง และความมั่นคงของประเทศชาติ แล้วยังพบว่า ปัจจุบันกลุ่มผู้เสพมีการแพร่บาดกลุ่มคนในสังคมไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มเกษตรกร และผู้ขับรถยนต์ กลุ่มเยาวชนนักเรียน นักศึกษา รวมไปถึงกลุ่มผู้ว่างงาน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้ทำลายผู้คนในสังคมเป็นจำนวนมากทั้งทางด้านสุขภาพ วิถีชีวิตความเป็นอยู่และอนาคตกลุ่มผู้คนในสังคมส่งผลต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องสูญเสียทรัพยากรทางด้านบุคลากรในสังคมที่เป็นปัจจัยการผลิตในหลายๆ ด้าน รวมถึงปัญหาด้านอาชญากรรมที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น มีคดีความที่มีสาเหตุมาจากยาเสพติดเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนทำลายขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของสังคมและประเทศชาติที่เป็นคุณค่าทางสังคมได้เสื่อมลง เพราะปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งปัญหายาเสพติดยังคงเป็นวาระแห่งชาติของประเทศไทย ทั้งในมิติด้านความมั่นคง สาธารณสุข เศรษฐกิจ และสังคม แม้ว่ารัฐบาลจะดำเนินมาตรการปราบปรามและบำบัดฟื้นฟูอย่างต่อเนื่องแต่แนวโน้มการแพร่ระบาดของสารเสพติด โดยเฉพาะสารสังเคราะห์ เช่น เมทแอมเฟตามีน (ยาบ้า/ไอซ์) ยังคงอยู่ในระดับสูงประกอบกับการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายเกี่ยวกับกัญชาในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาทำให้โครงสร้างปัญหามีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ขนาดและความรุนแรงของปัญหาข้อมูลจาก สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ONCB) ระบุว่า ในปี 2567 มีผู้ใช้เมทแอมเฟตามีนประมาณ 1.5 ล้านคนในกลุ่มอายุ 12–65 ปี และในจำนวนนี้หลายแสนคนต้องการเข้ารับการบำบัดรักษา สะท้อนให้เห็นว่ายาบ้ายังคงเป็นสารเสพติดหลักที่แพร่ระบาดมากที่สุดในประเทศขณะเดียวกัน การสำรวจการใช้สารเสพติดในครัวเรือนของ

ประเทศไทยพบว่ามีผู้เกี่ยวข้องกับการใช้สารเสพติดหลายประเภท (รวมทั้งกัญชาและกระท่อม) รวมกันหลายล้านคน แสดงให้เห็นถึงลักษณะ “การใช้หลายสารร่วมกัน” (poly-drug use) ซึ่งเพิ่มความเสี่ยงต่อการเสพติดเรื้อรังและปัญหาสุขภาพจิตในระดับภูมิภาค ประเทศไทยยังคงได้รับผลกระทบจากการลักลอบนำเข้าสารเสพติดจากพื้นที่สามเหลี่ยมทองคำ โดยรายงานของ United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) ชี้ว่าภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยังคงเป็นแหล่งผลิตเมทแอมเฟตามีนรายใหญ่ของโลก ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นทั้งประเทศปลายทางและทางผ่านของยาเสพติด แนวโน้ม และข้อท้าทายในอนาคต ไม่ว่าจะเป็น การเพิ่มขึ้นของสารเสพติดสังเคราะห์ราคาถูก การเข้าถึงของเยาวชนผ่านสื่อออนไลน์ ความท้าทายด้านการกำกับกัญชา ความจำเป็นในการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องตระหนักและต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน พร้อมทั้งต้องอาศัยการบูรณาการทั้งด้านกฎหมาย สาธารณสุข การศึกษา และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ควบคู่กับการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของครอบครัวและชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.), 2565)

กองทุนแม่ของแผ่นดิน ถือว่าเป็นกองทุนที่สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ได้พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ ผ่านเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) ให้แก่หมู่บ้านและชุมชนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กับหมู่บ้านและชุมชน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมของราษฎรอาสา ที่ร่วมป้องกันยาเสพติดของหมู่บ้านชุมชน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) จึงน้อมเกล้าฯ จัดสรรงบประมาณขึ้นร่วมสมทบกับพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ โดยตั้งชื่อว่า "กองทุนแม่ของแผ่นดิน" และได้อยู่ในหน้าที่ ความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน เมื่อปี พ.ศ. 2550 ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ เงินขวัญถุงพระราชทาน ทุนศรัทธา และทุนปัญญา มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นศูนย์รวมความสามัคคี ความเสียสละ และการพึ่งตนเอง พึ่งพากันเอง และส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ โดยขั้นตอนการขับเคลื่อนอยู่ 10 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1 ทำความเข้าใจทุกครัวเรือน 2 จัดตั้งคณะกรรมการกองทุนแม่ของแผ่นดิน 3 รับสมัครครัวเรือนสมาชิกกองทุนแม่ของแผ่นดิน 4 จัดตั้งกฎชุมชนเข้มแข็ง 5 ให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องยาเสพติด 6 จัดตั้งกองทุนแก้ไขปัญหายาเสพติด 7 ประชาคมคัดแยกโดยสันติวิธี 8 ทำกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 9 รับรองครัวเรือนปลอดภัย 10 รักษาสถานะชุมชนเข้มแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.), 2565) ซึ่งหมู่บ้านกองทุนแม่ของแผ่นดินบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ได้รับเงินขวัญถุงพระราชทานกองทุนแม่ของแผ่นดิน เมื่อปี พ.ศ.2552 ปัจจุบัน เพื่อเป็นการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภายในชุมชน การเฝ้าระวังในเรื่องของยาเสพติดในกลุ่มของเยาวชนและกลุ่มเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ที่ได้รับการพิจารณาให้เป็นศูนย์เรียนรู้กองทุนแม่ของแผ่นดินของจังหวัดลำปาง โดยศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน แนวทางในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน ให้สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสังคม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและสอดคล้องกับภารกิจสำคัญของรัฐบาล รวมไปถึงสนองต่อนโยบายของกระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) กรมการปกครองและกรมการพัฒนาชุมชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง

2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการวิจัยเชิงสำรวจจากแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยมีลักษณะข้อความแบบเลือกตอบ และเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถเลือกตอบตามลักษณะและสถานภาพของตนเอง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการกองทุนแม่ของแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ 2) การบริหารเงินกองทุนแม่ของแผ่นดินที่ดีตามหลักการของกองทุนแม่ของแผ่นดิน 3) การดำเนินงานด้านยาเสพติด 4) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนแม่ของแผ่นดิน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 104)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 1) ด้านผู้นำ 2) การสนับสนุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) ด้านการมีส่วนร่วม และ 4) ด้านการบริหารจัดการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 104) ดังนี้

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อออกหนังสือในการขอความอนุเคราะห์สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่อประธาน

กองทุนแม่ของแผ่นดินบ้านแม่ปะดอย และเพื่อเก็บข้อมูลกับคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนแม่ของแผ่นดินบ้านแม่ปะดอย

2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสำรวจกับคณะกรรมการหมู่บ้านกองทุนแม่ของแผ่นดินในแต่ละกองทุน ที่เป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูล จำนวน 170 ชุด พร้อมทำความเข้าใจและชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการสำรวจข้อมูลเพื่อประกอบในงานวิจัย

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ และผลการวิจัย ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการนำมาแจงแจกความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ และการศึกษาและอธิบายการดำเนินการดำเนินงานเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดินบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน บ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 104) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.51 – 5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 – 4.50	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.50	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.51 – 2.50	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.50	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน บ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน

แบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ต่าง ๆ ดังนี้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 การดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง โดยในภาพรวม พบว่า

ลำดับ	ความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	การบริหารจัดการกองทุนแม่ของแผ่นดิน	4.24	0.45	มาก
2.	การบริหารเงินกองทุนแม่ของแผ่นดิน	4.23	0.52	มาก
3.	การดำเนินงานด้านยาเสพติด	4.25	0.52	มาก
4.	การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนแม่ของแผ่นดิน	4.35	0.40	มาก
	ภาพรวม	**4.26**	**0.42**	**มาก**

วัตถุประสงค์ที่ 2 ความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง จำแนกแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการบริหารจัดการกองทุนแม่ของแผ่นดิน

ลำดับ	การบริหารจัดการกองทุนแม่ของแผ่นดิน	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	มีการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารจัดการกองทุนแม่ของแผ่นดินและทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง	4.05	0.75	มาก
2.	มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในหมู่บ้านและประชาชนทั่วไปเห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน	4.19	0.66	มาก
3.	คณะกรรมการกองทุนแม่ของแผ่นดินมีการวางแผนในการดำเนินงานปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมามีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.44	0.65	มาก
4.	มีการใช้ระเบียบบริหารการจัดการกองทุนแม่ของแผ่นดินที่ผ่านมติที่ประชุมของคณะกรรมการและสมาชิก	4.21	0.60	มาก
5.	การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานทุกขั้นตอน	4.09	0.74	มาก
6.	การมีสมาชิกกองทุนแม่ของแผ่นดินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด	4.38	0.70	มาก
7.	มีการจัดกิจกรรมการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดินเป็นประจำทุกปี และแต่ละปีมีการจัดกิจกรรมไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม	4.31	0.63	มาก
	ภาพรวม	**4.23**	**0.45**	**มาก**

ด้านการบริหารเงินกองทุนแม่ของแผ่นดิน

ลำดับ	การบริหารเงินกองทุนแม่ของแผ่นดิน	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	มีการใช้ประโยชน์เงินกองทุนแม่ของแผ่นดินอย่างต่อเนื่อง และคงรักษาทุนตั้งต้นที่เป็นทุนพระราชทานจำนวน 8,000 บาท	4.26	0.66	มาก
2.	การจัดทำบัญชีในการรับ-จ่าย กองทุนแม่ของแผ่นดิน ถูกต้องตามหลักบัญชีและเต็มจำนวน	4.04	0.65	มาก
3.	มีการสมทบเงินด้วยวิธีแห่งศรัทธา โดยคณะกรรมการและสมาชิกร่วมกันบริจาคสมทบเข้ากองทุนฯ	4.34	0.62	มาก
4.	มีการสมทบเงินด้วยวิธีแห่งปัญญา เช่น การจัดงาน/กิจกรรม/การขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนอื่นๆ/อบต./NGOs/โครงการของรัฐมีเป็นประจำทุกปี	4.28	0.79	มาก
	ภาพรวม	**μ**	**σ**	**มาก**

การดำเนินงานด้านยาเสพติด

ลำดับ	การดำเนินงานด้านยาเสพติด	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	มีการดำเนินกิจกรรมกองทุนแม่ของแผ่นดิน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เช่น การให้ความรู้, การตั้งจุดตรวจ ฯลฯ	4.49	0.66	มาก
2.	มีกิจกรรมกองทุนแม่ของแผ่นดินเพื่อเด็ก เยาวชน กลุ่มเสี่ยง เช่น กิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกาย	4.13	0.68	มาก
3.	มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้เห็นโทษภัยของยาเสพติด เช่น การเดินพาเหรด , การจัดป้ายแจ้งเตือน	4.31	0.72	มาก
4.	มีการสำรวจและคัดแยกผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด โดยใช้การประชาคมของชาวบ้าน และดำเนินการตามแนวทางกฎหลักชุมชนเข้มแข็งและกฎรอง	4.18	0.70	มาก
5.	กองทุนแม่ฯช่วยเหลือ,ฟื้นฟูจิตใจผู้เสพที่กลับตัว ให้ได้รับการบำบัดรักษาและเตรียมความพร้อมชุมชน,ครอบครัวเพื่อให้โอกาสคนกลุ่มนี้กลับเข้าสู่ชุมชน	4.18	0.71	มาก
6.	มีการส่งเสริมอาชีพ เพิ่มทักษะด้านอาชีพ หรือหางานให้ทำสำหรับกลุ่มเสี่ยง ผู้เสพ หรือผู้ค้าที่กลับตัวและผ่านการบำบัดแล้ว	4.19	0.71	มาก
	ภาพรวม	**4.24**	**0.52**	**มาก**

ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนแม่ของแผ่นดิน

ลำดับ	การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนแม่องแผ่นดิน	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	การเป็นแหล่งศึกษา ดูงานขององค์กรหรือหมู่บ้านอื่น ๆ (เป็นหมู่บ้านกองทุนแม่ของแผ่นดินหรือหมู่บ้านที่เตรียมพร้อมจะเป็นหมู่บ้านกองทุนแม่ของแผ่นดิน)	4.31	0.69	มาก
2.	การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับกองทุนแม่ของแผ่นดินของหมู่บ้านอื่น ๆ (มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์,ปรึกษาหารือ, ให้ความร่วมมือ หรือทำกิจกรรมร่วมกัน)	4.68	0.48	มากที่สุด
3.	มีวิทยากรกระบวนการกองทุนแม่ของแผ่นดินที่เป็นคนในชุมชน	4.25	0.46	มาก
4.	มีการทบทวน สรุปบทเรียน และพัฒนาการทำงานของหมู่บ้านกองทุนแม่ของแผ่นดิน	4.16	0.74	มาก
	ภาพรวม	**4.34**	**0.40**	**มาก**

วัตถุประสงค์ที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ในภาพรวมแต่ละด้าน พบว่า

ลำดับ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	ด้านภาวะผู้นำ	4.48	0.46	มาก
2.	ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.25	0.36	มาก
3.	ด้านการมีส่วนร่วม	4.38	0.46	มาก
4.	ด้านการบริหารจัดการ	4.42	0.38	มาก
	ภาพรวม	**4.38**	**0.36**	**มาก**

จากการทดสอบสมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง พบว่า

ตัวพยากรณ์		B	Std.E.	Beta	t	Sig.
ด้านภาวะผู้นำ	(X1)	.343	.061	.374	5.635	.000
ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	(X2)	-.010	.075	-.009	-.135	.893
ด้านการมีส่วนร่วม	(X3)	.180	.071	.199	2.528	.012
ด้านการบริหารจัดการ	(X4)	.405	.075	.371	5.394	.000
ค่าคงที่		.192	.228		.841**	.401
R = 0.845	R^2 = 0.714		SE_{est} = 0.228			
F =102.670**	Sig = 0. 000					

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงที่ 1 การดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน ชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง พบว่า มีการดำเนินกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กร ในพื้นที่ในการขับเคลื่อนกิจกรรม สอดคล้องกับของอุสา สุทธิสาคร,สิริรัตน์ จรรยารัตน์ และ เบญจพร ดีขุนทด (2564) การศึกษาและพัฒนาศูนย์เรียนรู้กองทุนแม่ของแผ่นดินในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบ การจัดแหล่งเรียนรู้/ฐานเรียนรู้ 12 ฐาน ด้านกระบวนการบริหารจัดการในการทำงาน เน้นการทำงานแบบเชิงรุก มีการวางแผนการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน มีการบูรณาการกิจกรรมเกี่ยวกับกองทุนแม่ของแผ่นดิน สอดคล้องกับกิจกรรมที่มีการดำเนินการในชุมชน ส่วนปัจจัยความสำเร็จ นั้นเกิดจาก ความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีองค์ความรู้และประสบการณ์ ส่งสริมการส่วนร่วมของคณะกรรมการและคนในชุมชน สร้างเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง และสร้างเยาวชนพร้อมสานต่องานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 ความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง พบว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน ในภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน บ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง การบริหารจัดการกองทุนแม่ของแผ่นดิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการกองทุนแม่ของแผ่นดินมีการวางแผนในการดำเนินงานปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการกองทุนแม่บ้านแม่ปะดอย มีการวางแผนที่ดี บริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งนำไปสู่ความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และพลังของชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย ขุนโยธา และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่มีผลงานระดับดีในเขตพื้นที่อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ฯ จำนวน 5 ปัจจัย อยู่เกณฑ์ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตกับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่มีผลงานระดับดี พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของสมาชิกในการเสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจของการดำเนินงานกลุ่ม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการในการขับเคลื่อนกิจกรรมของกลุ่ม ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่าย และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตได้ประสบความสำเร็จ

2. ความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน บ้านแม่ปะดอย หมู่ที่ 7 ตำบลแม่ปะ อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง การบริหารเงินกองทุนแม่ของแผ่นดิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสมทบเงินด้วยวิธีแห่งศรัทธา โดยคณะกรรมการและสมาชิกร่วมกันบริจาคสมทบเข้ากองทุนฯ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเครือข่ายกองทุนแม่ของแผ่นดินทุกระดับร่วมกันสร้างการรับรู้ให้ประชาชนที่ได้เห็นความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมกองทุนแม่ของแผ่นดิน โดยการสร้าง

จิตสำนึก การสร้างพลังแห่งศรัทธา และกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภายใต้เครือข่ายกองทุนแม่ของแผ่นดิน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ์พัฒชา เดชะ, ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2566) ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษา: โรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ที่มีต่อชุมชนบ้านท่าเตียน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนวัดใหม่ดงสักประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนบ้านท่าเตียนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ซึ่งผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำการพัฒนาโรงเรียนควบคู่กับการพัฒนาชุมชน, เน้นการทำงานแบบทีม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งในระหว่างผู้นำ คนในชุมชน และโรงเรียน, การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาดึงให้คนในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน ที่เกิดจากแนวคิดสร้างสรรค์ของครู, การสร้างการสื่อสารที่ดีในโรงเรียนที่มีความจริงจังและต่อเนื่อง ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน, การสร้างจิตสำนึก โรงเรียนสร้างความตระหนักและสามารถกระตุ้นจิตสำนึกให้คนในชุมชนได้รู้ว่า ตนเองเป็นเจ้าของปัญหาที่ต้องดำเนินการแก้ไขร่วมกัน

3. ความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน บ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง การดำเนินงานด้านยาเสพติด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการดำเนินกิจกรรมกองทุนแม่ของแผ่นดิน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เช่น การให้ความรู้, การตั้งจุดตรวจ ฯลฯ เป็นประจำทุกเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อย่างสม่ำเสมอ เป็นประจำ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเข้ามาสนับสนุนและสร้างกิจกรรมให้มีอยู่ในชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุสา สุทธิสาคร,สิริรัตน์ จรรยารัตน์ และ เบญจพร ดีขุนทด (2564) การศึกษาและพัฒนาศูนย์เรียนรู้กองทุนแม่ของแผ่นดินในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบการจัดแหล่งเรียนรู้/ฐานเรียนรู้ 12 ฐาน ด้านกระบวนการบริหารจัดการในการทำงาน เน้นการทำงานแบบเชิงรุก มีการวางแผนการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน มีการบูรณาการกิจกรรมเกี่ยวกับกองทุนแม่ของแผ่นดิน สอดคล้องกับกิจกรรมที่มีการดำเนินการในชุมชน ส่วนปัจจัยความสำเร็จ นั้นเกิดจากผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีองค์ความรู้และประสบการณ์ ส่งสริมการส่วนร่วมของคณะกรรมการและคนในชุมชน สร้างเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง และสร้างเยาวชนพร้อมสานต่องานให้ดียิ่งขึ้น ด้านสิ่งที่ศูนย์เรียนรู้กองทุนฯ ต้องการจะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน องค์ความรู้ที่ช่วยป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและพัฒนาคุณภาพชีวิต การบูรณาการกับเครือข่ายให้มากขึ้น และพัฒนาเยาวชนรุ่นใหม่ให้มีบทบาทและแกนนำ มีการเสนอแนะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อการทำงานของศูนย์เรียนรู้ฯ ที่หลากหลาย

4. ความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน บ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ลำปาง การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนแม่ของแผ่นดิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับกองทุนแม่ของแผ่นดินของหมู่บ้านอื่น ๆ (มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์,ปรึกษาหารือ, ให้ความร่วมมือ หรือทำกิจกรรมร่วมกัน) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายกองทุนแม่ของหมู่บ้านอื่น และสามารถนำมาประยุกต์พัฒนาการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดินให้มีประสิทธิภาพขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญวัฒน์ จุฑามาศ (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเข้มแข็งของชุมชน ตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน : กรณีศึกษาบ้านนาสะอุ้ง ตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำชุมชนที่มีองค์ความรู้ความสามารถในการพัฒนาและการเสริมสร้างความเข้มแข็ง

, ด้านการเสริมสร้างมีส่วนร่วมในกิจกรรมของประชาชนเพื่อบูรณาการความร่วมมือ, ด้านการบริหารจัดการชุมชนให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนให้เกิดกระนวนการเรียนรู้, ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมชุมชน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและองค์กรเอกชน

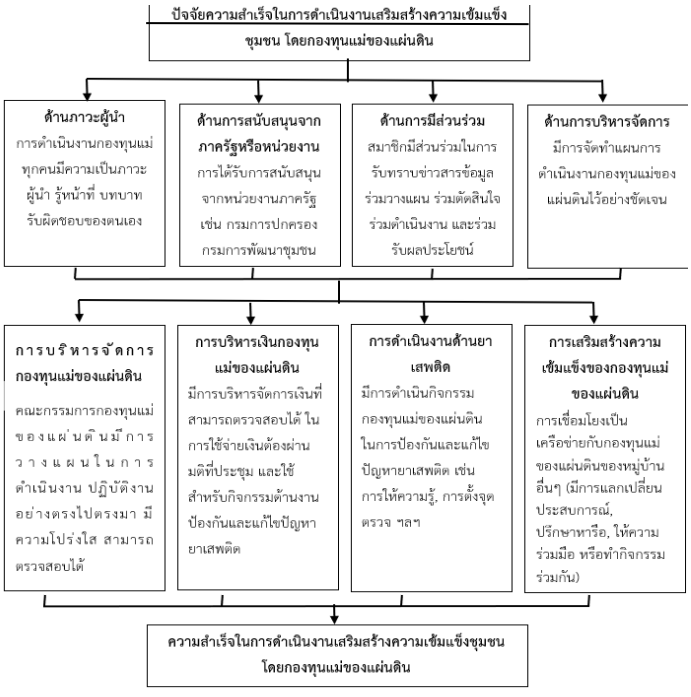
วัตถุประสงที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสนับสนุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ แสดงว่า ความสำเร็จของกองทุนแม่ของแผ่นดินไม่ได้เกิดจากเงินทุนเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจาก “ทุนทางสังคม” โดยเฉพาะผู้นำ การจัดการ และการมีส่วนร่วม ซึ่งชุมชน มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนกองทุนให้เป็นกลไกสร้างความเข้มแข็งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากการผสมผสานระหว่างผู้นำที่มีศักยภาพ ระบบบริหารจัดการที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐาณิดาภัทฐ์ แสงทอง, สวัสดิ์ ไหลภาภรณ์, จิรัชยา เจียวก๊ก และอับดุลคอลิก อัรรอฮีมีย์ (2566) สวัสดิการชุมชน: ความสำเร็จในการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนสุคีริน ตำบลสุคีริน อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบปัจจัยในความสำเร็จ ในการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนสุคีริน ประกอบด้วย การบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์ฯ ทั้งมิติปัจจัยภายในคือ สมาชิกและกรรมการ และมิติปัจจัยภายนอกคือ เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนาชุมชน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยรูปแบบความสำเร็จในการบริหารจัดการ ได้แก่ การด้านการบริหารเงิน การวางแผน การมีส่วนร่วม การจัดการองค์กรและบทบาทภาวะเป็นผู้นำ จากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นรายละเอียดของการบริหารจัดการกลุ่มได้อย่างชัดเจนทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส ข้อเสนอแนะ ในการศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบในการดูแลพื้นที่กลุ่มออมทรัพย์ ชุมชนสุคีรินควรต้องเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญด้านองค์ความรู้และแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มที่ถูกต้อง

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านปัญหา อุปสรรค คือ มีการประชาสัมพันธ์หรือสร้างการรับรู้ให้ประชาชนในหมู่บ้านและประชาชนทั่วไปเห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนงานกองทุนแม่ของแผ่นดินที่ยังมีน้อย การสนับสนุนจากหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้ามาส่งเสริมและขับเคลื่อนกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้านที่ยังมีน้อย ทำให้มีข้อจำกัดในการดำเนินงาน การส่งเสริมกิจกรรมกองทุนแม่ของแผ่นดินเพื่อเด็ก เยาวชน กลุ่มเสี่ยง ยังมีน้อย และยังไม่มีความต่อเนื่อง และยังขาดการสนับสนุนจากองค์กรภาคเอกชน ในการเข้ามาส่งเสริม ขับเคลื่อนกิจกรรมงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ภายใต้ภารกิจของกองทุนแม่ของแผ่นดิน ด้านข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์หรือสร้างการรับรู้ให้ประชาชนในหมู่บ้านและประชาชนทั่วไปเห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน ทั้งในหมู่บ้านและนอกหมู่บ้าน อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเข้ามาส่งเสริมและขับเคลื่อนกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน โดยให้การสนับสนุนทั้งงบประมาณ บุคลากร และกิจกรรม ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมกองทุนแม่ของแผ่นดินเพื่อเด็ก เยาวชน กลุ่มเสี่ยง ให้มากขึ้น โดยอาศัยร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน รวมทั้งควรมีหน่วยงานองค์กรภาคเอกชน เข้ามาส่งเสริม ขับเคลื่อนกิจกรรมงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ภายใต้ภารกิจของกองทุนแม่ของแผ่นดิน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุสา สุทธิสาคร ,สิริรัตน์

จรรยารัตน์ และเบญจพร ดีขุนทด (2564) การศึกษาและพัฒนาศูนย์เรียนรู้กองทุนแม่ของแผ่นดินในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบการจัดแหล่งเรียนรู้/ฐานเรียนรู้ 12 ฐาน ด้านกระบวนการบริหารจัดการ พบว่า การทำงานเชิงรุก การวางแผนการดำเนินงาน มีการติดตามและประเมินผล มีการบูรณาการกิจกรรมเกี่ยวกับกองทุนแม่ของแผ่นดินสอดคล้องกับกิจกรรมที่มีการดำเนินการในชุมชน ส่วนปัจจัยความสำเร็จ นั้นเกิดจากผู้นำมีวิสัยทัศน์มีองค์ความรู้และประสบการณ์ ส่งสริมการส่วนร่วมของคณะกรรมการและคนในชุมชน สร้างเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง และสร้างเยาวชนพร้อมสานต่องานให้ดียิ่งขึ้น ด้านสิ่งที่ศูนย์เรียนรู้กองทุนฯ ต้องการจะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน องค์ความรู้ที่ช่วยป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและพัฒนาคุณภาพชีวิต การบูรณาการกับเครือข่ายให้มากขึ้นและพัฒนาเยาวชนรุ่นใหม่ให้มีบทบาทและแกนนำ มีการเสนอแนะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อการทำงานของศูนย์เรียนรู้ฯ ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ์พัฒชา เดชะ, ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2566) ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษา: โรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ที่มีต่อชุมชนบ้านท่าเตียน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนวัดใหม่ดงสักประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนบ้านท่าเตียนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ซึ่งผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำการพัฒนาโรงเรียนควบคู่กับการพัฒนาชุมชน, เน้นการทำงานแบบทีม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งในระหว่างผู้นำ คนในชุมชน และโรงเรียน การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ดึงให้คนในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน ที่เกิดจากแนวคิดสร้างสรรค์ของครู, การสร้างการสื่อสารที่ดีในโรงเรียนที่มีความจริงจังและต่อเนื่อง ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน, การสร้างจิตสำนึก โรงเรียนสร้างความตระหนักและสามารถกระตุ้นจิตสำนึกให้คนในชุมชนได้รู้ว่า ตนเองเป็นเจ้าของปัญหา ที่ต้องดำเนินการแก้ไขร่วมกัน

องค์ความรู้ใหม่

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้



จากภาพสรุปได้ว่า ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษากองทุนแม่ของแผ่นดินบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง ด้านภาวะผู้นำ คือ การดำเนินงานกองทุนแม่ทุกคนมีความเป็นภาวะผู้นำ รู้หน้าที่ บทบาทรับผิดชอบของตนเอง ด้านการบริหารจัดการ คือ มีการจัดทำแผนการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ด้านการมีส่วนร่วม คือ สมาชิกมีส่วนร่วมในการรับทราบข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน และร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ (ปปส.) สาธารณสุข หรือ ตำรวจภูธร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินวานเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน มีการบริหารจัดการกองทุนแม่ของแผ่นดินที่ดี มีการวางแผนในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการสมทบเงินด้วยวิธีแห่งศรัทธา และเกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมกองทุนแม่ของแผ่นดินในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเครือข่ายกองทุนแม่ของแผ่นดิน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน กรณีศึกษาชุมชนบ้านบ้านแม่ปะดอย จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านปัญหา อุปสรรค คือ มีการประชาสัมพันธ์หรือสร้างการรับรู้ให้ประชาชนในหมู่บ้านและประชาชนทั่วไปเห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนงานกองทุนแม่ของแผ่นดินที่ยังมีน้อย การสนับสนุนจากหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้ามาส่งเสริมและขับเคลื่อนกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้านที่ยังมีน้อย ทำให้มีข้อจำกัดในการดำเนินงาน การส่งเสริมกิจกรรมกองทุนแม่ของแผ่นดินเพื่อเด็ก เยาวชน กลุ่มเสี่ยง ยังมีน้อย และยังไม่มีความต่อเนื่อง และยังขาดการสนับสนุนจากองค์กรภาคเอกชน ในการเข้ามาส่งเสริม ขับเคลื่อนกิจกรรมงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ภายใต้ภารกิจของกองทุนแม่ของแผ่นดิน โดยมีข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผู้กำหนดนโยบายควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างกิจกรรมกองทุนแม่ของแผ่นดินโดยอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนในพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และสอดคล้องความต้องการของประชาชน ควรมีการกำหนดโครงการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ผ่านกิจกรรมกองทุนแม่ของแผ่นดิน เพื่อสนองพระปณิธานและการสร้างความตระหนักถึงปัญหายาเสพติด เข้าบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น ควรมีการกำหนดโครงการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ผ่านกิจกรรมกองทุนแม่ของแผ่นดินเพื่อสนองพระปณิธานและการสร้างความตระหนักถึงปัญหายาเสพติด เข้าบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น เสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจให้กับเครือข่ายกองทุนแม่ของแผ่นดินในแต่ละระดับให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาศัยพึ่งพาซึ่งกันในการช่วยกันป้องกันและขจัดปัญหายาเสพติด

วัตถุประสงค์ที่ 2 ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบบูรณาการในพื้นที่เป็นประจำทุกเดือน เพื่อสรุปผลการดำเนินงานทุกเดือน และติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ให้หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนและขับเคลื่อนกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน โดยกองทุนแม่ของแผ่นดิน โดยให้การสนับสนุนทั้งงบประมาณ บุคลากร และกิจกรรม อย่างเต็มที่ ควรมีการดึงให้คนรุ่นใหม่เข้ามาเป็นทีมคณะกรรมการบริหารกองทุนแม่ของแผ่นดินเพื่อช่วยขับเคลื่อนกิจกรรมกองทุนแม่ฯ ให้มีประสิทธิภาพและดึงกลุ่มเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 3 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาและพัฒนาชุมชนกองทุนแม่ของแผ่นดินในระดับอำเภอ เพื่อพัฒนาการทำงานเครือข่ายในระดับอำเภอได้มีประสิทธิภาพ ควรมีการต่อยอดความสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน ไปพัฒนาศักยภาพกองทุนแม่ของแผ่นดินที่พึ่งเริ่มก่อตั้งใหม่

บรรณานุกรม

ฐาณิดาภัทฐ์ แสงทอง, สวัสดิ์ ไหลภาภรณ์, จิรัชยา เจียวก๊ก และอับดุลคอลิก อัรรอฮีมีย์. (2566). สวัสดิการชุมชน: ความสำเร็จในการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนสุคีริน ตำบลสุคีริน อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฏฐ์พัฒชา เดชะ, ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2566). ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษา : โรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ที่มีต่อชุมชนบ้านท่าเตียน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม).* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัญญวัฒน์ จุฑามาศ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเข้มแข็งของชุมชน ตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน : กรณีศึกษาบ้านนาสะอุ้ง ตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่าจังหวัดเพชรบูรณ์. คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ฤทธิชัย ขุนโยธา และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่มีผลงานระดับดีในเขตพื้นที่อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์. มหาวิยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.). (2565). *การดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน.* กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.

อุสา สุทธิสาคร,สิริรัตน์ จรรยารัตน์ และ เบญจพร ดีขุนทด. (2564). การศึกษาและพัฒนาศูนย์เรียนรู้กองทุนแม่ของแผ่นดินในกรุงเทพมหานคร. คณะมนุษยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

แนวทางการกระจายผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนท้องถิ่น ด้วยกระบวนการ PPP (Public-Private Partnerships)*

GUIDELINES FOR DISTRIBUTING LOCAL COMMUNITY PRODUCTS USING THE PPP (PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIPS)

วรพงศ์ แสงผัด
Worophong Sangpud
บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ
Bampen Maitreesophon
นิติธร จันทเดช
Nitidhorn Janthadech
เจมส์ แลนแคสเตอร์
James Lancaster
พิริยาพร วงษ์สวัสดิ์
Piriyaporn Vongsawat
พาขวัญ ไชยนันทน์
Pakhuan Chaiyanan
คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ประเทศไทย
Faculty of Public Administration and Social Studies Stamford International University, Thailand
E-mail: worophong.sangpud@stamford.edu
โทรศัพท์ 0805972584

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการกระจายผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนท้องถิ่น และเพื่ออธิบายบทบาทของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnerships: PPP) ในการเสริมสร้างกลไกการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในลักษณะของ “หุ้นส่วนที่เท่าเทียม” อันก่อให้เกิดการบูรณาการทรัพยากร ความรู้ และศักยภาพของแต่ละภาคส่วนอย่างเป็นระบบ การดำเนินงานภายใต้กรอบ PPP ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสร้างผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนความร่วมมือดังกล่าวมีลักษณะของการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยผู้ประกอบการชุมชนทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาสินค้าบนฐานทุนทางวัฒนธรรม ภาครัฐมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนทรัพยากร และเปิดช่องทางทางการตลาด ขณะที่ภาคเอกชนทำหน้าที่บริหารจัดการระบบการกระจายสินค้า และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ในตลาดที่กว้างขึ้น แนวคิดการทำงานแบบหุ้นส่วนจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการแบ่งบทบาทหน้าที่ แต่ยังมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefits) ที่เอื้อต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยรวม ผู้เขียนเห็นว่าแนวทาง PPP เป็นกลไกสำคัญในการ

* Received 14 March 2026; Revised 31 March 2026; Accepted 5 April 2026

ขับเคลื่อนการกระจายผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจยุคใหม่ และสามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ
คำสำคัญ: แนวคิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน, การกระจายผลิตภัณฑ์, สินค้าชุมชนท้องถิ่น

Abstract

This article aims to propose guidelines for the distribution of local community products and to explain the role of Public-Private Partnerships (PPP) in strengthening effective development mechanisms. It emphasizes collaboration among the public sector, private sector, and civil society as “equal partners,” rather than as mere supporters of one another. Such strategic partnerships enable the systematic integration of resources, knowledge, and capabilities across sectors. The implementation of PPP enhances managerial efficiency, promotes the optimal use of resources, and contributes to sustainable economic outcomes. This collaborative framework is characterized by mutual support among the three sectors. Community entrepreneurs are responsible for producing and developing products based on cultural capital, while the public sector formulates policies, provides resources, and facilitates market access. Meanwhile, the private sector plays a crucial role in managing distribution systems and enhancing the competitiveness of local products in broader markets. The partnership approach extends beyond a simple division of roles and responsibilities, focusing instead on generating mutual benefits that support the overall development of community products. The author argues that PPP serves as a key mechanism for improving the distribution of local products in alignment with the dynamics of the modern economy. Ultimately, this approach contributes to systematic, efficient, and sustainable grassroots economic development.
Keywords: Public-Private Partnerships (PPP), Distribution of products, Local Community Products

บทนำ

ในบริบทของการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากซึ่งมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความยั่งยืนของระบบเศรษฐกิจในภาพรวม ผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนท้องถิ่นถือเป็นกลไกสำคัญที่สะท้อนถึงทุนทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และทรัพยากรเฉพาะถิ่นของแต่ละพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นสินค้า OTOP สินค้าเกษตรแปรรูป หรือหัตถกรรมพื้นเมือง ซึ่งล้วนมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าเพิ่มและสามารถขยายตัวสู่ตลาดทั้งในและต่างประเทศได้ อย่างไรก็ตาม การยกระดับศักยภาพดังกล่าวให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในลักษณะของ “หุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์” เพื่อผสานทรัพยากร ความรู้ และขีดความสามารถของแต่ละภาคส่วนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

แม้ว่าผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่นจะมีศักยภาพเชิงเศรษฐกิจและอัตลักษณ์เชิงวัฒนธรรม แต่ยังคงเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้างในหลายมิติ ได้แก่ ความไม่สม่ำเสมอของคุณภาพและมาตรฐานสินค้า การขาดการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถแข่งขันในตลาดที่มีมาตรฐานสูง เช่น ตลาดส่งออกและช่องทางค้าปลีกสมัยใหม่ได้ นอกจากนี้ ปัญหาด้านบรรจุภัณฑ์และการออกแบบยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค รวมถึงข้อจำกัดด้านองค์ความรู้ทางการตลาด การใช้เทคโนโลยี และการเข้าถึงช่องทางการจัดจำหน่าย โดยเฉพาะ

ในระบบดิจิทัล ส่งผลให้ผู้ประกอบการชุมชนยังคงพึ่งพาตลาดท้องถิ่นเป็นหลัก อีกทั้งยังขาดศักยภาพในการขยายกำลังการผลิตและการต่อรองทางการตลาด ในขณะเดียวกัน การดำเนินนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐยังมีลักษณะไม่ต่อเนื่องและขาดการวางแผนระยะยาว จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืน

จากข้อจำกัดดังกล่าว บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอแนวทางการกระจายผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนท้องถิ่น โดยประยุกต์ใช้แนวคิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnerships: PPP) เป็นกรอบแนวคิดหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนา ผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนในฐานะหุ้นส่วนที่มีบทบาทเกื้อหนุนกันในห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่กระบวนการผลิต การพัฒนามาตรฐานสินค้า การสร้างตราสินค้า การตลาด ไปจนถึงการจัดจำหน่ายและการบริหารจัดการเชิงธุรกิจ แนวทางดังกล่าวมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ร่วมกัน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับมูลค่าทางเศรษฐกิจของผลิตภัณฑ์ชุมชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากที่สามารถสร้างรายได้กลับสู่ชุมชนได้จริง

สถานการณ์ความนิยมและการเข้าถึงสินค้าชุมชนท้องถิ่น

สินค้าชุมชน คือผลผลิตที่เกิดจากความร่วมมือของสมาชิกภายในชุมชน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่ร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างสรรค์และแปรรูปสินค้า จุดมุ่งหมายไม่เพียงเพื่อผลิตเพื่อจำหน่ายเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงคุณค่าในสิ่งที่ชุมชนมีอยู่เดิม พร้อมทั้งเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้นด้วยตนเอง ความเคลื่อนไหวเช่นนี้จึงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ที่มุ่งเน้นให้เกิดความมั่นคงทางรายได้ ความยั่งยืนในการดำรงชีพ และการเติบโตจากภายในโดยไม่ต้องพึ่งพาจากภายนอกมากนัก ในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่า สินค้าชุมชนท้องถิ่นส่วนใหญ่มักบริหารจัดการในรูปแบบกลุ่มขนาดเล็ก โดยมีจำนวนสมาชิกประมาณ 10–20 คน ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเหล่านี้มักเป็นเครือญาติกัน ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเกรงใจ การตัดสินใจต่างๆ จึงมักขึ้นอยู่กับประธานกลุ่มหรือสมาชิกเพียงไม่กี่คน และสมาชิกส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ด้วยเกรงว่าจะเกิดความขัดแย้งภายในกลุ่ม นอกจากนี้ ยังพบว่ากลุ่มจำนวนไม่น้อยยึดติดกับวิถีการผลิตแบบเดิม โดยไม่เปิดรับการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบสินค้าให้สอดคล้องกับตลาด ตัวอย่างเช่น กลุ่มจักสานตะกร้าหวายบ้านหนองแรดใต้ อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย (วิชุลดา มาตันบุญ, 2565, หน้า 248) ที่แม้จะมีสมาชิกบางส่วนเสนอแนวทางการพัฒนา เช่น การผลิตของที่ระลึกหรือของใช้ขนาดเล็กควบคู่กับตะกร้า เพื่อเพิ่มความหลากหลายให้กับสินค้า แต่กลับถูกคัดค้านจากอีกฝ่ายที่กังวลเรื่องการไม่มีตลาดรองรับ ทั้งที่ตะกร้าแบบเดิมก็ยังสามารถจำหน่ายได้ แม้ราคาจะไม่สูงมากนักก็ตาม ปัญหาอีกประการที่สำคัญคือ การขาดการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ กลุ่มส่วนใหญ่ไม่มีเครื่องมือหรือสื่อประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ทำให้การรับรู้ของคนภายนอก รวมถึงนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในพื้นที่มีอยู่อย่างจำกัด หากมีการจัดทำเอกสาร แผ่นพับ หรือคู่มือที่สื่อสารถึงจุดเด่นและอัตลักษณ์ของผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ย่อมสามารถเพิ่มการรับรู้และขยายโอกาสทางการตลาดให้กับสินค้าชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้อมูลดังกล่าวยังสอดรับกับสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า (สนค.) กระทรวงพาณิชย์ (2567, หน้า 2) กล่าวถึงปัญหา อุปสรรค ความท้าทายของสินชุมชนท้องถิ่นว่า การบริหารจัดการและการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้ประกอบการสินค้าชุมชนท้องถิ่นมักพบปัญหาที่สำคัญ คือ การขาดความร่วมมืออย่างเป็นระบบ หลายกลุ่มยังไม่มีการรวมตัวกันในลักษณะคลัสเตอร์เพื่อพัฒนาเครือข่ายหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งส่งผลให้การร่วมมือกันเพื่อพัฒนาและขยายตลาดยังไม่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ในด้านการบริหารจัดการ ยังพบว่าผู้ประกอบการจำนวนมากขาดทักษะในการจัดทำแผนธุรกิจ ขาดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ทั้งในเรื่องของบทบาท หน้าที่ และขอบเขตของการทำงาน ส่งผลให้ไม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างทันท่วงที ใน

ด้านการผลิต ผู้ประกอบการหลายรายยังมีข้อจำกัดในเรื่องมาตรฐานสินค้า ขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้วัตถุเจือปนอาหาร การผลิตที่ถูกสุขลักษณะ และการควบคุมคุณภาพสินค้าให้คงที่ อีกทั้งยังขาดวัตถุดิบ เครื่องจักรที่ทันสมัย แรงงาน และองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทกาญจน์ เกิดมาลัย, ชนินทร์ วะสีนนท์, นิรมล เนื่องสิทธะ, สาคร อินทะชัย และอรอนงค์ ฐาปนพันธ์นิติกุล (นันทกาญจน์ เกิดมาลัย, ชนินทร์ วะสีนนท์, นิรมล เนื่องสิทธะ, สาคร อินทะชัย และอรอนงค์ ฐาปนพันธ์นิติกุล, 2567, หน้า 241) ได้ทำการศึกษา สภาพปัญหาและการพัฒนายกระดับรายได้วิสาหกิจชุมชนผงผักสู่ผลิตภัณฑ์ชงดื่มตามเกณฑ์มาตรฐานเชิงพาณิชย์ พบผลการวิจัยว่า ด้านกระบวนการผลิตวิสาหกิจชุมชน มักขาดรเรื่องของความใส่ใจในการผลิตให้ได้คุณภาพ ซึ่งมีผลต่อความต้องการของการตลาด ดั่งเช่นในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า อุปกรณ์ชั้นตากวัตถุดิบเสื่อมสภาพ ผุกร่อน เกิดสนิมเนื่องจากวัสดุเป็นเหล็ก ผลิตภัณฑ์ยังไม่ผ่านการตรวจวัดคุณภาพ ขณะเดียวกันข้า วัตถุดิบปลูกตามครัวเรือนกลุ่มสมาชิก พึ่งพิงน้ำฝนตามธรรมชาติเป็นหลัก น้ำเพาะปลูกวัตถุดิบไม่เพียงพอ เกิดการสั่งซื้อน้ำ ส่งผลให้ต้นทุนสูงและไม่สามารถเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ได้ตามศักยภาพส่วนในแง่ของการตลาด สินค้าชุมชนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ยังมีลักษณะใกล้เคียงกัน ขาดเอกลักษณ์เฉพาะตัว ภาพลักษณ์สินค้าไม่ชัดเจน ทำให้เกิดการแข่งขันด้านราคามากกว่าคุณภาพ รวมถึงยังมีปัญหาเรื่องบรรจุภัณฑ์ที่ไม่โดดเด่นหรือเหมาะสมกับการขนส่ง และฉลากสินค้าขาดข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้บริโภค ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึงตลาดที่กว้างขึ้น

ขณะเดียวกัน ด้านการเงินก็ถือเป็นข้อจำกัดที่พบได้ทั่วไป โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นรายย่อย มีเงินทุนจำกัด และเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ยาก จึงไม่สามารถลงทุนเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในมิติของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ก็พบว่าผู้ประกอบการจำนวนมากยังไม่สามารถเข้าถึงหรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงและขาดความสามารถในการแข่งขัน

ขณะที่การเข้าถึงสินค้าชุมชนท้องถิ่นยังถือเป็นปัญหาที่ให้การกระจายสินค้าชุมชนท้องถิ่นไม่สามารถสร้างรายได้เข้าสู่ชุมชนได้มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับพัฒนพงษ์ ธงหาร (2565, หน้า 36) กล่าวว่าสินค้าชุมชนท้องถิ่นมักมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและมีเสน่ห์ที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์ของพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุดิบ วิธีการผลิต หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมา แต่กลับพบว่ามักไม่มีพื้นที่หรือช่องทางรองรับผลิตภัณฑ์เหล่านี้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน การพัฒนาคุณภาพของสินค้าเองก็ยังขาดความต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถยกระดับให้แข่งขันได้ในตลาดที่กว้างขึ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นควบคู่ไปกับการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจระดับท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การสร้างรายได้และการพึ่งพาตนเองของครัวเรือนและชุมชนในระยะยาว

ท้ายที่สุด แม้ภาครัฐจะมีนโยบายและแผนงานเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการ OTOP และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน แต่แผนงานเหล่านี้ยังขาดการวางแผนเชิงลึก และขาดความต่อเนื่องที่จำเป็นในการผลักดันให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างยั่งยืน ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นความท้าทายสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ หากต้องการให้สินค้าชุมชนท้องถิ่นสามารถเติบโตและกระจายออกสู่ตลาดได้อย่างแท้จริง

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่าหากสามารถออกแบบและพัฒนาระบบความร่วมมือในลักษณะของ “หุ้นส่วน” (Partnership) ที่เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และกลุ่มผู้ผลิตในชุมชนอย่างเป็นระบบและมีทิศทางร่วมกัน ย่อมจะช่วยยกระดับศักยภาพของการกระจายสินค้าชุมชนท้องถิ่นไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำแนวคิดความร่วมมือแบบภาครัฐร่วมเอกชน (Public–Private Partnerships: PPP) มาประยุกต์ใช้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา ทั้งใน

ด้านการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน การพัฒนาช่องทางการตลาด และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชน แนวทางดังกล่าวจะเอื้อให้เกิดการแบ่งปันทรัพยากร องค์ความรู้ เทคโนโลยี และเครือข่ายทางธุรกิจระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้ผลิตในชุมชนให้สามารถปรับตัวต่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจในตลาดสมัยใหม่ได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน ภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการและการตลาด และชุมชนซึ่งเป็นแหล่งผลิตที่มีทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น จะนำไปสู่การสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชนที่มีความเข้มแข็งมากขึ้น

Public-Private Partnerships (PPP) กับการกระจายสินค้าชุมชนท้องถิ่น

ในยุคที่มีการแข่งขันสูงหลักการ Public Private Partnership เป็นรูปแบบหนึ่งที่ผู้เขียนเห็นว่าควรนำมาปรับใช้กับการกระจายสินค้าชุมชนท้องถิ่นโดยให้เอกชนเข้ามามีบทบาทร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพของสินค้าชุมชนท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันและยืนหยัดในตลาดได้อย่างยั่งยืน สิ่งนี้ถือเป็นโจทย์สำคัญที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความสนใจ หลักการ Public-Private Partnerships (PPP) หรือการเป็น “หุ้นส่วนระหว่างภาครัฐและเอกชน” ซึ่งถือเป็นกลไกที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสร้างประโยชน์ร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ วรเดช จันทรศร (2562, หน้า 155) ได้อธิบายถึงแนวคิดนี้ไว้อย่างน่าสนใจว่า PPP คือการบริหารจัดการในลักษณะพันธมิตรหรือหุ้นส่วน ที่มุ่งหวังผลลัพธ์ร่วมกัน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และต้นทุนที่เหมาะสมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หากนำหลักการนี้มาประยุกต์ใช้กับการกระจายสินค้าชุมชนท้องถิ่น ย่อมสามารถสร้างเครือข่ายการตลาดที่เข้มแข็ง และเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทรัพยากร ตลอดจนช่องทางในการเข้าถึงผู้บริโภคได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ในทางปฏิบัติ รูปแบบความร่วมมือดังกล่าวอาจเริ่มจากการที่ กลุ่มผู้ผลิตในชุมชน ควรมีการหารือหรือประชุมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พาณิชย์จังหวัด หรือสำนักงานพัฒนาชุมชน เพื่อให้รัฐเป็นผู้สนับสนุนด้านนโยบายและช่วยเหลือในด้านการประชาสัมพันธ์การสร้างพื้นที่จัดจำหน่าย เช่น ศูนย์สินค้า OTOP หรือการนำสินค้าไปจำหน่ายในงานแสดงสินค้าระดับจังหวัดและระดับประเทศ อีกทั้งยังสามารถสนับสนุนการขายผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ของภาครัฐ เช่น ThaiTrade หรือร้านค้าบนเว็บไซต์ของกระทรวงพาณิชย์ และในอีกมิติหนึ่ง ภาคเอกชนเองก็สามารถเข้ามามีบทบาทสำคัญ ไม่ว่าจะในฐานะของ ผู้ลงทุน พัฒนาช่องทางการจำหน่าย หรือในฐานะของ ผู้สนับสนุนเชิงเทคนิค เช่น ช่วยออกแบบบรรจุภัณฑ์ การวางกลยุทธ์การตลาด การให้คำปรึกษาด้านการบริหารต้นทุน หรือการสร้างแบรนด์สินค้าให้โดดเด่นยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น บริษัทค้าปลีกขนาดใหญ่สามารถเข้ามาเป็นพันธมิตรในการจัดจำหน่ายสินค้า OTOP โดยแบ่งพื้นที่วางจำหน่ายในซูเปอร์มาร์เก็ต หรือร้านค้าชุมชนเครือข่ายของบริษัท เพื่อให้สินค้าชุมชนเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคในวงกว้างโดยไม่ต้องลงทุนเปิดตลาดของตนเอง นอกจากนี้ กลุ่มผู้ประกอบการในชุมชนด้วยกันเองก็สามารถนำหลัก PPP ไปปรับใช้ในรูปแบบของการสร้างความร่วมมือเชิงเครือข่ายระหว่างกลุ่มผู้ผลิตท้องถิ่น โดยอาจดำเนินการผ่านการแลกเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ระหว่างกัน เช่น กลุ่มผ้าทอย้อมครามในภาคอีสานสามารถแลกเปลี่ยนสินค้ากับกลุ่มจักสานจากภาคเหนือ เพื่อขยายช่องทางการจำหน่ายของแต่ละกลุ่มไปยังตลาดใหม่ โดยไม่จำเป็นต้องสร้างช่องทางการตลาดแยกซ้ำซ้อนให้เกิดต้นทุนเพิ่มเติม แนวทางดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างความหลากหลายของสินค้าในช่องทางการจำหน่ายเดียวกัน ทำให้ผู้บริโภคมีทางเลือกมากขึ้นและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงตลาดในระดับที่กว้างขึ้น สิ่งนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างกลุ่มผู้ผลิตท้องถิ่น และก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

การบูรณาการในลักษณะหุ้นส่วน PPP จะทำให้ภาครัฐไม่ต้องรับภาระทั้งหมดในการส่งเสริมสินค้าเพียงฝ่ายเดียว แต่ใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพกับเอกชนและประชาชน ทำให้การขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากมีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น และเกิดความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในทุกระดับ ดังนั้น หากต้องการผลักดันให้สินค้าชุมชนท้องถิ่นเติบโตอย่างมั่นคง การสร้างระบบหุ้นส่วนแบบ PPP ที่เชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และกลุ่มผู้ผลิตในชุมชนจึงถือเป็นแนวทางที่เหมาะสมและมีศักยภาพในการตอบโจทย์การกระจายสินค้าในยุคใหม่ ทั้งในแง่ของคุณภาพ มาตรฐาน และความสามารถในการแข่งขันในตลาดทั้งภายในประเทศและระดับสากล ซึ่งอาจอยู่ในมิติของการเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐและเอกชน หลักการนี้ วรเดช จันทรศร (2562, หน้า 155) ได้กล่าวว่าเป็นหลักการที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดให้เกิดการดำเนินงานในลักษณะ Partners ได้ดี และได้ประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานคำนึงถึงความคุ้มค่า ต้นทุน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ ผู้ประกอบการผลิตสินค้าชุมชนควรหารือร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้ส่วนงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเป็นผู้หาตลาด หรือช่วยขายสินค้าผ่านช่องทางของหน่วยงานภาครัฐ ขณะที่ในส่วนของภาคเอกชน หรือ ผู้ประกอบการสินค้าชุมชนท้องถิ่นด้วยกันควรใช้วิธีการแลกเปลี่ยนสินค้าเพื่อจัดจำหน่าย เพื่อให้เกิดการกระจายสินค้าของแต่ละผู้ประกอบการไปในที่ต่างๆ โดยไม่ต้องสร้างสร้างตลาดสินค้าของตนเอง

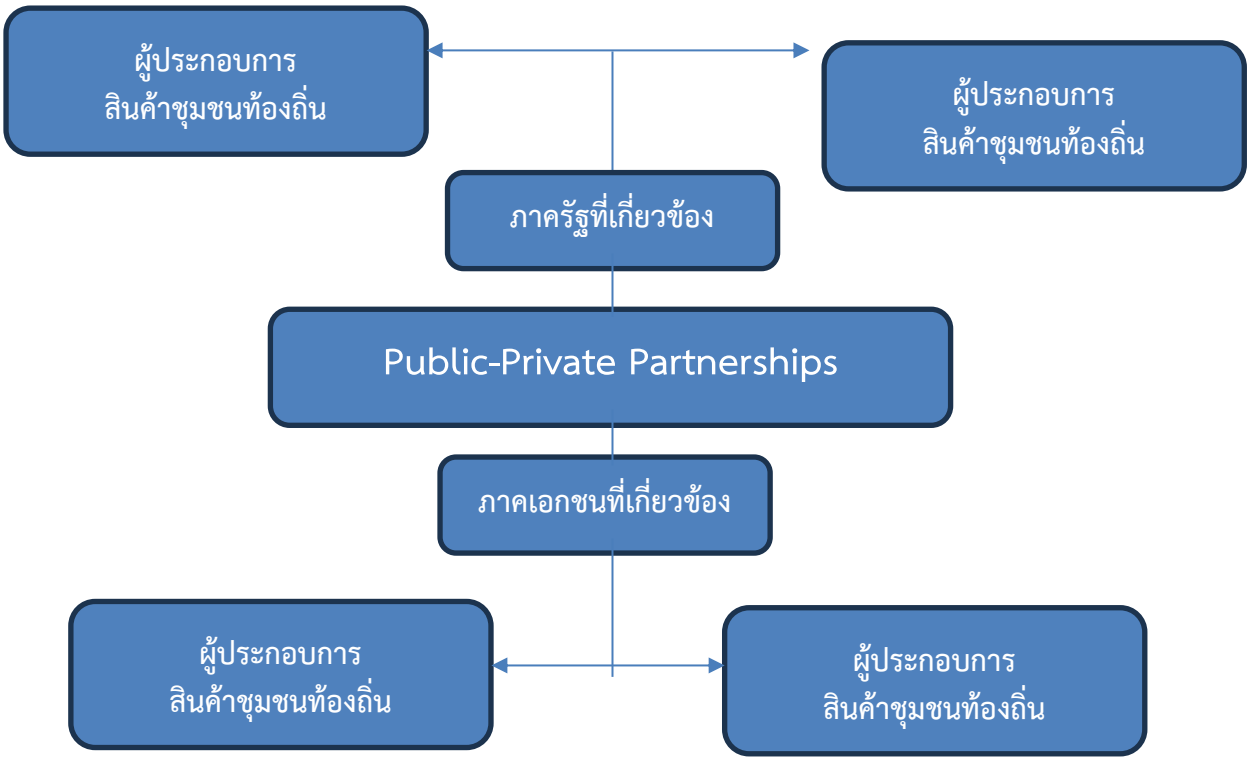
การประยุกต์ใช้แนวคิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnerships: PPP) ในบริบทของการกระจายสินค้าชุมชนท้องถิ่นของประเทศไทย ควรมุ่งเน้นการดำเนินงานในพื้นที่ที่มีศักยภาพเชิงวัฒนธรรมและฐานการผลิตที่เข้มแข็ง ควบคู่กับการพัฒนาสินค้าที่มีอัตลักษณ์และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในเชิงพาณิชย์ได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในภูมิภาคที่มีความโดดเด่นด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น อาทิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีความเข้มแข็งด้านหัตถกรรมผ้าทอและผ้าย้อมคราม ภาคเหนือที่มีศักยภาพด้านงานหัตถกรรมและสินค้าเกษตรแปรรูป และภาคใต้ที่มีความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ประมงแปรรูปและสินค้าเชิงวัฒนธรรม ทั้งนี้ พื้นที่ดังกล่าวแม้จะมีศักยภาพด้านการผลิต แต่ยังเผชิญข้อจำกัดด้านการตลาด การพัฒนามาตรฐานสินค้า และการเข้าถึงช่องทางการจัดจำหน่าย การนำแนวคิด PPP เข้ามาประยุกต์ใช้จึงเป็นแนวทางสำคัญในการเชื่อมโยงทรัพยากรและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในเชิงระบบ

ซึ่งในด้านประเภทสินค้า ควรให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาเชิงมูลค่าเพิ่มและสามารถสร้างความแตกต่างในตลาดได้ ได้แก่ สินค้าหัตถกรรมพื้นบ้าน เช่น ผ้าทอ เครื่องจักสาน สินค้าเกษตรแปรรูป เช่น อาหารพื้นถิ่นและผลิตภัณฑ์สมุนไพร ตลอดจนสินค้าในกลุ่มหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ที่มีแนวโน้มในการพัฒนาไปสู่ตลาดระดับกลางและระดับสูง โดยการยกระดับคุณภาพ มาตรฐาน และการออกแบบบรรจุภัณฑ์ รวมถึงการสร้างตราสินค้าให้มีความโดดเด่นและสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคในยุคปัจจุบัน

ในเชิงการดำเนินงาน แนวทาง PPP ควรกำหนดบทบาทของแต่ละภาคส่วนอย่างชัดเจน กล่าวคือ ภาครัฐทำหน้าที่กำหนดนโยบาย สนับสนุนงบประมาณ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และยกระดับมาตรฐานสินค้า ขณะที่ภาคเอกชนมีบทบาทในการลงทุน พัฒนาช่องทางการตลาด การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการบริหารจัดการโลจิสติกส์ ส่วนภาคชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้ผลิตและพัฒนาสินค้าบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ การดำเนินการในรูปแบบโครงการนำร่อง เช่น การจับคู่ความร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้ผลิตกับผู้ประกอบการภาคเอกชนหรือแพลตฟอร์มการค้าออนไลน์ จะช่วยให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ การพัฒนาศักยภาพ และการขยายตลาดได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุปแนวทางการกระจายผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนท้องถิ่นด้วยกระบวนการ PPP

แนวทางการกระจายผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนท้องถิ่นด้วยกระบวนการ PPP (Public-Private Partnerships) การส่งเสริมและกระจายผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนท้องถิ่นในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยกลไกที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและพฤติกรรมผู้บริโภคได้อย่างทันท่วงที แนวทางหนึ่งที่มีความเหมาะสมคือการประยุกต์ใช้หลักการ PPP (Public-Private Partnerships) ซึ่งเป็นกระบวนการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในลักษณะของการเป็น "หุ้นส่วน" ไม่ใช่เพียงแค่การสนับสนุนแบบฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การทำงานในลักษณะหุ้นส่วนนี้ช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสร้างผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน และจากข้อเสนอนี้ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในตอนข้างต้นนั้นสามารถสรุปออกมาในแผนภาพต่อไปนี้



จากแผนภาพจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ความร่วมมือแบบ Partnerships ที่เกิดขึ้นระหว่างสามภาคส่วนหลัก ได้แก่ ผู้ประกอบการสินค้าชุมชนท้องถิ่น ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์บนฐานทุนทางวัฒนธรรม, ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำหน้าที่กำหนดนโยบาย สนับสนุนงบประมาณ และเปิดช่องทางตลาด และ ภาคเอกชน ที่เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการระบบการกระจายสินค้า การออกแบบผลิตภัณฑ์ รวมถึงการสร้างแบรนด์ เหล่านี้ถือเป็นเครือข่ายเชิงกลยุทธ์ที่มีลักษณะ "ต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์ร่วมกัน" (Mutual Benefits) และร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่ตลาดในวงกว้างอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนในลักษณะพันธมิตรดังกล่าวไม่เพียงสร้างโอกาสในการกระจายสินค้า แต่ยังส่งผลเชิงบวกต่อระบบเศรษฐกิจฐานราก โดยการสร้างความเชื่อมโยงระหว่าง "ผู้ผลิต – ช่องทาง – ผู้บริโภค" อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดรูปแบบการกระจายรายได้ใหม่ที่หลากหลาย และช่วยให้สินค้าท้องถิ่นเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในระดับที่กว้างขวางมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการแข่งขันทางการค้าที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ยังมีข้อท้าทายบางประการที่ควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะ "กลยุทธ์ด้านราคา" แม้ว่าสินค้าชุมชนท้องถิ่นจะมีจุดเด่นในด้านเอกลักษณ์และภูมิปัญญา แต่ในความเป็นจริง

ภาพลักษณ์เหล่านี้ยังไม่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นแรงดึงดูดทางการตลาดได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับแบรนด์สินค้าเชิงพาณิชย์ที่มีชื่อเสียง ดังนั้น “ราคา” จึงยังคงเป็นปัจจัยหลักที่ผู้บริโภคใช้ประกอบการตัดสินใจซื้อ ผู้เขียนจึงเห็นว่า กลุ่มผู้ผลิตควรพิจารณากลยุทธ์ทางการตลาดควบคู่กับแนวคิด PPP โดยเฉพาะการวางตำแหน่งราคาให้เหมาะสมกับคุณค่า (Value Proposition) ที่แท้จริงของสินค้า พร้อมทั้งสื่อสารจุดเด่นของผลิตภัณฑ์ให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริโภครับรู้ถึงความแตกต่างและพร้อมยอมรับราคาที่สะท้อนคุณภาพ

กล่าวโดยสรุป ความร่วมมือแบบ Partnerships ระหว่างผู้ประกอบการสินค้าชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ประกอบการชุมชนทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาสินค้าบนพื้นฐานของทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ขณะที่ภาครัฐมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนงบประมาณ และสร้างโอกาสทางการตลาด ส่วนภาคเอกชนมีส่วนช่วยเสริมศักยภาพด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การสร้างแบรนด์ และการกระจายสินค้า ความร่วมมือดังกล่าวก่อให้เกิดเครือข่ายเชิงกลยุทธ์ที่เอื้อประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefits) และช่วยเชื่อมโยงกระบวนการระหว่างผู้ผลิต ช่องทางการตลาด และผู้บริโภคให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สินค้าชุมชนสามารถขยายโอกาสทางการตลาดและสร้างรายได้ให้กับชุมชนในวงกว้าง

อย่างไรก็ตาม ภายใต้สภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน สินค้าชุมชนยังเผชิญกับข้อท้าทายด้านการตลาด โดยเฉพาะในประเด็นของ กลยุทธ์ด้านราคา แม้ว่าสินค้าจะมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาเป็นจุดเด่น แต่คุณค่าเชิงสัญลักษณ์ดังกล่าวยังไม่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นแรงจูงใจทางการตลาดได้อย่างเต็มที่เมื่อเปรียบเทียบกับสินค้าเชิงพาณิชย์ที่มีแบรนด์เข้มแข็ง ดังนั้น ผู้ผลิตจึงควรพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดควบคู่กับความร่วมมือแบบ PPP (Public–Private Partnerships) โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดตำแหน่งราคาให้สอดคล้องกับคุณค่าของผลิตภัณฑ์ และการสื่อสารจุดเด่นของสินค้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่ผู้บริโภค อันจะนำไปสู่การยอมรับสินค้าในตลาดและเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับเศรษฐกิจชุมชน

บรรณานุกรม

นันทกาญจน์ เกิดมาลัย, ชนินทร์ วะสีนนท์, นิรมล เนื่องสิทธะ, สาคร อินทะชัย และอรอนงค์ ฐาปนพันธ์นิติกุล. (2567). สภาพปัญหาและการพัฒนายกระดับรายได้วิสาหกิจชุมชนผงผักสู่ผลิตภัณฑ์ชงดื่มตามเกณฑ์มาตรฐานเชิงพาณิชย์. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 11*(1), 241-254.

พัฒนพงษ์ ธงหาร. (2565). การประเมินศักยภาพเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น กรณีศึกษา : ตำบลย่านยาว อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 4*(2), 334-346.

วรเดช จันทรศร. (2562). *รัฐประศาสนศาสตร์: ศาสตร์และศิลป์ของการบริหารราชการแผ่นดิน.* จันทบุรี: มูลนิธิตากสินเพื่อพัฒนาการศึกษา.

วิชุลดา มาตันบุญ. (2565). ปัญหาและความต้องการของกลุ่ม OTOP ในจังหวัดเชียงราย. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 7*(3), 240-257.

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2567). *แนวทางการส่งเสริมสินค้าโอทอป (OTOP).* เข้าถึงได้จาก https://uploads.tpso.go.th/

การพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบ PD-CARE เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล*
Development and Implementation of the PD-CARE Model for Student Support in the Digital Era

ปัทมาพร สุริโย
Pattampron Suriyo
กาญจนา บุญส่ง
Kanchana Boonsong
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University, Thailand
E-mail: pathmaphrsuriyo@gmail.com
โทรศัพท์ 0624030504

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล (2) พัฒนารูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ (3) ทดลองใช้และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ตามแนวทางการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ การพัฒนารูปแบบ และการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบ PD-CARE Model และตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ระยะที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปรึกษา จำนวน 40 คน และนักเรียน จำนวน 797 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมินพฤติกรรม (SDQ) แบบบันทึกข้อมูล และแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังมีข้อจำกัดด้านการจัดการข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (2) รูปแบบ PD-CARE Model ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ กระบวนการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบสารสนเทศดิจิทัล และ (3) ผลการทดลองใช้พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.32, SD = 0.45) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ PD-CARE Model ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงระบบที่บูรณาการข้อมูล กระบวนการ และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, เทคโนโลยีดิจิทัล, PD-CARE Model

* Received 15 March 2026; Revised 2 April 2026; Accepted 7 April 2026

Abstract

This research aimed to (1) analyze the current conditions, problems, and needs in implementing the student support system in the digital era, (2) develop a student support model, and (3) implement and evaluate the appropriateness and feasibility of the proposed model. The study employed a mixed methods approach based on a Research and Development (R&D) framework, consisting of three phases: qualitative research, model development, and quantitative research.

In Phase 1, key informants included seven school administrators and teachers, selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured interviews and analyzed through content analysis. In Phase 2, the PD-CARE Model was developed and validated by three experts. In Phase 3, the sample consisted of 40 homeroom teachers and 797 students, selected through purposive sampling. Research instruments included the Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ), record forms, and a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation.

The findings revealed that (1) the student support system still faced limitations in data management and the integration of digital technology, (2) the developed PD-CARE Model comprised three dimensions: process, student support system, and digital information system, and (3) the implementation results indicated that the model was rated at the highest level of appropriateness and feasibility overall (M = 4.32, SD = 0.45). The study contributes a new body of knowledge through the PD-CARE Model, which integrates data, processes, and digital technology to enhance the effectiveness of student support in the digital era.

Keywords: Student Support System, Digital Technology, PD-CARE Model

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีความซับซ้อนและขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ ทักษะชีวิต และสมรรถนะที่จำเป็นในยุคใหม่ (UNESCO, (2023); World Bank, (2022); OECD, (2021)) อย่างไรก็ตาม แนวโน้มปัญหานักเรียนในปัจจุบันยังคงมีความท้าทายอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมเสี่ยงและสุขภาพจิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในระยะยาว ทำให้ “ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน” กลายเป็นกลไกสำคัญของสถานศึกษาในการส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการเรียน พฤติกรรม และสภาพแวดล้อมทางสังคม

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการบริหารจัดการผู้เรียนที่มีโครงสร้างชัดเจน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในช่วงหลังสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานระบบดังกล่าวในสถานศึกษายังเผชิญข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการข้อมูลที่ยังไม่เป็นระบบ การขาดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และภาระงานของครูที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

โดยรวม (นภาพร ฟักมี และคณะ, (2565); ธนากร จันทพันธุ์ และคณะ, (2566)) นอกจากนี้ การศึกษาของเนตรนภิส สุขปลั่ง และคณะ (2567) พบว่าสถานศึกษายังมี “ความต้องการจำเป็น” ในการพัฒนาระบบดังกล่าวในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ขณะที่ศิรดา สถานทิพย์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2568) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดเก็บ วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถช่วยลดภาระงานด้านเอกสารของครู และเพิ่มความต่อเนื่องในการติดตามดูแลช่วยเหลือนักเรียน (อดิศักดิ์ นำระนะ, (2565); จักรพงษ์ ตระการไทย, (2564)) อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความแม่นยำและทันต่อสถานการณ์มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในหลากหลายมิติ ทั้งด้านการบริหาร การพัฒนาแนวทาง และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (พงศธร แสนเมือง และวรกาญจน์ สุขสดเขียว, (2568)) แต่ยังพบว่า งานวิจัยที่ศึกษาการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในบริบทสถานศึกษาไทยอย่างเป็นระบบยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะในสถานศึกษาระดับพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบริบทการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างทางการวิจัย (Research Gap) ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบเชิงระบบที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทสถานศึกษาไทย

สำหรับบริบทของโรงเรียนป่าเด็งวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ซึ่งเป็นสถานศึกษาขนาดกลางที่มีนักเรียนจำนวนมากและมีความหลากหลายของปัญหาผู้เรียน พบว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังประสบปัญหาหลายประการ ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลนักเรียนที่มีปริมาณมากและยังไม่เป็นระบบ ส่งผลให้ครูมีภาระงานด้านเอกสารเพิ่มขึ้นและมีเวลาในการดูแลนักเรียนลดลง อีกทั้งข้อมูลบางส่วนยังไม่เป็นปัจจุบัน การประสานงานและการส่งต่อข้อมูลระหว่างครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น การขาดเรียน พฤติกรรมเสี่ยง และปัญหาด้านอารมณ์และสังคม ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ (โรงเรียนป่าเด็งวิทยา, (2568))

จากสภาพปัญหาและช่องว่างทางการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล (PD-CARE Model) โดยบูรณาการแนวคิดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน วงจรคุณภาพ และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นจะได้รับการทดลองใช้และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ได้รูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ลดภาระงานของครู และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล (PD-CARE Model) โดยบูรณาการแนวคิดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน วงจรคุณภาพ และเทคโนโลยีดิจิทัล

3. เพื่อทดลองใช้และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลที่พัฒนาขึ้น

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ตามแนวทางการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล และศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบดังกล่าว ภายใต้กรอบแนวคิด PD-CARE Model ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงระบบที่บูรณาการแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการข้อมูล การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

ระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในบริบทของสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 6 คน รวม 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย ครอบคลุมประเด็นด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลและสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ

ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบ

ระยะนี้เป็นการออกแบบและพัฒนารูปแบบ (Design and Development Phase) โดยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 ร่วมกับการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสังเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบ PD-CARE Model การพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยบูรณาการแนวคิดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบ PD-CARE Model ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ Plan, Do, Collect, Action, Reflection และ Evaluation รูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยใช้แบบประเมินแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความครบถ้วนขององค์ประกอบของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบ

ระยะนี้เป็นการทดลองใช้รูปแบบในบริบทจริงของสถานศึกษา (Implementation Phase) และประเมินผลการดำเนินงาน โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ 1) ครูที่ปรึกษา จำนวน 40 คน 2) นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1–6 จำนวน 797 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. แบบประเมินพฤติกรรม (SDQ) สำหรับการคัดกรองและติดตามนักเรียน
2. แบบบันทึกข้อมูลนักเรียนรายบุคคล และแบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน
3. แบบบันทึกผลการดำเนินงานตาม PD-CARE Model
4. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน

5. แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC ≥ 0.50) และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่า 0.82 ซึ่งมากกว่า 0.70

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ PD-CARE Model ตามขั้นตอน ได้แก่ Plan, Do, Collect, Action, Reflection และ Evaluation ในบริบทของสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานจริง การบันทึกข้อมูล และการตอบแบบสอบถาม รวมถึงการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อประเมินระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ตารางที่ 1 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระยะการวิจัย	ขั้นตอน	กิจกรรมดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	ผลลัพธ์
ระยะที่ 1 วิเคราะห์	ศึกษาสภาพปัจจุบัน	สัมภาษณ์ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ	ผู้บริหาร 1 คน และครู 6 คน	แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง	ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการ
	ทบทวนเอกสาร	วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัย	-	ตารางสังเคราะห์เอกสาร	องค์ประกอบของรูปแบบ
ระยะที่ 2 พัฒนา	พัฒนารูปแบบ	สังเคราะห์ข้อมูลและพัฒนา PD-CARE Model	-	แบบร่างรูปแบบ	(ร่าง) รูปแบบ
	ตรวจสอบรูปแบบ	ผู้เชี่ยวชาญประเมินและให้ข้อเสนอแนะ	ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน	แบบประเมินแบบปลายเปิด	รูปแบบที่ปรับปรุงแล้ว
ระยะที่ 3 ทดลองใช้	ดำเนินการทดลอง	ใช้ PD-CARE Model ในสถานศึกษา	ครู 40 คน นักเรียน 797 คน	SDQ และแบบบันทึกข้อมูล	ข้อมูลการดำเนินงาน
	ประเมินผลรูปแบบ	ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ	ครู 40 คน	แบบสอบถาม Likert Scale	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	สะท้อนผล	สัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง	ครู ผู้ปกครอง นักเรียน 7 คน	แบบสัมภาษณ์	ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษามีการดำเนินงานครอบคลุมตามองค์ประกอบของระบบในภาพรวม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเชิงลึกจากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู

จำนวน 7 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พบประเด็นสำคัญที่สะท้อนสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนา สามารถจัดกลุ่มเป็น 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) ด้านการจัดการข้อมูลนักเรียน พบว่า สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสารและไฟล์ดิจิทัล แต่ข้อมูลยังมีลักษณะกระจัดกระจาย ขาดความเป็นระบบ และยากต่อการเข้าถึง ส่งผลให้การนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2) ด้านการคัดกรองและติดตามนักเรียน พบว่า แม้จะมีการใช้เครื่องมือในการคัดกรอง เช่น แบบประเมินพฤติกรรม (SDQ) แต่ระบบการติดตามผลยังไม่ต่อเนื่องและไม่เป็นระบบ ทำให้การเฝ้าระวังและการช่วยเหลือนักเรียนไม่ทันต่อสถานการณ์

3) ด้านการสื่อสารและการประสานงาน พบว่า การสื่อสารระหว่างครูและผู้ปกครองยังมีลักษณะเป็นครั้งคราว ขาดช่องทางที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนยังไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง

4) ด้านการดำเนินการช่วยเหลือนักเรียน พบว่า การช่วยเหลือนักเรียนยังดำเนินการในลักษณะรายกรณี และขาดระบบการบันทึกและติดตามผลอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถประเมินผลการช่วยเหลือได้อย่างชัดเจน

5) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน พบว่า สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบางขั้นตอน แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่เกิดการบูรณาการอย่างเต็มรูปแบบ

ในขณะเดียวกัน ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็น “ความต้องการในการพัฒนา” ที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลนักเรียนในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงและใช้งานร่วมกันได้ การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการคัดกรองและติดตามนักเรียนอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาช่องทางการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองให้มีประสิทธิภาพ และการสร้างระบบการช่วยเหลือนักเรียนที่มีการบันทึกและติดตามผลอย่างเป็นระบบ

โดยสรุป สถานศึกษามีความพร้อมในด้านบุคลากรและโครงสร้างการดำเนินงาน แต่ยังมีข้อจำกัดสำคัญในด้านการจัดการข้อมูลและการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และเป็นประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนารูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลในลำดับถัดไป

ตารางที่ 2 สรุปสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล

ประเด็น	สภาพปัจจุบัน	ปัญหา/ข้อจำกัด	ความต้องการในการพัฒนา
การจัดเก็บข้อมูลนักเรียน	จัดเก็บทั้งเอกสารและไฟล์ดิจิทัล	ข้อมูลกระจัดกระจาย ไม่เป็นระบบ	พัฒนาฐานข้อมูลดิจิทัล
การคัดกรองและติดตาม	ใช้แบบประเมินพฤติกรรม	การติดตามไม่ต่อเนื่อง	ระบบติดตามอย่างเป็นระบบ
การสื่อสาร	สื่อสารเป็นระยะ	ไม่ทั่วถึงและไม่รวดเร็ว	ช่องทางสื่อสารดิจิทัล
การช่วยเหลือนักเรียน	ช่วยเหลือรายกรณี	ขาดการบันทึกและติดตาม	ระบบช่วยเหลือแบบเป็นระบบ
การใช้เทคโนโลยี	ใช้บางส่วน	ไม่ครอบคลุมทุกขั้นตอน	บูรณาการเทคโนโลยี

2. ผลการพัฒนารูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล (PD-CARE Model)

ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ร่วมกับการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ภายใต้กรอบแนวคิด PD-CARE Model ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงระบบ (System-based Model) ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างเป็นวงจร และใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการตัดสินใจและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน ได้แก่ (1) กระบวนการดำเนินงาน PD-CARE (Process) (2) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Student Support System) และ (3) ระบบสารสนเทศดิจิทัล (Digital Information System) แสดงผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

2.1 กระบวนการดำเนินงาน PD-CARE (Process Dimension) ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการ PD-CARE เป็นการพัฒนาต่อยอดจากวงจรคุณภาพ PDCA โดยเพิ่มองค์ประกอบด้านข้อมูลและการสะท้อนผล เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการดำเนินงานในยุคดิจิทัล โดยประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

1) Plan (การวางแผน) การกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงาน โดยใช้ข้อมูลนักเรียนเป็นฐานในการตัดสินใจ

2) Do (การดำเนินงาน) การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

3) Collect (การรวบรวมข้อมูล) การจัดเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบผ่านเครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัล

4) Action (การดำเนินการช่วยเหลือ) การนำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือนักเรียนตามสภาพปัญหารายบุคคล

5) Reflection (การสะท้อนผล) การรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปรับปรุง

6) Evaluation (การประเมินผล) การประเมินผลการดำเนินงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการดังกล่าวมีลักษณะเป็นวงจร (Cyclical Process) ที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง และเน้นการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการพัฒนา (Data-driven Development)

2.2 ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Student Support System) ผลการวิจัยพบว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการดำเนินงานเชิงปฏิบัติ โดยบูรณาการเข้ากับขั้น Do และ Action ของรูปแบบ PD-CARE ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การศึกษารายบุคคล (Individual Study)

2) การคัดกรอง (Screening)

3) การส่งเสริม (Promotion)

4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา (Prevention and Intervention)

5) การส่งต่อ (Referral)

องค์ประกอบดังกล่าวช่วยให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเป็นระบบ ครอบคลุม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนรายบุคคลได้อย่างเหมาะสม

2.3 ระบบสารสนเทศดิจิทัล (Digital Information System) ผลการวิจัยพบว่า ระบบสารสนเทศดิจิทัลเป็นองค์ประกอบสนับสนุนสำคัญที่เชื่อมโยงทุกขั้นตอนของรูปแบบ โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และใช้ข้อมูล โดยประกอบด้วย

1) ฐานข้อมูลนักเรียน (Student Database)

2) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (Information System)

3) เครื่องมือประเมินพฤติกรรม (Behavioral Assessment Tools)

4) ระบบการสื่อสารกับผู้ปกครอง (Parent Communication System)

ระบบดังกล่าวช่วยให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และสามารถติดตามผลได้อย่างต่อเนื่อง

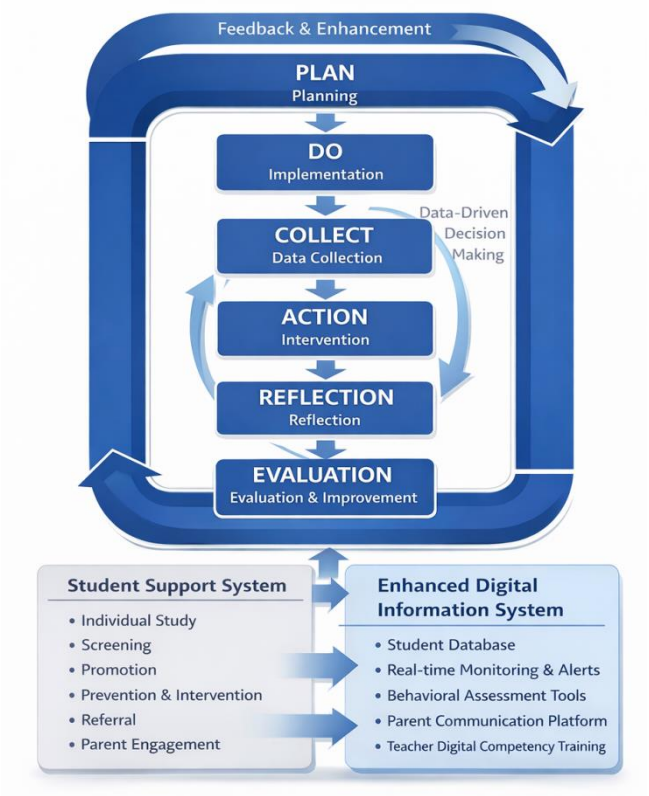
2.4 ลักษณะเด่นของรูปแบบ (Model Contribution) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า รูปแบบ PD-CARE Model มีลักษณะเด่นที่สำคัญ ได้แก่

1) เป็นรูปแบบเชิงระบบที่บูรณาการ “กระบวนการ–ระบบ–เทคโนโลยี” เข้าด้วยกัน

2) พัฒนาต่อยอดจาก PDCA โดยเพิ่มมิติด้านข้อมูล (Collect) และการสะท้อนผล (Reflection)

3) เน้นการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ (Data-driven approach)

4) สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา



ภาพที่ 1 รูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล (PD-CARE Model)

ที่มา: ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากผลการทดลองใช้และการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3 องค์ประกอบของรูปแบบ PD-CARE Model

องค์ประกอบ	รายละเอียด
Process	Plan, Do, Collect, Action, Reflection, Evaluation
Student Support System	Individual Study, Screening, Promotion, Prevention, Referral
Digital System	Database, Information System, Assessment Tools, Communication

3. ผลการทดลองใช้และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการนำรูปแบบ PD-CARE Model ไปทดลองใช้ในบริบทของสถานศึกษา โดยมีครูที่ปรึกษา จำนวน 40 คน และนักเรียน จำนวน 797 คน เป็นกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินงานสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามกระบวนการทั้ง 6 ขั้นตอน ได้แก่ Plan, Do, Collect, Action, Reflection และ Evaluation อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เมื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยใช้แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.32, SD = 0.45) สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้งานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านประโยชน์ และด้านความเหมาะสมตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ PD-CARE Model (n = 40)

ด้านการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
ด้านการใช้งาน (Usability)	4.38	0.41	มากที่สุด
ด้านประโยชน์ (Usefulness)	4.34	0.44	มากที่สุด
ด้านความเหมาะสม (Suitability)	4.25	0.48	มาก
รวม	4.32	0.45	**มากที่สุด**

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน พบประเด็นสำคัญที่สะท้อนผลการทดลองใช้รูปแบบ กล่าวคือ 1) รูปแบบช่วยให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบมากขึ้น ครูสามารถดำเนินงานตามขั้นตอนที่ชัดเจน และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลนักเรียนได้อย่างเป็นระบบ 2) การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพและตรงตามสภาพปัญหา การใช้ข้อมูลจากการคัดกรองและการติดตามช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์และให้ความช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม 3) นักเรียนมีพฤติกรรมและพัฒนาการในเชิงบวก โดยนักเรียนมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย และสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น 4) การสื่อสารและความร่วมมือกับผู้ปกครองเพิ่มขึ้น โดยผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนมากขึ้น และมีการสื่อสารกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และ 5) ระบบสารสนเทศช่วยสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การจัดเก็บข้อมูล การติดตาม และการสื่อสารมีความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น

โดยสรุป ผลการทดลองใช้รูปแบบ PD-CARE Model แสดงให้เห็นว่า รูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา ทั้งในด้านกระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและระบบของสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาความเป็นระบบของข้อมูล การเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิผลของรูปแบบในเชิงปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบ PD-CARE เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ผลการวิจัยพบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในด้านการจัดการข้อมูล การติดตามนักเรียน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง สามารถตีความได้ว่า ปัญหาสำคัญของระบบไม่ได้อยู่ที่การไม่มีโครงสร้างการดำเนินงาน แต่เป็น “การขาดการบูรณาการเชิงระบบ” โดยเฉพาะในมิติของข้อมูลและเทคโนโลยี ทำให้การตัดสินใจและการช่วยเหลือนักเรียนยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษายังพึ่งพาการจัดเก็บข้อมูลแบบแยกส่วน และครูมีภาระงานด้านเอกสารจำนวนมาก ส่งผลให้การติดตามนักเรียนไม่ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอดิศักดิ์ นำระนะ (2565) ที่ระบุว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในบริบทไทยยังต้องอาศัยการพัฒนาการบริหารจัดการให้มีความเป็นระบบและมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของเนตรนภิส สุขปลั่ง และคณะ (2567) ที่พบว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในหลายมิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดระดับสากลที่ชี้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจในสถานศึกษา (OECD, (2021); UNESCO, (2023)) ดังนั้น ผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อนี้สะท้อนว่า “ความท้าทายหลักของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล คือการเปลี่ยนจากระบบที่แยกส่วน ไปสู่ระบบที่บูรณาการข้อมูลและเทคโนโลยีอย่างเป็นองค์รวม”

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบ PD-CARE Model ผลการวิจัยพบว่า สามารถพัฒนารูปแบบ PD-CARE Model ได้สำเร็จ โดยเป็นรูปแบบเชิงระบบที่บูรณาการกระบวนการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกัน สามารถตีความได้ว่า จุดเด่นของรูปแบบไม่ได้อยู่เพียงที่โครงสร้างของขั้นตอน แต่เกิดจาก “การเชื่อมโยงองค์ประกอบอย่างมีเหตุผล” ทำให้การดำเนินงานสามารถขับเคลื่อนในลักษณะเป็นระบบเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบถูกพัฒนาบนฐานของข้อมูลจริงจากสถานศึกษา และผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richey และ Klein (2014) ที่ระบุว่าการพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพต้องตั้งอยู่บนฐานของการวิเคราะห์ปัญหาและการออกแบบอย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนี้ การพัฒนาต่อยอดจาก PDCA โดยเพิ่มขั้นตอน Collect และ Reflection ทำให้รูปแบบมีความครอบคลุมในมิติของข้อมูลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดระบบ (Systems Thinking) ที่เน้นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในระบบ (Senge, P. M., 2006)ในบริบทประเทศไทย ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับธนากร จันทพันธุ์ และคณะ (2566) ที่พบว่าการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน รวมถึงสอดคล้องกับพงศธร แสนเมือง และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2568) ที่เสนอแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ดังนั้น PD-CARE Model จึงสามารถอธิบายได้ว่าเป็น “นวัตกรรมเชิงระบบ” ที่ช่วยยกระดับการดำเนินงานจากการทำงานแบบแยกส่วน ไปสู่การทำงานแบบบูรณาการที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อทดลองใช้และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ PD-CARE Model มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา สามารถตีความได้ว่า ความสำเร็จของรูปแบบเกิดจากการที่รูปแบบมีความสอดคล้องกับบริบทของผู้ใช้งาน และสามารถบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานจริงได้โดยไม่เพิ่มภาระงานในระยะยาว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน ใช้ข้อมูลเป็นฐาน และมีระบบสนับสนุนที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศักดิ์ นำระนะ (2565) ที่พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา และลดภาระงานของครู นอกจากนี้ ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกของนักเรียนและระบบการดำเนินงาน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เน้นการพัฒนาแบบองค์รวม (สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2007) ที่ระบุว่าความสำเร็จของนวัตกรรมทางการศึกษาขึ้นอยู่กับการยอมรับและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ในมิติของเทคโนโลยี ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับจักรพงษ์ ตระการไทย (2564) ที่ชี้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และสอดคล้องกับ World Bank (2022) ที่ระบุว่าการใช้ข้อมูลช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบข้อจำกัดด้านความพร้อมของบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งสะท้อนว่า ความสำเร็จของการนำนวัตกรรมไปใช้ขึ้นอยู่กับ “ปัจจัยแวดล้อม” ควบคู่กับตัวรูปแบบ ดังนั้น PD-CARE Model จึงเป็นรูปแบบที่มีทั้งความเหมาะสมเชิงโครงสร้าง และความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้เพื่อยกระดับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในบริบทสถานศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการวิจัยจะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบ PD-CARE Model ในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่การวิจัยครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ควรพิจารณาในการตีความผล กล่าวคือ การศึกษาในครั้งนี้ดำเนินการในบริบทของสถานศึกษาเพียงแห่งเดียว ซึ่งอาจส่งผลต่อการนำผลไปใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จึงอาจมีข้อจำกัดในการเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด อีกทั้งการประเมินผลรูปแบบใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยไม่ได้มีการเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้รูปแบบหรือมีกลุ่มควบคุม จึงไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้อย่างชัดเจน รวมถึงระยะเวลาในการทดลองใช้ยังอยู่ในช่วงจำกัด ซึ่งอาจยังไม่สะท้อนผลกระทบระยะยาวของรูปแบบได้อย่างครบถ้วน ดังนั้น การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ควรพิจารณาภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าวควบคู่กันไป

สรุปผลการวิจัยและองค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบ PD-CARE เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ (2) พัฒนารูปแบบ และ (3) ทดลองใช้และประเมินรูปแบบ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ประการแรก สถานศึกษายังมีข้อจำกัดเชิงระบบ โดยเฉพาะด้านการจัดการข้อมูล การติดตามนักเรียน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ยังไม่บูรณาการ ส่งผลให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนขาดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพ

ประการที่สอง สามารถพัฒนารูปแบบ PD-CARE Model ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงระบบที่บูรณาการกระบวนการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีโครงสร้างที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผลและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ประการที่สาม ผลการทดลองใช้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยช่วยให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบมากขึ้น การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจมีประสิทธิภาพขึ้น และเกิดผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในระดับนักเรียนและระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในลักษณะ “รูปแบบเชิงระบบเพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล” ซึ่งสามารถอธิบายได้ผ่านกรอบแนวคิด PD-CARE Model โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. โครงสร้างองค์ความรู้ (Structural Synthesis) องค์ความรู้ใหม่ประกอบด้วย 3 มิติที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ (1) มิติกระบวนการ (Process): Plan, Do, Collect, Action, Reflection, Evaluation (2) มิติระบบการดูแลช่วยเหลือ

นักเรียน (Support System): การศึกษารายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ (3) มิติเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital System): ฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศ เครื่องมือประเมิน และระบบสื่อสาร

2. กลไกสำคัญขององค์ความรู้ (Core Mechanism) องค์ความรู้ใหม่นี้เสนอว่า เทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยง (Integrative mechanism) ที่ทำให้ข้อมูล กระบวนการ และการตัดสินใจถูกรวมเข้าด้วยกันในลักษณะของระบบเดียว (Integrated system) ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง เป็นระบบ และสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความใหม่ขององค์ความรู้ (Novelty) องค์ความรู้จากการวิจัยนี้มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมใน 3 ประการสำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาต่อยอดจาก PDCA สู่ PD-CARE โดยเพิ่มมิติด้านข้อมูล (Collect) และการสะท้อนผล (Reflection) ทำให้เกิดรูปแบบที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-driven Model) 2) การบูรณาการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับเทคโนโลยีดิจิทัล จากเดิมที่ดำเนินงานแบบแยกส่วน สู่การเชื่อมโยงเป็นระบบเดียว และ 3) การเปลี่ยนจากการบริหารเชิงเอกสารสู่การบริหารเชิงข้อมูล ทำให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและทันต่อสถานการณ์

4. ข้อสรุปเชิงองค์ความรู้ (Knowledge Proposition) จากการสังเคราะห์สามารถสรุปเป็นข้อเสนอเชิงองค์ความรู้ได้ว่า “การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องบูรณาการกระบวนการดำเนินงาน ระบบการดูแล และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกัน โดยใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบ PD-CARE เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังมีข้อจำกัดด้านการจัดการข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างไม่เป็นระบบ ดังนั้น สถานศึกษาควรพัฒนา ระบบฐานข้อมูลนักเรียนในรูปแบบดิจิทัล (Student Database System) ที่สามารถจัดเก็บ เชื่อมโยง และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ PD-CARE Model สามารถบูรณาการกระบวนการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรนำรูปแบบ PD-CARE Model ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ควรมีการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เช่น ขนาดโรงเรียน ทรัพยากร และความพร้อมด้านเทคโนโลยี

1.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ PD-CARE Model มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริงในระดับมากที่สุด ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการพัฒนาทักษะด้านการจัดการข้อมูลเพื่อให้สามารถใช้รูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรพัฒนาระบบสนับสนุน เช่น อินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัล เพื่อรองรับการดำเนินงานตามรูปแบบอย่างเต็มรูปแบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้พัฒนาองค์ความรู้ในรูปแบบ PD-CARE Model ที่เป็นรูปแบบเชิงระบบสำหรับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ดังนี้

2.1 ควรศึกษาการนำรูปแบบ PD-CARE Model ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในชนบท หรือโรงเรียนเอกชน เพื่อทดสอบความสามารถในการประยุกต์ใช้ของรูปแบบ

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง โดยเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการใช้รูปแบบ (Pretest–Posttest Design) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบในเชิงสาเหตุ

2.3 ควรศึกษาผลกระทบระยะยาวของรูปแบบ PD-CARE Model ต่อพัฒนาการของนักเรียน เช่น พฤติกรรม การปรับตัว และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อยืนยันความยั่งยืนของผลลัพธ์

2.4 ควรพัฒนาระบบสารสนเทศที่ออกแบบเฉพาะสำหรับ PD-CARE Model เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล และศึกษาการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ระบบฐานข้อมูลอัจฉริยะ (Smart Database) หรือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

บรรณานุกรม

จักรพงษ์ ตระการไทย. (2564). การดำเนินการงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 21*(1), 41–50. เข้าถึงได้จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/247242/174615

ธนากร จันทพันธุ์, สิน งามประโคน, และ ลำพอง กลมกูล. (2566). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 4*(1), 77–87. เข้าถึงได้จาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS/article/view/269150

นภาพร ฟักมี, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, และ อรพรรณ ตู้จินดา. (2565). กระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23*(1), 181–191. เข้าถึงได้จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsrc/article/view/248642/172831

เนตรนภิส สุขปลั่ง, ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์, และ อรสา จรูญธรรม. (2567). ความต้องการจำเป็นของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา. *มจร การพัฒนาสังคม, 9*(2), 74–82. เข้าถึงได้จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMSD/article/view/268324

พงศธร แสนเมือง, และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2568). แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนพัฒนานิคม. *Journal of Dhamma for Life, 31*(4), 778–792. เข้าถึงได้จาก https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/article/view/5083

โรงเรียนป่าเด็งวิทยา. (2568). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-assessment report: SAR) ปีการศึกษา 2568.* เพชรบุรี: โรงเรียนป่าเด็งวิทยา.

ศิรดา สถานทิพย์, และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2568). การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง. *Procedia of Multidisciplinary Research, 3*(7), 1-8. เข้าถึงได้จาก https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/6870/4348

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.* กระทรวงศึกษาธิการ.

อดิศักดิ์ นำระนะ. (2565). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23*(2), 123–135. เข้าถึงได้จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsrc/article/view/249456/174620

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change (4th ed.).* Teachers College Press.

OECD. (2021). *Beyond academic learning: First results from the survey of social and emotional skills.* Paris: OECD Publishing.

Richey, R. C., & Klein, J. D. (2014). *Design and development research.* Routledge.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline.* Doubleday.

UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023.* UNESCO.

World Bank. (2022). *Realizing the future of learning. World Bank.*

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว*

GUIDELINES FOR IMPROVING THE QUALITY OF REGISTRATION SERVICE AT THE CHUMPHON PROVINCE LAND OFFICE, PATHIO BRANCH

ผการัตน์ พันธุรัตน์
Pakarat Panturat
วลัยพร ชิณศรี
Walaiporn Chinnasri
คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ประเทศไทย
Faculty of Public Administration and Social Sciences, Stamford International University, Thailand
E-mail: pakaratpanturat.12@gmail.com
โทรศัพท์ 0887609803

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพและแนวทางการพัฒนาการให้บริการด้านงานทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว รวมถึงเปรียบเทียบความคิดเห็นตามลักษณะส่วนบุคคล และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อคุณภาพการให้บริการ กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนผู้รับบริการในปี 2568 จำนวน 385 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประชาชนที่มีอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้รับบริการส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในขณะที่ด้านกระบวนการให้บริการมีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.05 4) แนวทางการพัฒนาควรยกระดับสู่การเป็นศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่บูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับการบริหารจัดการช่องทางพิเศษสำหรับกลุ่มเปราะบาง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการบริการเชิงรุกและการสื่อสารดิจิทัลอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานที่โปร่งใสและตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพการให้บริการภาครัฐ, งานทะเบียน, สำนักงานที่ดิน

* Received 21 March 2026; Revised 31 March 2026; Accepted 7 April 2026

Abstract

The purpose of this research was to study the quality level and approach to the development of registration services. Chumphon Provincial Land Office, Pathio Branch, including comparison of opinions based on personal characteristics and analysis of factors that have a causal relationship with service quality. The sample was 385 people who received services in 2025 and 10 key informants. Analyze the data with percentage, mean, and standard deviation. One-way variance analysis Multiple regression analysis and content analysis**.** The results of the study showed that 1) the overall quality of registration services is very high, 2) people with different occupations and average monthly incomes. 3) Factors such as public relations, satisfaction, and expectations of service recipients. 4) The development approach should be upgraded to a one-stop service center that integrates modern technology along with the management of special lanes for vulnerable groups. The Company focuses on developing personnel competencies to become professionals, along with creating an organizational culture that emphasizes proactive services and digital communication thoroughly to create transparent work standards and meet individual needs in a sustainable manner**.**

Keywords: Public Service Quality, Registration work, Land office

บทนำ

การปฏิรูประบบราชการไทยมุ่งเน้นการพัฒนากฎหมายและกระบวนการบริหารงานเพื่อคุ้มครองสิทธิในที่ดินและจัดการที่ดินของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส กรมที่ดินจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความมั่นคงในการถือครองอสังหาริมทรัพย์และให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมผ่านเครือข่ายสำนักงานที่ดินทั่วประเทศกว่า 461 แห่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม (วรรษมา เบนนอ, 2561, หน้า 2) ซึ่งในระดับพื้นที่ สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว จัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในเขตอำเภอปะทิว ลดภาระการเดินทาง และดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดินอย่างครบวงจร (กรมที่ดิน, 2567)

แม้ในภาพรวมกรมที่ดินจะพยายามยกระดับมาตรฐานสู่สากลผ่านโครงการศูนย์ราชการสะดวก (GECC) โดยเน้นปรับปรุงกายภาพและนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ e-QLands และ LandsMaps มาใช้ จนมีสำนักงานผ่านการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (ประภัสร์ รื่นภาคเพ็ชร, 2567, หน้า 10) แต่ปัญหาสำคัญที่พบจากการดำเนินงานจริงของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว คือ “ระยะเวลาในการรอรับบริการ” ซึ่งยังคงสูงถึง 3 - 4 ชั่วโมงต่อครั้ง เนื่องจากกระบวนการทำงานในงานทะเบียนยังมีขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและการบริหารจัดการเวลาที่เป็นรูปธรรมยังไม่บรรลุผลตามความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการความรวดเร็วควบคู่กับความถูกต้องแม่นยำ (ประภัสร์ รื่นภาคเพ็ชร, 2567, หน้า 11)

ในปัจจุบัน พบว่างานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นไปที่การประเมินความพึงพอใจในภาพกว้างหรือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพตามเกณฑ์ GECC เป็นหลัก แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกที่เชื่อมโยงระหว่างการ “ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน” กับการ “บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเต็มรูปแบบ” เพื่อแก้ปัญหาคอขวดในกระบวนการทำงาน (Workflow) เฉพาะพื้นที่อย่างจริงจัง งานวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งที่จะเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาเฉพาะเจาะจงในงานทะเบียนของสาขาปะทิว เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการ

บริการที่เน้นการจัดการเชิงกระบวนการและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบโจทย์ลดระยะเวลารอคอยได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และยกระดับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้อย่างเต็มรูปแบบ อันเป็นการสร้างมาตรฐานใหม่ในการให้บริการที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของประชาชนในพื้นที่อำเภอปะทิวให้มีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการให้บริการด้านงานทะเบียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ดังนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มาติดต่อใช้บริการด้านงานทะเบียน ณ สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ในช่วงเดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2568 เนื่องจากเป็นประชากรที่มีปริมาณหมุนเวียนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่นอนได้ จึงกำหนดให้เป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Infinite Population)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ คอแครน (Cochran, W.G., 1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% ซึ่งคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 385 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Technique)ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยเลือกใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) เพื่อให้ครอบคลุมผู้รับบริการตลอดช่วงเวลาที่กำหนด มีขั้นตอนดังนี้

3.1 การกำหนดกรอบเวลา: ดำเนินการเก็บข้อมูล ณ จุดให้บริการงานทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ในวันและเวลาราชการ ตลอดไตรมาสแรกของปีงบประมาณ (ต.ค. - ธ.ค. 2568)

3.2 กระบวนการคัดเลือกผู้ตอบ ผู้วิจัยจะเลือกเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการที่เดินเข้ามาติดต่อ ณ เคาน์เตอร์งานทะเบียน โดยใช้วิธีสุ่มทุก ๆ ระยะที่ n (เช่น ผู้รับบริการคนที่ 3 หรือ 5 ที่ทำธุรกรรมเสร็จสิ้น) เพื่อลดอคติจากการเลือกที่รักมักที่ชัง (Bias)

3.3 การควบคุมคุณภาพข้อมูล มีการตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามทันทีหลังจากการเก็บข้อมูล หากพบชุดข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการสุ่มจัดเก็บเพิ่มเติมตามหลักการเดิมเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครบถ้วนตามจำนวนที่คำนวณไว้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ตัวแทนบุคลากรระดับผู้บริหารของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 ตัวแทนจากประชาชนที่มาใช้บริการด้านงานทะเบียนที่สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 คน ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ที่มีเกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria) ที่ชัดเจนเพื่อความโปร่งใสและน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงลึก ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ตัวแทนบุคลากรระดับบริหารและหัวหน้างานจำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดสาขา หรือหัวหน้าฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรังวัด และฝ่ายอำนวยการ ที่มีอำนาจตัดสินใจเชิงนโยบาย โดยต้องมีประสบการณ์การทำงานในสังกัดกรมที่ดินไม่น้อยกว่า 5 ปี เพื่อประกันความเชี่ยวชาญด้านระเบียบข้อกฎหมาย และต้องเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการตามมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ในพื้นที่ และกลุ่มที่ 2 ตัวแทนภาคประชาชนผู้รับบริการจำนวน 5 คน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกจากประชาชนที่มาติดต่อรับบริการด้านงานทะเบียน ณ สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ภายในปีงบประมาณ 2567-2568 เพื่อให้สามารถสะท้อนความเปลี่ยนแปลงของระบบงานได้อย่างชัดเจน โดยเน้นความหลากหลายของประเภทนิติกรรม อาทิ การโอนมรดก การจำนอง และการแบ่งแยกที่ดิน ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความสมัครใจในการให้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถสะท้อนความคาดหวังต่อการยกระดับเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถตอบวัตถุประสงค์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกมิติการพัฒนาบุคลากรและระบบงานบริการอย่างยั่งยืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ (เพศ, อายุ, การศึกษา, จำนวนครั้งที่ใช้บริการ, อาชีพ, รายได้) ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2: ปัจจัยการให้บริการด้านงานทะเบียน จำนวน 16 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน (กระบวนการ, การประชาสัมพันธ์, ความคาดหวัง, ความพึงพอใจ) เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) (Likert, R., 1967)

ตอนที่ 3: คุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียน จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุม 5 ด้าน (รูปธรรมการบริการ, การตอบสนอง, ความน่าเชื่อถือ, การเข้าใจผู้รับบริการ, การให้ความเชื่อมั่น) เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) (Likert, R., 1967)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ความตรง (Validity): ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหาครบถ้วน

ความเชื่อมั่น (Reliability): นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมากและนำไปจัดเก็บข้อมูลจริงได้

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการใน 5 ด้านหลัก โดยใช้ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ทั้งด้านแหล่งข้อมูล เวลา และบุคคล เพื่อยืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพ (สุภางค์ จันทวานิช, 2559)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ: ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองแก่กลุ่มตัวอย่างประชาชนที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว จำนวน 385 ชุด ในปี 2568

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ: ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน พร้อมบันทึกและถอดคำสัมภาษณ์เพื่อสรุปประเด็นสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics): ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยการให้บริการและคุณภาพการให้บริการ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบความแตกต่าง: ใช้ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพการให้บริการจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

การวิเคราะห์อิทธิพล: ใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์/อิทธิพล ของปัจจัยการให้บริการที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการ โดยตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อนด้วยค่า Durbin-Watson (เกณฑ์ 1.5 - 2.5)

3. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis): ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการจำแนกหมวดหมู่ข้อมูล การลดทอนข้อมูล และสรุปประเด็นเพื่อหาแนวทางการพัฒนาตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ภาพรวม

คุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพการให้บริการ	ลำดับที่
1. ความเป็นรูปธรรมในการให้บริการ	4.19	0.66	มาก	1
2. การตอบสนองต่อผู้รับบริการ	3.72	0.76	มาก	4
3. ความน่าเชื่อถือในการให้บริการ	3.50	0.88	มาก	5
4. การรู้จักและเข้าใจต่อผู้รับบริการ	3.75	0.67	มาก	3
5. การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ	3.89	0.58	มาก	2
รวม	**3.81**	**0.60**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ในภาพรวมมีคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความเป็นรูปธรรมในการให้บริการ ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.66) ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.58) ด้านการรู้จักและเข้าใจต่อผู้รับบริการ ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.67) ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.76) และด้านความน่าเชื่อถือในการให้บริการ ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.88)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิวจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิวแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ไม่ต่างกัน	One way ANOVA	0.626	ปฏิเสธ
อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ไม่ต่างกัน	One way ANOVA	0.791	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ไม่ต่างกัน	One way ANOVA	0.667	ปฏิเสธ
จำนวนครั้งที่เคยมารับบริการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ไม่ต่างกัน	One way ANOVA	0.297	ปฏิเสธ
อาชีพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ต่างกัน	One way ANOVA	0.001*	ยอมรับ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ต่างกัน	One way ANOVA	0.011*	ยอมรับ

จากตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการด้านงานทะเบียนที่สำนักงานที่ดินที่มี อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประชาชนที่มาใช้บริการด้านงานทะเบียนที่สำนักงานที่ดินที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และจำนวนครั้งที่เคยมารับบริการ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ไม่ต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 ปัจจัยการให้บริการด้านงานทะเบียน ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยการให้บริการด้านงานทะเบียน กับคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว

ปัจจัยการให้บริการด้านงานทะเบียน	คุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.792	0.065	-	12.164	0.000***
1. กระบวนการให้บริการ	-0.026	0.012	-0.028	-2.070	0.039*
2. การประชาสัมพันธ์	0.412	0.021	0.463	19.314	0.000***
3. ความคาดหวังของผู้รับบริการ	0.178	0.023	0.263	7.800	0.000***
4. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	0.240	0.019	0.320	12.377	0.000***

หมายเหตุ * $p \leq 0.05$ R = 0.966

** $p \leq 0.01$ R^2 = 0.933

*** $p \leq 0.001$ R^2ปรับ = 0.930

F = 331.592

ระดับนัยสำคัญ = 0.000

Durbin-Watson = 1.785

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการให้บริการด้านงานทะเบียน ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว จากการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1.785 คือ ตัวแปรอิสระประกอบด้วย (1) กระบวนการให้บริการ (2) การประชาสัมพันธ์ (3) ความคาดหวังของผู้รับบริการ (4) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีความสัมพันธ์เชิงอิสระในตัวเอง โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับสูงมาก 0.966 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 93.00-93.30 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการประชาสัมพันธ์ ($\beta_{\text{ประชาสัมพันธ์}}$ = 0.463, Sig. = 0.000) ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ($\beta_{\text{พึงพอใจ}}$ = 0.320, Sig. = 0.000) ด้านความคาดหวังของผู้รับบริการ ($\beta_{\text{ความคาดหวัง}}$ = 0.263, Sig. = 0.000) และด้านกระบวนการให้บริการ ($\beta_{\text{กระบวนการ}}$ = -0.028, Sig. = 0.039) โดยมีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านความคาดหวังของผู้รับบริการ มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านกระบวนการให้บริการ มีความสัมพันธ์ชิงเหตุ-ผลอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ คุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านความคาดหวังของผู้รับบริการ และด้านกระบวนการให้บริการ

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$\hat{Y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$

= 0.792 - 0.026 (กระบวนการให้บริการ) + 0.412 (การประชาสัมพันธ์) + 0.178 (ความคาดหวังของผู้รับบริการ) + 0.240 (ความพึงพอใจของผู้รับบริการ)

$\hat{Y}$ หมายถึง คุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ซึ่งมีความเหมาะสมกับค่า R^2 (Coefficient of Determination) ในระดับสูงมากซึ่งมีค่าเท่ากับ = 0.933

สรุปได้ว่า ปัจจัยการให้บริการด้านงานทะเบียน ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านความคาดหวังของผู้รับบริการ ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านกระบวนการให้บริการ ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว มุ่งเน้นการยกระดับสู่มาตรฐานสากลผ่านการบูรณาการปัจจัยหลัก 5 ด้าน และกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยควรเร่งปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เป็นรูปธรรมควบคู่ไปกับการปฏิรูปกระบวนการให้บริการสู่ระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ทั้งการนัดหมายออนไลน์ (e-QLands) และการจัดช่องทางด่วน (Fast Track) เพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการอย่างรวดเร็วและลดความซ้ำซ้อน ในขณะเดียวกันต้องสร้างความเชื่อมั่นด้วยการยึดถือระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ที่ชัดเจน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญควบคู่กับทักษะการบริการด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Soft Skills) ที่เข้าใจความต้องการเฉพาะบุคคล นอกจากนี้ยังต้องรุกงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกแบบ Omnichannel เพื่อลดช่องว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและมุ่งสู่การบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่โปร่งใส ตรวจสอบสถานะได้แบบเรียลไทม์ พร้อมนำเสียงสะท้อนจากระบบประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อสร้างวงจรการพัฒนาคุณภาพที่ยั่งยืน อันจะนำไปสู่ความถูกต้องแม่นยำในการคุ้มครองสิทธิในที่ดินและความพึงพอใจสูงสุดของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว

คุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ในภาพรวมและรายด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในการยกระดับมาตรฐานการให้บริการที่ยึดถือผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Customer Centric) โดยมีจุดแข็งสำคัญด้านบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ สุภาพ และกระตือรือร้น ควบคู่ไปกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการใช้งานของประชาชนทุกกลุ่ม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพการให้บริการของ พาราซุรามาน, เบอร์รี่ และซีแทมล์ (Parasuraman, A. Zeithaml, V. A. and Berry, L. L., 1988, หน้า 12-40) ที่ให้ความสำคัญกับ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเป็นรูปธรรมของการบริการ การตอบสนองต่อความต้องการ การให้บริการที่น่าเชื่อถือถูกต้องแม่นยำ การสร้างความมั่นใจด้วยทักษะอย่างมืออาชีพ และความเห็นอกเห็นใจในการแก้ปัญหาให้แก่ลูกค้า อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร คีรี

และพิชัยรัฐ หมื่นด้วง (2568, หน้า 459-460) ที่พบว่าคุณภาพการให้บริการของสำนักงานที่ดินส่วนใหญ่เน้นความโดดเด่นในด้านความเป็นรูปธรรมของบริการและความเชื่อถือไว้วางใจได้ ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติเชิงบวกให้แก่ประชาชนต่อระบบราชการได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิวแตกต่างกัน

ประชาชนผู้รับบริการที่มีอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Status) มีอิทธิพลโดยตรงต่อความคาดหวังและการรับรู้คุณภาพการให้บริการที่เฉพาะตัวตามบริบทของแต่ละกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มผู้ประกอบการที่มุ่งเน้นความรวดเร็วเพื่อผลทางธุรกิจ หรือกลุ่มเกษตรกรที่ต้องการคำแนะนำที่เข้าใจง่ายและการต้อนรับที่อบอุ่น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร คีรี และพิชัยรัฐ หมื่นด้วง (2568, หน้า 459-460) วรรษมา เบนนอ (2561, หน้า 1-2) และสุวชัย ดีวิจิตร และภิรดา ชัยรัตน์ (2560, หน้า 1) ที่ต่างยืนยันไปในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพและรายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับการประเมินคุณภาพการให้บริการของสำนักงานที่ดินที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปออกแบบการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประชาชนในพื้นที่อย่างตรงจุดต่อไป

วัตถุประสงค์ที่ 3 ปัจจัยการให้บริการด้านงานทะเบียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว

ปัจจัยการให้บริการด้านงานทะเบียนในภาพรวม ทั้งด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ และด้านความคาดหวังของผู้รับบริการ มีอิทธิพลต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ขณะที่ด้านกระบวนการให้บริการมีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ โดยเฉพาะด้านการประชาสัมพันธ์และความคาดหวัง เป็นฟันเฟืองสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการยกระดับมาตรฐานการบริการให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ ชื่นจิตต์ (2566, หน้า 1) ที่พบว่าขั้นตอนการให้บริการมีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ นที สินพูล (2566, หน้า 132-139) ที่ยืนยันว่าด้านกระบวนการ ความคาดหวัง และความพึงพอใจ ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พรรรณ ประชุมพวก (2566, หน้า 62-70) ที่ระบุว่าคุณภาพการบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการในทุกด้าน ดังนั้นการมุ่งเน้นบริหารจัดการปัจจัยต้นทางเหล่านี้อย่างเป็นระบบ จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนให้มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรมสืบไป

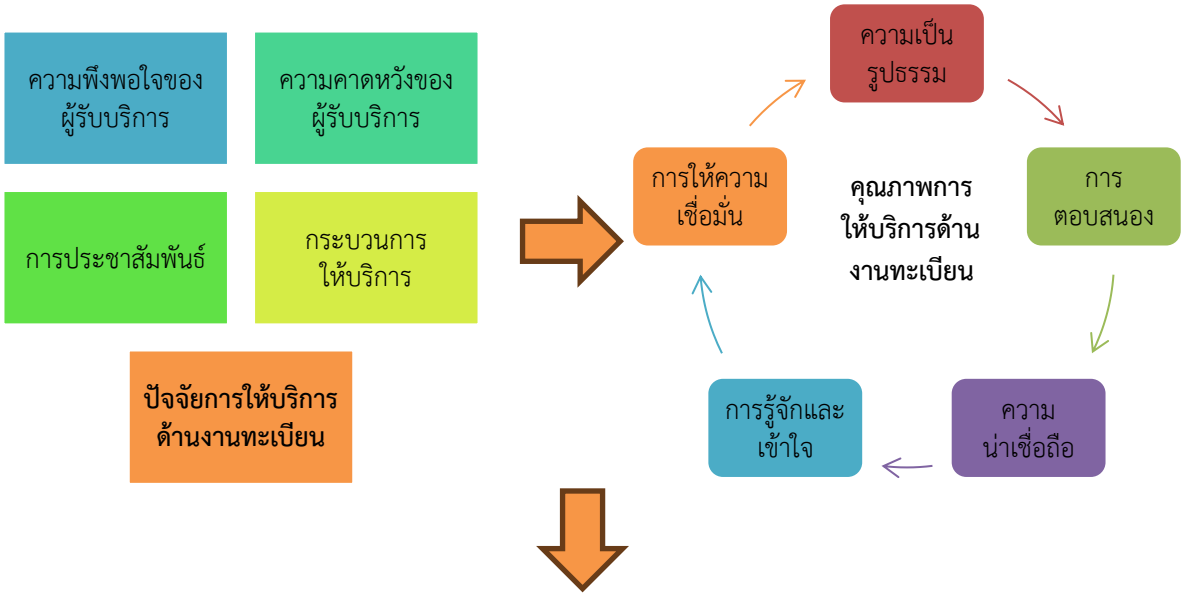
วัตถุประสงค์ที่ 4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว มุ่งเน้นการปฏิรูปองค์กรผ่านปัจจัยหลัก 5 ด้าน และกลไกสนับสนุนการบริการ 4 ประการ โดยเน้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เป็นรูปธรรม จัดช่องทางพิเศษ (Fast Track) และเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการอย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ควบคู่ไปกับการสร้างความเชื่อมั่นด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ที่ยึดหลักนิติธรรมและความโปร่งใส นอกจากนี้ยังต้องยกระดับทักษะบุคลากรทั้งด้านกฎหมายและทักษะการบริการด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Soft Skills) ตลอดจนการสื่อสารประชาสัมพันธ์

เชิงรุกแบบ Omnichannel เพื่อมุ่งสู่การเป็นศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่ตรวจสอบสถานะได้จริง ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร คีรี และพิชัยรัฐ หมื่นด้วง (2568, หน้า 459-460) ประภาพร สิงห์ทอง และทัตษภร ศรีสุข (2564, หน้า 135-168) วิลาสิณี เจริญ และโกศล สอดส่อง (2564, หน้า 127) และนารี คำมุงคุณ (2563, หน้า 104-107) ที่ต่างยืนยันว่าการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศต้องอาศัยความพร้อมของเทคโนโลยี การลดระยะเวลาดำเนินการ การเปิดเผยข้อมูลค่าธรรมเนียมที่ชัดเจน และการให้บริการที่มีมาตรฐานเท่าเทียมกันทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ประชาชนอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สาขาปะทิว ได้องค์ความรู้ใหม่ดังแผนภูมิที่ 1



แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียน
ควรยกระดับกายภาพและเทคโนโลยีสู่บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่มีมาตรฐานสากลและช่องทางพิเศษสำหรับกลุ่มเปราะบาง ยึดระเบียบกฎหมายอย่างโปร่งใสโดยบุคลากรเชี่ยวชาญที่แก้ไขปัญหาได้แม่นยำ พร้อมสร้างวัฒนธรรมบริการเชิงรุกที่ใส่ใจความต้องการเฉพาะบุคคลและสื่อสารออนไลน์อย่างทั่วถึง

แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปการวิจัยได้ทราบถึง 1) คุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียน อยู่ในระดับมาก 2) ประชาชนที่มาใช้บริการด้านงานทะเบียนที่สำนักงานที่ดินที่มี อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียน แตกต่างกัน 3) ปัจจัยการให้บริการด้านงานทะเบียน ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านความคาดหวังของผู้รับบริการ ส่งผลต่อคุณภาพการ

ให้บริการด้านงานทะเบียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านกระบวนการให้บริการ ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียน ควรยกระดับกายภาพและเทคโนโลยีสู่บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่มีมาตรฐานสากลและช่องทางพิเศษสำหรับกลุ่มเปราะบาง ยึดระเบียบกฎหมายอย่างโปร่งใสโดยบุคลากรเชี่ยวชาญที่แก้ไขปัญหาได้แม่นยำ พร้อมสร้างวัฒนธรรมบริการเชิงรุกที่ใส่ใจความต้องการเฉพาะบุคคลและสื่อสารออนไลน์อย่างทั่วถึง ข้อเสนอแนะได้แก่

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรผลักดันนโยบาย “สำนักงานไร้กระดาษ” และพัฒนาระบบการจองคิวออนไลน์หรือการยื่นเอกสารล่วงหน้าผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อลดความแออัดในพื้นที่ และสอดคล้องกับแนวทางการบริการแบบ Fast Track สำหรับกลุ่มเปราะบาง นอกจากนี้ควรบูรณาการฐานข้อมูลร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนการขอเอกสารซ้ำซ้อน มุ่งสู่การเป็นศูนย์บริการเบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง

2) ควรกำหนดนโยบายด้านมาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ (SLA) ที่ชัดเจนและประกาศให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผย พร้อมทั้งจัดทำระบบการติดตามสถานะการดำเนินงาน (Tracking System) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามหลักนิติธรรม

3) ควรกำหนดนโยบายฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญทางกฎหมายที่ทันสมัย (Hard Skills) และทักษะการสื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Soft Skills) โดยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับความพึงพอใจของผู้รับบริการมาใช้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการให้บริการเชิงรุกที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1) ควรเร่งพัฒนาความพร้อมด้านเอกสารและกระบวนการทำงานให้รวดเร็วฉับไวมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำคู่มือประชาชนฉบับย่อหรือ Infographic สรุปรายการเอกสารที่จำเป็นในแต่ละประเภทธุรกรรมไว้ที่จุดประชาสัมพันธ์และช่องทางออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนสามารถเตรียมความพร้อมได้ล่วงหน้า ลดความซ้ำซ้อนและระยะเวลาในการรอคอยเอกสาร ณ จุดบริการ

2) ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกและการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ด้านทักษะการสื่อสารและการจัดการอารมณ์สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เพื่อรักษามาตรฐานการบริการด้วยความสุภาพและแสดงออกถึงการให้เกียรติผู้รับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียมในทุกสถานการณ์

3) ควรปรับปรุงระบบการตรวจสอบทานความถูกต้องของการปฏิบัติงานเพื่อลดข้อผิดพลาดให้เป็นศูนย์ (Zero Error) โดยการนำระบบการตรวจสอบซ้ำ (Double Check) มาใช้ในขั้นตอนสำคัญ และจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

4) ควรเพิ่มช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการในเชิงรุก เช่น การประเมินความพึงพอใจผ่านระบบ QR Code หรือกล่องแสดงความคิดเห็น ณ จุดให้บริการ เพื่อนำข้อมูลความต้องการเฉพาะบุคคลและข้อร้องเรียนมาวิเคราะห์และปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

5) ควรเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะการสื่อสารข้อมูลกฎหมายที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาหรือข้อสงสัยของผู้รับบริการได้อย่างแม่นยำ รวดเร็ว และสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนว่าได้รับบริการที่มีมาตรฐานและเป็นมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (เช่น ระบบจัดเก็บค่าธรรมเนียมออนไลน์ หรือระบบจองคิว) มาใช้ว่าสามารถลดระยะเวลาและเพิ่มความพึงพอใจได้มากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงระบบให้เสถียรยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเจาะลึกถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม (Segmentation) เช่น กลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท กับ กลุ่มนักธุรกิจ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริการแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Service) ให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

กรมที่ดิน. (2567). *อำนาจหน้าที่ของสำนักงานที่ดินจังหวัด*. เรียกใช้เมื่อ 2568 ธันวาคม 2 จาก https://infocenter.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER73/DRAWER086/GENERAL/DATA0000/00000003.PDF

ธนภัทร คีรี และพิชัยรัฐ หมื่นด้วง. (2568). คุณภาพการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8*(1), 459-472.

นที สินพูล. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านการจัดเก็บภาษีของเทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. ใน *(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์).* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

นารี คำมุงคุณ. (2563). คุณภาพการบริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดนครพนม. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์).* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประภัสร์ รื่นภาคเพ็ชร. (2567). *แนวทางการพัฒนาสำนักงานที่ดินตามมาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ที่ตอบโจทย์ประชาชน.* สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ประภาพร สิงห์ทอง และทัตษภร ศรีสุข. (2564). การศึกษาปัจจัยการให้บริการเพื่อพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ กรณีศึกษา สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23*(1), 159-172.

พัชราภรณ์ ชื่นจิตต์. (2566). *การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมต่างสำนักงานแบบออนไลน์ของสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร*. เรียกใช้เมื่อ 2 ธันวาคม 2568 จาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2566_1713414057_6514830025.pdf.

พิมพ์พรรณ ประชุมพวก. (2566). ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของสำนักงานอัยการ จังหวัดนนทบุรี. ใน *(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์).* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรังสิต.

วรรษมา เบนนอ. (2561). *คุณภาพการให้บริการในการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมกรมที่ดิน: กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขามีนบุรี*. เรียกใช้เมื่อ 2 ธันวาคม 2568 จาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566438802_6014832039.pdf.

วิลาสิณี เจริญ และโกศล สอดส่อง. (2564). คุณภาพการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดนครพนม. *วารสารพุทธมัคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม, 6*(2), 127-139.

สุภางค์ จันทวานิช. (2559). *การวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 18).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวชัย ดีวิจิตร และภิรดา ชัยรัตน์. (2560). *คุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาดอนเมือง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน.* เรียกใช้เมื่อ 2 ธันวาคม 2568 จาก https://mapol.soc.ku.ac.th/wp-content/uploads/2017/09/13.pdf.

Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techiques.* New York: John Wiley & Sons. Inc.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbeic, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement.* New York: Wiley and Son.

Parasuraman, A. Zeithaml, V. A. and Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing, 64*(1), 14-40.

การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในยุคดิจิทัล: การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ ประเทศไทย สิงคโปร์ และเกาหลีใต้*

DEVELOPING PUBLIC SECTOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT MODELS IN THE DIGITAL ERA: A COMPARATIVE ANALYSIS OF THAILAND, SINGAPORE, AND SOUTH KOREA

สุวิภา บุญทิวาพร
Suvipa Boonthiwaphon
นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
Student, Doctor of Philosophy Program in Public Administration Institute of Public Administration and Public Policy, Graduate School, Rangsit University
Email: suvipa_b@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้บริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล และวิเคราะห์เปรียบเทียบกลไกเชิงสถาบัน นโยบาย และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐในสามประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไทย โดยอาศัยกรอบแนวคิด Digital Era Governance (DEG) เป็นฐานในการวิเคราะห์เปรียบเทียบจากเอกสารเชิงนโยบาย รายงานภาครัฐ และวรรณกรรมวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกรณีศึกษา จากระดับความก้าวหน้าด้านรัฐบาลดิจิทัล โครงสร้างการบริหารภาครัฐ และความใกล้เคียงเชิงบริบทของระบบราชการ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบเชิงสถาบันได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่า ความแตกต่างเชิงโครงสร้างที่สำคัญระหว่างประเทศอยู่ที่ “ระดับการบูรณาการข้อมูลและการออกแบบสถาบันกำกับดูแล” โดยประเทศสิงคโปร์มีความโดดเด่นด้านการบูรณาการข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ประเทศเกาหลีใต้ประสบความสำเร็จในการสร้างระบบข้อมูลบุคลากรแบบรวมศูนย์ระดับชาติผ่านระบบ e-Saram ซึ่งทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลเดียว และสนับสนุนการกำหนดนโยบายบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ในทางตรงกันข้าม ประเทศไทยยังคงเผชิญ “ช่องว่างเชิงโครงสร้าง” จากการกระจายตัวของระบบข้อมูลบุคลากรและการกำกับดูแลแบบหลายศูนย์ ส่งผลให้การบูรณาการข้อมูลและการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์มีข้อจำกัด จึงควรยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของประเทศไทยโดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลแบบบูรณาการ การใช้เทคโนโลยีข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารกำลังคน และการปรับบทบาทของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาครัฐในระยะยาว

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ, รัฐบาลดิจิทัล, การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล, การปฏิรูประบบราชการ

* Received 16 March 2026; Revised 28 March 2026; Accepted 1 April 2026

Abstract

This academic article examines public sector human resource management (HRM) models within the context of the transition toward digital government, and to comparatively analyze institutional mechanisms, policies, and HRM systems across three countries: Singapore, South Korea, and Thailand. The study adopts the Digital Era Governance (DEG) framework as the analytical foundation. A qualitative comparative research approach is employed, drawing on policy documents, official government reports, and relevant academic literature. The case selection criteria are based on the level of digital government advancement, administrative structure, and contextual similarity of bureaucratic systems, ensuring meaningful institutional comparison. The findings reveal that the key structural difference among the three countries lies in the level of data integration and the design of governance institutions. Singapore demonstrates a high level of integration, leveraging advanced technologies such as artificial intelligence and advanced analytics to support strategic HRM. South Korea has successfully developed a centralized national HR database through the e-Saram system, functioning as a single source of truth and enabling evidence-based policymaking at the national level. In contrast, Thailand continues to face a "structural gap" characterized by fragmented HR data systems and multi-agency governance, limiting the effective integration and strategic use of data for decision-making. The study suggests that enhancing public sector HRM in Thailand requires prioritizing the development of integrated HR data infrastructure, promoting the application of data analytics and artificial intelligence in workforce management, and transforming the role of HR units from operational functions to strategic actors. These measures are essential for advancing digital government and strengthening the long-term competitiveness of the public sector.

Keywords: Public Sector Human Resource Management, Digital Government, Digital Transformation, Public Sector Reform

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้ก่อให้เกิดพลวัตใหม่ของระบบเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้ภาครัฐทั่วโลกต้องเผชิญแรงกดดันในการปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการบริการสาธารณะที่รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทดังกล่าว แนวคิด "รัฐบาลดิจิทัล" (Digital Government) จึงมิได้จำกัดเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในเชิงเครื่องมือ หากแต่เป็นการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง (Structural Transformation) ที่ครอบคลุมทั้งสถาปัตยกรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และรูปแบบการให้บริการสาธารณะให้มีลักษณะเชื่อมโยง (Integrated) และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric) (United Nations, 2024)

อย่างไรก็ตาม แม้หลายประเทศจะมีนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติที่มุ่งขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวยังเผชิญข้อจำกัดสำคัญจากโครงสร้างระบบราชการแบบดั้งเดิม (Traditional Bureaucracy) ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับชั้น (Hierarchical Structure) การทำงานแบบ

แยกส่วน (Silo-based Operations) และวัฒนธรรมองค์กรที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk Aversion) ส่งผลให้การบูรณาการข้อมูลและการนำนวัตกรรมไปใช้จริงเกิดขึ้นได้อย่างจำกัด ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็น “ความย้อนแย้งเชิงนโยบาย” (Policy–Practice Gap) กล่าวคือ แม้นโยบายระดับชาติจะมีความก้าวหน้า แต่การดำเนินงานในระดับองค์กรยังไม่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิผล

ในบริบทของประเทศไทย ความย้อนแย้งดังกล่าวปรากฏชัดเจนยิ่งขึ้น แม้ว่ารัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง แต่การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยังคงเผชิญปัญหาความกระจัดกระจายของข้อมูล (Data Fragmentation) การขาดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน และข้อจำกัดด้านสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง ภายใต้บริบทดังกล่าว “การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในยุคดิจิทัล” จึงมีบทบาทเชิงกลยุทธ์อย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร งานวิจัยในช่วงหลังได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น Big Data และ Artificial Intelligence (AI) ในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนาทักษะบุคลากร เพื่อยกระดับสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-driven HRM) ซึ่งสามารถลดข้อจำกัดของระบบราชการแบบเดิมและเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจเชิงนโยบาย

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานศึกษาที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการวิเคราะห์รัฐบาลดิจิทัลในภาพรวม หรือศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงแยกส่วน ขณะที่งานศึกษาที่บูรณาการมิติ “การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ” เข้ากับ “การเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล” โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงสถาบันระหว่างประเทศยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของภูมิภาคเอเชียที่มีความแตกต่างด้านโครงสร้างรัฐและระดับการพัฒนาเชิงดิจิทัล ด้วยเหตุนี้ การศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจกลไกเชิงสถาบันและปัจจัยความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านดังกล่าว บทความนี้จึงเลือกศึกษากรณีของ 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นผู้นำด้านรัฐบาลดิจิทัลระดับโลก ประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งประสบความสำเร็จในการบูรณาการระบบราชการขนาดใหญ่ และประเทศไทย ซึ่งอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านและเผชิญความท้าทายเชิงโครงสร้าง การเปรียบเทียบดังกล่าวจะช่วยให้เห็นทั้ง “แบบอย่างความสำเร็จ” และ “ข้อจำกัดเชิงระบบ” ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

คำถามวิจัย (Research Questions)

ปัจจัยเชิงสถาบันและนโยบายใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแบบดิจิทัลในแต่ละประเทศ

รูปแบบการบูรณาการข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีในการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันอย่างไร

ประเทศไทยเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการใดบ้าง และสามารถเรียนรู้บทเรียนจากต่างประเทศได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของบทความ

1. เพื่อศึกษารูปแบบและระดับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในบริบทของรัฐบาลดิจิทัล
2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกลไกเชิงสถาบัน นโยบาย และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสิงคโปร์ เกาหลีใต้ และประเทศไทย
3. เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

“นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ” ในบทความนี้ หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลขนาดใหญ่ และปัญญาประดิษฐ์ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐในทุกมิติ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการวางแผนอัตรากำลัง โดยมุ่งเน้นการตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Evidence-based) และการสร้างคุณค่าเชิงยุทธศาสตร์ให้กับองค์กรภาครัฐ

การปฏิรูประบบราชการ (Public Sector Reform): การเปลี่ยนแปลงจากการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) สู่การบริหารจัดการภาครัฐดิจิทัล (Digital Era Governance: DEG)

รากฐานของระบบราชการสมัยใหม่สามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิดของ Max Weber ซึ่งเน้นการจัดองค์กรอย่างมีเหตุผล (Rational-Legal Authority) ผ่านโครงสร้างลำดับชั้น (Hierarchy) กฎระเบียบที่ชัดเจน และระบบคุณธรรม (Merit System) แม้แนวคิดดังกล่าวจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นมาตรฐาน ความโปร่งใส และความเป็นธรรมในระบบราชการยุคดั้งเดิม แต่ในบริบทของโลกยุคดิจิทัล กลับก่อให้เกิดข้อจำกัดด้านความล่าช้า ความไม่ยืดหยุ่น และการขาดความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในมุมมองของ Institutional Theory องค์กรภาครัฐมิได้ดำเนินงานอย่างอิสระ หากแต่ถูกกำหนดโดยกรอบเชิงสถาบัน ทั้งในมิติของกฎหมาย ระเบียบราชการ และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้เกิด “ความเฉื่อยชาเชิงสถาบัน” (Institutional Inertia) ซึ่งเป็นแรงต้านสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง โดยในบริบทของประเทศไทย ความเฉื่อยชาดังกล่าวสะท้อนผ่านกลไกหลายประการ เช่น โครงสร้างกฎหมายที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานอย่างแยกส่วน ระบบการบริหารงานบุคคลที่มีลำดับชั้นชัดเจน และวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความถูกต้องตามระเบียบมากกว่านวัตกรรม ส่งผลให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเกิดขึ้นได้ยาก และจำกัดศักยภาพในการพัฒนาระบบราชการแบบบูรณาการ

เพื่อตอบสนองต่อข้อจำกัดดังกล่าว แนวคิด New Public Management (NPM) จึงถูกนำมาใช้ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 โดยมุ่งเน้นการนำหลักการบริหารแบบภาคเอกชนเข้ามาประยุกต์ใช้ เช่น การกระจายอำนาจ (Decentralization) การวัดผลเชิงประสิทธิภาพ และการแข่งขันเชิงกลไกตลาด อย่างไรก็ตาม แม้ NPM จะช่วยเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในบางมิติ แต่กลับก่อให้เกิด “ผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์” ในเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะการส่งเสริมการแยกส่วนของหน่วยงาน (Fragmentation) และการพัฒนา “ระบบข้อมูลเฉพาะหน่วยงาน” (Departmental Systems) ที่ขาดการเชื่อมโยงระหว่างกัน

ในเชิงวิพากษ์ แนวคิด NPM ล้มเหลวในการสร้าง “การบูรณาการข้อมูล” (Data Integration) เนื่องจากเน้นการเพิ่มอิสระของหน่วยงานมากกว่าการสร้างมาตรฐานกลาง ส่งผลให้เกิดสภาพ “Data Silos” ซึ่งข้อมูลบุคลากรและข้อมูลการดำเนินงานถูกจัดเก็บแยกส่วนในแต่ละองค์กร ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้เพื่อการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์หรือการกำหนดนโยบายแบบองค์รวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวยิ่งทวีความรุนแรงขึ้นในยุคดิจิทัลที่ข้อมูลกลายเป็นทรัพยากรสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐ

จากข้อจำกัดของ NPM แนวคิด Digital Era Governance (DEG) ซึ่งเสนอโดย Patrick Dunleavy และคณะ (2006) จึงได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวคิดใหม่ของการปฏิรูประบบราชการ โดย DEG เน้นการ “บูรณาการใหม่” (Reintegration) การออกแบบบริการแบบองค์รวม (Needs-based Holism) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นแกนกลางในการเชื่อมโยงข้อมูลและกระบวนการทำงานของภาครัฐ แนวคิดนี้มีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาการแยกส่วนที่เกิดจาก NPM และสร้างรัฐบาลที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม ในบริบทปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาอย่างรวดเร็ว แนวคิด DEG ได้ถูกต่อยอดไปสู่กรอบแนวคิดร่วมสมัย เช่น “Platform Government” ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลกลาง (Digital Platforms) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถใช้ข้อมูลและบริการร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Margetts & Naumann, (2006); OECD, (2025)) และ “Algorithmic Governance” ซึ่งเน้นการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และอัลกอริทึมในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารจัดการภาครัฐ

การเปลี่ยนผ่านจาก NPM สู่ DEG และต่อเนื่องไปสู่ Platform และ Algorithmic Governance จึงสะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการของการบริหารภาครัฐจาก “การจัดการองค์กร” ไปสู่ “การจัดการข้อมูลและระบบนิเวศดิจิทัล” (Digital Ecosystem Governance) ซึ่งมีนัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในยุคดิจิทัล เนื่องจากข้อมูลบุคลากรจะกลายเป็นฐานสำคัญในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพ และการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดรัฐบาลดิจิทัลและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์จัดอยู่ในกลุ่มประเทศรายได้สูง (High-Income Economy) และเป็นหนึ่งในประเทศที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับแนวหน้าของโลก โครงสร้างเศรษฐกิจของสิงคโปร์ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

ในมิติด้านรัฐบาลดิจิทัล สิงคโปร์ได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในกลุ่มประเทศระดับ Very High EGDI และอยู่ในอันดับที่ 3 ของโลกตามรายงาน United Nations E-Government Survey 2024 (United Nations, 2024) ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคม ทุนมนุษย์ และบริการออนไลน์ของภาครัฐ ความสำเร็จดังกล่าวมิได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ หากแต่เป็นผลจากการกำหนดยุทธศาสตร์ดิจิทัลระดับชาติที่บูรณาการกับโครงสร้างการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ ความสำเร็จของสิงคโปร์มีรากฐานมาจากวิสัยทัศน์ “Smart Nation” ซึ่งเปิดตัวอย่างเป็นทางการในปี ค.ศ. 2014 โดยมีเป้าหมายในการสร้างประเทศที่ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นโครงสร้างพื้นฐานหลักของการพัฒนา ภายใต้กรอบดังกล่าว รัฐบาลได้ประกาศใช้ Digital Government Blueprint ซึ่งกำหนดเป้าหมายให้ภาครัฐเป็น “Digital to the Core” และสามารถให้บริการเชิงคาดการณ์ (Predictive Services) ได้

กลไกเชิงสถาบันในการปฏิรูประบบราชการและขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลของสิงคโปร์ มีความโดดเด่นด้านการทำงานแบบบูรณาการข้ามหน่วยงาน โดยปัจจุบันมี สำนักงานเทคโนโลยีภาครัฐของสิงคโปร์ (GovTech Singapore) ภายใต้กระทรวงการพัฒนาด้านดิจิทัลและสารสนเทศเป็นหน่วยงานหลักที่ขับเคลื่อนโครงการ Smart Nation และการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของภาครัฐ ทำหน้าที่สร้างเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์สาธารณะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวสิงคโปร์ พร้อมทั้งสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐในการให้บริการดิจิทัลและบริหารจัดการด้านไอทีขององค์กร นอกจากนี้ หน่วยงานยังกำกับดูแลและปกป้องโครงสร้างพื้นฐานด้านไอซีทีของภาครัฐ และควบคุมการจัดซื้อจัดจ้างด้านไอซีที การคุ้มครองข้อมูล และความปลอดภัยทางไซเบอร์ของภาครัฐ (GovTech Singapore, 2025)

การเปลี่ยนผ่านระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของประเทศสิงคโปร์ นับเป็นกรณีศึกษา (Best Practice) ที่สำคัญในการก้าวข้ามขีดจำกัดของการบริหารงานบุคคลแบบดั้งเดิม โดย Public Service Division (PSD) ซึ่งเป็นหน่วยงานกำกับดูแลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้ยกระดับกระบวนการทำงานด้วยการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และกระบวนการทำงานอัตโนมัติ (Robotic Process Automation: RPA) มาประยุกต์ใช้เพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อน ตัวอย่างที่โดดเด่นคือการใช้เทคโนโลยี AI ของ X0PA ในกระบวนการสรรหาบุคลากร ซึ่งช่วย

เพิ่มความสะดวกรวดเร็ว ลดต้นทุน และสามารถคัดกรองบุคลากรที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการขององค์กรได้อย่างแม่นยำ (X0PA AI, 2026) การนำเทคโนโลยีมาทดแทนงานธุรการดังกล่าว ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทไปสู่การปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์และการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ในมิติของการบริหารข้อมูล สิงคโปร์ได้ก้าวข้ามขีดจำกัดของการวิเคราะห์ข้อมูลไปสู่การประยุกต์ใช้ข้อมูลบุคลากรเชิงลึกในรูปแบบการวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ (Predictive Analytics) ตัวอย่างที่ชัดเจนคือ การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) ซึ่งอาศัยฐานข้อมูลสารสนเทศมาเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรสมรรถนะสูง เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและสร้างคุณค่าเชิงประจักษ์ต่อภาครัฐ นอกจากนี้ ระบบดังกล่าวยังมีศักยภาพในการระบุปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่ออัตราการลาออก (Turnover Rate) ได้ล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็น คะแนนความผูกพันต่อองค์กร ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน หรือสถิติการขาดงาน (Workday, 2024) ซึ่งการบูรณาการข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงรุก และกำหนดมาตรการรักษาบุคลากรที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที

ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการ ประเทศสิงคโปร์กำลังก้าวข้ามกรอบการฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการแบบดั้งเดิม ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง ภายใต้การนำของวิทยาลัยราชการสิงคโปร์ (Civil Service College: CSC) รัฐบาลสิงคโปร์ไม่ได้จำกัดบทบาทของเทคโนโลยีไว้เพียงการเป็นเครื่องมือจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านบุคคล แต่ได้นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาปฏิวัติกระบวนการศึกษาและฝึกอบรมต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อตอบสนองต่อพลวัตและความท้าทายของงานภาครัฐในยุคใหม่ (Civil Service College, 2025)

กลไกสำคัญที่สิงคโปร์กำลังดำเนินการอย่างจริงจัง คือการเปลี่ยนโฉมระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ ให้กลายเป็นแพลตฟอร์มอัจฉริยะแบบบูรณาการ ที่เปลี่ยนจากการจัดหลักสูตรอบรมแบบเหมารวม (One-size-fits-all) มาสู่การวิเคราะห์ช่องว่างทางทักษะของข้าราชการในระดับรายบุคคล ระบบ AI ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในฐานะผู้ฝึกสอนส่วนตัว ที่จะประเมินสมรรถนะ วิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ และออกแบบเส้นทางการพัฒนาขีดความสามารถเฉพาะบุคคล (Personalized Learning Path) ให้สอดรับกับความต้องการและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการแต่ละราย (Civil Service College, 2025) นอกจากนี้ สิงคโปร์ยังมีความโดดเด่นในการนำ AI มาช่วยสร้างเนื้อหาการเรียนรู้อัตโนมัติและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้ข้าราชการสามารถฝึกฝนทักษะการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้แบบทันที และในไตรมาสที่สามของปีนี้ ได้มีแผนที่จะจัดตั้งสถาบันรัฐบาลดิจิทัล (Institute of Digital Government หรือ IDG) ที่เป็นสถาบันฝึกอบรมแห่งใหม่ ให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐกว่า 150,000 คน เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ข้อมูล การออกแบบและปัญญาประดิษฐ์โดยเฉพาะ (Mohan, M., 2026)

การดำเนินการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงยุทธศาสตร์เชิงรุกของรัฐบาลสิงคโปร์ ที่ไม่ได้มองว่าปัญญาประดิษฐ์เป็นภัยคุกคามที่จะเข้ามาทดแทนบุคลากรภาครัฐ แต่มองว่าเทคโนโลยีเหล่านี้จะช่วยยกระดับศักยภาพของมนุษย์ การประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในลักษณะนี้ ทำให้ระบบราชการของสิงคโปร์มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสามารถสร้างข้าราชการที่มีความพร้อมต่อพลวัตของโลก

แนวคิดรัฐบาลดิจิทัลและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของเกาหลีใต้

เกาหลีใต้ถือว่าเป็นต้นแบบความสำเร็จในการบูรณาการระบบของประเทศขนาดใหญ่ โดยเกาหลีใต้นั้นขับเคลื่อนประเทศด้วยวิสัยทัศน์ รัฐบาลแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform Government) ซึ่งมีเป้าหมายหลักในการเชื่อมโยงข้อมูลของทุกกระทรวง ทบวง กรม ให้เป็นแพลตฟอร์มเดียว เพื่อให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ (One-stop service) ภายใต้หลักการประชาชนให้ข้อมูลกับรัฐเพียงครั้งเดียว (Once-only Principle) (OECD,

2025) แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการทลายการทำงานแบบไซโล (Silos) ของระบบราชการขนาดใหญ่ และเปลี่ยนบทบาทของรัฐจากผู้ควบคุมมาเป็นผู้จัดเตรียมแพลตฟอร์ม เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลเปิด (Open Data) ได้ ซึ่งเกาหลีถือว่าเป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียที่ประสบความสำเร็จอย่างก้าวกระโดดในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือหลักในการปฏิรูปและพัฒนาประเทศ จากดัชนีการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government Development Index: EGDI) เกาหลีใต้ได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในกลุ่มผู้นำสูงสุดของโลกมาอย่างยาวนานและต่อเนื่อง และมีสถิติอยู่ในสามอันดับแรกของโลกเสมอ ความสำเร็จระดับโลกของเกาหลีใต้เกิดจากการพัฒนาประเทศแบบองค์รวม ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ คือการพัฒนาและลงทุนมหาศาลกับระบบการศึกษา และการสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ให้กับประชาชนทุกกลุ่มอายุ ทำให้ประชาชนชาวเกาหลีใต้มีความคุ้นชินกับการทำธุรกรรมออนไลน์และมีอัตราการเข้าถึงเทคโนโลยีสูงมาก ซึ่งช่วยลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากดัชนี EGDI แล้ว เกาหลีใต้ยังมักครองอันดับที่ 1 ของโลกในดัชนีการมีส่วนร่วมอิเล็กทรอนิกส์ (E-Participation Index: EPI) ซึ่งเป็นดัชนีที่วัดความโปร่งใสและการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองและนโยบายสาธารณะ เช่น mVoting เป็นระบบที่เปิดโอกาสประชาชนที่อาศัยอยู่กรุงโซลสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายที่ภาครัฐมีแผนการจะดำเนินการหรือประเด็นที่เป็นที่ถกเถียงกันในสังคมผ่านระบบแอปพลิเคชันและเว็บไซต์ (พัทธดนย์ ลีละสิริ, 2564)

ในมิติของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ นวัตกรรมที่โดดเด่นและถือเป็นกรณีศึกษาแห่งความสำเร็จที่สำคัญของประเทศเกาหลีใต้ คือ ระบบ "e-Saram" (Centralized Personnel Management System) ซึ่งได้รับการริเริ่มและกำกับดูแลโดยกระทรวงการบริหารบุคคล (Ministry of Personnel Management: MPM) ระบบดังกล่าวถูกพัฒนาขึ้นในช่วงต้นทศวรรษ 2000 ภายใต้นโยบายการปฏิรูประบบราชการสู่ยุคดิจิทัล และได้ขยายผลอย่างต่อเนื่องจนก้าวขึ้นมาเป็นโครงสร้างพื้นฐานหลัก (Core Infrastructure) ในการบริหารกำลังคนของรัฐ

e-Saram เป็นระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอิเล็กทรอนิกส์แบบรวมศูนย์ที่ทำงานบนสถาปัตยกรรมคลาวด์ (Cloud-based Integration) โดยใช้เซิร์ฟเวอร์และฐานข้อมูลร่วมกัน ปัจจุบันระบบนี้รองรับการใช้งานจากหน่วยงานบริหารส่วนกลางถึง 72 แห่ง ครอบคลุมการให้บริการแก่เจ้าหน้าที่รัฐประมาณ 300,000 นาย ตลอดจนผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล 6,000 คน และผู้ดูแลระบบบัญชีเงินเดือนอีกกว่า 1,000 คน ความโดดเด่นของระบบคือการให้บริการที่ครอบคลุมตลอดวงจรชีวิตการทำงานของข้าราชการ (Employee Lifecycle) ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผล การเลื่อนระดับ ไปจนถึงการบริหารสวัสดิการหลังเกษียณอายุ โดยสามารถยกระดับสู่การทำงานแบบไร้กระดาษ (Paperless) ได้อย่างสมบูรณ์แบบ การมีฐานข้อมูลที่เป็นหนึ่งเดียว (Single Source of Truth) ช่วยให้กระทรวง MPM สามารถวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนได้แบบเรียลไทม์ (Data-Driven Workforce Planning) ส่งผลให้การบริหารจัดการและการโยกย้ายบุคลากรข้ามหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ยิ่งไปกว่านั้น e-Saram มิได้เป็นเพียงคลังจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังถูกออกแบบให้สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับระบบปฏิบัติการของกระทรวงต่าง ๆ ตลอดจนระบบสารสนเทศระดับชาติที่สำคัญ อาทิ ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลแห่งชาติ (NHRDB) ระบบทะเบียนราษฎร สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลแห่งชาติ (NHI) และสถาบันหักบัญชีและโทรคมนาคมทางการเงินแห่งเกาหลี (KFTC) ซึ่งการบูรณาการข้อมูลอย่างเป็นระบบนี้ ตอบสนองต่อความต้องการของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายที่อ้างอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Policy) โดยระบบ e-Saram สามารถประมวลผลและนำเสนอข้อมูลทางสถิติเชิงลึกที่มีความน่าเชื่อถือสูง ซึ่งจำแนกตามสายงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงาน และช่วงอายุ

ได้อย่างทันท่วงที กลไกดังกล่าวช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ประการสำคัญที่สุด การนำระบบสารสนเทศมาควบคุมกระบวนการบริหารตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำยังเป็นการยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเป็นธรรมในระบบราชการอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการดำเนินการที่ต้องอิงตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ระบบจะช่วยตรวจสอบและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ เช่น การเบิกจ่ายเงินเดือนที่ซ้ำซ้อนหรือไม่ถูกต้อง ซึ่งเมื่อฐานข้อมูลมีความน่าเชื่อถือและสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของภาครัฐเกาหลีใต้จึงก้าวสู่ความเป็นระบบและเต็มไปด้วยประสิทธิภาพอย่างแท้จริง (Ministry of Personnel Management, n.d.)

แนวคิดรัฐบาลดิจิทัลและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการยกระดับภาครัฐภายใต้วิสัยทัศน์ "บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน" ซึ่งถูกบรรจุไว้ใน แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 **(สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2565)** รัฐบาลไทยมีเป้าหมายในการสร้างภาครัฐที่สมรรถนะสูงและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric High Performance Government) โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน อำนวยความสะดวก และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสาธารณะ ซึ่งมีความสำเร็จที่โดดเด่นในระบบส่วนหน้า (Front-end) เช่น ระบบพร้อมเพย์ (PromptPay), การยืนยันตัวตนผ่านแอปพลิเคชัน ThaiD, และแพลตฟอร์ม "ทางรัฐ" รวมถึงการลดการใช้กระดาษและเอกสารสำเนา ที่รัฐบาลผลักดันนโยบายยกเลิกการเรียกรับสำเนาบัตรประชาชนและทะเบียนบ้าน โดยให้หน่วยงานของรัฐดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรโดยตรง อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ไทยกำลังเร่งดำเนินการคือการแก้ปัญหาการทำงานแบบแยกส่วนในระบบหลังบ้าน (Back-office) ผ่านการผลักดันคลาวด์กลางภาครัฐ (GDCC) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข้ามหน่วยงานที่จะนำไปสู่การปรับกระบวนการทำงาน และการพัฒนาการให้บริการประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน และเป็นระบบและยังส่งเสริมการใช้ประโยชน์จาก Big Data ของภาครัฐด้วย (ลงทุนแมน, 2568)

โครงสร้างเชิงสถาบันของไทยมีลักษณะของการกระจายอำนาจ (Decentralized) โดยมีสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือ DGA เป็นหน่วยงานแกนกลางในการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลส่วนกลาง ทำงานร่วมกับ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ที่ดูแลโครงสร้างพื้นฐาน ขณะที่มิติด้านการปรับปรุงกระบวนงานถูกกำกับโดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐอยู่ภายใต้การดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566) โครงสร้างนี้แม้จะสะท้อนความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่ในทางปฏิบัติมักก่อให้เกิดรอยต่อเชิงนโยบาย (Policy Gap) ทำให้การบูรณาการระบบข้ามหน่วยงานต้องใช้เวลาและการประสานงานที่ซับซ้อน

ในปัจจุบันระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของไทยขับเคลื่อนผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม หรือ DPIS (Departmental Personnel Information System: DPIS) เป็นโปรแกรมที่สำนักงาน ก.พ. พัฒนาขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานระดับกรม ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง **(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566)** รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเป็นกลไกหลัก แม้จะมีความก้าวหน้าในการปรับกระบวนงานสู่รูปแบบออนไลน์ (Digitization) เช่น ระบบการลา การประเมินผลการ

ปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ แต่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของไทยยังคงเผชิญความท้าทายสำคัญคือ ภาวะไซโลของข้อมูล ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของแต่ละกรมและกระทรวง ยังขาดการเชื่อมโยงอย่างสมบูรณ์แบบ บางครั้งการรายงานข้อมูลไม่สามารถจบกระบวนการได้ด้วยระบบ ส่งผลให้ความสามารถในการนำระบบวิทยาการข้อมูล (HR Analytics) มาใช้วิเคราะห์อัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ระดับชาติยังทำได้จำกัด การเปลี่ยนผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยดิจิทัลของไทยจึงอยู่ในระยะของการเร่งบูรณาการระบบหลังบ้าน (Back-office Integration) เพื่อก้าวไปสู่การเป็นศูนย์รวมข้อมูลที่แท้จริง

ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ได้มีกรอบมาตรฐานในการยกระดับสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ผ่านแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 **(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**, 2566) โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สนับสนุนการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย พร้อมทั้งเสริมสร้าง ทักษะดิจิทัล และกรอบความคิดแบบใหม่เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมบุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้เริ่มงานจนถึงผู้บริหารเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม เอกสารดังกล่าวยังกำหนดแนวทางการวางแผน พัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) และกลไกการติดตามผลที่เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับการรักษามาตรฐานทางจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายสูงสุดคือการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่ระบบดิจิทัลที่ทันสมัยและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการทั่วประเทศ ซึ่งปัจจุบันยังพบว่าภาครัฐยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร คือ ปัญหาด้านบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล นโยบายขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง อีกทั้งงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร (นนท์นภา มาตรวิจิตร และศิริลักษม์ ตันตยกุล, 2568) รวมไปถึงปัญหาทัศนคติ (Mindset) ต่อระบบเทคโนโลยีดิจิทัล (รัชดาภรณ์ สนิทนิตย์, และศิวัช ศรีโภคางกุล, 2566)

มิติการเปรียบเทียบ	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศไทย
วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์รัฐบาลดิจิทัล	**วิสัยทัศน์** Smart Nation **และ** Digital Government Blueprint **ที่มุ่งให้ภาครัฐ** “Digital to the Core” **และสามารถให้บริการเชิงคาดการณ์ (**Predictive Services) **ได้**	**วิสัยทัศน์** Digital Platform Government **ที่มุ่งเชื่อมโยงข้อมูลของทุกหน่วยงานรัฐเป็นแพลตฟอร์มเดียว และให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ (**One-stop service)	**วิสัยทัศน์ บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน ผ่านแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.** 2566 – 2570
โครงสร้างการกำกับดูแล	**มีโครงสร้างกำกับดูแลแบบบูรณาการสูง โดย** GovTech Singapore **และ** Public Service Division (PSD) **ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานและพัฒนาเทคโนโลยีภาครัฐร่วมกัน**	Ministry of Personnel Management: MPM **เป็นหน่วยงานหลักกำกับระบบบริหารกำลังคนภาครัฐและระบบ** e-HR **ระดับชาติ**	**โครงสร้างการกำกับดูแลกระจายตัวระหว่างหลายหน่วยงาน เช่น** DGA, **ก.พ.ร., และก.พ. ทำให้เกิดรอยต่อเชิงนโยบายและการประสานงานที่ซับซ้อน**
โครงสร้างพื้นฐานข้อมูล	**บูรณาการฐานข้อมูลบุคลากรผ่านระบบคลาวด์ของภาครัฐ และใช้**	**ใช้ระบบ** e-Saram **ซึ่งเป็นระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแบบรวม**	**ใช้ระบบ** DPIS (Departmental Personnel Information System) **ซึ่งพัฒนาเพื่อใช้ใน**

บุคลากรภาครัฐ	ข้อมูลในการวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการบริหารกำลังคน	ศูนย์ผ่านระบบคลาวด์ที่เชื่อมโยงข้อมูลข้าราชการทั้งประเทศ	ระดับกรม ทำให้ฐานข้อมูลยังคงกระจายตัว
ระดับการบูรณาการข้อมูล	มีการบูรณาการข้อมูลในระดับสูง สามารถใช้ข้อมูลบุคลากรเพื่อวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ (Predictive Analytics)	มีฐานข้อมูลบุคลากรแบบ Single Source of Truth ระดับชาติที่เชื่อมโยงข้อมูลจากหลายหน่วยงาน	ยังมีลักษณะ ข้อมูลแบบไซโล (Silo) ระหว่างกระทรวงและกรม ส่งผลให้การใช้ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ทำได้จำกัด
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ใช้ AI, Advanced Analytics และ RPA ในการสรรหา การวางแผนกำลังคน และการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร	ใช้ระบบ e-HR แบบรวมศูนย์เพื่อสนับสนุนการวางแผนอัตรากำลังแบบ data-driven และการบริหารกำลังคนทั้งระบบ	ใช้เทคโนโลยีในระดับ Digitization เช่น การลาออนไลน์และการประเมินผลผ่านระบบ แต่การนำข้อมูลไปใช้ยังจำกัด
การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	ใช้ระบบ AI วิเคราะห์ช่องว่างทักษะและออกแบบ Personalized Learning Path	ให้ความสำคัญกับ Digital Literacy ของประชาชนและข้าราชการ พร้อมพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	มีกรอบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ที่มุ่งพัฒนาทักษะดิจิทัล แต่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและทักษะบุคลากร
บทบาทของนักทรัพยากรบุคคล	ทำหน้าที่เชิงกลยุทธ์ โดยใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจและวางแผนกำลังคน	ทำหน้าที่บริหารกำลังคนทั้งระบบผ่านฐานข้อมูลกลาง และสนับสนุน Evidence-based Policy	ยังมีบทบาทเชิงธุรการเป็นหลัก และการใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ยังมีข้อจำกัด
ระดับความพร้อมทางดิจิทัล	ระดับสูง ใช้ข้อมูลและ AI เพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	ระดับสูง มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลรวมศูนย์ระดับชาติ	อยู่ในระยะการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทรัพยากรบุคคลด้วยดิจิทัล อย่างเต็มรูปแบบ
อุปสรรคสำคัญ	แม้มีความพร้อมสูง แต่ยังเผชิญความท้าทายด้าน ความไว้วางใจและความปลอดภัยดิจิทัล เช่น scams, misinformation, cybersecurity incidents และ digital outages รวมถึง ความเสี่ยงเรื่อง digital exclusion ของบางกลุ่มประชาชนและความจำเป็นต้องยกระดับทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	แม้มีระบบรวมศูนย์เข้มแข็ง แต่ยังมีอุปสรรคด้าน การยึดติดกับระบบเดิมของข้าราชการ, ความไม่สม่ำเสมอของทักษะดิจิทัลระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่น, ข้อจำกัดในการค้นพบและเข้าถึงชุดข้อมูลที่มีอยู่, รวมถึงปัญหา interoperability, legacy systems และ risk aversion ในการนำ AI/ระบบใหม่มาใช้	อุปสรรคสำคัญคือ ความกระจัดกระจายของข้อมูลและระบบ (data silos) ระหว่างหน่วยงาน, ช่องว่างด้านธรรมาภิบาลข้อมูลและการทำงานร่วมกัน, ความซับซ้อนด้านกฎหมาย/กติกาการแลกเปลี่ยนข้อมูล, และข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ ทำให้การบูรณาการข้อมูลเพื่อใช้เชิงยุทธศาสตร์ยังทำได้ไม่เต็มที่
ปัจจัยความสำเร็จ	ความสำเร็จของสิงคโปร์เกิดจากภาวะผู้นำเชิงนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง (Strong Political Commitment) การมีหน่วยงานกลางที่มีอำนาจสูง เช่น GovTech ที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานและขับเคลื่อนทั้งระบบ รวมถึง การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างเป็นระบบ และการพัฒนา Digital Talent อย่างต่อเนื่อง	ปัจจัยสำคัญคือ การสร้างระบบข้อมูลแบบรวมศูนย์ระดับชาติ (Centralized Data Infrastructure) เช่น e-Saram ซึ่งเป็น Single Source of Truth ประกอบกับ การออกแบบสถาบันที่เอื้อต่อการบูรณาการ (Institutional Integration) และการขับเคลื่อนนโยบายแบบ top-down ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึง	แม้ยังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน แต่ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์รัฐบาลดิจิทัลระดับชาติที่ชัดเจน (เช่น แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2566–2570) การจัดตั้งหน่วยงานกลาง เช่น DGA เพื่อผลักดันมาตรฐานดิจิทัล การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลภาครัฐ (Government

	ตลอดจนการใช้ข้อมูลและ AI **ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ทำให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบเชิงรุกและแม่นยำ**	**การส่งเสริม** Data-driven Governance **และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ**	Data Exchange) **และการเริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในงาน** HR **รวมถึง การตื่นตัวของภาครัฐต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาในระยะยาว**

ตาราง: การเปรียบเทียบตัวชี้วัด (Benchmark) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในยุคดิจิทัล

บทสรุป

ผลการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศ ของประเทศสิงคโปร์ เกาหลีใต้ และประเทศไทย ผลการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีที่มีความเชื่อมโยงกับขีดความสามารถในการอภิบาล (Governance Capacity) ของแต่ละสถาบันอย่างมีนัยสำคัญ สิงคโปร์ได้แสดงให้เห็นถึงจุดสูงสุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในฐานะผู้นำระดับโลกที่ก้าวข้ามการจัดการงานเอกสารไปสู่การเป็นรัฐบาลเชิงรุกและคาดการณ์ได้ผ่านการใช้เทคโนโลยีเชิงลึกมาวิเคราะห์และพัฒนาบุคลากร ในขณะที่เกาหลีใต้ ได้พิสูจน์ให้เห็นว่าประเทศที่มีขนาดใหญ่และมีโครงสร้างระบบราชการซับซ้อน สามารถทลายกำแพงการทำงานแบบแยกส่วนได้สำเร็จ ด้วยการสร้างระบบ e-Saram ที่รวบรวมฐานข้อมูลบุคลากรทั้งประเทศให้เป็นหนึ่งเดียว

เมื่อพิจารณาย้อนกลับมาที่ประเทศไทย ในฐานะกรณีศึกษาหลัก พบว่าแม้ไทยจะมีพัฒนาการที่ก้าวกระโดดและประสบความสำเร็จอย่างสูงในการสร้างบริการส่วนหน้า (Front-end Services) เพื่อตอบสนองประชาชน แต่ในมิติของการบริหารจัดการระบบหลังบ้าน โดยเฉพาะระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (DPIS) ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่กระจายอำนาจการกำกับดูแลออกเป็นหลายส่วนงาน แยกส่วนของแต่ละกระทรวง ทบวง กรม ทำให้ฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของไทยขาดการบูรณาการที่สมบูรณ์ ซึ่งผลจากการอภิปรายชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) มิใช่เพียงเรื่องของการจัดซื้อเทคโนโลยีหรือการปรับกระบวนการทำงานให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น แต่หัวใจสำคัญคือการปฏิรูปโครงสร้างเชิงสถาบันและการบูรณาการข้อมูลร่วมกัน (Data Integration) ความสำเร็จของสิงคโปร์และเกาหลีใต้ไม่ได้เกิดขึ้นเพราะมีเทคโนโลยีที่ดีกว่า แต่เกิดจากการมีการกำกับดูแลที่สามารถบังคับใช้มาตรฐานข้อมูลกลาง (Single Source of Truth) ได้อย่างเด็ดขาด ซึ่งเป็นจุดสำคัญที่ระบบราชการไทยยังก้าวไม่พ้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐไทยสามารถหลุดพ้นจากสภาวะชะงักงัน ก้าวข้ามข้อจำกัดเดิม และสามารถยกระดับองค์กรให้สอดรับกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลระดับชาติได้อย่างแท้จริง ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากทั้งสองประเทศมาประยุกต์ใช้ บทความนี้จึงขอนำข้อค้นพบที่ได้มาสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Recommendations) สำหรับการพัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ก้าวต่อไปของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐไทยในยุคดิจิทัล

จากการศึกษาเปรียบเทียบพลวัตการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลของประเทศสิงคโปร์ เกาหลีใต้ และประเทศไทย พบว่า ความสำเร็จมิได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับ “โครงสร้างการกำกับดูแล + การบูรณาการข้อมูล + ความพร้อมของบุคลากร” ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องดำเนินการเชิงระบบทั้งในระดับโครงสร้าง (Structural Reform) และระดับพฤติกรรมองค์กร (Behavioral Transformation) ควบคู่กัน

1. การจัดตั้งแพลตฟอร์มกลางด้านทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (National Digital HR Platform)

ประเทศไทยควรเร่งพัฒนา “แพลตฟอร์มข้อมูลบุคลากรภาครัฐแบบรวมศูนย์” โดยมีความเป็นรูปธรรมในเชิงโครงสร้าง ดังนี้ (1) หน่วยงานเจ้าภาพหลัก (Lead Agency): Digital Government Development Agency (DGA) ทำหน้าที่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและมาตรฐานข้อมูล (2) หน่วยงานกำกับนโยบายบุคลากร: Office of the Civil Service Commission (ก.พ.) เป็นผู้กำหนดมาตรฐาน HR และ Data Governance และ (3) กลไกการบริหารร่วม: จัดตั้ง “คณะกรรมการบูรณาการข้อมูลบุคลากรภาครัฐแห่งชาติ” (Inter-ministerial HR Data Integration Committee) ที่มีอำนาจตัดสินใจเชิงนโยบายข้ามกระทรวง (Whole-of-Government Authority) แพลตฟอร์มดังกล่าวควรพัฒนาในลักษณะ Single Source of Truth เชื่อมโยงข้อมูลตั้งแต่การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง พัฒนา ไปจนถึงการเกษียณ โดยใช้ Government Data Exchange (GDX) เป็นโครงสร้างเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายแบบ Data-driven HRM

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการลดแรงต้านในระบบราชการ

การเปลี่ยนผ่านสู่ Digital HRM จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากขาดการจัดการ “แรงต้านเชิงพฤติกรรม” (Resistance to Change) ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในระบบราชการไทย ดังนั้นควรดำเนินการใน 3 มิติหลัก ได้แก่ (1) Soft Skills & Digital Mindset พัฒนาทักษะ “Adaptive Mindset” และ “Learning Agility” ของข้าราชการ ปรับบทบาทจาก “Rule-based mindset” ⟶ “Data-driven & Citizen-centric mindset” (2) Change Leadership พัฒนาผู้นำภาครัฐให้เป็น “Digital Change Leaders” ใช้แนวทาง Top-down + Bottom-up hybrid เพื่อสร้างการยอมรับ (3) Incentive & Motivation Mechanism ปรับระบบประเมินผลให้เชื่อมโยงกับ Digital Performance

สร้างแรงจูงใจ เช่น recognition, fast-track career สำหรับ Digital Talent แนวทางนี้สอดคล้องกับทฤษฎี Institutional Change ที่ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ต้อง “ปรับทั้งโครงสร้างและพฤติกรรม” ควบคู่กัน

3. การพัฒนาบุคลากรแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Digital Learning Ecosystem)

ภาครัฐไทยควรเปลี่ยนจากระบบฝึกอบรมแบบรวม (One-size-fits-all) ไปสู่ AI-enabled Learning System โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ระบบวิเคราะห์ Skills Gap ด้วย AI การออกแบบ Personalized Learning Pathway การเชื่อมโยง Learning กับ Career Path ทั้งนี้ควรพัฒนา “Government Learning Platform” ที่เชื่อมโยงกับ HR Database เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และรองรับการเปลี่ยนแปลงของทักษะในยุค AI

4. การยกระดับบทบาท HR สู่ Strategic & Predictive HRM

หน่วยงาน HR ภาครัฐควรเปลี่ยนบทบาทจาก Administrative HR ⟶ Strategic HR ⟶ Predictive HR โดยใช้เครื่องมือ เช่น HR Analytics (การวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคน) AI-based Workforce Planning Predictive Models (เช่น Talent Retention, Retirement Forecasting) แนวทางนี้จะช่วยให้ภาครัฐสามารถ วางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ลดปัญหาขาดแคลนบุคลากร เพิ่มความยืดหยุ่น (Agility) ของระบบราชการ

การจัดลำดับความสำคัญเชิงนโยบาย (Prioritization)

การขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ยุคดิจิทัลของประเทศไทยจำเป็นต้องอาศัยแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ที่มีการจัดลำดับความสำคัญอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินนโยบายสามารถสร้างผลลัพธ์ได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม ในระยะสั้น (Quick Wins: 1–2 ปี) ภาครัฐควรมุ่งเน้นการวางรากฐานเชิงสถาบันและสร้าง “โมเมนตัมของการเปลี่ยนแปลง” ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการบูรณาการข้อมูลบุคลากรภาครัฐระดับชาติ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการกำหนดทิศทางและลดปัญหาการทำงานแบบแยกส่วนระหว่าง

หน่วยงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนามาตรฐานข้อมูลบุคลากรกลาง (HR Data Standard) เพื่อสร้างภาษากลางของข้อมูลและรองรับการเชื่อมโยงระบบในอนาคต

นอกจากนี้ การดำเนินโครงการนำร่อง (Pilot Platform) โดยเลือกเชื่อมโยงข้อมูลระหว่าง 2–3 กระทรวงหลัก จะเป็นกลไกสำคัญในการทดสอบความเป็นไปได้เชิงเทคนิคและเชิงบริหาร รวมถึงช่วยสร้าง “กรณีตัวอย่างความสำเร็จ” (Proof of Concept) ที่สามารถขยายผลได้ในระดับประเทศ ขณะเดียวกัน การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงผ่านการอบรมด้าน Digital Mindset และ Change Management ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการลดแรงต้านจากภายในองค์กร และสร้างความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ซึ่งจะช่วยให้การปฏิรูปเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น

สำหรับระยะกลางถึงระยะยาว (Strategic Transformation: 3–5 ปี) ประเทศไทยจำเป็นต้องยกระดับจากการทดลองเชิงโครงการไปสู่การปฏิรูปเชิงระบบ โดยการพัฒนาแพลตฟอร์มข้อมูลบุคลากรภาครัฐระดับชาติ (National Digital HR Platform) อย่างเต็มรูปแบบ และผลักดันการบูรณาการข้อมูลบุคลากรจากทุกหน่วยงานเข้าสู่ระบบเดียวกันในลักษณะ Whole-of-Government Integration ซึ่งจะทำให้ภาครัฐสามารถมองเห็นภาพรวมของกำลังคนทั้งระบบ และบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน การนำเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูล (HR Analytics) มาใช้ในการวางแผนกำลังคนระดับชาติ จะช่วยเปลี่ยนบทบาทของการบริหารทรัพยากรบุคคลจากการตอบสนองเชิงรับ (Reactive) ไปสู่การคาดการณ์เชิงรุก (Predictive) อันจะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการกำหนดนโยบายและการจัดสรรทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการกำกับดูแลดิจิทัล (Digital Governance) ยังเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การบูรณาการข้อมูลเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และยั่งยืน

โดยสรุป การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของประเทศไทยในยุคดิจิทัล มิได้ขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบูรณาการข้อมูล การสร้างกลไกเชิงสถาบันที่มีประสิทธิภาพ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ความสำเร็จของ Digital HRM จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อภาครัฐสามารถเชื่อมโยงข้อมูลทั้งระบบ ปลูกฝังกรอบความคิดเชิงดิจิทัลให้กับบุคลากร และสร้างโครงสร้างการกำกับดูแลที่มีเอกภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพของระบบราชการไทยและการให้บริการสาธารณะที่ตอบสนองต่อประชาชนได้อย่างแท้จริงในระยะยาว

บรรณานุกรม

นนท์นภา มาตรวิจิตร และศิริลักษม์ ตันตยกุล. (2568). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 8*(1), 445–475. เข้าถึงได้จาก https://so16.tci-thaijo.org/index.php/RJPA/article/view/1534

พัทธดนย์ ลีละสิริ. (2564). *กรณีศึกษาบริการ e-government ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางของประเทศเกาหลีใต้.* เข้าถึงได้จาก https://sasinconsulting.com/wp-content/uploads/2021/07/กรณีศึกษาบริการ-e-government-ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางของประเทศเกาหลีใต้-3.pdf

รัชดาภรณ์ สนิทนิตย์, และศิวัช ศรีโภคางกุล. (2566). ปัญหาและอุปสรรคด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: ศาลจังหวัดยโสธร. *Journal of Modern Learning Development, 8*(2), 185–198. เข้าถึงได้จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/258985/176301

ลงทุนแมน. (2568). *GDCC Open Data ยกระดับ Cloud ภาครัฐพร้อมให้บริการทุกระบบงานทั่วไป*. เข้าถึงได้จาก https://www.longtunman.com/60094

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566–2570.* เข้าถึงได้จาก https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/05/01_แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ-พ.ศ.-2566-2570.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) คืออะไร.* เข้าถึงได้จาก https://www.ocsc.go.th/?post_type=faqs&p=58045

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2565). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570*. เข้าถึงได้จาก https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-027/dg-plan-2566-2570/

Civil Service College. (2025). How AI is transforming continuing education and training. *ETHOS*(29). Retrieved from https://knowledge.csc.gov.sg/ethos-issue-29/how-ai-is-transforming-continuing-education-and-training/

Civil Service College. (2025). The systems thinking AI companion. *ODEx Resource Portal*. Retrieved from https://odex.csc.gov.sg/systems-thinking-ai/

Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S., & Tinkler, J. (2006). *Digital era governance: IT corporations, the state, and e-government.* Retrieved from Oxford University Press: https://repo.darmajaya.ac.id/3926/1/Digital%20era%20governance%20IT%20corporations%2C%20the%20state%2C%20and%20e-government%20by%20Patrick%20Dunleavy%2C%20Helen%20Margetts%2C%20Simon%20Bastow%2C%20Jane%20Tinkler%20%28z-lib.org%29.pdf

GovTech Singapore. (2025). *About us*. Retrieved from https://www.tech.gov.sg/about-us/

Ministry of Personnel Management. (n.d.). *Electronic human resource management system (e-Saram).* Retrieved from https://www.mpm.go.kr/english/system/eSaram/

Mohan, M. (2026). New training academy to equip more than 150,000 public officers with digital, data and AI skills. *Channel NewsAsia*. Retrieved from https://www.channelnewsasia.com/singapore/training-academy-public-officers-digital-data-ai-skills-5962951

OECD. (2025). *Digital government review of Korea: Harnessing digital and data to transform government (OECD Digital Government Studies).* OECD Publishing. Retrieved from https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/10/digital-government-review-of-korea_f49872f3/9defc197-en.pdf

United Nations. (2024). *United Nations e-government survey 2024: Accelerating digital transformation for sustainable development.* Retrieved from https://desapublications.un.org /sites/default/files/publications/2024-09/%28Web%20version% 29%20E-Government%20Survey%202024%201392024.pdf

Workday. (2024). *Three ways AI can transform Singapore's public sector workforce*. Retrieved from GovInsider: https://govinsider.asia/intl-en/article/three-ways-ai-can-transform-singapores-public-sector-workforce

X0PA AI. (2026). *About X0PA AI: Removing bias in hiring through AI technology*. Retrieved from https://x0pa.com/about-us/

ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*

DIGITAL DIVIDE AND PUBLIC POLICY IMPLEMENTATION

เอื้องสุดา แก้วกุลปรีชา
Ueangsuda Kaewkulpreecha
นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
Student, Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Rangsit University
Email: ctueang@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอและวิเคราะห์ปรากฏการณ์ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล โดยมุ่งอธิบายพลวัตของนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในมิติการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินนโยบายสาธารณะของภาครัฐ โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรม โดยรวบรวมข้อมูลจากบทความวิชาการ งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ผลการศึกษาพบว่า ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาและพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านภูมิประเทศ แม้ในประเทศที่พัฒนาแล้วก็ยังคงพบความเหลื่อมล้ำดังกล่าว โดยมักปรากฏเด่นชัดในพื้นที่ชนบทมากกว่าพื้นที่เมือง สำหรับประเทศไทย แม้ประชาชนมีแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงมีข้อจำกัดในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและบริการดิจิทัล โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ขณะเดียวกัน การผลักดันนโยบายภาครัฐที่พึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหลักยังเผชิญกับอุปสรรคด้านโครงสร้างพื้นฐานและทักษะของผู้ใช้งาน ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติยังไม่บรรลุผลอย่างเต็มที่ บทความนี้เสนอว่า การลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการของประชาชน โดยภาครัฐควรมีบทบาทหลักในการสนับสนุนการลงทุนและการพัฒนา พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐและประชาชน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการและส่งเสริมการก้าวสู่การเป็นพลเมืองดิจิทัลอย่างมีคุณภาพในสังคมยุคปัจจุบัน

คำสำคัญ: ดิจิทัล, นโยบายสาธารณะ, ความเหลื่อมล้ำทางด้านดิจิทัล, การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

Abstract

This study examines the phenomenon of the digital divide and analyzes the evolution of Information and Communication Technology (ICT) policies in Thailand from the past to the present. The study aims to explore disparities in access to and use of digital technologies, identify key factors contributing to digital inequality in both Thai and international contexts, and assess the implications of utilizing digital technologies as instruments for public policy implementation.

* Received 21 March 2026; Revised 29 March 2026; Accepted 5 April 2026

A qualitative literature review method was employed, drawing on academic articles, research studies, and policy documents published since 1997. The findings indicate that the digital divide remains a persistent global issue, particularly in developing countries and regions with geographical constraints. However, digital inequality is also evident in developed countries, often more pronounced in rural than in urban areas. In Thailand, despite the continuous growth in digital technology usage, disparities in internet access and digital services remain significant, especially in remote areas. Furthermore, the increasing reliance on digital technologies in public service delivery has introduced new challenges in policy implementation, including limitations in infrastructure and users' digital competencies. The study suggests that addressing the digital divide requires a comprehensive and inclusive approach. The Thai government should prioritize developing high-quality, efficient, and widely accessible digital infrastructure to support emerging technologies. In addition, public policies must be designed to ensure equitable access to digital services across all population groups. The government should also take a leading role in investing in infrastructure while promoting digital skills development among public officials and citizens. Enhancing digital literacy is essential for enabling effective access to public services and fostering the development of competent digital citizens in contemporary society.

Keywords: Digital, Public policy, Digital divide, Public policy implementation

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วหรือที่เรียกว่า Digital Disruption ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อรูปแบบการดำรงชีวิต พฤติกรรม และโครงสร้างทางเศรษฐกิจของสังคมสมัยใหม่ เทคโนโลยีดิจิทัลได้ก่อให้เกิดอุตสาหกรรมและรูปแบบธุรกิจใหม่จำนวนมาก เช่น ธุรกิจเรียกรถโดยสารผ่านแอปพลิเคชัน อุตสาหกรรมบันเทิงดิจิทัล และบริการทางการเงินดิจิทัล (FinTech) ที่ครอบคลุมทั้งการโอนเงิน การชำระค่าบริการ และการเข้าถึงสินเชื่อผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ ซึ่งล้วนช่วยเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตของประชาชน เพื่อตอบสนองต่อบริบทดังกล่าว ภาครัฐของประเทศไทยได้พัฒนาแนวคิด "รัฐบาลดิจิทัล" (Digital Government) โดยมุ่งเน้นการยกระดับการให้บริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) ทั้งนี้ การดำเนินนโยบายดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากกรอบกฎหมายและแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570 ที่มุ่งเน้นการสร้างบริการภาครัฐแบบบูรณาการและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้ ภาครัฐยังได้ดำเนินโครงการสาธารณะหลายโครงการที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญ เช่น โครงการคนละครึ่ง โครงการเราเที่ยวด้วยกัน และการลงทะเบียนรับวัคซีนโควิด-19 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เกิดขึ้นอย่างเท่าเทียมกันในทุกกลุ่มประชากร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น สมาร์ตโฟน แท็บเล็ต และอินเทอร์เน็ต มีลักษณะเป็น "ดาบสองคม" กล่าวคือ แม้จะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูล การศึกษา และรายได้ แต่ก็อาจก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้มีรายได้

น้อย และกลุ่มเปราะบาง ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งด้านการเข้าถึง (Access) และทักษะในการใช้งาน (Skills) ส่งผลให้เกิด “ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล” (Digital Divide)

ในมิติของ “การรู้ดิจิทัล” (Digital Literacy) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำดังกล่าว โดย Digital Literacy หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย หากประชาชนขาดทักษะดังกล่าว แม้จะมีโครงสร้างพื้นฐานรองรับ ก็ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลไม่ได้เกิดจาก “การเข้าถึง” เพียงอย่างเดียว แต่รวมถึง “ความสามารถในการใช้” และ “ผลลัพธ์จากการใช้” อีกด้วย ข้อมูลเชิงสถิติสนับสนุนข้อค้นพบดังกล่าว โดยพบว่าประชาชนไทยมีแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในระดับครัวเรือนมีการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตสูงถึงร้อยละ 93.2 และในระดับบุคคลพบว่าประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไปมีการใช้อินเทอร์เน็ตถึงร้อยละ 91.9 อย่างไรก็ตาม ความเหลื่อมล้ำยังคงปรากฏในเชิงพื้นที่ โดยเฉพาะในระดับหมู่บ้านที่มีเพียงร้อยละ 33 ที่สามารถเข้าถึงบริการอินเทอร์เน็ตได้อย่างเพียงพอ (สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, (2564))

พลวัตของนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT)

พลวัตของนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ของประเทศไทยสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการอย่างต่อเนื่องจากอดีตสู่ปัจจุบัน โดยมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในแต่ละยุคสมัย จุดเริ่มต้นของการพัฒนา ICT ในประเทศไทยสามารถสืบย้อนกลับไปถึงสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งมีการสถาปนากรมไปรษณีย์และกรมโทรเลขในปี พ.ศ. 2426 อันเป็นรากฐานสำคัญของระบบการสื่อสารของประเทศ ต่อมาได้มีการพัฒนาโครงสร้างองค์กรและโครงข่ายการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดตั้งองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2497 ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญในการขยายโครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสารของรัฐ

ในช่วงทศวรรษ 2500 เป็นต้นมา ประเทศไทยเริ่มนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้ทิศทางนโยบายด้าน ICT เริ่มมีความชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2525 ที่มีการกำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินภายใต้กรอบด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และพลังงาน และในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภาครัฐ การพัฒนาเชิงนโยบายด้าน ICT ของประเทศไทยมีความชัดเจนมากขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 2530 โดยเฉพาะการจัดทำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติระยะ พ.ศ. 2538–2543 (IT2000) ซึ่งเป็นนโยบายฉบับแรกที่มุ่งเน้นการกระจายเทคโนโลยีให้เข้าถึงประชาชนทั่วประเทศและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (สำนักงาน กสทช, 2558) ต่อมา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศเป็นนโยบายพื้นฐานของรัฐ ส่งผลให้ ICT กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ และถูกบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการใช้ ICT เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนและรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ โดยในแผนฉบับที่ 9 มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ขณะที่แผนฉบับที่ 10 ให้ความสำคัญกับการลงทุนด้าน ICT ในภาคการศึกษา ชุมชน และการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ควบคู่กับนโยบาย IT2010 ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศ (เรวัต แสงสุริยงค์, 2558) ใน

ระยะต่อมา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 และ 12 ได้มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี และการนำ ICT มาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับพื้นที่ ชุมชน และท้องถิ่น โดยเฉพาะการพัฒนาระบบข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ปัจจุบัน ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ประเทศไทยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกใหม่ โดยเฉพาะภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) กล่าวโดยสรุป พลวัตของนโยบาย ICT ของประเทศไทยสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากการวางรากฐานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ไปสู่การบูรณาการเทคโนโลยีในทุกภาคส่วนของสังคม โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในยุคดิจิทัล

ความเหลื่อมล้ำที่เกิดจากการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าของสังคมสมัยใหม่ โดยถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการขยายโอกาสทางการศึกษา เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อย่างไรก็ตาม แม้ ICT จะก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายมิติ แต่ก็ส่งผลให้เกิดช่องว่างทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล” (Digital Divide)

ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลหมายถึงความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลระหว่างกลุ่มคนในสังคม โดยพจนานุกรมเคมบริดจ์ให้ความหมายว่าเป็นปัญหาที่สมาชิกบางกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตได้เช่นเดียวกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์ ที่มองว่าเป็นช่องว่างระหว่างกลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์จากโลกดิจิทัลกับกลุ่มที่ขาดโอกาสดังกล่าว ขณะที่องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) อธิบายว่าความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลครอบคลุมความแตกต่างด้านโอกาสในการเข้าถึง ICT และการใช้งานอินเทอร์เน็ตระหว่างบุคคล ครัวเรือน ธุรกิจ และพื้นที่ที่มีบริบททางเศรษฐกิจและสังคมต่างกัน ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลสามารถพิจารณาได้ในหลายมิติ โดยเฉพาะมิติด้านพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ซึ่งส่งผลต่อการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านอินเทอร์เน็ต เช่น ในทวีปแอฟริกาที่มีอัตราการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตเพียงร้อยละ 43.1 เมื่อเทียบกับยุโรปและอเมริกาที่มีอัตราการเข้าถึงสูงกว่าร้อยละ 88 ปัจจัยด้านภูมิประเทศ เช่น ความเป็นทะเลทราย เกาะ หรือภูเขา ยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลในหลายประเทศ สำหรับประเทศไทย แม้ว่าประชากรกว่าร้อยละ 91.2 จะสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ และมีแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ความเหลื่อมล้ำยังคงปรากฏชัดในเชิงพื้นที่ โดยเฉพาะระหว่างเขตเมืองและชนบท ซึ่งประชาชนในเขตเทศบาลมีอัตราการใช้งานอินเทอร์เน็ตสูงกว่าประชาชนในพื้นที่นอกเขตเทศบาลอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนา ICT แม้จะก้าวหน้า แต่ยังคงต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความเท่าเทียมในการเข้าถึงและการใช้งานในสังคมไทย

ตาราง 1 ตารางเปรียบเทียบการใช้งานอินเทอร์เน็ตของประชาชนในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล ระหว่างปี พ.ศ. 2564 – 2566

เขตการปกครอง	ปี				
	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568
ในเขตเทศบาล	88.3	90.5	91.8	93.5	94.3
นอกเขตเทศบาล	79.8	85.2	85.5	88.6	89.9

ที่มา: สำนักสถิติแห่งชาติ (2566, 2567, 2568); สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2566, 2567, 2568)

ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) เป็นปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายได้ในหลายมิติ ได้แก่ มิติด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ กายภาพ และทักษะดิจิทัล ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของประชาชน ในมิติด้านภูมิศาสตร์ พบว่าลักษณะพื้นที่มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เช่น ระบบไฟฟ้า โครงข่ายโทรคมนาคม และอินเทอร์เน็ต ซึ่งมักกระจุกตัวอยู่ในเขตเมืองมากกว่าชนบท ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลยังคงเผชิญข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการดิจิทัลและคุณภาพสัญญาณ ขณะที่ในมิติเศรษฐกิจ รายได้และกำลังซื้อมีอิทธิพลต่อความสามารถในการเข้าถึงอุปกรณ์และบริการดิจิทัล โดยกลุ่มที่มีรายได้น้อยมักมีข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีเมื่อเทียบกับกลุ่มรายได้สูง อย่างไรก็ตาม ในบริบทของประเทศไทย ค่าใช้จ่ายด้านอินเทอร์เน็ตอาจไม่ใช่อุปสรรคหลักเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ในมิติเชิงกายภาพ กลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุยังคงเผชิญข้อจำกัดในการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัล เนื่องจากข้อจำกัดทางร่างกายและความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี แม้จะมีเทคโนโลยีช่วยเหลือ เช่น ระบบ Screen Reader หรือ Text-to-Speech แต่ช่องว่างระหว่างวัยยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำ นอกจากนี้ มิติด้านทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลที่ขาดทักษะดิจิทัลมักไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลออนไลน์หรือป้องกันความเสี่ยงจากอาชญากรรมไซเบอร์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในประเทศไทยที่พบว่าประชาชนจำนวนมากยังขาดทักษะพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยี

โดยสรุป ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงปัญหาการเข้าถึงเทคโนโลยีเท่านั้น แต่เป็นผลลัพธ์ของปัจจัยหลายด้านที่เชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน ทั้งในเชิงโครงสร้าง สังคม และความสามารถของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างบูรณาการเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางดิจิทัลในระยะยาว

การนำนโยบายไปปฏิบัติภายใต้สภาวะความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล

ในยุคโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตทั่วโลกจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงมีประชากรจำนวนมากที่ไม่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งขาดทั้งโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและโอกาสทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ยังคงเป็นปัญหาสำคัญในระดับโลก และมีแนวโน้มทำให้ช่องว่างทางสังคมทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาเปลี่ยนผ่านเข้าสู่รูปแบบออนไลน์อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนการสอน การทำงาน การเข้าถึงบริการสาธารณสุข หรือแม้แต่การรับบริการจากภาครัฐ ส่งผลให้ผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลต้องเผชิญกับข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการสาธารณะและโอกาสทาง

เศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ ในบริบทของประเทศไทย แม้ว่ารัฐบาลจะมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินนโยบายสาธารณะอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการ “คนละครึ่ง” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและสนับสนุนผู้ประกอบการรายย่อยผ่านระบบแอปพลิเคชันและกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (G-Wallet) โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการในแต่ละระยะมากกว่าร้อยละ 90 ของกลุ่มเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม แม้โครงการจะประสบความสำเร็จในภาพรวม แต่ยังพบข้อจำกัดด้านการเข้าถึงในกลุ่มประชากรบางกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุและประชาชนในพื้นที่ชนบท ซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับสัญญาณอินเทอร์เน็ตและทักษะในการใช้งานเทคโนโลยี (จุฑามาศ อนุสุริยา และอจิรภาส์ เพียรขุนทด) นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าประชาชนผู้มีรายได้น้อยบางส่วนขาดอุปกรณ์ดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้อย่างเต็มที่ (วรีรัตน์ บุญรักษา และสุขุมวิทย์ ไสยโสภณ) ขณะที่ผู้ประกอบการรายย่อยบางส่วนยังเผชิญข้อจำกัดด้านความพร้อมของอุปกรณ์และระบบ (กมลพัฒน์ จารุสกลพันธ์, 2564) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เมื่อเปรียบเทียบกับโครงการ “Eat Out to Help Out” ของสหราชอาณาจักร ซึ่งออกแบบให้ผู้บริโภคสามารถใช้สิทธิได้โดยไม่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง พบว่าโครงการดังกล่าวสามารถลดข้อจำกัดด้านการเข้าถึงของประชาชนได้ดีกว่า (ปานวาด พิชเคียน, 2564) แสดงให้เห็นว่าการออกแบบนโยบายที่คำนึงถึงความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของนโยบายสาธารณะ

ในด้านสาธารณสุข แพลตฟอร์ม “หมอพร้อม” ซึ่งพัฒนาขึ้นเพื่อบริหารจัดการการฉีดวัคซีน COVID-19 ก็สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยในช่วงปีแรกของการใช้งาน พบว่ามีผู้ใช้บริการผ่านระบบดังกล่าวไม่ถึงร้อยละ 50 ของกลุ่มเป้าหมาย และในบางพื้นที่มีผู้ใช้งานเพียงร้อยละ 8.9 เท่านั้น โดยสาเหตุสำคัญ ได้แก่ การขาดความรู้ ความไม่คุ้นเคย และการขาดอุปกรณ์หรืออินเทอร์เน็ต (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561) ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในเชิงทักษะและการเข้าถึง

นอกจากนี้ การผลักดันนโยบาย “ท้องถิ่นดิจิทัล” ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (DGA) ก็ยังเผชิญกับข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียง 99 แห่งจากทั้งหมด 7,850 แห่งที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งสะท้อนถึงความไม่พร้อมในหลายด้าน เช่น ทักษะของบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และงบประมาณ (คุณากร กรสิงห์, 2563) ทั้งนี้ ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาสู่ท้องถิ่นดิจิทัล ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ทักษะดิจิทัลของบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมของประชาชน

กล่าวโดยสรุป ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในประเทศไทยยังคงเป็นประเด็นท้าทายที่สำคัญ แม้ว่ารัฐบาลจะมีความพยายามในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาประเทศและให้บริการประชาชน แต่ข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทักษะ และการเข้าถึงของประชาชนในบางกลุ่มยังคงเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลของนโยบาย ดังนั้น การกำหนดนโยบายสาธารณะที่คำนึงถึงความเท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยี ควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง จึงเป็นแนวทางสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาดิจิทัลของประเทศในระยะยาว

การนำนโยบายไปปฏิบัติและความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล

1. พลวัตของนโยบายดิจิทัลของประเทศไทย

การพัฒนานโยบายดิจิทัลของประเทศไทยไม่ได้เกิดขึ้นแบบแยกส่วน แต่เป็นการดำเนินการภายใต้ “กรอบยุทธศาสตร์ระดับชาติ” ที่มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Digital Economy and Society Development Plan) ซึ่งเป็นแผนแม่บทสำคัญที่กำหนดทิศทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ดิจิทัล การยกระดับเศรษฐกิจดิจิทัล และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของประชาชน (สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2564) นอกจากนี้ ประเทศไทยยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่กำหนด “การพัฒนาดิจิทัล” เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2566–2570 ที่เน้นการให้บริการภาครัฐแบบบูรณาการ (One-Stop Service) และการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ และ นโยบาย Thailand 4.0 ที่มุ่งเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและดิจิทัล ควบคู่กับกรอบกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นเครื่องมือเชิงสถาบันที่กำหนดให้หน่วยงานรัฐต้องปรับรูปแบบการดำเนินงานเข้าสู่ระบบดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีแผนยุทธศาสตร์และนโยบายที่ครอบคลุม แต่การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติยังคงเผชิญกับความท้าทาย โดยเฉพาะความไม่สอดคล้องระหว่างระดับนโยบายกับระดับพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Digital Era Governance (Dunleavy et al., (2006)) ที่ชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร และความสามารถของบุคลากรไปพร้อมกัน

2. สาเหตุของความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในบริบทประเทศไทย

แม้ว่าประเทศไทยจะมีแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล แต่ในทางปฏิบัติยังคงพบช่องว่างในหลายมิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ความเหลื่อมล้ำด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Gap) แม้แผนดิจิทัลของประเทศจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง แต่ในบางพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่ชนบทหรือชายขอบ ยังคงมีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงบริการดิจิทัล ซึ่งสะท้อนถึงความไม่สมดุลในการกระจายทรัพยากร

2.2 ความเหลื่อมล้ำด้านทักษะดิจิทัล (Digital Literacy Gap) แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติได้เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลของประชาชน แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่ากลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ หรือผู้มีรายได้น้อย ยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าถึงบริการดิจิทัลของรัฐได้อย่างเต็มที่

2.3 ความเหลื่อมล้ำด้านการใช้ประโยชน์ (Usage and Outcome Gap) แม้ประชาชนจะสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ แต่ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจหรือเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของรัฐยังมีความแตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำเชิงผลลัพธ์

2.4 ความเหลื่อมล้ำเชิงนโยบายและการบริหาร (Policy Gap) แม้จะมีแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ แต่การนำไปปฏิบัติในระดับหน่วยงานและพื้นที่ยังมีความแตกต่างกัน เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และความพร้อมขององค์กร

3. การนำนโยบายดิจิทัลไปปฏิบัติภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และความเหลื่อมล้ำ

การนำนโยบายดิจิทัลไปปฏิบัติในประเทศไทยจำเป็นต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง “แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ” กับ “บริบทระดับพื้นที่” ซึ่งพบประเด็นสำคัญดังนี้

3.1 ช่องว่างระหว่างแผนยุทธศาสตร์กับการปฏิบัติจริง แม้แผนยุทธศาสตร์ดิจิทัลของประเทศจะมีความชัดเจน แต่การนำไปปฏิบัติในระดับพื้นที่ยังเผชิญกับข้อจำกัด เช่น โครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ และการขาดบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Policy Implementation

3.2 ความพร้อมของหน่วยงานและบุคลากรภาครัฐ การดำเนินนโยบายดิจิทัลต้องอาศัยบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการข้อมูล แต่ในหลายหน่วยงานยังขาดศักยภาพดังกล่าว ส่งผลให้การดำเนินนโยบายไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย

3.3 ความพร้อมของประชาชนและการยอมรับเทคโนโลยี แม้ว่าภาครัฐจะพัฒนาระบบ e-Service แต่หากประชาชนไม่มีความรู้ดิจิทัลหรือไม่เชื่อมั่นในระบบ ก็จะไม่ใช้บริการ ส่งผลให้เกิด “ช่องว่างในการใช้งาน” (Adoption Gap)

3.4 ความซับซ้อนของระบบนิเวศดิจิทัลภาครัฐ การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานยังเป็นความท้าทายสำคัญ เนื่องจากระบบข้อมูลมีความหลากหลายและขาดมาตรฐานร่วม ทำให้การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One-Stop Service) ยังไม่สมบูรณ์

แม้ว่าประเทศไทยจะมีแผนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านดิจิทัลที่ครอบคลุมและต่อเนื่อง แต่ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลยังคงเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากข้อจำกัดในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทักษะดิจิทัล และความพร้อมของหน่วยงานและประชาชน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการในลักษณะบูรณาการ โดยเชื่อมโยง “แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ” กับ “การปฏิบัติในระดับพื้นที่” ควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน

บทสรุป

จากการศึกษาพลวัตของนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของประเทศไทย พบว่าประเทศไทยมีพัฒนาการด้านนโยบายดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเริ่มจากการวางรากฐานโครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสาร ไปสู่การกำหนดนโยบาย ICT ระดับชาติ และพัฒนาเป็นกรอบยุทธศาสตร์ดิจิทัลที่ครอบคลุมในระดับประเทศ ทั้งแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและมีอัตราการใช้งานอินเทอร์เน็ตในระดับสูง แต่ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลยังคงปรากฏอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในมิติของความแตกต่างระหว่างพื้นที่เขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล รวมถึงความแตกต่างด้านทักษะดิจิทัลและความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการเข้าถึงเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงมิติด้านทักษะ (Digital Literacy) และผลลัพธ์จากการใช้เทคโนโลยีที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มประชากร

ในด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า แม้ภาครัฐจะมีความพยายามในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินนโยบายสาธารณะ เช่น โครงการกระตุ้นเศรษฐกิจและระบบบริการสาธารณสุขผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล แต่ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ ความไม่พร้อมของโครงสร้างพื้นฐานในบางพื้นที่ ข้อจำกัดด้านทักษะของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง และความไม่พร้อมของหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ (Policy-Practice Gap) และทำให้ประชาชนบางกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากนโยบายได้อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ การวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่า ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลเป็นผลจากปัจจัยหลายมิติที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านกายภาพ และปัจจัยด้านทักษะดิจิทัล ซึ่งล้วนส่งผลต่อความสามารถในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้น การลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลและการเพิ่มประสิทธิภาพในการนำนโยบายดิจิทัลไปปฏิบัติจำเป็นต้องดำเนินการในลักษณะบูรณาการ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างทั่วถึง การยกระดับทักษะการรู้ดิจิทัลของประชาชนทุกกลุ่ม การเสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงานภาครัฐในทุกระดับ

และการออกแบบนโยบายที่คำนึงถึงบริบทเชิงพื้นที่และความหลากหลายของประชาชน เพื่อให้การพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทยสามารถนำไปสู่ความเท่าเทียม ความครอบคลุม และความยั่งยืนในระยะยาวอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ประเทศไทยมีการพัฒนานโยบายดิจิทัลอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ระดับชาติ ทั้งแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ซึ่งมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความก้าวหน้าในเชิงนโยบายและการเข้าถึงเทคโนโลยี แต่ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลยังคงเป็นประเด็นสำคัญ โดยเฉพาะในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทักษะดิจิทัล และความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีของประชาชน

ในด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า การขับเคลื่อนนโยบายดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (DE) ในฐานะหน่วยงานหลักด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลของประเทศ ร่วมกับหน่วยงานสำคัญอื่น เช่น สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (DGA) ในการพัฒนาระบบรัฐบาลดิจิทัลและบริการ e-Service สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ในการกำกับดูแลโครงสร้างพื้นฐานด้านโทรคมนาคม กระทรวงมหาดไทย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่ระดับพื้นที่ รวมถึงหน่วยงานด้านการศึกษา เช่น กระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาทักษะ Digital Literacy ของประชาชน อย่างไรก็ตาม ความไม่พร้อมของหน่วยงานและความแตกต่างเชิงพื้นที่ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ (Policy-Practice Gap)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

รัฐบาลควรเร่งพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล (Digital Infrastructure) ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างแท้จริง โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทและพื้นที่ห่างไกล เพื่อรองรับการใช้งานเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น IoT (Internet of Things) โดยควรให้ กสทช. เป็นหน่วยงานหลักในการกำกับและยกระดับโครงการโครงสร้างพื้นฐาน เช่น “โครงการเน็ตประชารัฐ” ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเทียบเท่าภาคเอกชน และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพจริง

2. การออกแบบนโยบายสาธารณะที่ลดความเหลื่อมล้ำ

นโยบายสาธารณะในยุคดิจิทัลควรตั้งอยู่บนหลัก “ความเท่าเทียมในการเข้าถึง” (Equity of Access) โดยต้องไม่สร้างภาระให้กับประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้มีรายได้น้อย หรือผู้พิการ รัฐควรเป็นผู้แบกรับต้นทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาแพลตฟอร์ม เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเท่าเทียม และควรออกแบบนโยบายแบบ Hybrid Service (ออนไลน์ + ออฟไลน์) เพื่อลดข้อจำกัดด้านการเข้าถึง

3. การพัฒนาศักยภาพหน่วยงานภาครัฐและบุคลากร

หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน ควรเร่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล (Digital Skills) และปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล โดยหน่วยงานหลัก เช่น กระทรวง DE และ DGA ควรมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐาน ทิศทาง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้การให้บริการภาครัฐมีความรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การส่งเสริมทักษะการรู้ดิจิทัลของประชาชน

ประชาชนในฐานะผู้รับบริการจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยรัฐควรส่งเสริมการพัฒนา Digital Literacy ผ่านระบบการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และสร้างสรรค์ รวมถึงพัฒนาไปสู่การเป็น “พลเมืองดิจิทัลที่ดี” (Good Digital Citizens)

การพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทยจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งในระดับนโยบาย หน่วยงานรัฐ และประชาชน โดยต้องเชื่อมโยงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การยกระดับทักษะดิจิทัล และการออกแบบนโยบายที่คำนึงถึงความเท่าเทียมอย่างแท้จริง เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลเป็นไปอย่างครอบคลุมและยั่งยืน

บรรณานุกรม

กมลพัฒน์ จารุสกลพันธ์. (2564). การศึกษาเพื่อประเมินผลโครงการคนละครึ่ง กรณีศึกษา: โครงการคนละครึ่งระยะที่ 1 และระยะที่ 2. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. เข้าถึงได้จาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2020/TU_2020_6203010043_13677_15075.pdf

คุณากร กรสิงห์. (2563). แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทางอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การปกครองท้องถิ่นแบบสมาร์ท. *วารสาร วิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 12*(1), 51-68.

จุฑามาศ อนุสุริยา และอจิรภาส์ เพียรขุนทด. (ม.ป.ป.). การเข้าถึงโครงการคนละครึ่ง : กรณีศึกษา ผู้สูงอายุ ในจังหวัดนครราชสีมา. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 8*(มีนาคม 2566), 228.

ปานวาด พิชเคียน. (2564). โครงการคนละครึ่งในห้วงการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19. *วารสารทหารพัฒนา, 45*(1), 37-43.

เรวัต แสงสุริยงค์. (2558). ยุคทองของนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 23*(42), 1-21.

วรีรัตน์ บุญรักษา และสุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (ม.ป.ป.). ประสิทธิผลการดำเนินนโยบายการฟื้นฟูเศรษฐกิจฐานรากด้วยระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดอุดรธานี. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 9*(2), 523-542.

สำนักงาน กสทช. (2558). *ประวัติการสื่อสารโทรคมนาคม ชุด "พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง"*. เรียกใช้เมื่อ 25 กันยายน 2566 จาก https://lib.nbtc.go.th/vdo-detail/2

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565.* กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 และ 2565.* เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2568 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue

สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). *โครงการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคม กิจกรรมที่ 1 การขยายโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศ (โครงการเน็ตประชารัฐ)*. เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2568 จาก https://www.mdes.go.th/mission/detail/416-เน็ตประชารัฐ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). *แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2561).* กรุงเทพมหานคร: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.

Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S., & Tinkler, J. (2006). *Digital era governance: IT corporations, the state, and e-government.* Retrieved from Oxford University Press: https://repo.Darmajaya. ac. id/ 3926/ 1/ Digital% 20era% 20governance% 20IT% 20corporations% 2C% 20the% 20state% 2C% 20and% 20e- government% 20by% 20Patrick% 20Dunleavy % 2C% 20Helen% 20Margetts%2C%20Simon%20Bastow%2C%20Jane%20Tinkler%20%28z-lib.org%29.pdf

พุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน*

BUDDHIST INTEGRATING FOR ENHANCING THE EFFICIENCY OF WATER SUPPLY MANAGEMENT IN SAN-AT WIANGSA SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, WIANGSA DISTRICT, NAN PROVINCE

ปุญญพัฒน์ ธนเจริญหิรัญ
Punyaphat Thanacharoenhiran
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajvidhayalaya University, Thailand.
Email: Jthanacharoenhiran@outlook.com
โทรศัพท์ 062-9642464

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสานวิธีครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปา และ 3) เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปี บริบูรณ์ขึ้นไปในเขตพื้นที่ตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน 10 หมู่บ้าน จำนวน 379 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปามีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ 3) พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาเป็นแนวทางที่เน้นการสร้างจิตสำนึกและความภูมิใจในการบริการสาธารณะ มุ่งเน้นความเพียรพยายามในการแก้ไขปัญหาทางเทคนิคและวิกฤตการณ์น้ำอย่างต่อเนื่อง ความเอาใจใส่ในการตรวจสอบระบบและควบคุมคุณภาพน้ำให้ได้มาตรฐาน และการนำข้อมูลการดำเนินงานมาวิเคราะห์และประเมินผลเพื่อปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้ทันสมัยและยั่งยืน

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ, ประสิทธิภาพ, การจัดการน้ำ, องค์การบริหารส่วนตำบลส้าน, อำเภอเวียงสา, จังหวัดน่าน

* Received 16 March 2026; Revised 23 March 2026; Accepted 18 April 2026

Abstract

This mixed-method research aimed to 1) examine the level of efficiency in water supply management; 2) investigate the relationship between the principles of Iddhipada Dhamma and the efficiency of water supply management; and 3) propose a Buddhist-integrated approach to enhance the efficiency of water supply management. The sample group consisted of 379 residents aged 18 years and above from 10 villages in San Subdistrict, Wiang Sa District, Nan Province, along with 10 key informants. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and descriptive content analysis. The findings revealed that: 1) the overall efficiency of water supply management of the San Subdistrict Administrative Organization, Wiang Sa District, Nan Province, was at a high level; 2) the relationship between the principles of Iddhipada Dhamma and the efficiency of water supply management was positive, with a relatively high correlation coefficient; and 3) the Buddhist-integrated approach for enhancing water supply management efficiency emphasizes building awareness and pride in public service, persistence in continuously addressing technical problems and water crises, attentiveness in system inspection and water quality control to meet standards, and the use of operational data for analysis and evaluation in order to improve management systems toward modernity and sustainability.

Keywords: Buddhist Integration, Efficiency, Water Management, San Subdistrict Administrative Organization, Wiang Sa District, Nan Province

บทนำ

น้ำเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญและมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำที่ทวีความรุนแรงขึ้น โดยภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนที่ต้องใช้น้ำจำนวนมากในการทำการเกษตร ดังนั้นทิศทางการบริหารจัดการน้ำชลประทานจึงมุ่งไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์จากน้ำชลประทานที่ได้รับการพัฒนาแล้วด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการชลประทานด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มคุณค่าของน้ำชลประทานโดยมีขบวนการที่สำคัญที่สุดคือการส่งเสริมให้เกษตรกรผู้ใช้น้ำมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้ำชลประทาน (กรมชลประทาน, 2554) การบริหารจัดการชลประทานโดยเกษตรกรมีส่วนร่วม (Participatory Irrigation Management; PIM) หมายถึง การบริหารจัดการชลประทานโดย เกษตรกรหรือผู้ใช้น้ำชลประทาน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการบริหารจัดการ ชลประทาน เข้ามามีส่วนร่วมกับกรมชลประทาน ในการตัดสินใจบริหารจัดการ และดำเนินงานกิจกรรมชลประทาน ทั้งในด้านการก่อสร้าง และด้านการส่งน้ำ และบำรุงรักษา ตามที่ได้ตกลงเห็นชอบร่วมกันหรือได้กำหนดขึ้น นอกจากนี้ การบริหารจัดการชลประทานโดยเกษตรกรมีส่วนร่วมตาม ความหมายของกรมชลประทาน ยังรวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหาร ส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในการกระจายอำนาจลงสู่ ท้องถิ่น อีกทางหนึ่งด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำโดยการมีส่วนร่วมของผู้ใช้น้ำอย่างแท้จริง

การบำบัดน้ำเสียที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งจากชุมชนและเขตอุตสาหกรรมส่งผลให้แหล่งน้ำบางส่วนอยู่ในสภาพเสื่อมโทรม อย่างไรก็ดี แนวโน้มสถานการณ์คุณภาพน้ำในแหล่งน้ำผิวดินในภาพรวมดีขึ้นในปี 2562

เมื่อเทียบกับปี 2559 โดยมีแหล่งน้ำที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดีเพิ่มขึ้นร้อยละ 12 ในขณะที่มีแหล่งน้ำที่อยู่ในเกณฑ์เสื่อมโทรมลดลงร้อยละ 2 ในด้านการจัดการน้ำ พบว่าประเทศไทยมีระดับความเครียดน้ำสูงกว่าค่าเฉลี่ยของโลกและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ขณะที่ประสิทธิภาพการใช้น้ำปรับตัวเพิ่มขึ้นจาก 6.95 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อลูกบาศก์เมตร ในปี 2559 เป็น 7.40 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อลูกบาศก์เมตรในปี 2561 นอกจากนี้ สัดส่วนของปริมาณน้ำสูญเสียมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 29.9 ในปี 2558 เป็นร้อยละ 34.7 ในปี 2562 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 25 และยังเล็งเห็นความสำคัญรวมถึงความเป็นอยู่เพื่อยกระดับให้กับประชากรหรือประชาชนที่อยู่อาศัยภายใน ตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่านให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (NESDC), 2567)

องค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะ โดยเฉพาะระบบประปาหมู่บ้านที่มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีน้ำที่สะอาดและเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค การพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการน้ำจึงเป็นภารกิจเร่งด่วนเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการนำหลักพุทธธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะ หลักอิทธิบาท 4 อันประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2550) มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและการมีส่วนร่วมของชุมชน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับประสิทธิภาพความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมกับการบริหารจัดการน้ำ รวมถึงการนำเสนอแนวทางพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการและประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ให้เกิดความยั่งยืนและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่สืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน” ผู้วิจัยเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและแม่นยำตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ เพื่อประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำและระดับการนำหลักธรรมมาใช้ปฏิบัติงาน มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงและอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ครอบคลุมพื้นที่การปกครองทั้งสิ้น 10 หมู่บ้าน รวมจำนวนประชากร 7,066 คน ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน เพื่อให้ได้ตัวแทนที่สะท้อนข้อเท็จจริงของแต่ละพื้นที่อย่างแม่นยำ ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นชั้นภูมิลูกข่ายตามรายหมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ 1 ไผ่งาม, หมู่ที่ 2 บ้านพระเนตร, หมู่ที่ 3 บ้านส้าน, หมู่ที่ 4 บ้านสาลึก, หมู่ที่ 5 บ้านผาเวียง, หมู่ที่ 6 บ้านคือเวียง, หมู่ที่ 7 บ้านโปร่ง, หมู่ที่ 8 บ้านใหม่, หมู่ที่ 9 บ้านทรายทอง และหมู่ที่ 10 บ้านส้านส้านเหนือ โดยการกระจายแบบสอบถามเป็นไปตามสัดส่วนความหนาแน่นของประชากรในแต่ละหมู่บ้านอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลัก แบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 ตอนหลัก ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ระดับการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาใน 5 ด้าน (ด้านแหล่งน้ำดิบ ด้านระบบผลิต ด้านการบำรุงรักษา ด้านคุณภาพน้ำ และด้านการบริหารกิจการ) รวม 25 ข้อ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะกระบวนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เริ่มจากการนำแบบร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.60 - 1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นสูงถึง 0.935 จึงมั่นใจได้ว่าเครื่องมือมีความเสถียรและแม่นยำ

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการอย่างละเอียดและเป็นลำดับขั้นตอน โดยเริ่มจากการประสานงานขอหนังสือส่งตัวอย่างเป็นทางการจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครน่าน เฉลิมพระเกียรติฯ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลส้าน เพื่อขออนุญาตลงพื้นที่และประสานงานกับผู้นำชุมชนทั้ง 10 หมู่บ้าน ผู้วิจัยและทีมงานได้ลงพื้นที่แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและความสำคัญของการมีส่วนร่วมให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ พร้อมทั้งให้คำอธิบายเพิ่มเติมในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีข้อสงสัยเกี่ยวกับประเด็นคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด นอกจากนี้ยังได้มีการนัดหมายจุดรับคืนแบบสอบถามที่ชัดเจน และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเบื้องต้นทันทีที่ได้รับคืน เพื่อป้องกันการสูญหายหรือข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ซึ่งจากการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดทำให้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาครบทั้ง 379 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 3 รูปแบบหลัก คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะประชากรและระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปา รูปแบบที่สองคือสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และรูปแบบสุดท้ายคือการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดเพื่อสรุปสาระสำคัญเป็นความเรียง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ขั้นตอนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลมิติเชิงลึกผ่านการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 รูป/คน ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารระดับนโยบายของ อบต.ส้าน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความเชี่ยวชาญด้านงานประปา ตัวแทนประชาชนผู้ใช้น้ำที่เป็นสมาชิกสภา อบต. ตลอดจนนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งทางด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐประศาสนศาสตร์ การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่ครอบคลุมเช่นนี้ช่วยให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่รอบด้านและสะท้อนสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ในทุกมิติทั้งเชิงการบริหารงานและเชิงวิชาการธรรมะ

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือหลักคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ และประเด็นสนทนาเกี่ยวกับการนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการน้ำประปา เครื่องมือนี้ผ่านกระบวนการตรวจสอบและกลั่นกรองความเหมาะสมจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้มั่นใจว่าข้อคำถามจะสามารถดึงข้อมูลเชิงลึกที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยได้สูงสุด โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้สะท้อนทัศนคติ ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการติดต่อประสานงานและนัดหมายวัน เวลา รวมถึงสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละท่านตามความสะดวก โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองแบบเผชิญหน้า ในระหว่างการสัมภาษณ์ได้มีการขออนุญาตบันทึกเสียงและจดบันทึกประเด็นสำคัญควบคู่กันไปเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงบริบทที่ครบถ้วนและไม่ตกหล่น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เพิ่มเติมจากการรวบรวมเอกสารทางราชการ รายงานการประชุม แผนยุทธศาสตร์พัฒนาตำบล และสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน เพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบสอบทานข้อมูลและประกอบการตีความผลการวิจัยให้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาถอดเสียงอย่างละเอียด (Verbatim Transcription) และจำแนกหมวดหมู่ประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เพื่อยืนยันความคงเส้นคงวาของข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลและแหล่งอ้างอิงที่ต่างกัน ก่อนที่จะนำผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมาสังเคราะห์รวมกันเพื่อสรุปเป็นแนวทางพุทธบูรณาการที่ชัดเจนและนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบความเรียงพรรณนาวิเคราะห์ที่เป็นระบบสืบไป

ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาของ	ระดับการปฏิบัติ		
องค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านแหล่งน้ำดิบ	4.21	0.36	มาก

2. ด้านระบบประปา	4.37	0.33	มาก
3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร	4.11	0.43	มาก
4. ด้านการควบคุมการผลิตและบำรุงรักษาระบบประปา	4.36	0.29	มาก
5. ด้านการบริหารกิจการระบบประปา	4.01	0.44	มาก
ภาพรวม	4.21	0.29	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ด้านมาตรฐานคุณภาพระบบประปาหมู่บ้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.29) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

	ตัวแปรตาม					
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน โดยภาพรวม	1. ด้านแหล่งน้ำดิบ	2. ด้านระบบประปา	3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร	4. ด้านการควบคุมการผลิตและบำรุงรักษาระบบประปา	5. ด้านการบริหารกิจการระบบประปา
ตัวแปรอิสระ						
หลักหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม	.740**	.763**	.361**	.556**	.586**	.592**
1. ด้านฉันทะ	.697**	.692**	.273**	.637**	.464**	.577**
2. ด้านวิริยะ	.368**	.305**	.287**	.262**	.364**	.243**
3. ด้านจิตตะ	.760**	.739**	.394**	.547**	.562**	.680**
4. ด้านวิมังสา	.292**	.489**	.075	.115*	.326**	.169**

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง (R=.740**) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน

3. พุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการปลูกฝังคุณธรรมและกระบวนการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยเน้นที่การเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรและชุมชน 1. ฉันทะ (ความพอใจ) คือ การสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เจ้าหน้าที่และชุมชนทำงานด้วย ความรัก ความภาคภูมิใจ และความเต็มใจ ไม่ใช่แค่ทำตามหน้าที่ 2. วิริยะ (ความพากเพียร) คือ ความมุ่งมั่นที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เป็นการทำงานเชิงรุกที่เกินกว่าปกติ เช่น การแก้ไขปัญหาน้ำขุ่นอย่างต่อเนื่อง การซ่อมแซมระบบที่เก่าชำรุด โดยมีความเพียรในการ วางแผนระยะยาว ทั้งการจัดหาแหล่งน้ำสำรองและติดตั้งเครื่องกรองน้ำที่ทันสมัย เพื่อให้ประชาชนมีน้ำสะอาดและเพียงพอใช้ตลอดทั้งปี 3. จิตตะ (ความคิด จิตจดจ่อ) คือ การทำงานด้วยความใส่ใจและสติ มุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์และ แก้ปัญหาที่ต้นเหตุอย่างรอบคอบ ในทุกรายละเอียด ตั้งแต่การตรวจสอบคุณภาพน้ำ การเฝ้าระวังปริมาณน้ำ และการซ่อมแซมท่ออย่างแม่นยำ รวมถึงการ รับฟังปัญหาจากชาวบ้านด้วยความตั้งใจ 4. วิมังสา (ความไตร่ตรอง พิจารณา) คือ การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการ คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่เป็นการประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจำ สำรวจความคิดเห็น และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแผนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ระบบน้ำประปามีรากฐานที่มั่นคงและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.21) แสดงให้เห็นว่า อบต.ส้าน มีระบบการบริหารจัดการที่มีมาตรฐาน โดยประเด็นที่ต้องอภิปรายเชิงลึกมีดังนี้:ความโดดเด่นด้านระบบประปาและการกระจายน้ำ ด้านระบบประปามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.37) โดยเฉพาะในเรื่องการกระจายน้ำที่ทั่วถึงในระดับ มากที่สุด อภิปรายได้ว่า อบต.ส้าน ให้ความสำคัญกับความเดือดร้อนของประชาชนเป็นอันดับแรก จึงมีการวางระบบท่อและจุดจ่ายน้ำที่ครอบคลุมทุกครัวเรือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศิวากร เตชปญฺโย (2562) ที่พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท้องถิ่นในระดับมาก เกิดจากการที่องค์กรให้ความสำคัญกับงานด้านบริการและการเตรียมการที่ชัดเจนการบริหารจัดการแหล่งน้ำดิบ: การที่มีแหล่งน้ำดิบเพียงพอในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.62) สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการพื้นที่ เนื่องจากอำเภอเวียงสาเป็นพื้นที่ที่มีความผันผวนด้านทรัพยากรน้ำ การสำรองน้ำดิบที่เพียงพอจึงเป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งจุดที่ควรพัฒนา พบว่าการจดบันทึกมาตรวัดน้ำหลักยังอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$= 3.50) อภิปรายได้ว่าในปัจจุบันเจ้าหน้าทีเน้นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (น้ำไหล-น้ำสะอาด) แต่ยังขาดความเป็นระบบในงานธุรการและสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย (2561) ที่ระบุว่างานด้านการจัดเก็บรายได้และงานสำนักงานมักเป็นส่วนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งปรับปรุงเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการบริหารจัดการ

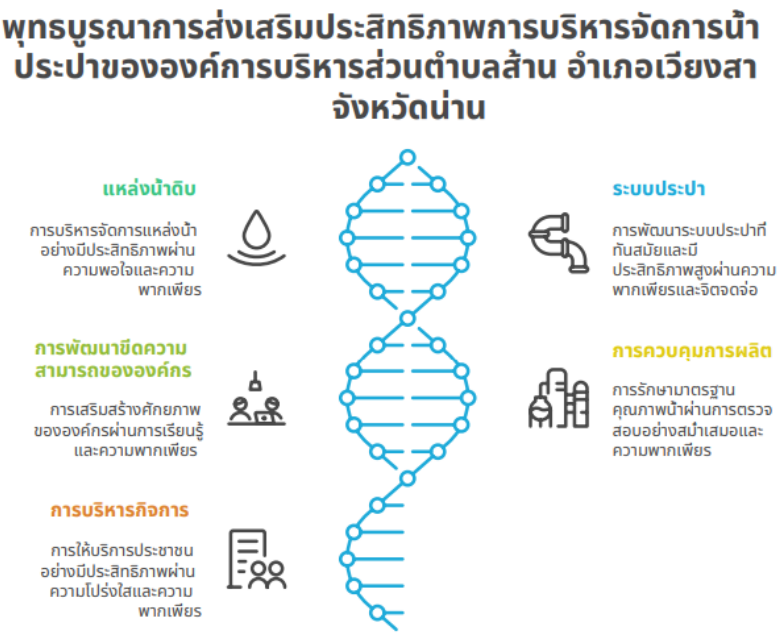
2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำในระดับ ค่อนข้างสูง (R = .740)** อภิปรายได้ว่าคุณธรรมของ

บุคลากรเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดทิศทางของประสิทธิภาพองค์กรดังนี้ ด้านจิตตะ (ความใส่ใจ) และ ฉันทะ (ความรักในงาน) สองด้านนี้มีความสัมพันธ์สูงที่สุด (R = .760 และ .697) อภิปรายเชิงพื้นที่ได้ว่า เจ้าหน้าที่ อบต.ส้าน ปฏิบัติงานด้วยหัวใจ (Service Mind) การมีความรักในถิ่นฐานและมีความใส่ใจจดจ่อในการตรวจสอบคุณภาพน้ำและแหล่งน้ำสม่ำเสมอ เป็นปัจจัยหลักที่ลดโอกาสการเกิดน้ำประปาขุ่นหรือน้ำขาดช่วง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสุทธิ์ โพธิ์ศรี (2557) ที่ระบุว่าความเอาใจใส่ (จิตตะ) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจและองค์กรภาครัฐด้านวิริยะ (ความพากเพียร) และ วิมังสา (ความไตร่ตรอง): แม้ความสัมพันธ์จะอยู่ในระดับรองลงมา แต่อภิปรายได้ว่าความเพียรพยายามในการลงพื้นที่ซ่อมแซมระบบประปาแม้ในช่วงเวลาลำบาก และการไตร่ตรองหาข้อบกพร่องของบ่อกรองน้ำ ($\bar{X}$= 4.55) เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ระบบประปามีเสถียรภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมี วิทยาสิทธิ์ (2560) ที่พบว่าการประยุกต์ใช้อิทธิบาท4 ในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการไตร่ตรองพิจารณาการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าควบคู่ไปกับความขยันหมั่นเพียร

3. พุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จากการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยพบว่าการบูรณาการอิทธิบาทธรรมเข้ากับภารกิจของ อบต.ส้าน คือการสร้างพุทธนวัตกรรมแห่งการบริการ ดังนี้ การเปลี่ยนหน้าที่เป็นบุญกุศล เจ้าหน้าที่ไม่ได้มองว่าการจัดหาน้ำเป็นเพียงงานราชการ แต่มองเป็นความภาคภูมิใจที่ได้ทำคุณประโยชน์ให้ชุมชน (ฉันทะ) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ยั่งยืนกว่าค่าตอบแทน การสร้างระบบตรวจสอบเชิงพุทธ (วิมังสา) การนำหลักการตรวจสอบประเมินผลมาใช้ในการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์จุดบกพร่องของระบบผลิตน้ำ เป็นการอุดช่องโหว่ด้านการบริหารกิจการที่ยังอยู่ในระดับปานกลางให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มยุรฉัตร ผิวอ่อนดี (2558) ที่ว่าการนำหลักธรรมมาใช้ร่วมกับการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพ จะส่งผลให้ผลผลิตขององค์กร (ในที่นี้คือน้ำประปา) มีคุณภาพมาตรฐานและสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ประชาชน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้จากการวิจัย เรื่อง “พุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน” ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปสังเคราะห์เป็นแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ออกมาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการ หลักอิทธิบาทธรรม ๔ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความพากเพียร จิตตะ ความเอาใจใส่ และ วิมังสา ความไตร่ตรอง เข้ากับการบริหารจัดการน้ำประปาใน ๕ มิติหลัก จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพได้อย่างยั่งยืน ดังแผนภาพที่ปรากฏดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากการวิจัย“พุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน” สามารถสรุปได้รายละเอียดดังนี้

1. ด้านแหล่งน้ำดิบ การจะบริหารจัดการแหล่งน้ำดิบให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น ต้องเริ่มต้นจากการมี ฉันทะ คือความเต็มใจที่จะอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติอย่างจริงจัง ไม่ใช่เพียงแค่การใช้ประโยชน์เท่านั้น จากนั้นต้องใช้ วิริยะ คือความพากเพียรในการสำรวจ ตรวจสอบ และแสวงหาแหล่งน้ำสำรองใหม่ๆ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ขาดแคลนน้ำในอนาคต นอกจากความพากเพียรแล้ว ยังต้องมี จิตตะ คือความจดจ่อในการติดตามและวิเคราะห์คุณภาพน้ำดิบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าน้ำที่นำมาใช้มีความปลอดภัย สุดท้ายคือต้องใช้ วิมังสา คือการไตร่ตรองและพิจารณาทางเลือกในการบริหารจัดการแหล่งน้ำทั้งหมดอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนสูงสุดแก่ชุมชนและสิ่งแวดล้อมโดยรวม

2. ด้านระบบประปา การพัฒนาระบบประปาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ต้องอาศัยการบูรณาการหลักธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยต้องเริ่มจาก วิริยะ คือความพากเพียรในการบำรุงรักษาและปรับปรุงระบบเดิมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดปัญหาการชำรุดเสียหายและยืดอายุการใช้งาน จากนั้นต้องมี จิตตะ คือการจดจ่ออยู่กับการออกแบบและวางแผนการขยายระบบให้สามารถส่งน้ำได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันทุกพื้นที่ในชุมชน พร้อมกันนี้ต้องมี ฉันทะ คือความกระตือรือร้นและความเต็มใจที่จะเรียนรู้และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้กับระบบอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นการติดตั้งมิเตอร์อัจฉริยะ หรือระบบลดน้ำสูญเสีย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและส่งมอบน้ำที่มีคุณภาพดีที่สุดให้กับประชาชนอย่างยั่งยืน

3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นได้จริงต้องเริ่มต้นจากบุคลากรทุกคนมี ฉันทะ คือความพอใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พวกเขาต้องใช้ วิริยะ คือความพากเพียรในการแสวงหาความรู้ ทักษะ และเทคนิคใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการระบบน้ำประปาที่มีความซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องมี จิตตะ คือความจดจ่อในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและงบประมาณอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และที่ขาด

ไม่ได้คือการใช้ วิมังสา คือการไตร่ตรองและประเมินผลกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้มีความเข้มแข็งพร้อมรับมือกับความท้าทายต่างๆ ได้ตลอดเวลา

4. ด้านการควบคุมการผลิตและบำรุงรักษาระบบประปา การผลิตน้ำประปาให้ได้มาตรฐานสูงต้องเริ่มจากความมุ่งมั่นที่จะรักษาคุณภาพสูงสุด ซึ่งสะท้อนผ่าน ฉันทะ คือความพอใจในการทำงานที่ต้องมีความละเอียดรอบคอบ จากนั้นต้องใช้ วิริยะ คือความพากเพียรในการตรวจสอบทุกขั้นตอนของการผลิตน้ำอย่างเข้มงวด รวมถึงการบำรุงรักษาเชิงป้องกันระบบอุปกรณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและไม่ละเลย เมื่อเกิดปัญหาขึ้น เจ้าหน้าที่ต้องใช้ จิตตะ คือความจดจ่อและมีสติในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพโดยไม่ตื่นตระหนก และที่สำคัญที่สุดคือต้องใช้ วิมังสา คือการไตร่ตรองและวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการผลิตและบำรุงรักษาในระยะยาว เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพและยั่งยืน

5. ด้านการบริหารกิจการระบบประปา การบริหารกิจการระบบประปาที่ดีและเป็นธรรมต้องมีพื้นฐานมาจาก ฉันทะ คือความเต็มใจที่จะให้บริการประชาชนด้วยใจอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างเต็มที่ จากนั้นต้องมี วิริยะ คือความพากเพียรในการจัดเก็บรายได้ค่าน้ำและบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกันนี้ ผู้บริหารต้องมี จิตตะ คือการจดจ่อและบริหารจัดการการเงินของกิจการอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับชุมชน และสุดท้ายคือการใช้ วิมังสา คือการไตร่ตรองและเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน หรือความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการ เพื่อนำมาวิเคราะห์และยกระดับการให้บริการของกิจการระบบประปาให้ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้อย่างต่อเนื่องและดีขึ้นต่อเนื่อง

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน” เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีที่มุ่งแสวงหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผ่านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ โดยสรุปสาระสำคัญได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกมิติการดำเนินงานมีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านระบบผลิตน้ำประปาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงขีดความสามารถทางเทคนิคและการวางโครงสร้างพื้นฐานที่มั่นคงในการกระจายน้ำสู่ครัวเรือนที่เป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาในเชิงระบบคือ กระบวนการจดบันทึกมาตรวัดน้ำหลักและการตรวจสอบบ่อแบ่งน้ำทางกายภาพ ซึ่งแม้จะอยู่ในเกณฑ์ที่ดีแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มการดำเนินงาน บ่งบอกว่าองค์กรจำเป็นต้องเสริมสร้างความละเอียดรอบคอบและการตรวจสอบที่สม่ำเสมอในจุดเชื่อมต่อทางกายภาพเหล่านี้ เพื่อลดการสูญเสียน้ำในระบบและเพิ่มความแม่นยำในการบริหารข้อมูล

ในมิติของการบูรณาการหลักพุทธธรรม ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แสดงให้เห็นอย่างประจักษ์ชัดว่า หลักอิทธิบาทธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำประปาในระดับค่อนข้างสูง (R = .740) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประเด็นที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งคือ เมื่อพิจารณารายธรรมพบว่าหลัก "จิตตะ" หรือความตั้งใจจดจ่อ และ "ฉันทะ" หรือความรักความพอใจในงาน มีความสัมพันธ์สูงที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ข้อค้นพบนี้สะท้อนองค์ความรู้ใหม่ว่า ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการน้ำประปาในระดับท้องถิ่นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีหรือความพากเพียร (วิริยะ) เพียงอย่างเดียว แต่หัวใจสำคัญอยู่ที่ “ทัศนคติและจิตบริการ” (Service Mind) ของเจ้าหน้าที่ การเปลี่ยนผ่านจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ไปสู่การทำงานด้วยใจรัก

และความเอาใจใส่ต่อทุกขั้นตอนการผลิต จะช่วยลดข้อผิดพลาดและสร้างความยั่งยืนให้กับระบบประปาได้อย่างมีนัยสำคัญ มากกว่าการมุ่งเน้นเพียงความรู้ทางเทคนิคหรือความไตร่ตรอง (วิมังสา) ในเชิงวิชาการเพียงลำพัง

จากข้อค้นพบข้างต้น ผู้วิจัยจึงมี ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยเห็นควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลส้านกำหนดนโยบายที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงพุทธบูรณาการ นำหลักอิทธิบาท 4 มาเป็นแกนหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน หรือการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง นอกจากนี้ องค์กรควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีควบคู่ไปกับการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและร่วมบริหาร จัดการ เพื่อสร้างความโปร่งใสและลดความขัดแย้งในการจัดสรรทรัพยากรน้ำในระยะยาว

สำหรับ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยเห็นว่าฝ่ายปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการดูแลแหล่งน้ำดิบและการควบคุมกระบวนการผลิตน้ำให้ได้มาตรฐานความสะอาดอยู่เสมอ โดยนำหลัก "จิตตะ" มาใช้ในการตรวจสอบจุดบกพร่องตามมาตรวัดและบ่อแบ่งน้ำอย่างถี่ถ้วนเพื่อป้องกันปัญหาต้นทุนแฝงจากการรั่วไหล เจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรมทั้งด้านเทคนิคและการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการเผชิญหน้ากับปัญหาเฉพาะหน้า ตลอดจนการสร้างช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็วระหว่าง อบต. กับผู้ใช้น้ำ เพื่อรับฟังคำติชมและนำมาปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นการใช้หลัก "วิมังสา" ในการวิเคราะห์และพัฒนาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

ท้ายที่สุด ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้นักวิชาการหรือผู้ที่สนใจดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงประเมินในระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากการนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้อย่างต่อเนื่องว่าส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในเชิงคุณภาพอย่างไร รวมถึงควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่นที่มีบริบททางภูมิศาสตร์และสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างโมเดลการบริหารจัดการน้ำเชิงพุทธที่เป็นสากลและสามารถประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้าง อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในมิติทางโลกและทางธรรมสืบไป

บรรณานุกรม

พระศิวากร เตชปญฺโย (วันทา). (2562). *ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านป้องกันภัยของเทศบาลตำบลดีลัง อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี.* จังหวัดลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มยุรฉัตร ผิวอ่อนดี. (2558). *การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการเสริมสร้างเศรษฐกิจของบ้านดอนมูล อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่.* แพร่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรมชลประทาน. (2554). *การบริหารจัดการน้ำและการบริหารองค์กรผู้ใช้น้ำชลประทาน (สำหรับแนะนำเกษตรกร).* กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย. (2561). *การบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* พระนครศรีอยุธยา: ส่วนการพิมพ์ สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน.

บุญมี วิทยาสิทธิ์. (2560). *การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมนูญชีวิต.* กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด.

วิสุทธิ์ โพธิ์ศรี. (2557). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามอิทธิบาทธรรมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (NESDC). (2567). *เป้าหมายที่ ๖ สร้างหลักประกันเรื่องน้ำและการสุขาภิบาล ให้มีการจัดการอย่างยั่งยืนและมีสภาพพร้อมใช้ สำหรับทุกคน.*

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา*

THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE AND ATTITUDES TOWARDS THE PERFORMANCE OF TRAINED CAREGIVERS IN CARING FOR DEPENDENT ELDERLY IN HIN TANG SUB-DISTRICT HEALTH PROMOTING HOSPITAL SUNG NOEN DISTRICT NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

ตรีนภา เผือกจันทึก
Trenapa Phuekjantuek
ธนัสถา โรจนตระกูล
Tanastha Rojanatrakul
คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประเทศไทย
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
Email: trenapa.phu67@psru.ac.th
โทรศัพท์ 095-9315549

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเสมา ผู้ดูแลผู้สูงอายุที่ผ่านการอบรม 70 ชั่วโมง และญาติผู้ดูแลรวมทั้งสิ้น 257 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนาและข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.10 มีอายุระหว่าง 41–50 ปี ร้อยละ 33.50 สถานภาพสมรส ร้อยละ 66.50 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ร้อยละ 50.20 อาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 47.90 รายได้เฉลี่ย 5,000 – 10,000 บาท ร้อยละ 47.50 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 68.50 ด้านปัจจัยความรู้ต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.35, S.D. = 0.55) ด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย 4.53, S.D. = 0.61) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.29, S.D. = 0.61)ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าควรพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุให้มีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปรับรูปแบบการอบรมจากการเรียนรู้แบบ Passive เป็น Active Learning เน้นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองแทนการบรรยาย เพื่อเพิ่มทักษะและความพร้อมของผู้ดูแลในการปฏิบัติงานจริง

* Received 4 March 2026; Revised 7 April 2026; Accepted 11 April 2026

คำสำคัญ: ผู้ดูแลผู้สูงอายุ, ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง, ความรู้,ทัศนคติ, การปฏิบัติงาน

Abstract

This study aimed to examine the relationship between knowledge and attitudes toward work performance among trained caregivers providing care for dependent older adults at Hin Tang Subdistrict Health Promoting Hospital, Sung Noen District, Nakhon Ratchasima Province. A mixed-method research design, incorporating both quantitative and qualitative approaches, was employed. The sample consisted of 257 participants, including healthcare personnel from Sema Subdistrict Health Promoting Hospital, caregivers who had completed a 70-hour training program, and family caregivers. Data were collected using questionnaires and in-depth interviews with 10 participants. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, while qualitative data were analyzed through content analysis.The findings revealed that most respondents were female (68.10%), aged between 41–50 years (33.50%), married (66.50%), and had a secondary level of education (50.20%). The majority were engaged in agricultural occupations (47.90%), had a monthly income of 5,000–10,000 Thai Baht (47.50%), and had more than five years of work experience (68.50%).Regarding knowledge factors related to caregivers' work performance, the overall level was at the highest level (mean = 4.35, S.D. = 0.55). Similarly, attitudes toward work performance were also at the highest level (mean = 4.53, S.D. = 0.61). In addition, overall opinions regarding caregivers' work performance were found to be at the highest level (mean = 4.29, S.D. = 0.61).The qualitative findings suggest that the elderly care system should be further developed to ensure sustainability and greater efficiency. Training programs should be reformed by shifting from passive learning approaches to active learning methods, emphasizing hands-on practice in simulated situations rather than lecture-based instruction. This approach would enhance caregivers' skills, readiness, and confidence in real-world practice.

Keywords: Caregiver, Dependency Elderly, Knowledge, Attitude, Practice

บทนำ

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ สัดส่วนของประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง คาดว่าในปี พ.ศ. 2574 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดซึ่งมีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) สภาพสังคมไทยในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมาก ผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งต้องอาศัยอยู่ตามลำพัง หรืออาศัยกับคู่สมรสเพียงสองคน ซึ่งความสามารถในการดูแลซึ่งกันและกัน ส่งผลโดยตรงต่อระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะในด้านการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาภาวะพึ่งพิง และขาดผู้ดูแลที่เหมาะสม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้สูงอายุ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้ดีขึ้นในทุกมิติ แผนฯ ฉบับนี้มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมี สุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีหลักประกันที่มั่นคง และ มีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ13 พ.ศ. 2566 – 2570, 2565) รัฐบาลจึงได้ดำเนินนโยบายในการพัฒนาระบบการดูแล

ผู้สูงอายุภาวะพึ่งพิง โดยมอบหมายให้สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ กลุ่มนี้ผ่านหน่วยบริการปฐมภูมิ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2566)

จากข้อมูลในจังหวัดนครราชสีมา ปี 2565 มีประชากร 2,630,000 คน กลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งหมด 417,303 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มติดสังคม 372,581 คน กลุ่มติดบ้าน 39,740 คน และกลุ่มติดเตียง 4,982 คน จาก 32 อำเภอ นโยบายในการพัฒนาโดยเฉพาะโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการเชิงรุกในชุมชน ร่วมกับทีมหมอครอบครัวและอาสาสมัครในพื้นที่ตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เป็นหนึ่งในพื้นที่ที่ประสบปัญหาการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุเช่นเดียวกับพื้นที่อื่น ๆ โดยในพื้นตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีประชากรทั้งสิ้น 6,525 คน และมีผู้สูงอายุ จำนวน 1,476 คน คิดเป็นร้อยละ 22.62 ของประชากรในพื้นที่ แบ่งออกเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ ติดสังคม 1,231 คน กลุ่มติดบ้าน 220 คน และกลุ่มติดเตียง 25 คน จากการประเมินด้วยแบบ Barthel ADL Index พบว่าผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงในพื้นที่มีทั้งสิ้น 25 คน แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ กลุ่มที่ยังสามารถเคลื่อนไหวได้บางส่วน จำนวน 19 คน กลุ่มที่มีภาวะสับสนทางสมองร่วมด้วย จำนวน 1 คน และกลุ่มที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้เลย จำนวน 5 คน ซึ่งกลุ่มที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงโดยเฉพาะกลุ่มติดบ้านและติดเตียง ต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดทั้งด้านสุขภาพกายและจิตใจ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพหินตั้งมีระบบการดูแลผู้สูงอายุที่พึ่งพิงยังพบข้อจำกัดในเชิงปฏิบัติ และพบว่าผู้ผ่านการอบรมบางส่วนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามบทบาทที่กำหนดไว้การปฏิบัติงานของผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงมีความซับซ้อนและต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะด้าน ภาระงานที่เพิ่มขึ้นแล้ว ข้อจำกัดด้านอุปกรณ์สนับสนุน การเดินทาง ค่าตอบแทน และการประสานงานกับครอบครัวของผู้สูงอายุ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง จำนวนผู้ดูแล (Care givers) ที่ผ่านการอบรมหลักสูตร 70 ชั่วโมง มีเพียง 10 คน และมีผู้จัดการระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุข (Care Manager: CM) เพียง 1 คน ทำให้ภาระงานด้านการดูแลผู้สูงอายุตกอยู่กับบุคลากรจำนวนจำกัด อาจส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ (สำนักกรมอนามัย, 2566) ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานดูแลผู้สูงอายุภาวะพึ่งพิงในเขตพื้นที่ตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เป็นไปอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน จึงจำเป็นต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ผู้วิจัยซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพและปฏิบัติหน้าที่เป็น Care Manager ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพหินตั้ง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง จึงได้ดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลกลุ่มนี้ผลการศึกษานี้จะช่วยสะท้อนให้เห็นข้อจำกัดที่แท้จริง และนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในชุมชนอย่างเหมาะสม ต่อไป ให้ครอบคลุมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงผู้อายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง จำนวน 12 คน กลุ่มญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงกลุ่มติดเตียงและติดบ้าน จำนวน 245 คน และผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ 70 ชั่วโมง ขึ้นไป จำนวน 10 คน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสารผู้วิจัยตรวจ สอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามทดลองแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่าเป็น 5 ระดับ (rating scale) ส่วนที่ 3 บทบาทของผู้ดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงเป็นแบบประเมินความรู้ ส่วนที่ 4 ผู้ดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงทำแบบทดสอบความรู้พิจารณาจากคะแนนความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพผู้ป่วยที่มีภาวะพึ่งพิง ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน ซึ่งแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมประเมินค่าเป็น 5 ระดับ (rating scale) จากการสัมภาษณ์ ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามและคำถามในการสัมภาษณ์ สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวคิดความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม กิจกรรมตามโปรแกรมการอบรมอาสาสมัครผู้ดูแลผู้สูงอายุในระยะพึ่งพิงและบุคคลอื่นที่มีภาวะพึ่งพิงภายใต้หลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ 70 ชั่วโมง การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามฉบับร่างที่พัฒนาและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ ตำแหน่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี พ่วงรอด ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) นายสุพัฒน์กิจ ชูศิลปชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มาตรวจสอบและพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาความถูกต้องของการใช้ภาษา ความชัดเจนสอดคล้อง ตามนิยามในแต่ละข้อคำถาม โดยการวัดดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Item Objective Congruence: IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ให้คะแนน +1 หากท่านมั่นใจว่า ข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ ให้คะแนน 0 หากท่านไม่มั่นใจว่า ข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ ให้คะแนน -1 หากท่านมั่นใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ จากนั้นนำคะแนนจากการตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยาม พร้อมทั้งใช้แบบสังเกตและแบบทดสอบความรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประกอบด้วยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวตรีนภา เผือกจันทึก ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ประสบการณ์ในการทำงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัด นครราชสีมา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 9 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2568 สถานที่สัมภาษณ์ โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลหินตั้ง เริ่มสัมภาษณ์เวลา 09.30 น. ในงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรม ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยและแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การบริหารงานวิจัยในฐานะที่ท่านมีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญทำให้เกิดการพัฒนางานวิจัยของสถาบัน ข้าพเจ้าจึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้ผู้วิจัยทำหนังสืออนุญาตจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้งอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาเพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้งจำนวน 12 คน กลุ่มญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง จำนวน 245 คน และผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ 70 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 10 คน ในการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์โดยใช้ Google Form สร้างแบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามนำข้อมูลมากำหนดรหัสตัวแปรและบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อ การประชุมของคณะผู้วิจัยเพื่อสร้างความเข้าใจ กำหนดกลุ่มเป้าหมายและสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในพื้นที่ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการประชุมเพื่อตรวจสอบองค์ความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการวิจัยมีปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมข้อมูลให้สมบูรณ์นำผลจากการศึกษาข้อมูลและผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามพร้อมใบเซ็นยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเอกสารชี้แจงการเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามไว้ 6 สัปดาห์และนัดหมายเพื่อรับแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การสัมภาษณ์ประชุมคณะนักวิจัยเพื่อสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัยนำเสนอผลการวิจัยวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แล้วนำเสนอเขียนรายงานด้วยการพรรณนาประกอบตัวอย่างวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานของข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มด้วยวิธีแบบเจาะจง ผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ 70 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 10 คน การจัดเตรียมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบถึงความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และประสบการณ์ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมใน

การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแล ที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ทางเนื้อหา (Content analysis) จากแบบสัมภาษณ์โดยสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ออกมาเป็นข้อคำถาม การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยข้อมูลทั่วไปและตัวแปรที่ศึกษาใช้สถิติพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์โดยสถิติสหสัมพันธ์และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ด้านความรู้ต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.35, σ =0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านความรู้ต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรม				
μ =4.29	**μ =4.28)**	**μ =4.27**	**μ =4.27**	**μ =4.15**
การอบรมช่วยให้สามารถประสานงานกับบุคลากรทางการแพทย์ได้อย่างราบรื่น	ความรู้ที่ได้จากอบรมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	มีความเข้าใจในเนื้อหาการอบรมที่เกี่ยวกับหลักการดูแล	สามารถนำความรู้เรื่องการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้ที่ได้จากหลักสูตรอบรมนำไปใช้ในการวางแผนการดูแลประจำวัน
ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด			**μ =4.35**	**σ =0.55**

2. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรม				
μ =4.50	**μ =4.31)**	**μ =4.30**	**μ =4.30**	**μ =4.26**
ความเคารพและให้เกียรติต่อความเป็นปัจเจกบุคคล	เข้าใจในความต้องการของผู้สูงอายุทำให้มีความอดทนและเอาใจใส่ในการทำงาน	ผสมผสานระหว่างความรู้ทางวิชาการและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	อบรมช่วยให้มีทัศนคติเชิงบวกต่อการดูแลผู้สูงอายุ	เปิดใจรับฟังความคิดเห็น/ความต้องการของผู้สูงอายุและครอบครัวเพื่อนำมาปรับปรุง
ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด			**μ =4.53**	**σ =0.61**

3. ปัจจัยด้านความรู้และด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.46) เมื่อจำแนกเป็นเป็นรายข้อพบว่า

ด้านความรู้และด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรม				
ทัศคติ	ปฏิบัติงาน	ความรู้	ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด	
μ = 4.50	μ = 4.32	μ = 4.29	μ =4.46	σ =0.60

4. ผลการทดสอบความรู้หลังได้รับการอบรมของผู้ดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง 70 ชั่วโมง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ทำแบบทดสอบความรู้แบบกากเครื่องหมายถูก หรือเครื่องหมายผิดหน้าข้อความ ทั้งหมด 20 ข้อ พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้คะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เป็นจำนวนทั้งหมด 6 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้คะแนนเต็ม 19 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 95.00 เป็นจำนวนทั้งหมด 4 คน ทั้งนี้ได้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ช่วงคะแนน 0 - 11 (น้อยกว่าร้อยละ 60%) มีความรู้ระดับน้อย ช่วงคะแนน 12 – 15 (ร้อยละ 60-79) มีความรู้ระดับปานกลาง ช่วงคะแนน 16 - 20 (80% ขึ้นไป) มีความรู้ระดับสูง

ทดสอบความรู้หลังได้รับการอบรมของผู้ดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง 70 ชั่วโมง		
คะแนนเต็ม 20 คะแนน	คะแนนเต็ม 19 คะแนน	แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ
คิดเป็นร้อยละ 100.00	คิดเป็นร้อยละ 95.00	ช่วงคะแนน 16 - 20 (80% ขึ้นไป) มีความรู้ระดับสูง
ทั้งหมด 6 คน	ทั้งหมด 4 คน	ช่วงคะแนน 12 – 15 (ร้อยละ 60-79) มีความรู้ระดับปานกลาง
รวมยอดผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด 10 คน		ช่วงคะแนน 0 - 11 (น้อยกว่าร้อยละ 60%) มีความรู้ระดับน้อย

5. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 และเป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 ด้านอายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมาอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 62 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.10 ด้านสถานภาพ ครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 ด้านระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมาประถมศึกษา จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ด้านอาชีพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อาชีพเกษตรกรรม จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 รองลงมาอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 ด้านรายได้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนคือ 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมา ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อย

ละ 30.40 ด้านประสบการณ์การทำงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 รองลงมา 1 - 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความรู้และด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยในพื้นตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีประชากรทั้งสิ้น 6,525 คน และมีผู้สูงอายุจำนวน 1,476 คน คิดเป็นร้อยละ 22.62 ของประชากรในพื้นที่ แบ่งออกเป็นกลุ่ม ผู้สูงอายุ ติดสังคม 1,231 คน กลุ่มติดบ้าน 220 คน และกลุ่มติดเตียง 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรู้และด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา		
เพศ	หญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10	ชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90
อายุ	อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50	อายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 62 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.10
สถานภาพ	สถานภาพสมรส จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50	สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20
ระดับการศึกษา	การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20	ประถมศึกษา จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00
อาชีพ	เกษตรกรรม จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90	รับจ้างทั่วไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10
รายได้	รายได้5,000 – 10,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50	ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40
ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50	ประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80

6. ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) มีค่า 0.799 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมด 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 84.5 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.228 อีกทั้งผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (F) มีค่า 109.662 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิง เส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่นำมาใช้ในการพยากรณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อการ ปฏิบัติงานของ

ผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านความรู้ (X1) ด้านทัศนคติ (X2) และด้านการปฏิบัติ (X3) ส่งผลต่อความสำเร็จผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบและ คะแนนมาตรฐาน ดังนี้ สมการณ์พยากรณ์คะแนนดิบ = .490 (X1) - .326(X2) + .259(X3) +.192 และสมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน = .516 (Z1) - .346 (Z2) + .251(Z3)

ด้าน	B	Std. E.	Beta	t	Sig.
ด้านความรู้ (X1)	.490	.047	.516	6.744	.001
ด้านทัศนคติ (X2)	.326	.051	.346	4.436	.001
ด้านการปฏิบัติงาน (X3)	.259	.062	.251	5.726	.001
ค่าคงที่	.192	.228		.841**	.401
R =0.845	R^2 = 0.799	SE est = 0.356			
F =109.662**	Sig = .001				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้ดูแลมีความสัมพันธ์กันจากผลการวิจัยพบว่าผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมมีระดับความรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงอยู่ในระดับดีมาก ทั้งด้านการดูแลกิจวัตรประจำวันการดูแลสุขภาพทางกายและจิตใจ การป้องกันภาวะแทรกซ้อน เช่น แผลกดทับ การสำลัก การหกล้ม แผลถลอก รวมถึงการประสานงานและส่งต่อทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรการอบรมมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้ดูแล ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด KAP Model ซึ่งอธิบายว่า ความรู้ (Knowledge) เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้บุคคลเข้าใจปัญหาและสามารถตัดสินใจปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม หากผู้ดูแลมีความรู้ที่ถูกต้องจะลดความผิดพลาดในการดูแลและเพิ่มความมั่นใจในการทำงานนอกจากนี้ ความรู้ยังช่วยให้ผู้ดูแลสามารถตอบคำถามของญาติ ประเมินสภาพผู้สูงอายุรายบุคคลและวางแผนการดูแลได้อย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ต้องอาศัยผู้ดูแลเป็นกำลังหลักในชุมชน ผลการวิจัยพบว่าผู้ดูแลมีทัศนคติเชิงบวกต่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงอยู่ในระดับสูง โดยมองว่างานดูแลเป็นงานที่มีคุณค่ามีความสำคัญต่อสังคมมีความเต็มใจ อดทน และเคารพศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ตาม KAP Model ในส่วนของ Attitude ซึ่งหมายถึงความรู้สึกความเชื่อและการประเมินค่าของบุคคลต่อพฤติกรรม หากผู้ดูแลมีทัศนคติที่ดีจะเกิดแรงจูงใจภายใน ส่งผลให้การทำงานมีความต่อเนื่อง แม้ต้องเผชิญกับความเหนื่อยล้า ความเครียด หรืออาการถดถอยของผู้สูงอายุ ผลกา รวิจัยพบว่าผู้ดูแลมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ครอบคลุมทั้งด้านการดูแลกิจวัตรประจำวันการดูแลสุขภาพกายจิต และสังคม การส่งเสริมสุขภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อม และการประสานงานส่งต่อ การปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพสะท้อนถึงความสามารถในการนำความรู้และทัศนคติมาประยุกต์ใช้จริงในสถานการณ์ดูแล ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบ Practice ของ KAP Model ที่เน้นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อผู้ดูแลมีความรู้ที่ถูกต้องและทัศนคติที่ดีจะนำไปสู่การดูแลที่มีมาตรฐาน เช่น การจัดท่าทางป้องกันแผลกดทับ การเคลื่อนย้ายอย่างปลอดภัย การส่งเสริมการออกกำลังกาย และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่าความรู้และทัศนคติมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของผู้ดูแล แสดงให้เห็นว่าผู้ดูแลที่มี

ความรู้มากและมีทัศนคติที่ดีจะมีระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นสอดคล้องกับแนวคิด KAP Model ที่อธิบายลำดับการพัฒนาพฤติกรรมว่า Knowledge ⟶ Attitude ⟶ Practice กล่าวคือความรู้เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงเมื่อบุคคลเข้าใจจะก่อให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดี และสุดท้ายสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานในบริบทของการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง หากผู้ดูแลได้รับการอบรมอย่างเหมาะสมจะเกิดทั้งความเข้าใจและความตระหนักในคุณค่าของงาน ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิด KAP Model

2. ความรู้ต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าด้านความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือข้อการอบรมช่วยให้สามารถประสานงานกับบุคลากรทางการแพทย์หรือสมาชิกในครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุได้อย่างราบรื่น สะท้อนให้เห็นว่าผู้ดูแลมีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง และการทำงานผู้ดูแลได้รับการ สนับสนุนโครงการจากหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่องในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วลัยภรณ์ อุวะไร, 2567) เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) ที่พบว่าหลังเข้าร่วมโปรแกรมระดับความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติของผู้ดูแลดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่า ผู้ดูแลมีความมั่นใจมากขึ้นในการดูแลผู้ป่วยสามารถให้กำลังใจ ช่วยเหลือทางสังคม และติดตามอาการของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ทัศนคติที่เป็นอคติต่อผู้ป่วยลดลง ผู้ดูแลมีมุมมองเชิงบวกมากขึ้นและสามารถส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของผู้ป่วยในชุมชนได้ดีขึ้น การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า KAP Model เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ดูแลผู้ป่วยโดยช่วยเพิ่มความรู้ ลดอคติ และปรับปรุงการปฏิบัติการดูแลในทางที่ดีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

3. ด้านทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือความเคารพและให้เกียรติต่อความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้สูงอายุทุกคนสะท้อนให้เห็นว่าผู้ดูแลมีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงและการทำงานผู้ดูแลได้รับการสนับสนุนโครงการจากหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่องในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิธวิทย์ วิริยะสกุลพันธ์, 2565) เป็นการใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนและสถิติไคสแควร์ใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์ที่พบว่าระดับความรู้ดี ระดับทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก และระดับพฤติกรรมการปฏิบัติตามระดับความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับทัศนคติ ความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในของส่วนความรู้ ส่วนทัศนคติและส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติมีค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะบุคคลและการทำงาน ระดับการศึกษา ลักษณะการทำงาน จำนวนผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ระดับทัศนคติ และระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม ผู้ดูแลมีความมั่นใจมาก ขึ้นในการดูแลผู้ป่วยสามารถให้กำลังใจ ช่วยเหลือทางสังคม และติดตามอาการของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เสาวลักษณ์ ศรีดาเกษ และคณะ, (2563)) ที่พบว่าการปฏิบัติในการดูแลผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ความรู้และทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวก และยังสอดคล้องกับ (เพ็ญนภา มะหะหมัด, 2561) เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) พบว่าผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุมีความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติตามหลักการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงอยู่ในระดับสูง การปฏิบัติตามหลักการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงของผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุ 5 ด้าน พบว่าผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุสามารถดูแลผู้สูงอายุเพื่อป้องการเกิดแผลกดทับ สามารถดูแลเพื่อป้องกันข้อยึดติดและกล้ามเนื้อลีบและสามารถดูแลเพื่อป้องกันภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับสูง ด้านความสามารถในการดูแลเพื่อป้องกันการติดเชื้อ ในระบบทางเดินหายใจและความสามารถในการดูแลเพื่อป้องกันการติดเชื้อในระบบทางเดินปัสสาวะสามารถปฏิบัติได้ อยู่

ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุมีความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติตามหลักการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงอยู่ในระดับสูง และทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ ในภาวะพึ่งพิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

การดูแลผู้สูงอายุพึ่งพิงต้องใช้ทักษะมากกว่าการรับรู้เชิงพฤติกรรมทั่วไปการดำเนินงานที่ผ่านมานั้นต้องให้ความสำคัญกับสถานการณ์ในปัจจุบันเนื่องจากมีความซับซ้อนของกลุ่มวัย กลุ่มโรค กลุ่มอายุและพื้นฐานความรู้หลังผ่านการอบรมต่างๆมาซึ่งผลลัพธ์ที่ได้แตกต่างกันสิ่งที่คอยเกื้อกูลเกื้อหนุนที่ครบคลุมมากทุกระดับในหน่วยงานควรให้ความคำคัญ ดังนี้ ตัวแปรเดิม KAP Knowledge Attitude Practice ตัวแปรใหม่ KAS Knowledge Attitude Skills อธิบายโดยรวมคือการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในระดับตำบลหินตั้ง จะสัมฤทธิ์ผลสูงสุดผ่านระบบการเกื้อกูลเชิงรุก

1. ปัจจัยนำเข้า	(B) กลไกขับเคลื่อน (Mediating Mechanisms)	(C) กระบวนการ (Process)	(D) ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors)	(E) ผลลัพธ์ (Outcomes)
ความรู้ - ความรู้จากอบรม - แนวทางการดูแลผู้สูงอายุพึ่งพิง ทัศนคติ - เจตคติของผู้ดูแล - แรงจูงใจ - มีคุณค่า ทักษะ - ทักษะการปฏิบัติ - ดูแลเฉพาะราย	1. เทคโนโลยี - Line - Group - Fast Track - ระบบ IT - บันทึกข้อมูล - การสื่อสารแบบ Real-time 2. ระบบสังคม - ธนาคารเวลา - เครือข่าย อสม. - ช่วยเหลือในชุมชน 3. ระบบการเรียนรู้ - Active Learning - Simulation - Training - ฝึกปฏิบัติจริงก่อนลงพื้นที่	1. การดูแลเชิงรุก - การค้นหาผู้ป่วยเชิงรุก - ไม่มีผู้ตกหล่น 2. การดูแลแบบบูรณาการ - ทีมสหวิชาชีพ -เชื่อม รพ.สต. , ชุมชน, อปท. 2. การติดตามต่อเนื่อง - ลดรอยต่อการสื่อสาร - ใช้ข้อมูลร่วมกัน	1. กองทุนสุขภาพท้องถิ่น - งบ อปท. - วัสดุอุปกรณ์ (ผ้าอ้อม/แผ่นรองซับ) - อสม.เฉพาะทาง	1. ระดับบุคคล - ผู้สูงอายุได้รับการดูแลที่มีคุณภาพ - ภาวะแทรกซ้อนลดลง - คุณภาพชีวิตดีขึ้น 2. ระดับผู้ดูแล - มีทักษะมั่นใจ - ไม่เกิดBurnout 3. ระดับระบบ - ระบบดูแลมีประสิทธิภาพ - ครอบคลุม ไม่ตกหล่น - ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุเพื่อให้ระบบการดูแลยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เปลี่ยนจากการนั่งฟังบรรยายมาเป็นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง เพื่อสร้างความมั่นใจและทักษะที่แม่นยำก่อนปฏิบัติงานจริงการนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนการใช้ระบบไอทีบันทึกการปฏิบัติงานจะช่วยให้ทีมสหวิชาชีพติดตามอาการผู้สูงอายุได้แบบทันท่วงที ลดรอยต่อของการสื่อสารระหว่างผู้ดูแลและบุคลากรทางการแพทย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายชุมชนบทบาทท้องถิ่นและกองทุน ควรมีการพัฒนาระบบกองทุนดูแลระยะยาวให้ครอบคลุม เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวและสนับสนุนสิทธิประโยชน์ให้ผู้สูงอายุอย่างเต็มที่การสำรวจเชิงรุกส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นมีบทบาทในการสำรวจผู้มีภาวะพึ่งพิง

K (Knowledge)

↓

A (Attitude)

↓

S (Skills)

↓

การปฏิบัติ (Care Practice)

↓

ผลลัพธ์ (Outcomes)

องค์ความรู้ใหม่ HINTANG Active Care Model: KAS–Tech–Community Integration Model

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จัดตั้งศูนย์การบริบาลผู้สูงอายุในชุมชนกำหนดนโยบายรองรับสังคมสูงวัยระดับ ตำบล โดยมีงบประมาณสนับสนุนคงที่สำหรับวัสดุสิ้นเปลือง ได้แก่ ผ้าอ้อม สายยาง นอกเหนือจากงบLTC ปกติ นโยบายธนาคารเวลา รณรงค์ให้คนในวัยก่อนเกษียณในตำบลหินตั้ง มาช่วยดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงเพื่อสะสมแต้มเวลาไว้ใช้เมื่อตนเองต้องการความช่วยเหลือในอนาคต สร้างมาตรฐานวิชาชีพ Caregiverผลักดันให้มีการรับรองวิทยฐานะผู้ดูแลโดยเทศบาลสร้างความมั่นคงในอาชีพ ส่วนข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติเน้นกระบวนการทำงานของทีมหน้างานให้มีประสิทธิภาพ จัดให้มีการประชุมปรึกษาเคสที่โดยทีมสหวิชาชีพจากโรงพยาบาลสูงเนินมาลงพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหินตั้ง เดือนละครั้งแทนรายงานการนำ Line Group เฉพาะของตำบลหินตั้งให้ CG ส่งภาพแผล อาการผิดปกติให้พยาบาลวิชาชีพประเมินเบื้องต้นได้ทันทีจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ให้ผู้ดูแลได้มาแลกเปลี่ยนความอัดอั้นและรับการดูแลไตรมาส 1 ครั้ง ข้อเสนอแนะได้แก่การศึกษาความคุ้มค่าเชิงเศรษฐศาสตร์วิจัยว่าการที่ CG เข้าไปดูแลที่บ้านในตำบลช่วยลดอัตราการกลับไปนอนโรงพยาบาลและลดค่าใช้จ่ายของครอบครัว วิจัยและพัฒนาอุปกรณ์ช่วยเดินหรืออุปกรณ์พยุงที่ผลิตจากวัสดุที่มีในตำบลหินตั้ง ได้แก่ ไม้ไผ่หรือผ้าทอท้องถิ่น เพื่อลดต้นทุนและสร้างรายได้ให้ชุมชน และศึกษาพฤติกรรมและความต้องการเฉพาะของผู้สูงอายุสมองเสื่อมในพื้นที่เกษตรกรรมเพื่อออกแบบกิจกรรมบำบัดที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตเดิมของเขาพัฒนาระบบกองทุนดูแลระยะยาวให้ครอบคลุม ลดค่าใช้จ่ายของครอบครัว ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ให้ผู้มีภาวะพึ่งพิงได้รับเต็มที่ เปลี่ยนอบรมแบบนั่งฟังมาฝึกปฏิบัติสถานการณ์จำลอง เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้ดูแล ใช้ระบบไอทีมาช่วยบันทึกการปฏิบัติงานของผู้ดูแล เพื่อให้ทีมสหวิชาชีพ ติดตามผลได้แบบ Real time เสริมสร้างบทบาทของท้องถิ่นในการฟื้นฟูชุมชน การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการพัฒนาและทดสอบโมเดลเชิงทดลอง (Intervention Study) ควรมีการนำ HINTANG Active Care Model (KAS–Tech–Community) ไปทดลองใช้ในพื้นที่อื่นที่มีบริบทแตกต่าง

กัน เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และทดสอบความสามารถในการประยุกต์ใช้ (Generalizability) ของโมเดล การวิจัยเชิงทดลองกึ่งจริง (Quasi-experimental Research) การศึกษาแบบกลุ่มทดลอง (ใช้โมเดล) กับกลุ่มควบคุม (ระบบปกติ) เพื่อวัดผลลัพธ์อย่างชัดเจน เช่น คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อัตราการเกิดภาวะแทรกซ้อน ระดับภาวะหมดไฟของผู้ดูแล

บรรณานุกรม

เพ็ญนภา มะหะหมัด. (2561). ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติตามหลักการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงของผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุในตำบลสุไหงโกลก อำเภอสุไหงโกลก จังหวัดนราธิวาส. *วารสาทพฤฒาวิทยา และเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ, 17*(1).

วลัยภรณ์ อุวะไร. (2567). ผลของการพัฒนารูปแบบการให้ความรู้โดยใช้หลัก KAP model แก่ผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเวช โรงพยาบาลส่องดาว อำเภอส่องดาว จังหวัดสกลนคร. *วารสาทวิทยาศาสตร์และเทคโนยีสู่ชุมชน, 3*(4).

วิธวิทย์ วิริยะสกุลพันธ์. (2565). การศึกษาความรู้ทัศนคติและการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ของนักกายภาพบำบัดที่ผ่านหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขากายภาพบำบัดในประเทศไทย. *วารสาทมหาวิทยาลัยนเรศวร*.

สำนักกรมอนามัย. (2566). *คู่มือการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง.* กระทรวงสาธารณสุข.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *รายงานการสำรวจสุขภาพประชากรไทยโดยการตรวจร่างกาย ครั้งที่ 5.* เท็กซ์ แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชั่น จำกัด.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ13 พ.ศ. 2566 – 2570.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2566). *คู่มือสนับสนุนการบริหารจัดการระบบบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.* สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.).

เสาวลักษณ์ ศรีดาเกษ, สุทิน ชนะบุญ, เบญจพล แสงไสว, สุภาพร ชัยชาญวัฒนา, และนงค์ลักษณ์ ตั้งปรัชญากูล. (2563). ความสัมพันธ์ด้านความรู้ และทัศนคติ ต่อการปฏิบัติในการดูแลผู้สูงอายุของผู้ดูแลผู้สูงอายุ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี, 14*(3).

บทบาทของบรรยากาศองค์กรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: การวิเคราะห์เชิงประจักษ์ในภาคอุตสาหกรรม*

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: AN EMPIRICAL ANALYSIS IN THE INDUSTRY SECTOR

เอกชัย สอนเนย
Ekkachai Sornnoei
กาญจนา โพธิวิชยานนท์
Kanjana Potivichayanont
นีรนุช นาคอ่วมค้า
Neeranuch Nakaumka
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา , ประเทศไทย
Suan Sunandha Rajabhat University , Thailand
E-mail: Neeranuch.n23@gmail.com
โทรศัพท์ 090 9055595

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงาน โรงโม่หินศิลาทวีโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 232 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) บรรยากาศขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 88.80 การวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารโรงโม่หินศิลาโชคสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่ทำให้พนักงานสามารถรับรู้ การได้รับผลประโยชน์ของพนักงานจากการอำนวยความสะดวกที่เกิดขึ้นในองค์กร และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาคอุตสาหกรรม

Abstract

The objectives of this research are 1) Study the level of work performance and organizational atmosphere, and 2) Study the influence of organizational atmosphere on employee work performance. A questionnaire was used to collect data from 232 employees at the Silathaveechok

* Received 29 March 2026; Revised 11 April 2026; Accepted 18 April 2026

Stone Quarry, Phetchabun Province. Statistical methods used included frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) Organizational atmosphere and performance, both overall and in specific aspects, were at a high level, and 2) Organizational atmosphere, including organizational structure, accountability, warmth, support, and risk, significantly affected performance at the 0.05 level. The research can predict operational efficiency with 88.80% accuracy. The management of Silachok Stone Quarry can use the research findings to plan strategies for improving the organizational structure. This will enable employees to perceive the benefits of the facilities provided within the organization, leading to improved work efficiency.

Keywords: Organizational atmosphere, Employee performance, Industrial sector

บทนำ

ในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยเกิดการผกผันมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2562 มีการชะลอตัวอย่างต่อเนื่องจนถึงปี 2564 เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรควิด -19 และคาดว่าในปี พ.ศ. 2568 (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2568) จะมีการขยายตัวเพียงร้อยละ 2.7 – 4.5 จากการขยายตัวดังกล่าวอาจจะเกิดจากเงื่อนไขการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก การกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ รวมทั้งการรักษาความเชื่อมั่นในระบบเศรษฐกิจและการดูแลแก้ไขปัญหาการลงทุนภาคเอกชน จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้หลายองค์กรนำหลักการบริหารจัดการเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จนนำไปสู่การสร้างผลกำไรให้กับองค์กร แต่การที่จะให้องค์กรบรรลุถึงจุดมุ่งหมายดังกล่าว จะต้องมีปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องหลายปัจจัยด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงาน ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดระดับความสามารถและความสำเร็จขององค์กรทางหนึ่ง พนักงานที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพนั้นอาจประกอบด้วยบรรยากาศขององค์กร สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร และรวมไปถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ (สมชาย หิรัญกิติ, 2566)

โรงโม่หินศิลาโชค เป็นโรงโม่หินขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบกิจการธุรกิจโรงโม่หินที่ผลิตและจำหน่ายหินย่อยประเภทต่าง ๆ ได้แก่ หินเกล็ด หินคลุกและ หินฝุ่น เป็นต้นซึ่งเป็นวัสดุที่ใช้ในการผลิตและการก่อสร้างต่าง ๆ เช่น การผลิตคอนกรีตสำเร็จ การผลิตท่อน้ำปูนซีเมนต์ การผลิตอิฐบล็อก การทำถนน ปรับพื้นที่ ฯลฯ ซึ่งเป็นทั้งโรงงานผลิต และสถานที่ที่จำหน่ายที่ตั้งอยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตในบริเวณกลุ่มโรงงานด้วยกัน แต่ด้วยเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 จึงทำให้ผลประกอบการและกำไรลดลงอย่างเนื่องจากการแข่งขันทางด้านการปรับลดราคาสินค้า (โรงโม่หินศิลาโชค, 2564) ดังนั้นโรงโม่งหินศิลาโชคจึงได้มุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาด้านช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่มีความสะดวกและทันสมัยมากยิ่งขึ้น และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ คือ พนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติพนักงานมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กร เพราะพนักงานเป็นฟันเฟืองสำคัญที่สามารถสร้างรายได้ให้กับองค์กร

ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรตระหนักเสมอว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และผสมผสานความต้องการของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ จึงนับได้ว่า “ทรัพยากรบุคคล” นับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดสำหรับการนำพา

องค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น จะเป็นส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรความก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็วยุคปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลกรในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพของคนเพื่อให้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร อีกทั้งได้ปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร และสวัสดิการควบคู่กับการพัฒนาองค์กรให้ส่งผลดีต่อการทำงานในองค์กรอย่างปกติสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับ บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หินศิลาทวีโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงโมหินศิลาทวีโชค จำนวน 550 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงโม่หินศิลาทวีโชค)

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานโรงโมหินศิลาทวีโชค จำนวนไม่น้อยกว่า 232 ตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามให้การเก็บข้อมูล โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยบรยากาศขององค์กร ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความอบอุ่น 4) ด้านการสนับสนุน 5) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 6) ด้านความขัดแย้ง 7) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 9) ด้านความเสี่ยง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทวีโชค ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านวิธีการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารโรงโม่หินศิลาทวีโชค เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน
2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมลงรหัส และประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการหาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ α = .05

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร

1.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทวีโชค จังหวัดเพชรบูรณ์

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทวีโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทวีโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวม

n = 232

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.03	0.50	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	4.02	0.44	มาก	2
3. ด้านเวลา	4.01	0.49	มาก	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.99	0.52	มาก	4
5. ด้านวิธีการ	3.98	0.34	มาก	5
รวม	4.01	0.36	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทวีโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ลำดับถัดมาด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านวิธีการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

1.2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเสี่ยง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์กร ในภาพรวม

n=232

บรรยากาศขององค์กร	$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านโครงสร้างขององค์กร	3.83	0.54	มาก	7
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.60	มาก	3
3. ด้านความอบอุ่น	3.90	0.53	มาก	5
4. ด้านการสนับสนุน	3.91	0.50	มาก	4
5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.82	0.54	มาก	8
6. ด้านความขัดแย้ง	3.88	0.61	มาก	6
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.79	0.56	มาก	9
8. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.05	0.45	มาก	1
9. ด้านความเสี่ยง	4.00	0.54	มาก	2
รวม	3.90	0.39	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กร พบว่า บรรยากาศขององค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององคกรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ลำดับถัดมาด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.88 ด้านโครงสร้างขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บรรยากาศขององค์กรได้แก่ ด้านโครงสร้างขององงองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
Regression	14.596	8	1.825	22.480	0.000*
Residual	17.613	224	0.081		
Total	32.209	231			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุของบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศขององค์กร	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.504	0.298		5.162*	0.000
ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.088	0.025	0.113	3.527*	0.001
ด้านความรับผิดชอบ	0.071	0.032	0.107	2.207*	0.028
ด้านความอบอุ่น	0.271	0.036	0.377	7.612*	0.000
ด้านการสนับสนุน	0.106	0.024	0.143	4.484*	0.000
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	0.071	0.040	0.100	1.750	0.082
ด้านความขัดแย้ง	0.007	0.028	0.010	0.263	0.793
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.014	0.024	0.020	0.570	0.569
ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงอค์กร	0.002	0.025	0.003	0.078	0.938
ด้านความเสี่ยง	0.244	0.035	0.343	6.895*	0.000
R = 0.941	Adjusted R^2 = 0.880				
R^2 = 0.885	SE = 0.137				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุของบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนบรรยากาศขององค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	**Unstandardized (b)**	**SE**	**Standardized (β)**	**t**	**Sig.**
ค่าคงที่ (Constant)	0.500	0.095		5.246*	0.000
ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.094	0.024	0.122	3.859*	0.000
ความรับผิดชอบ	0.100	0.027	0.152	3.647*	0.000
ด้านความอบอุ่น	0.321	0.026	0.446	12.389*	0.000
ด้านการสนับสนุน	0.101	0.023	0.136	4.442*	0.000
ด้านความเสี่ยง	0.243	0.33	0.342	7.319*	0.000
R = 0.939	Adjusted R^2 = 0.880				
R^2 = 0.883	SE = 0.137				

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศ ขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้าน ความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

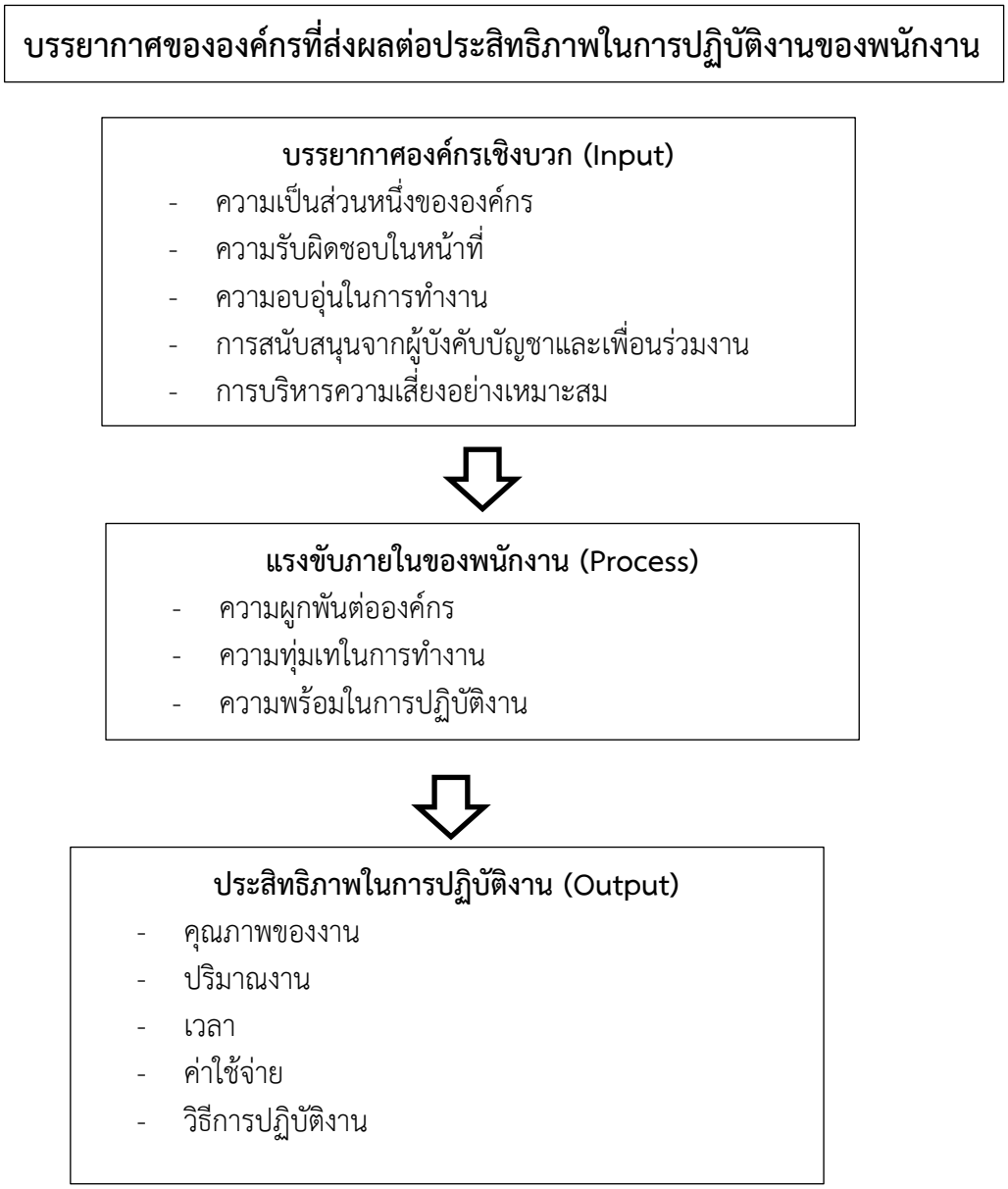
การวิจัยเรื่องบรรยากาศขององค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทวีโชค จังหวัดเพชรบูรณ์

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทวีโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ลำดับถัดมาด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดบรรยากาศขององค์กรเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (มะลิวรรณ อรรคเศรษฐัง, 2560) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บรรยากาศขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 88.80 ที่เป็นเช่นนี่ประเสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดบรรยากาศขององค์กร ให้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ลำไพ พรมชัย, 2561) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมี 4 ตัวแปร ดังนี้ ด้านโครงสร้างของององค์กรด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่

บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความอบอุ่นในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพัน ความทุ่มเท และความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทั้งในด้าน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย และวิธีการปฏิบัติงาน นำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรม ไม่ควรมุ่งเน้นเพียงระบบงานหรือโครงสร้างการบริหารเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวกควบคู่กันไป เพราะบรรยากาศองค์กรที่ดีจะเป็นแรงขับภายในที่ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หินศิลาทวีโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้องค์ความรู้ใหม่ดังแผนภูมิที่ 1



สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedures: SOPs) ที่มีความชัดเจน ครอบคลุมทุกกระบวนการทำงาน พร้อมทั้งพัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพงานและลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวางแผน การบริหารทรัพยากรการผลิต โดยบูรณาการการจัดสรรกำลังคน เครื่องจักร และปริมาณงานให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและสามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

3. องค์กรควรกำหนดและดำเนินนโยบายด้าน การบริหารต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการลดความสูญเปล่าและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนา บรรยากาศองค์กรเชิงบวก โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. องค์กรควรพัฒนา ระบบแรงจูงใจและการบริหารความขัดแย้ง อย่างเหมาะสม โดยกำหนดกลไกการให้รางวัลและบทลงโทษที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถสร้างแรงจูงใจเชิงบวก รวมทั้งส่งเสริมการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตการศึกษาไปยัง องค์กรหรืออุตสาหกรรมประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมขององค์ความรู้ในเชิงบริบท

2. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ประยุกต์ใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกทั้งในมิติของเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อันจะนำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์ได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

4. ศึกษาบทบาทของ ตัวแปรตัวกลาง (Mediator) และ ตัวแปรกำกับ (Moderator) เพื่ออธิบายกลไกความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

5. แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือการวิจัยเชิงระยะยาว (Longitudinal Study) มาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

บรรณานุกรม

มะลิวรรณ อรรคเศรษฐัง. (2560). บรรยากาศองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ .การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน” 17 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.

โรงโม่หินศิลาโชค. (2564). ข้อมูลโรงโม่หินศิลา. สืบค้นเมษายน 20, 2567, จาก https://www.dataforthai.com/company/0645539000191/#google_vignette.

โรงโม่หินศิลาโชค. (2565). ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงโม่หินศิลาทวีโชค. สืบค้นเมษายน 20, 2567 จาก https://www.dataforthai.com/company/0645539000191/#google_vignette.

ลำไพ พรมชัย. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยารลัยอุบลราชธานี.

สมชาย หิรัญกิติ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์.

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2568). ประมาณการเศรษฐกิจไทย ปี 2568. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง

Yamane. (1970). Statistic : an Introductory Analysis. 2nd ed. New York : Harper & Row.

ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี*

ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE DEVELOPMENT OF POLICE OFFICERS OF THE RANK OF NON-COMMISSIONED OFFICER IN PROVINCIAL POLICE STATIONS IN PATHUM THANI PROVINCE

เอกนิรุจฒ์ วันสิริภักดิ์
Aekniruj Wansiripak
กาญจนา โพธิวิชยานนท์
Kanjana Potivichayanont
นีรนุช นาคอ่วมค้า
Neeranuch Nakaumka
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา , ประเทศไทย
Suan Sunandha Rajabhat University , Thailand
E-mail: Neeranuch.n23@gmail.com
โทรศัพท์ 090 9055595

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 328 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณ (multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน และตัวแปรทั้ง 8 ตัวสามารถสามารถทำนายการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ได้ร้อยละ 75.90 การวิจัยครั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสูดต่อองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธร

---

* Received 29 March 2026; Revised 11 April 2026; Accepted 18 April 2026

Abstract

The objectives of this research are 1) Study to investigate the level of performance development of non-commissioned police officers; and 2) study to examine the influence of organizational factors on the performance development of non-commissioned police officers. A questionnaire was used to collect data from 328 non-commissioned police officers stationed at police stations in Pathum Thani Province. The statistical methods used include frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) motivation for work performance and the development of work competencies, both overall and in each aspect, were at a high level, and 2) Motivational factors related to work performance, including job achievement, recognition, job characteristics, responsibility, career advancement, salary, growth opportunities, and policies and management, all influence the development of work performance among lower-ranking police officers. These eight variables can predict 75.90% of the variance in the development of work performance among lower-ranking police officers. This research provides senior management with information to guide the formulation of policies for developing personnel competencies to achieve maximum organizational efficiency.

Keywords: Competency development, The performance of lower-ranking police officer, Affiliated with the Provincial Police Station

บทนำ

การปฏิรูประบบราชการในยุคปัจจุบัน เป็นความพยายามที่ทำให้ระบบราชการ เป็นระบบที่สามารถปรับตัวให้เข้าได้กับความทันสมัย และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนามาสู่ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปฏิรูประบบราชการของประเทศต่าง ๆ ได้ดำเนินการไปค่อนข้างรวดเร็วต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ เช่น การไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การทุจริตคอรัปชั่น ขาดความโปร่งใสไม่สามารถตรวจสอบได้ ขาดความเป็นอิสระในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ อีกทั้งอิทธิพลของกระแสโลก ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนั้น ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนการแข่งขันในสังคมโลกและประเทศต่าง ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญให้ต้องมีการปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นระบบราชการยุคใหม่ทั้งหมด (จิรพัทธ์ เทพวงษ์, 2562)

การปฏิรูประบบราชการของประเทศไทย ได้มีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (new public management) เข้ามาใช้แก้ไขปัญหา โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปการบริหารงานในระบบราชการ การให้ความสำคัญกับผลงานและประสิทธิภาพลักษณะเด่นของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงอยู่ที่ความพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน (รัชนี วรรณวนิชย์ถนอม, 2562) ซึ่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 9 มุ่งเน้นพัฒนาระบบราชการ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐปรับปรุงและพัฒนาการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า รวมถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการพัฒนา

ระบบราชการไทย เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานหน่วยงานภาครัฐให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล (High Performance) สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและพัฒนากำลังพล คือยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะนิยมนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชน ต้องการที่จะปรับปรุงขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ ผู้ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (ธีระชน พลโยธา, 2562) โดยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือมีประสิทธิภาพสูงได้นั้นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยขององค์การประการสำคัญหนึ่งที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นจะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถของตนเอง ซึ่งแนวคิดแรงจูงในมีนักวิชาการศึกษาอย่างกว้างขวาง และการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจการของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นจึงทำให้แรงจูงมีปัจจัยหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Naile, I and Selesho, J.M., 2020)

สถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ไว้คอยบริการประชาชนด้านความยุติธรรมและเป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัยให้กับสังคม ธำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการ บังคับใช้กฎหมายโดยความเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอันนำไปสู่ความผาสุกของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานงานบริการประชาชนอย่างใกล้ชิด โดยมีหน้าที่หลัก 5 สายงาน คือ 1) สายอำนวยการ 2) งานป้องกันปราบปาม 3) งานสอบสวน 4) งานสืบสวนและ 5) งานจราจร การที่สถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานีประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติงานไว้สามารถรองรับต่อปัญหาได้ทันเหตุการณ์และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดปทุมธานีจึงมีนโยบายในการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง แต่ด้วยภาระหน้าที่งานของข้าราชการตำรวจเป็นงานทีต้องปฏิบัติหน้าที่ด่านหน้า ซึ่งเป็นงานที่หนัก จึงส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน จึงทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (อภิมุข เสมสฤษดิ์, 2567)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,817 คน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 328 ตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามให้การเก็บข้อมูล โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุราชการ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาศการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ (ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บังคับบัญชาสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากราชการตำรวจระดับชั้นประทวน

2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว โดยเก็บรักษาการตอบแบบสอบถามเป็นความลับนำเสนอในภาพรวม

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมลงรหัส และประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา

ระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ α = .05

ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

1.1 ผลการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ภาพรวม	ระดับการพัฒนาสมรรถนะ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. **ด้านความรู้**	3.73	0.57	**มาก**	**3**
2. **ด้านทักษะ**	3.99	0.55	**มาก**	**2**
3. **ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง**	3.61	0.54	**มาก**	**4**
4. **ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว**	4.01	0.51	**มาก**	**1**
รวม	3.84	0.40	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่าการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) ด้านเงินเดือน 7) ด้านโอกาสการเจริญเติบโต 8) ด้านนโยบายและการบริหาร 9) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.96	0.67	มาก	7
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.52	มาก	8
3. ด้านลักษณะของงาน	4.01	0.59	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.91	0.51	มาก	10
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.05	0.47	มาก	1
6. ด้านเงินเดือน	3.97	0.56	มาก	4
7. ด้านโอกาสการเจริญเติบโต	3.99	0.53	มาก	5

8.	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.00	0.55	มาก	3
9.	ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.95	0.66	มาก	9
10.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.99	0.56	มาก	6
รวม		3.98	0.40	มาก	

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านโอกาสการเจริญเติบโตดับด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

2. อิทธิพลของปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	29.699	8	3.712	162.402	0.000*
Residual	4.869	213	0.023		
Total	34.568	221			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุแรงจูงในในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน พบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรคการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.024	0.120		8.539*	0.000
ความสำเร็จในการทำงาน (X1)	0.073	0.029	.109	2.522*	0.012
การได้รับการยอมรับนับถือ (X2)	0.160	0.027	.267	5.964*	0.000
ลักษณะงาน (X3)	0.203	0.038	.297	5.387*	0.000
ความรับผิดชอบ (X4)	0.134	0.032	.187	4.154*	0.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X5)	0.064	0.029	.097	2.219*	0.027
เงินเดือน (X6)	0.090	0.036	.152	2.485*	0.013
โอกาสการเจริญเติบโต (X7)	0.186	0.027	.285	6.952*	0.000
นโยบายและการบริหาร (X8)	0.096	0.031	.121	3.079*	0.002
ความมั่นคงในการทำงาน (X9)	0.048	0.025	.072	1.906	0.057
การปกครองบังคับบัญชา (X10)	0.035	0.030	.048	1.147	0.252
R = 0.871	Adjusted R^2 = 0.759				
R^2 = 0.752	SE = 0.17920				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน และตัวแปรทั้ง 8 ตัวสามารถสามารถทำนายการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่ส่งผลต่ออการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.146	.108		10.589	.000
ความสำเร็จในการทำงาน	0.060	0.028	0.090	2.145*	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.179	0.026	0.299	7.016*	.033
ลักษณะงาน	.214	0.038	0.313	5.6818	.000
ความรับผิดชอบ	.124	0.032	0.173	3.393	.000

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัย	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน	0.064	0.026	0.101	2.311	.021
เงินเดือน	0.062	0.034	0.105	2.816	.030
โอกาสการเจริญเติบโต	0.185	0.027	0.284	6.950	.000
นโยบายและการบริหาร	0.087	0.031	0.110	2.793	.006
R = 0.869	Adjusted R^2 = 0.759				
R^2 = 0.755	SE = 0.18021				

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะประจำ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก บุข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้รับการพัฒนาสมรรถะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จึงทำให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐนิตา ปัตตานี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน และตัวแปรทั้ง 8 ตัวสามารถสามารถทำนายการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ได้ร้อยละ 75.90 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยแรงจูงใจทำให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรพัทธ์ เทพวงษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งและชั้นยศ การพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นไปตามนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในแต่ละปีอย่างเป็นรูปธรรมอยู่แล้ว

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมิได้เป็นเพียงปัจจัยกระตุ้นให้บุคลากรอยากทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมิติของความรู้ ทักษะ บุคลิกลักษณะประจำตัว และความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เมื่อข้าราชการตำรวจได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมทั้งจากลักษณะงาน ระบบบริหาร โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับในองค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรตำรวจในบริบทสังคมปัจจุบัน และการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมิได้เกิดจากการฝึกอบรมหรือการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากระบบแรงจูงใจภายในองค์กร ที่เอื้อต่อการเติบโตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในมิติของ ความรู้และทักษะ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เมื่อองค์กรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีโครงสร้างงานที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและสนับสนุนการพัฒนา ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้เดิมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาทักษะในการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การให้คำปรึกษา และการปรับตัวต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดียิ่งขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นในที่ทำงานพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้เสมอ การปฏิบัติงานได้ดีสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และความสามารถคิดค้นหาวิธีในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านลักษณะงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ได้แก่ งานที่พนักงานทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้และได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ การมีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและงานที่การปฏิบัติท้าทายความรู้ ความสามารถของพนักงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง การเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในงานและการมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้แก่ งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่มีโอกาสพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าตามที่พึงประสงค์ มี การมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของพนักงาน และการได้รับโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค 6) ด้านเงินเดือน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นของเงินเดือนเป็นประจำทุกปีอย่างเหมาะสมการได้รับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการชีวิตประจำวัน และการได้รับอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน 7) ด้านโอกาสการเจริญเติบโต แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ได้แก่ ตำแหน่งงานของพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ตำแหน่งงานที่ได้รับ

มอบหมายให้ปฏิบัติมีส่วนส่งเสริมให้การได้รับโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การได้รับเข้าการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและรองรับความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นในอนาคต 8) ด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ องค์กรมีโครงสร้างของการบริหารงานและแนวทางการทำงานให้พนักงานเห็นอย่างชัดเจน นโยบายขององค์การสามารถให้ความมั่นคงกับพนักงานภายในองค์การ และ องค์การที่กำหนดนโยบายและวิธีการบริหารงานอย่างเหมาะสม 9) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์การที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง ยั่งยืน องค์การส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและตำแหน่งงานงานของพนักงานมีความมั่นคง และ 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ องค์การมีการแบ่งสายงานการปกครองบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม หัวหน้างานเปิดโอกาสให้การแสดงความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง และหัวหน้างานมีวิธีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า 1) ด้านความรู้ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ความสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี และความสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ 2) ด้านทักษะ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะ ได้แก่ สามารถใช้ทักษะในการเสนอทางเลือกและให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสามารถใช้ทักษะในการสื่อสารเป็นอย่างดี ความสามารถใช้ทักษะที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานได้เป็นอย่างดี และความสามารถใช้ทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ทันเวลา 3) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ มีการมีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กรนี้ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์กร และ 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ได้แก่ การปฏิบัติงานจะพูดจาสุภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่บุคคลอื่นได้ ความสามารถควบคุมอารมณ์ขณะปฏิบัติในองค์กร ความสามารถให้บริการที่มีความแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี และการประพฤติตามกฎระเบียบขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยัง หน่วยงานตำรวจในพื้นที่หรือระดับที่แตกต่างกัน เช่น ระดับกองบัญชาการ หรือหน่วยงานเฉพาะทาง เพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มความครอบคลุมขององค์ความรู้ในเชิงบริบท

2. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจภายใน เพื่อให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

3. ควรประยุกต์ใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยผสานการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนพฤติกรรมและทัศนคติของข้าราชการตำรวจอย่างแท้จริง

4. ควรศึกษาอิทธิพลของ ตัวแปรตัวกลาง (Mediator) และ ตัวแปรกำกับ (Moderator) เช่น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หรืออายุงาน เพื่อวิเคราะห์กลไกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาสมรรถนะให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5. ควรนำแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือการวิจัยเชิงระยะยาว (Longitudinal Study) มาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและติดตามการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระยะยาว

บรรณานุกรม

จิรพัทธ์ เทพวงษ์. (2562). สมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 14*(4), 85-99.

ฐนิตา ปัตตานี. (2561). การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป).* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธีระชน พลโยธา. (2562). *จิตวิทยาการศึกษา.* มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

รัชนี วรรณวนิชย์ถนอม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจในการลาออกโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลโรงพยบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. *วารสารสังคมศาสตร์, 42*(2), 19-32.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2565). *ข้อมูลบุคลากร.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

อภิมุข เสมสฤษดิ์. (2567). พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงาน ของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 7*(6), 338–355.

Naile, I and Selesho, J.M. (2020). The role of leadership in employee motivation. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 5*(3), 175.

Taro Yamane. (1970). *Statistic : an Introductory Analysis (2nd ed).* New York: Harper & Row.

การจัดกำลังพลสำรองและการเกณฑ์ทหารศึกษากฎหมายไทย เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ*

RESERVE FORCE ORGANIZATION AND MILITARY CONSCRIPTION: A COMPARATIVE STUDY OF THAI LAW AND FOREIGN LAWS

ปวิช ข่าทิพย์พาที
Pavich Katippatee
ดลนภา นันทวโรไพร
Dolnapa Nantawaroprai
คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ประเทศไทย
Faculty of Pridi Banomyong Law, Dhurakij Pundit University, Thailand
Corresponding Author E-mail: dr.fast4359@gmail.com
โทรศัพท์ 0917895955

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษากฎหมายเปรียบเทียบต่อการจัดสรรกำลังพลของกองทัพไทย โดยมุ่งเน้นศึกษาการจัดสรรกำลังพลของกองทัพไทยที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพตามหลักความมั่นคงแห่งชาติ ทั้งกำลังพลสำรอง ทหารเกณฑ์ รวมถึงทหารอาชีพ จากการศึกษาพบว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติเรื่องความมั่นคงของรัฐไว้ในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐในมาตรา 52 นอกจากนี้ยังได้บัญญัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทยว่าบุคคลมีหน้าที่รับราชการทหารตามที่กฎหมายบัญญัติ ไว้ในมาตรา 50 (5) ประกอบกับพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ระบุว่าชายที่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายมีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน ตามมาตรา 7 ทำให้การรับราชการทหารเป็นหน้าที่ของชายที่มีสัญชาติไทยทุกคน จึงได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกทบทวนกำลังพลสำรองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังพลสำรอง และให้มีการนำเทคโนโลยีทางการทหารสมัยใหม่มาปรับใช้ในการฝึกอบรม รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้วิชาชีพให้กับทหารเกณฑ์ เพิ่มสิทธิและสวัสดิการให้กับทหารเกณฑ์ และจากการศึกษากฎหมายปรียบเทียบทำให้เห็นถึงความแตกต่างของการดำเนินการในต่างประเทศกับประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยประเทศที่ใช้ระบบการเกณฑ์ทหารแบบบังคับเกณฑ์ คือ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศที่ใช้ระบบแบบสมัครใจ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมนี ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนากำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพและเตรียมพร้อมเสมอ รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีทางการทหารและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กำลังพลทหารเกณฑ์จะทำให้กำลังพลสำรองและทหารเกณฑ์มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อความมั่นคงของกองทัพไทย

คำสำคัญ : กำลังพลสำรอง, การเกณฑ์ทหาร, การฝึกทหาร

---

* Received 26 December 2025; Revised 5 February 2026; Accepted 15 February 2026

Abstract

This thesis aims to conduct a comparative legal study on the Conscription System in the Royal Thai Armed Forces. The study focuses on ensuring that military personnel allocation is sufficient and effective in accordance with the principles of national security. It examines reserve forces, conscripted personnel from compulsory military service, as well as professional soldiers, all of which affect the national security of Thailand. The study further finds that the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 (2017) addresses matters of state or national security in Chapter V on the Duties of the State, particularly under Section 52. This provision requires the State to protect the Monarchy, independence, sovereignty, territorial integrity, and areas over which Thailand exercises sovereign rights, as well as overall state security. In addition, the Constitution sets out the duties of the Thai people by providing, under Section 50(5), that individuals are required to perform military service as prescribed by law. Together with the Military Service Act B.E. 2497 (1954), which states in Section 7 that all males of Thai nationality are personally required to perform military service, military service is therefore a legal duty of all Thai male nationals. Based on these findings, the study offers recommendations to improve training and refresher programs for reserve forces in order to enhance their effectiveness and readiness. It also suggests the adoption of modern military technologies, along with the promotion of vocational and professional learning for active-duty soldiers. In addition, improving the rights and welfare of active-duty and conscripted personnel would help encourage a sufficient number of individuals to serve voluntarily as active-duty or conscripted soldiers, thereby supporting the national security of Thailand.

Keywords: Reserve Force, Military Conscription, Military Training

บทนำ

ประเทศไทยปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และมีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดที่ใช้ในการปกครองประเทศ ได้บัญญัติเรื่องความมั่นคงของรัฐหรือความมั่นคงของชาติไว้ โดยรัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย และพระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2559 ก็ได้ให้ความหมายของความมั่นคงแห่งชาติ สรุปได้คือ ประเทศอยู่ในภาวะที่ไม่มีภัยคุกคาม ประชาชนอยู่อย่างปกติสุข และประเทศมีความพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆอันเกิดจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ โดยองค์ประกอบความมั่นคงแห่งชาติที่สำคัญประการหนึ่ง คือด้านความมั่นคงแห่งชาติทางด้านทหาร ซึ่งหมายถึง สามารถป้องกันเอกราชและอธิปไตย รวมถึงผลประโยชน์ของชาติไว้ได้ ความพร้อมด้านการทหารมีทั้งกำลังพล เทคโนโลยี อาวุธที่ทันสมัย ถ้ามีการรุกรานจากรัฐต่างประเทศสามารถตอบโต้ได้ทันท่วงที สามารถป้องประชาชนและดินแดนของตนเองได้ ขจัดภัยที่คุกคามจากภายนอกและควบคุมภัยที่เกิดภายในประเทศได้ และมี

ผู้นำที่เข้มแข็ง ดังนั้นการมีกำลังพลของทหารที่เพียงพอก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อด้านความมั่นคงของประเทศโดยตรง (อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2563)

นอกจากกำลังพลของทหารประจำการหรือทหารอาชีพที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศแล้ว กำลังพลสำรองก็มีความสำคัญเช่นกัน โดยความสำคัญของกำลังพลสำรองและความจำเป็นของกระทรวงกลาโหม กำลังพลสำรองเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญในการรักษาความมั่นคงและอธิปไตยของชาติ ในยามปกติกำลังพลสำรองเป็นกำลังสำคัญในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติสาธารณะรูปแบบต่างๆ เมื่อประเทศเข้าสู่ภาวะสงครามกำลังพลสำรองจะเข้ารับราชการทหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังทหารประจำการในการป้องกันประเทศ กำลังพลสำรองจึงเป็นเครื่องชี้วัดอย่างหนึ่งว่าประเทศมีความมั่นคงมากน้อยเพียงใด หากกำลังพลสำรองมีความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พร้อมที่จะเสียสละ เพื่อความมั่นคงของประเทศ ประชาชนทุกคนในชาติจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความปกติสุข ยังคงรักษาเอกราชของชาติไทยไว้ได้ตลอดไป ในปัจจุบันโอกาสที่จะเกิดภัยสงครามขนาดใหญ่จะเกิดขึ้นได้ไม่ง่ายนัก แต่ไม่ใช่จะไม่มีโอกาสเกิดขึ้น แต่ภัยอีกประเภท คือ ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติ ซึ่งจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น มีผลกระทบต่อประชาชนเป็นจำนวนมาก กระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายภารกิจในการพิทักษ์รักษาเอกราชและความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร พัฒนาประเทศ ป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ และช่วยเหลือประชาชน จากภารกิจดังกล่าวกระทรวงกลาโหมจึงจำเป็นต้องจัดกำลังพลให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ แต่การดำรงสภาพกำลังทหารประจำการไว้เป็นจำนวนมากในภาวะปกติเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณของประเทศ จึงต้องจัดให้มีกำลังพลสำรองที่เข้มแข็ง โดยกำลังเหล่านี้เคยได้รับการฝึกจากกองทัพมาแล้ว มีการหมุนเวียนเข้ามารับราชการทหารเสริมกำลังทหารประจำการให้เป็นส่วนหนึ่งของกำลังกองทัพ โดยกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง (สัมพันธ์ ธัญพืช, 2559) และจากการศึกษาประวัติศาสตร์ ทำให้เข้าใจถึงวิวัฒนาการของระบบการกเกณฑ์ทหารของประเทศไทยรวมถึงการจัดกำลังพลสำรองของประเทศไทยว่ามีความเป็นมาอย่างไรตั้งแต่สมัยก่อนกรุงสุโขทัยจนถึงยุคปัจจุบัน (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2555) และในอดีตก็เคยมีการจัดตั้งยุวชนทหารขึ้นในประเทศไทยโดยเป็นแนวคิดในการผลิตทหารกองหนุนเพื่อที่จะสนับสนุนการรบให้กับกองทัพไทย (เจษฎา มีบุญลือ, 2553)

โดยแหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองของประเทศไทย เป็นกองกำลังที่กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศเตรียมไว้ใช้ในยามสงครามหรือในยามที่ประเทศชาติอยู่ในภาวะคับขัน การที่จะได้มาซึ่งกำลังพลสำรองเหล่านี้อาศัยอำนาจพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 และระบบการจัดการ ซึ่งกำลังพลสำรองเหล่านี้ ได้แก่ ชายไทยเมื่ออายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ที่เป็นทหารกองเกินสิบตรีกองประจำการและพลทหาร ซึ่งปลดจากประจำการเป็นกองหนุนนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหารอาสาสมัครที่ปลดจากประจำการเป็นกองหนุนและนักศึกษาวิชาทหารสำเร็จการศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป เป็นนายทหารประทวนกองหนุน หรือเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนแล้วแต่วุฒิ และชั้นปีที่สำเร็จการศึกษาวิชาทหาร ในส่วนแหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองประเภทพลทหารมีขึ้นมาจากทหารกองเกิน เป็นกำลังพลสำรองที่ได้มาตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 โดยตรง ได้แก่ ผู้ไม่ถูกคัดเลือกเข้ารับราชการในกองประจำการ อายุ 30 ปีบริบูรณ์ ถึง 39 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 2 อายุ 40 ปีบริบูรณ์ ถึง 46 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 3 อายุเกินกว่า 46 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เป็นพ้นราชการทหารประเภทที่ 2 สิบตรีกองประจำการและพลทหารเมื่อปลดประจำการ กำลังพลสำรองประเภทนี้ได้มาจากหน่วยทหารต่างๆ ทั่วประเทศที่อยู่กองประจำการครบ 2 ปี แล้วปลดเป็นกองหนุนมีฐานะเป็นพลทหารกองหนุนประเภทที่ 1 โดยให้อยู่ในชั้นกองหนุนต่างๆ รวม 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 จำนวน 7 ปี, ชั้นที่ 2 จำนวน 10 ปี, ชั้นที่ 3 จำนวน 6 ปี เมื่อครบ 3 ชั้นแล้วปลดเป็นพ้นราชการทหารประเภทที่ 1 กำลังพลสำรอง

ประเภทนี้กองทัพบก ถือว่าเป็นกำลังพลสำรองหลักประเภทพลทหารซึ่งจะบรรจุไว้ในแผนป้องกันประเทศ และจะเรียกเข้ารับการฝึกทบทวนเป็นครั้งคราว (อภิลักษณ์ เนียมกล่ำ, 2564)

นอกจากทหารประจำการและกำลังพลสำรองแล้ว ทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพก็มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของประเทศ ปัจจุบันกฎหมายได้บัญญัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ที่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์ทหารของประเทศไทย ดังนี้ ประชาชนที่เกิดในประเทศไทยต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ การปฏิบัติหน้าที่อาจจะกระทำได้หลายอย่าง แต่อย่างไรก็ตามหน้าที่รับราชการทหารซึ่งได้บัญญัติไว้ในหมวด 4 ในมาตรา 50 (5) กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่รับราชการทหารตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ชายไทยต้องเข้ารับราชการทหารได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ในมาตรา 7 ระบุให้ชายที่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายมีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน ซึ่งหมายถึง บุคคลที่เกิดเป็นชายไทยมีหน้าที่รับราชการทหารทุกคน และมาตรา 9 กำหนดให้เมื่อต้องเข้ากองประจำการจะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีกำหนดสองปีด้วย (อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2563)

ทั้งนี้ แม้ว่าการเกณฑ์ทหารในปัจจุบันจะส่งผลกระทบต่อผู้ถูกเกณฑ์แต่หากพิจารณาถึงหลักแห่งความจำเป็นในการด้านการเตรียมกำลังความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาความมั่นคงของประเทศแล้ว ทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์ก็ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีอย่างเพียงพอ ซึ่งจากสถิติข้อมูลในแต่ละปีทหารทุกเหล่าทัพจะมีความต้องการจำนวนทหารเกณฑ์ ตามข้อมูลปี 2566-2568 ดังนี้ ปี 2566 มีความต้องการจำนวนทหารเกณฑ์ 93,000 นาย (สมัครใจ 35,617 นาย , เกณฑ์ตามกฎหมาย 57,383 นาย) , ปี 2567 มีความต้องการจำนวนทหารเกณฑ์ 85,000 นาย (สมัครใจ 38,160 นาย , เกณฑ์ตามกฎหมาย 46,840 นาย) (มติชนออนไลน์, 2568) และปี 2568 มีความต้องการจำนวนทหารเกณฑ์ 88,255 นาย (สมัครใจ 46,623 นาย , เกณฑ์ตามกฎหมาย 41,632 นาย) (สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก, 2568) และในปัจจุบัน ทบ.เปิดสมัครใจเป็นทหารผ่านระบบออนไลน์ก่อนการตรวจเลือกเพื่อเปิดโอกาสชายไทย รับใช้ชาติ พร้อมสิทธิเลือกหน่วยทหารประจำการได้ (กองทัพบก, 2568) โดยจากสถิติข้อมูลจะเห็นได้ว่านอกจากมีผู้สมัครใจเป็นทหารกองประจำการแล้ว กองทัพก็จะยังมีความต้องการทหารเกณฑ์อยู่อีกจำนวนหนึ่ง โดยปัจจุบันกองทัพไทยมีกำลังพลที่สำรวจช่วงมกราคม 2568 มีทั้งหมด 606,850 นาย แบ่งเป็น กำลังพลประจำการ 360,850 นาย กำลังพลสำรอง 221,000 นาย และกำลังพลกึ่งทหาร 25,000 นาย (วุฒิพันธุ์ เปรมาสวัสดิ์, 2568) จะเห็นได้ว่านอกจากกำลังพลของทหารประจำการแล้ว กำลังพลสำรองก็มีจำนวนมากกว่าสองแสนนาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากำลังพลประจำการของกองทัพไทยหรือทหารอาชีพที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศแล้ว กำลังพลสำรองก็มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศเช่นกัน ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลพบว่ามีประเด็นที่มีความน่าสนใจในการศึกษาวิเคราะห์ ดังนี้

1.วิเคราะห์แนวคิดการจัดสรรกำลังพลของกองทัพไทย เนื่องจากการมีกำลังพลทหารที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศโดยตรง และประเทศไทยมีแนวคิดในการจัดสรรกำลังพลอย่างไรให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

2.วิเคราะห์ประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ เนื่องจากประเทศไทยมีการขึ้นบัญชีกำลังพลสำรองและมียอดกำลังพลมากกว่าสองแสนนาย แต่กำลังพลสำรองเหล่านั้นไม่ได้มีการฝึกทบทวนหรือเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกำลังพลสำรองเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

3.วิเคราะห์ประสิทธิภาพทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์ของไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ เนื่องจากกำลังพลทหารเกณฑ์เป็นผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมและอยู่ประจำการเป็นเวลา 2 ปี ซึ่งทหารเกณฑ์นั้นเป็นผู้

ที่เสียสละเพื่อประเทศชาติ ภาครัฐควรมีสวัสดิการเพิ่มเติมและมีการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับทหารเกณฑ์ โดยเมื่อปลดประจำการก็สามารถนำวิชาชีพที่ฝึกอบรมนำไปประกอบอาชีพต่อไปได้

การจัดกำลังพลสำรองและการเกณฑ์ทหารศึกษากฎหมายไทยเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากกำลังพลทางทหารเป็นหลักสำคัญประการหนึ่ง ภายใต้หลักความมั่นคงแห่งชาติ กำลังพลสำรองที่มีการขึ้นบัญชีต้องมีการฝึกทบทวนที่จริงจังในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกำลังพล รวมถึงกำลังพลทหารเกณฑ์ ก็ต้องมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในทางการทหาร และการเพิ่มสิทธิประโยชน์ เน้นสวัสดิการ ฝึกวิชาชีพให้ทหารเกณฑ์ ให้การตอบแทนและจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารเกณฑ์เนื่องจากทหารเกณฑ์เป็นผู้ที่เสียสละในการรับใช้ประเทศชาติก็ต้องมีสิ่งที่ตอบแทนตามสมควร เพราะหากพิจารณาตามหลักแห่งความได้สัดส่วนซึ่งเป็นหลักการขั้นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจกับผู้ที่อยู่ภายใต้อำนาจอย่างพอเหมาะพอประมาณ ถือเป็นหลักพอสมควรแก่เหตุเป็นหลักการพื้นฐานในกฎหมายมหาชน กฎหมายให้เจ้าหน้าที่อาจใช้มาตรการบังคับทางปกครองได้ แต่ต้องสมควรแก่เหตุและภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน (ภัสวรรณ อุชุพงศ์อมร, อารีรัตนต์ โกสิทธิ์, 2556) นอกจากนี้หลักแห่งความได้สัดส่วนยังต้องพิจารณาสาระสำคัญอีก 3 ประการ คือ หลักแห่งความสัมฤทธิ์ผล หลักแห่งความจำเป็น และหลักแห่งความได้สัดส่วนอย่างแคบ (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2556) และแม้การเกณฑ์ทหารจะส่งผลกระทบต่อผู้ถูกเกณฑ์แต่หากพิจารณาถึงหลักแห่งความจำเป็นในการด้านการเตรียมกำลังความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาความมั่นคงของประเทศแล้ว ทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์ก็ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีอย่างเพียงพอ และนอกจากนี้ต้องมีการเพิ่มโอกาสในการสอบเป็นนักเรียนนายสิบหรือนักเรียนนายร้อย เพื่ออนาคตได้เป็นทหารประจำการหรือทหารอาชีพ ก็จะมีชายไทยสมัครใจเป็นทหารเกณฑ์จำนวนมากและเพียงพอต่อความมั่นคงของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับด้านความมั่นคงแห่งชาติและการจัดสรรกำลังพลของกองทัพ
2. เพื่อศึกษากฎหมายเปรียบเทียบของไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการจัดสรรกำลังพลของกองทัพ
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายต่อการจัดสรรกำลังพลของกองทัพไทย
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดสรรกำลังพลของกองทัพไทยให้มีประสิทธิภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะวิเคราะห์หลักการและแนวคิด ตัวบทกฎหมาย หลักกฎหมายและประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรกำลังพลของกองทัพ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมาย การเกณฑ์ทหารและกำลังพลสำรองของต่างประเทศ การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Research) บทสรุปทั้งงานวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ที่เกี่ยวข้องการเกณฑ์ทหารและกำลังพลสำรอง รวมถึงตำราทางวิชาการอื่นๆ เพื่อศึกษาถึงปัญหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การจัดสรรกำลังพลของกองทัพไทยให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าความสำคัญและความจำเป็นของกำลังพลทหารมีทุกประเทศ เนื่องจากต้องการความมั่นคงของประเทศ ดังนั้นแนวคิดหรือนโยบายเพื่อการป้องกันประเทศจึงยังคงต้องมีอยู่ด้วยการกำลังพลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพตลอดเวลา ดังนั้นเพื่อวิเคราะห์ให้เห็นถึงแนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าเป็นทหารในต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยประเทศที่ใช้ระบบการเกณฑ์ทหารแบบบังคับเกณฑ์ 2 ประเทศ คือ ประเทศ

สิงคโปร์ และประเทศเกาหลีใต้ และประเทศที่ใช้ระบบแบบสมัครใจ 2 ประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศเยอรมนี พบว่า

ประเทศสิงคโปร์ มีระบบการเกณฑ์ทหารแบบบังคับเกณฑ์ตามกฎหมาย กฎหมายเกณฑ์ทหารหลักของสิงคโปร์คือ Enlistment Act 1970 (พระราชบัญญัติการเกณฑ์ทหาร ค.ศ. 1970) สรุปได้คือกฎหมายบังคับให้พลเมืองชายสิงคโปร์และผู้พำนักถาวรทุกคนที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ต้องเข้ารับราชการทหารทุกคนเป็นเวลาประมาณ 2 ปี และกำหนดให้ผู้หญิงสามารถมีส่วนร่วมในการป้องกันประเทศด้วย และเมื่อปลดประจำการต้องเป็นทหารกองหนุนต่อจนอายุ 50 ปีและกำหนดให้มีการฝึกทบทวนทหารกองหนุน สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีขนาดพื้นที่เล็กตั้งอยู่ปลายสุดของแหลมมาลายู การป้องกันประเทศและการรักษาความมั่นคงของชาติและปกป้องอธิปไตยหรือผลประโยชน์ของชาติ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ระบบการเกณฑ์ทหารแบบบังคับเกณฑ์ตามกฎหมาย และมีรูปแบบการฝึกทหารที่เข็มแข็งเป็นไปในรูปแบบของตนเอง (ธวัชชัย ผลสะอาด, 2559)

ประเทศเกาหลีใต้หรือสาธารณรัฐเกาหลี มีระบบการเกณฑ์ทหารแบบบังคับเกณฑ์ตามกฎหมาย กฎหมายหลักการเกณฑ์ทหารของเกาหลีใต้คือ พระราชบัญญัติการเกณฑ์ทหาร (Military Service Ac) ซึ่งถูกบังคับโดยมาตรา 39 ของรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ใช้บังคับเฉพาะเพศชายอายุระหว่าง 18 ปีถึงอายุ 35 ปี และสำหรับเพศหญิงจะสามารถลงทะเบียนเพื่อเรียนในฐานะกำลังสำรองซึ่งเริ่มใช้ใน ค.ศ.2010 ต่อมาใน ค.ศ.2011 ก็ได้ห้ามมิให้ลูกครึ่งสัญชาติเกาหลีเข้ารับการเกณฑ์ทหาร โดยกฎหมายการเกณฑ์ทหารนี้บังคับให้รับราชการเป็นเวลาประมาณ 2 ปี ขึ้นอยู่กับสังกัด การฝึกเบื้องต้น ประมาณ 5-6 สัปดาห์ (ขึ้นอยู่กับหน่วย) หลังฝึกเบื้องต้น จะถูกส่งไปยังหน่วยประจำการจริง ทั้งนี้สาธารณรัฐเกาหลีมีการเกณฑ์ให้ไปเป็นข้าราชการทำงานด้านบริการสังคมและประชาชนอีกด้วย หลังปลดประจำการกำหนดให้มีการฝึกทบทวนทหารกองหนุนด้วย

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีระบบกฎหมายที่ได้แนวคิดมาจากกฎหมายของอังกฤษซึ่งเป็นรูปแบบจารีตประเพณี โดยกฎหมายได้แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ กฎหมายระดับสหพันธรัฐ โดยเป็นกฎหมายกลางของประเทส และกฎหมายระดับรัฐ โดยเป็นกฎหมายที่อยู่ภายใต้พันธรัฐโดยจะออกกฎหมายมาบังคับใช้ในรัฐของตนเอง (ดวงจิตต์ กำประเสริฐ, 2543) ปัจจุบันประเทศสหรัฐอเมริกาใช้ระบบสมัครใจ (Volunteer System) ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา (Constitution of the United State of America 1789) ในอนุมาตรา 8 ก็ได้กำหนดหน้าที่ของประชาชนในการรับราชการทหารว่า รัฐสภามีอำนาจในการจัดเตรียมกองกำลังและฝึกฝนกองกำลังทหารในประเทศ ด้วยเหตุนี้พลเรือนชาวอเมริกันต้องเข้าราชการทหาร และการคัดเลือกเข้ารับราชการทหารตามมาตรา 3 ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของประชาชนซึ่งเกิดอยู่ในประเทศว่า ประชาชนซึ่งอายุครบ 18-26 ปีบริบูรณ์ มีหน้าที่จะต้องไปขึ้นทะเบียนไว้ และถือได้ว่าเป็นการควบคุมกำลังสำรองวิธีหนึ่ง (วิบูล ขยันกิจ, 2544) ในส่วนของกำลังรบหลักของสหรัฐอเมริกา (Total Force) มีกำลัง 2 ส่วน ได้แก่ กำลังพลประจำการ และกำลังพลสำรอง โดยแบ่งได้เป็นอีก 2 ประเภท คือ ประเภทแรก Reserve และประเภทที่สอง National Guard โดยกำลังพลนี้มีที่มาจากผู้ที่สมัครใจเป็นทหารและมีการขึ้นบัญชี รวมถึงการเป็นกำลังพลสำรองของประเทศที่มีการทำสัญญาและเมื่อครบกำหนดก็สามารถต่อสัญญาได้ (อภิลักษณ์ เนียมกล่ำ, 2564)

ประเทศเยอรมนีหรือสหพันธสาธารณรัฐเยอรมนี ใช้ระบบสมัครใจ (Volunteer System) แต่ยังคงกฎหมายพื้นฐาน (Grundgesetz) และกฎหมายเกณฑ์ทหาร (Wehrpflichtgesetz) ไว้เป็นเครื่องมือทางกฎหมาย ปัจจุบันกำลังปรับเปลี่ยนสู่ระบบการรับราชการทหารแบบสมัครใจรูปแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความมั่นคงในยุโรปเป็นประเทศที่มีการปกครองแบบสหพันธ์สาธารณรัฐแบบมีรัฐธรรมนูญและรัฐสภา โดยสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีระบบการผลิตกำลังพลสำรองของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และมีระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง ได้มีการแบ่งกำลังพลสำรองออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทกำลังพลสำรองพร้อมรบ คือ ที่ปลด

ประจำการ 1 ปี , ประเภทกำลังพลสำรองเตรียมพร้อม คือที่ปลดประจำการแล้ว 6 ปี ถึง 8 ปี, และประเภทกำลังพลสำรองทั่วไป คือทหารกองหนุนอายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์ (อภิลักษณ์ เนียมกล่ำ, 2564)

ประเทศไทย มีระบบการเกณฑ์ทหารแบบบังคับเกณฑ์ตามกฎหมาย กฎหมายหลักการเกณฑ์ทหารของประเทศไทยคือพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ที่กำหนดให้ชายไทยเมื่ออายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ต้องขึ้นบัญชีทหารกองเกินและเมื่ออายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ต้องเข้ากับการคัดเลือกเป็นทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์และเมื่อต้องเข้ากองประจำการจะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีกำหนดสองปี มีรูปแบบการฝึกทหารตามที่กองทัพกำหนด ซึ่งเมื่อปลดจากประจำการจะเป็นกองหนุนที่มีฐานะเป็นพลทหารกองหนุนประเภทที่ 1 ทั้งนี้รวมถึงนักศึกษาวิชาทหารที่สำเร็จการศึกษาชั้นปีที่ 3 ขึ้นไปด้วย นอกจากนี้ผู้ที่ไม่ถูกคัดเลือกเข้ารับราชการในกองประจำการ ให้เป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ตามจำนวนปีตามที่กฎหมายกำหนด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดการจัดสรรกำลังพลของกองทัพไทย จากการศึกษาพบว่า (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560) ได้บัญญัติเรื่องความมั่นคงของรัฐ หรือความมั่นคงของชาติไว้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้บัญญัติไว้ในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐในมาตรา 52 และตามพระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2559 มาตรา 4 ความมั่นคงแห่งชาติ หมายความว่า ภาวะประเทศปลอดจากภัยคุกคามต่อเอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขต สถาบันศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ ความปลอดภัยของประชาชน การดำรงชีวิตโดยปกติสุขของประชาชน หรือที่กระทบต่อผลประโยชน์แห่งชาติหรือการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งความพร้อมของประเทศที่จะเผชิญสถานการณ์ต่างๆ อันเกิดจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ โดยองค์ประกอบความมั่นคงแห่งชาติที่สำคัญประการหนึ่งคือ ด้านความมั่นคงแห่งชาติทางด้านทหาร ซึ่งหมายถึงสามารถป้องกันเอกราชและอธิปไตย รวมถึงผลประโยชน์ของชาติไว้ได้ ความพร้อมด้านการทหารมีทั้งกำลังพล เทคโนโลยี อาวุธที่ทันสมัย ถ้ามีการรุกรานจากรัฐต่างประเทศสามารถตอบโต้ได้ทันท่วงที สามารถปกป้องประชาชนและดินแดนของตนเองได้ ขจัดภัยที่คุกคามจากภายนอกและควบคุมภัยที่เกิดภายในประเทศได้ และมีผู้นำที่เข้มแข็ง

ดังนั้น การมีกำลังพลของทหารที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อด้านความมั่นคงของประเทศโดยตรง

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ จากการศึกษาพบว่า กองทัพไทยมีกำลังพลที่สำรวจช่วงมกราคม 2568 จำนวน 221,000 นาย โดยในยามปกติกำลังพลสำรองเป็นกำลังสำคัญในการช่วยเหลือปัญหาภัยพิบัติสาธารณะของประเทศ แต่เมื่อประเทศเข้าสู่ภาวะสงครามกำลังพลสำรองนี้จะเข้ารับราชการทหาร เพื่อเข้าร่วมกับกำลังทหารประจำการในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันประเทศ กำลังพลสำรองจึงเป็นเครื่องชี้วัดอย่างหนึ่งว่าประเทศมีความมั่นคงเพียงใด ในปัจจุบันโอกาสที่จะเกิดภัยสงครามขนาดใหญ่จะเกิดขึ้นได้ไม่ง่ายนัก แต่ในข้อเท็จจริงก็ไม่มีสิ่งใดการันตีว่าจะไม่มีโอกาสเกิดภัยสงครามขนาดใหญ่ขึ้นได้ นอกจากนี้ในปัจจุบันก็ยังมีภัยอีกประเภทหนึ่ง โดยเฉพาะภัยคุกคามที่เป็นปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติ ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติดังกล่าวนี้ก็มีผลกระทบต่อประชาชนในประเทศเป็นจำนวนมาก ดังนั้นกระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายภารกิจในการปกป้องรักษาเอกราชและความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติและช่วยเหลือประชาชนจากภารกิจดังกล่าวกระทรวงกลาโหมจึงจำเป็นต้องจัดกำลังพลที่เพียงพอและให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีความจำเป็นตามที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ในข้อเท็จจริงการจะดำรงสภาพกำลังทหาร

ประจำการไว้เป็นจำนวนมากในภาวะปกติเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณของประเทศเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีกำลังพลสำรองที่เพียงพอและมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำลังเหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นกำลังพลที่เคยได้รับการฝึกวิชาทหารจากกองทัพมาแล้ว และกำหนดให้มีการหมุนเวียนเข้ามารับราชการทหารเสริมกำลังทหารประจำการให้เป็นส่วนหนึ่งของกำลังกองทัพ และจัดอยู่ในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่ามีการให้ศึกษาด้านวิชาการทหารแก่นักเรียนเพศชายและเพศหญิงที่สมัครใจเข้ารับการเรียนวิชาทหาร ก็เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลสำรองในอีกรูปแบบหนึ่งเพราะว่ากลุ่มบุคคลเหล่านี้ได้รับการเรียนวิชาทหาร ฝึกระเบียบวินัย ฝึกความอดทน และฝึกธรรมเนียมตามรูปแบบของทหาร เพราะเมื่อนักศึกษาวิชาทหารสำเร็จการศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่สามขึ้นไป ก็จะเป็นทหารกองหนุน ส่วนตำแหน่งก็ขึ้นอยู่กับวุฒิและชั้นปีที่สำเร็จการศึกษา และพร้อมประจำการได้ทันทีเมื่อประเทศเข้าสู่ภาวะสงคราม เมื่อพิจารณาจากข้อมูลจะเห็นว่ากำลังพลสำรองของประเทศไทย มีการจัดอยู่ในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรองและมียอดกำลังพลจำนวนมาก แต่ในข้อเท็จจริงกำลังพลสำรองนี้ไม่ได้มีการสั่งการหรือวางแผนให้มีการฝึกทบทวนหรือพัฒนากำลังพลให้มีประสิทธิภาพที่มีความชัดเจน จากข้อมูลการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อมและในการระดมพล กฎหมายให้สามารถกระทำได้ แต่คงต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก กองทัพจึงไม่ได้มีการเรียกกำลังพลเพื่อตรวจสอบฯ โดยหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบให้กระทำได้ ร่วมถึงการระดมพลให้กระทำได้ในเวลาที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือกรณีที่มีการรบหรือการสงคราม จนถึงขั้นที่ต้องมีการระดมสรรพกำลังของชาติ โดยการระดมพลนั้นให้กระทำได้โดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพเพื่อให้เกิดความมั่นคงของประเทศชาติ ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากข้อมูลพบว่ากำลังพลสำรองของประเทศไทย มีการขึ้นบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรองและมียอดกำลังพลจำนวนมาก แต่ในข้อเท็จจริงกำลังพลสำรองนี้ไม่ได้มีการสั่งการหรือวางแผนให้มีการฝึกทบทวนหรือพัฒนากำลังพลให้มีประสิทธิภาพที่มีความชัดเจน เห็นควรให้มีการแก้ไขโดยปรับประยุกต์แนวทางมาจากประเทศสิงคโปร์เพื่อให้มีการสร้างกองหนุนที่มีประสิทธิภาพ ประเทศสิงคโปร์เน้นกองหนุนเข้มแข็ง โดยให้ทหารเกณฑ์ที่ฝึกเสร็จแล้วยังต้องเข้ารับการฝึกซ้อมทุกปีจนถึงอายุ 40–50 ปี แต่ในประเทศไทยส่วนใหญ่เมื่อปลดประจำการแล้วไม่ได้มีการฝึกต่อเนื่อง แต่ถ้านำรูปแบบการฝึกดังกล่าวนี้มาใช้จะทำให้ประเทศไทยมีกำลังสำรองคุณภาพและมีความพร้อมตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีประเทศเกาหลีใต้ที่มีระบบติดตามหลังปลดประจำการที่ดี (กองหนุน) มีการเรียกฝึกซ้ำปีละ 1–3 วัน เพื่อรักษาความพร้อมของกำลังพล ทำให้กองทัพมีกองหนุนที่พร้อมรบจริง ซึ่งน่าจะนำมาปรับใช้กับประเทศไทย ที่กองหนุนหรือกำลังพลสำรอง ส่วนใหญ่เป็นการขึ้นบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรองแต่ไม่ได้มีการฝึกทบทวนหรือพัฒนากำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีความพร้อมและสร้างความมั่นคงที่ชัดเจน

นอกจากการฝึกทบทวนแล้ว การฝึกฝนให้กำลังพลสำรองมีความรู้ ความชำนาญที่มีหลากหลายในภารกิจ เช่น ประเทศสิงคโปร์ ถ้าไม่ได้เข้ากองทัพบก อาจไปช่วยด้านกู้ภัย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แพทย์ฉุกเฉิน หรือเทคโนโลยีไซเบอร์ ซึ่งอนาคตประเทศไทยอาจมีการสร้างกำลังพลสำรองทางเทคโนโลยีไซเบอร์ ก็จะทำให้คนรู้สึกว่าได้ทักษะที่ใช้ได้จริง รวมถึงประเทศเกาหลีใต้มีการพัฒนาทักษะหลากหลาย นอกจากการฝึกทางทหาร ยังมีทักษะด้านเทคนิค คอมพิวเตอร์ การแพทย์ กู้ภัย และการสื่อสาร โดยทหารปลดประจำการสามารถนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ในชีวิตและงานได้ ซึ่งข้อนี้ถือว่าสำคัญมากถ้าจะนำการพัฒนาทักษะหลากหลายมาใช้กับการฝึกทหาร

กองประจำการของประเทศไทย และเมื่อปลดประจำการเป็นทหารกองหนุนหรือกำลังพลสำรอง ก็จะได้กำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์กับกองทัพไทยต่อไป

3. ผลการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์ของไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ จากการศึกษาพบว่าทหารเกณฑ์ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพก็มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของประเทศ โดยปัจจุบันการรับราชการทหารของชายไทย ได้ถูกบัญญัติเป็นหน้าที่ของปวงชนชาวไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยมีพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ที่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์ทหารของประเทศไทย ดังนี้ ประชาชนที่เกิดในประเทศไทยต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ การปฏิบัติหน้าที่อาจจะกระทำได้หลายอย่าง แต่อย่างไรก็ตามหน้าที่รับราชการทหารซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 50 (5) กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่รับราชการทหารตามที่กฎหมายบัญญัติ ประกอบกับพระราชบัญญัติจัดระเบียบข้าราชการกลาโหม พ.ศ.2551 มาตรา 15 กำหนดให้กองทัพไทยมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพไทย การป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยมีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ กองทัพบกมีหน้าที่ในการจัดหากำลังพล ซึ่งเป็นกำลังพลจากพลทหารประจำการที่ได้จากระบบการเกณฑ์ทหารแบบบังคับเกณฑ์ตามกฎหมาย ซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ชายไทยต้องเข้ารับราชการทหารได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 มาตรา 7 ระบุชายที่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายมีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน ซึ่งหมายถึง บุคคลที่เกิดเป็นชายไทยมีหน้าที่รับราชการทหารทุกคน และมาตรา 9 ก็กำหนดให้ผู้ที่จะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการและเมื่อต้องเข้ากองประจำการจะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีกำหนดสองปี

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำเอาสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองและการเกณฑ์ทหารของต่างประเทศมาเปรียบเทียบกับประเทศไทยในระหว่างการฝึกอบรมและปฏิบัติหน้าที่ กำลังพลสำรองหรือทหารกองประจำการจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้เป็นสวัสดิการ เพื่อตอบแทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย สำหรับสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองและทหารกองประจำการของประเทศสิงคโปร์ ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมนี และเมื่อนำมาปรับใช้กับประเทศไทยในส่วนที่ยังไม่ได้กำหนดไว้ในเรื่องสิทธิประโยชน์และควรนำมาเพิ่มเติมให้กับทหารเกณฑ์ของประเทศไทยสรุปได้ดังนี้ ด้านการได้รับสิทธิเลื่อนยศ ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดให้สามารถมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนยศถึงพันโท และประเทศเยอรมนี กำหนดให้สามารถได้รับการพิจารณาเลื่อนยศที่สูงขึ้นได้ตามผลการศึกษาและผลการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับสิทธิทางทุนการศึกษาและการพิจารณาเข้ามหาวิทยาลัย ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดให้สามารถได้รับทุนการศึกษาและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเข้ามหาวิทยาลัยไว้ ในด้านเบี้ยเลี้ยงการฝึก ประเทศสิงคโปร์ ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศเยอรมนี กำหนดให้ได้รับเบี้ยเลี้ยงในการฝึกไว้ แต่สำหรับประเทศไทยไม่ได้กำหนดไว้ แต่กำหนดเป็นเบี้ยเลี้ยงค่าอาหารต่อวันเท่านั้นก็ควรกำหนดให้ได้รับเบี้ยเลี้ยงในการฝึกไว้เช่นกัน ในด้านเงินค่าตอบแทนในการเดินทาง ประเทศสิงคโปร์ ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศเยอรมนี กำหนดเงินให้ได้รับค่าตอบแทนในส่วนนี้ไว้ของแต่ละประเทศ แต่สำหรับประเทศไทยไม่ได้กำหนดไว้และควรมีเพิ่มเติม ในด้านด้านเงินโบนัสประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดให้กำลังพลสำรองภายในประเทศมีสิทธิที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ในส่วนนี้ โดยการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของแต่ละประเทศ ในด้านการได้รับบรรจุในตำแหน่งพิเศษ ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดให้มีการบรรจุกำลังพลในตำแหน่งพิเศษ เช่น นักบิน แพทย์ ในขณะที่ประเทศไทยก็ควรการกำหนดถึงการได้รับบรรจุในตำแหน่งพิเศษไว้เช่นกัน ด้านการให้บำนาญ ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดให้ได้รับการพิจารณาการให้บำนาญแก่กำลังพลสำรองที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หากรับราชการครบตามหลักเกณฑ์ และประเทศเกาหลีใต้เมื่อปลดประจำการก็จะได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐ ในด้านได้รับยกเว้น

การต่อภาษีใบขับขี่รถยนต์ ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดให้กำลังพลสำรองที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ทางทหารได้รับสิทธิประโยชน์ด้านนี้ไว้ ในด้านได้รับการลดหย่อนภาษี ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดให้กำลังพลสำรองภายในประเทศที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือในระหว่างการถูกระดมได้รับการลดหย่อนภาษี และในด้านการสิ้นสุดการฝึกอบรมและปฏิบัติหน้าที่ เมื่อครบกำหนดการฝึกอบรมและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกำลังพลสำรองหรือทหารกองประจำการพบว่าประเทศสิงคโปร์จะได้รับสิทธิพิเศษในการบรรจุตำแหน่งงานในวงการพลเรือนก่อนผู้อื่น และประเทศเกาหลีใต้เมื่อปลดประจำการ จะได้รับเงินช่วยเหลือและบางส่วนสามารถสมัครงานในภาครัฐได้ง่ายขึ้น และสำหรับประเทศไทยจะมีโควตาพิเศษหรือคะแนนพิเศษในการสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าประเทศไทย นอกจากที่ได้มีข้อเสนอแนะรูปแบบการฝึกอบรมที่ปรับประยุกต์ของต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศเยอรมนี ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ยังให้เพิ่มสิทธิประโยชน์ต่างๆของทหารเกณฑ์ เช่น สิทธิได้รับทุนการศึกษา สิทธิได้รับการยกเว้นการต่อภาษีใบขับขี่รถยนต์ สิทธิการได้รับการลดหย่อนภาษี ได้รับประกันชีวิตามวงเงิน เช่นเดียวกับสิทธิประโยชน์ของสหรัฐอเมริกา หรือเมื่อปลดประจำการสิงคโปร์จะได้รับสิทธิพิเศษในการบรรจุตำแหน่งงานในวงการพลเรือนก่อนผู้อื่น และเกาหลีใต้เมื่อปลดประจำการ จะได้รับเงินช่วยเหลือและบางส่วนสามารถสมัครงานในภาครัฐได้ง่ายขึ้น เพิ่มเติมจากที่ประเทศไทยมีโควตาพิเศษหรือคะแนนพิเศษในการสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกหรือนักเรียนเตรียมทหารและนักเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เป็นต้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

การจัดสรรกำลังพลของกองทัพไทยให้มีจำนวนเพียงพอและมีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงของประเทศไทยในอนาคต นอกจากทหารประจำการหรือทหารอาชีพที่มีความเข็มแข็งแล้ว กำลังพลสำรองที่มีการขึ้นบัญชีไว้ก็ควรมีการฝึกทบทวนที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเช่นกัน และนอกจากนี้ทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์ก็ควรมีการการเทคโนโลยีทางการทหารสมัยใหม่มาปรับใช้ในการฝึก การเพิ่มสิทธิและสวัสดิการให้กับทหารก็จะช่วยให้มีกำลังพลสมัครใจเป็นทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์มีจำนวนเพียงพอต่อความมั่นคงของประเทศไทย ผู้ศึกษาวิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. กระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านความมั่นคงทางทหารของประเทศไทย ควรออกกฎหรือระเบียบในการฝึกทบทวนกำลังพลสำรองอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถดำเนินการได้จริง โดยให้ตั้งงบประมาณเพื่อใช้ในการฝึกทบทวนและต้องรายงานผลการดำเนินการในทราบในแต่ละปี เพื่อให้กำลังพลสำรองมีความพร้อมและมีประสิทธิภาพตลอดเวลาในภาวะที่ประเทศมีสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภาวะสงครามที่ต้องใช้กำลังพลสำรองด้านความมั่นคง

2. กระทรวงกลาโหมบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ในการฝึกกำลังพลสำรอง หรือฝึกทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์ ให้มีความหลากหลายในสายอาชีพ เพราะนอกจากฝึกทหารแล้ว การฝึกเพิ่มเติมไปช่วยงานด้านกู้ภัย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แพทย์ฉุกเฉิน วิชาชีพทางช่าง หรือเทคโนโลยีไซเบอร์ก็จะทำให้คนรู้สึกว่าได้ทักษะที่ใช้ได้จริงและเป็นประโยชน์กับประเทศชาติ โดยให้มีการแก้ไขกฎหมายและบัญญัติเพิ่มเติมไว้ในพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558 หมวด 2 ว่าด้วยกิจการกำลังพลสำรอง ส่วนที่ 2 หน้าที่กำลังพลสำรอง นอกจากการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดสอบความพรั่งพร้อมและในการระดมพลแล้ว ให้เพิ่มการฝึกอบรมให้มีความหลากหลาย เช่น ด้านกู้ภัย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แพทย์ฉุกเฉิน วิชาชีพทางช่าง เทคโนโลยีไซเบอร์ หรือการฝึกอบรมอื่นที่จะเป็นประโยชน์กับประเทศชาติ นอกจากนี้ให้แก้ไขเพิ่มเติมในหมวดที่ 4 ว่าด้วยสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง ซึ่งนอกจาก

สิทธิประโยชน์ที่กำลังพลสำรองมีสิทธิได้รับตามกฎหมายแล้ว ยังเพิ่มเติมกรณีกำลังพลสำรองที่มาทำการฝึกทบทวนวิชาทหารและกำลังพลสำรองนี้ได้ทำการฝึกอบรมวิชาชีพที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านต่างๆ ให้กระทรวงกลาโหมบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน สามารถออกวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรให้ได้ และสามารถนำวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรดังกล่าวไปใช้เป็นคุณสมบัติในการสมัครงานหรือประกอบอาชีพต่อไป

3. กระทรวงกลาโหมและหน่วยงานภาครัฐ นอกจากโควตาพิเศษหรือคะแนนพิเศษในการสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกหรือนักเรียนเตรียมทหารและนักเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าแล้ว ให้เพิ่มเติมสิทธิและสวัสดิการที่มีความชัดเจนสำหรับกำลังทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์ เช่น สิทธิได้รับทุนการศึกษา สิทธิในการรักษาพยาบาลคนในครอบครัว สิทธิการได้รับการลดหย่อนภาษี สิทธิได้รับประกันชีวิตตามวงเงินขณะประจำการ หรือเมื่อปลดประจำการจะได้รับสิทธิพิเศษในการบรรจุตำแหน่งงานในวงการพลเรือนก่อนผู้อื่น นอกจากฝึกวิชาทหารแล้วให้เพิ่มการฝึกอบรมให้มีความหลากหลาย เช่น ด้านกู้ภัย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แพทย์ฉุกเฉิน วิชาชีพทางช่าง เทคโนโลยีไซเบอร์ หรือการฝึกอบรมอื่นที่จะเป็นประโยชน์กับประเทศชาติ และเมื่อทหารเกณฑ์ทำการฝึกอบรมวิชาชีพที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านต่างๆ ให้กระทรวงกลาโหมบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน สามารถออกวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรให้ได้ และสามารถนำวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรดังกล่าวไปใช้เป็นคุณสมบัติในการสมัครงานหรือประกอบอาชีพหลังจากที่ปลดประจำการ โดยให้มีการแก้ไขกฎหมายและบัญญัติเพิ่มเติมไว้ในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 มาตรา 4 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 9/1 9/2 และ 9/3 แห่งพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497

“มาตรา 9/1 ทหารกองประจำการให้ได้รับการฝึกโดยให้มีมาตรฐานการฝึกเดียวกัน โดยให้นำเทคโนโลยีทางการทหารและหลักวิทยาศาสตร์การกีฬามาใช้ในการฝึก และให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านกู้ภัย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แพทย์ฉุกเฉิน วิชาชีพทางช่าง เทคโนโลยีไซเบอร์ ทหารประจำการที่ผ่านฝึกวิชาทหารและได้ทำการฝึกอบรมวิชาชีพที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพนั้น ให้กระทรวงกลาโหมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน สามารถออกวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรให้ได้ และวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรดังกล่าวสามาถใช้เป็นคุณสมบัติในการสมัครงานหรือประกอบวิชาชีพ

การฝึกอบรมทหารกองประจำการตามมาตรานี้ ให้เป็นไปตามหลักการ วิธีการ และแบบที่กำหนดในกฎกระทรวง”

“มาตรา 9/2 ให้กระทรวงกลาโหมร่วมพัฒนาเทคโนโลยีทางการทหารกับสถาบันทางเทคโนโลยี สถาบันวิจัยหรือหน่วยงานทางการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับกำลังพลทหารและทดแทนจำนวนกำลังพลทหารกองประจำการในอนาคต”

“มาตรา 9/3 ทหารกองประจำการได้รับเงินเดือน การพัฒนาความรู้และการส่งเสริมวิชาชีพ และสวัสดิการอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

กระทรวงกลาโหมมีหน้าที่คัดเลือกให้ทหารกองประจำการซึ่งได้รับการฝึกตามระยะเวลาสามารถเข้ารับราชการในกระทรวงกลาโหมได้ และสามารถเพิ่มเติมสัดส่วนในการเข้ารับการศึกษาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก นักเรียนเตรียมทหาร หรือนักเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าแล้วแต่กรณี

สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการตามมาตรานี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง”

บรรณานุกรม

กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2555). *เอกสารประกอบการสอน วิชา ประวัติศาสตร์ทหาร.* กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

กองทัพบก. (2568). *ทบ.เปิดสมัครใจเป็นทหารผ่านระบบ online ก่อนตรวจเลือกฯตั้งแต่วันนี้ -25 มี.ค.68 เปิดโอกาสชายไทย รับใช้ชาติ พร้อมสิทธิ์เลือกหน่วยทหารที่ประจำการได้*. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2568 จาก https://rta.mi.th/32984/

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2556). *หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

เจษฎา มีบุญลือ. (2553). *ความมั่นคงแห่งชาติ: การสร้างชาติไทยให้ยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.

ดวงจิตต์ กำประเสริฐ. (2543). *กฎหมายแองโกลอเมริกันเบื้องต้น = Introduction to Anglo - American Law.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธวัชชัย ผลสะอาด. (2559). การเปรียบเทียบสมรรถนะกำลังพลระหว่างระบบเกณฑ์ทหารและระบบสมัครใจ: กรณีศึกษา ค่ายพรหมโยธิน. ใน *(การศึกษาอิสระ).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัสวรรณ อุชุพงศ์อมร, อารีรัตนต์ โกสิทธิ์. (2556). ศาลปกครองกับการตรวจสอบการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของ. ใน *(รายงานการวิจัย).* เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

มติชนออนไลน์. (2568). *กลาโหม เปิดยอดสมัครทหาร พุ่ง 103% ย้อนสถิติ 5 ปี ชี้ตั้งใจรับใช้ชาติ เพิ่มขึ้นทุกปี*. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2568 จาก https://www.matichon.co.th/politics/news_5556262.

(ม.ป.ป.). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.*

วิบูล ขยันกิจ. (2544). *การพัฒนาระบบการผลิตกำลังพลสำรองประเภทพลทหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วุฒิพันธุ์ เปรมาสวัสดิ์. (2568). *ไทย-กัมพูชา" อยู่ลำดับไหนบนแผนที่โลก*. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2568 จาก https://www.tnnthailand.com/infographic/189907/

สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก. (2568). *กองทัพบกสรุปผลการตรวจเลือกทหารกองเกิน ประจำปี 2568*. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2568 จาก https://www.thaitv5hd.com/web/content.php?id=48637

สัมพันธ์ ธัญพืช. (2559). *เจ้ากรมสรรพกำลังกำลังกลาโหม สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558*. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2568 จาก https://www.tdc.mi.th/pdf

อภิลักษณ์ เนียมกล่ำ. (2564). การพัฒนากฎหมายว่าด้วยรูปแบบการเกณฑ์ทหาร. *(ดุษฎีนิพนธ์ นิติศาสตรบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า. (2563). การศึกษาข้อมูลวิชาการด้านการเมืองการปกครองภายในประเทศ: กรณีศึกษาระบบการเกณฑ์ ทหารของประเทศไทย. *(รายงานวิจัย).* กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์

วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยสงฆ์รวมถึงคณะสงฆ์ไทย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหารการศึกษา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความเฉพาะภาษาไทย โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มาทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 3 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เดือนเมษายน ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม–เดือนสิงหาคมฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - เดือนธันวาคม

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับพุทธศาสนา บริหารการศึกษา การพัฒนาชุมชม การพัฒนาสังคม รัฐศาสตร์รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจารณ์หรือเสนอแนวคิดใหม่

3. การจัดเตรียมบทความต้นฉบับ

ผู้เขียนจะต้องจัดเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาวไม่เกิน 12 หน้ากระดาษ A4(ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบTHSarabunPSKตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2)ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวน 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) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็น สากลเท่านั้น(ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับเนื้อหาสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุปสั้นกะทัดรัดได้ใจความ

2) บทนำ (Introduction)ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3)ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4)ผลการวิจัย (Results)เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

5) อภิปรายผลการวิจัย(Discussion)เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

6) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) สรุป(Conclusion) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีชื่อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

9)บรรณานุกรม(References)ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)

2) บทนำ (Introduction)

3) เนื้อเรื่อง (Content)แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามสำดับ

4) สรุป (Conclusion)

5) บรรณานุกรม (Reference)

4. รูปแบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

การอ้างอิงในบทความ เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

4.1 การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้**วิธีการอ้างอิงระบบนาม -ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA)**ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง โดยการกรอกข้อมูลอ้างอิงในฟังก์ชั่นการอ้างอิง ของโปรแกรม Microsoft Word 2010 เป็นต้นไป เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

4.1.1 อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ /เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่าง เช่น “บัดนี้ เรายังไม่ควรประกาศธรรมที่เราได้บรรลุด้วยความลำบาก เพราะธรรมนี้ไม่ใช่ธรรมที่ถูกราคะและโทสะครอบงำจะรู้ได้ง่าย แต่เป็นธรรมพาทวนกระแส ละเอียด ลึกซึ้ง รู้เห็นได้ยาก ประณีต ผู้กำหนัดด้วยราคะถูกกองโมหะหุ้มห่อไว้ จักรู้เห็นไม่ได้”(ที.มหา. 10/65/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2550)

3) ผู้แต่งสองรายให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์เช่น (สวนันท์ แดงประเสริฐและธีรพงษ์ วิริยานนท์, 2564)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า2รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค(,)และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุภาพร สิทธิโกศล และคณะ, 2564)

5) พระราชบัญญัติหรือกฎหมาย ให้ระบุชื่อพระราชบัญญัติ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (กฎกระทรวง กำหนดหน่วยงานของรัฐที่สามารถขอให้เจ้าพนักงานบังคับคดีดำเนินการบังคับทางปกครอง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564, 2564)

6) ออนไลน์ ให้ระบุชื่อผู้เขียน หรือชื่อหน่วยงานหรือองค์กร หรือระบุชื่อเว็บไซต์ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (กรรณิการ์ คงทอง,2561) (กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล,2562)(ไทยรัฐออนไลน์, 2563)

7) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

4.1.2 อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Mohamed, A., 2019)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์เช่น (Mutlu,M. & Hasan, H., 2010)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al.ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์(Francis, J. et al., 2004)

4.2 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 :

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). คู่มือการดูแลสุขภาพใจสำหรับผู้สูงอายุ สูงวัยด้วยใจสุข. กรุงเทพมหานคร: เรือนปัญญา.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).//ชื่อเรื่อง/(เลขหน้าที่อ้าง).//สถานที่พิมพ์/:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

โสภณ รัตนากร. (2527). หมายเหตุคดีตามฎีกาที่ 2405/2516 ใน แนวฎีกาวิธีพิจารณาความแพ่ง 2516-2527 พร้อมหมายเหตุท้ายฎีกา ข้อวินิจฉัยและข้อสังเกต**.** (หน้า21-22). กรุงเทพมหานคร:ฝ่ายวิชาการกลุ่มเนติธรรม.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อวารสาร.//ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ธาริน สุขอนันต์ และคณะ. (2554). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ. วารสารสาธารณสุขศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี, 41(3), 240-249.

Bandura, A. (1977). Self - efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Journal of Psychological review, 84(2), 191-215.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ/ใน ชื่อสารานุกรม/(หน้า). สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ประเสริฐ ณ นคร. (2562). อนุสรณ์ในการพระราชทานเพลิงศพ ศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ณ นคร ในบทความจากสารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.(หน้า 92-115). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อหนังสือพิมพ์,/เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

เสกสรร กิติทวีสิน. (17ตุลาคม 2555). หลังสู้ฟ้า - หน้าสู้ดิน. มติชน, 6.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.//ใน/ (ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา)./ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

อุทัย จันทรรัตนกานต์. (2554). การนำนโยบายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ใน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริรัตน์ ชาวนา. (2555). การประเมินของครูเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียนที่ใช้วิธีการแบบเปิด. ใน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตรศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2550). อนาคตภาพการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ใน (ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2560). การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21ของกระทรวงศึกษาธิการ. ใน (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.//(วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).//ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.//(ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

สุเชาว์ พลอยชุม. (16 มีนาคม 2563). หลักธรรมประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่มีสาเหตุจากปปัญจธรรม. (อัญชฎา พูลทัศฐาน, ผู้สัมภาษณ์).

(9) สื่อออนไลน์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.//เรียกใช้เมื่อ/จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ไกรสิทธิ์ นฤขัตพิชัย. (2553). จิตแพทย์แนะวิธีอยู่อย่างเข้มแข็งในสังคมที่แข่งขัน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. เรียกใช้เมื่อ 15 กรกฎาคม 2563 จาก https://www.thairath.co.th/lifestyle/woman/56905.

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง(ถ้ามี).//ราชกิจจานุเบกษาเล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522. (2522). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96 ตอนที่ 77 ฉบับพิเศษ. หน้า 1 (12 พฤษภาคม 2522).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). คู่มือการดูแลสุขภาพใจสำหรับผู้สูงอายุ สูงวัยด้วยใจสุข. กรุงเทพมหานคร: เรือนปัญญา.

โสภณ รัตนากร. (2527). หมายเหตุคดีตามฎีกาที่ 2405/2516 ใน แนวฎีกาวิธีพิจารณาความแพ่ง 2516-2527 พร้อมหมายเหตุท้ายฎีกา ข้อวินิจฉัยและข้อสังเกต. (หน้า21-22). กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายวิชาการกลุ่มเนติธรรม.

ธาริน สุขอนันต์ และคณะ. (2554). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ. วารสารสาธารณสุขศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี, 41(3), 240-249.

ประเสริฐ ณ นคร. (2562). อนุสรณ์ในการพระราชทานเพลิงศพ ศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ณ นคร ในบทความจากสารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (หน้า 92-115). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.

เสกสรร กิติทวีสิน. (17 ตุลาคม 2555). หลังสู้ฟ้า - หน้าสู้ดิน. มติชน, 6.

อุทัย จันทรรัตนกานต์. (2554). การนำนโยบายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ใน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริรัตน์ ชาวนา. (2555). การประเมินของครูเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียนที่ใช้วิธีการแบบเปิด. ใน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตรศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2550). อนาคตภาพการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ใน (ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2560). การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21ของกระทรวงศึกษาธิการ. ใน (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุเชาว์ พลอยชุม. (16 มีนาคม 2563). หลักธรรมประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่มีสาเหตุ จากปปัญจธรรม. (อัญชฎา พูลทัศฐาน, ผู้สัมภาษณ์).

ไกรสิทธิ์ นฤขัตพิชัย. (2553). จิตแพทย์แนะวิธีอยู่อย่างเข้มแข็งในสังคมที่แข่งขัน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. เรียกใช้เมื่อ 15 กรกฎาคม 2563 จาก https://www.thairath.co.th/lifestyle/woman/56905.

พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522. (2522). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96 ตอนที่ 77 ฉบับพิเศษ. หน้า 1 (12 พฤษภาคม 2522).

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (3rd ed.). NY: Harper & Collins.

Isoda, M. & Katagiri, S. (2012). Mathematical Thinking: How to Develop it in the Classroom. Japan: World Scientific.

Pizzini, E. L. et al. (1989). A rationale for and the development of a problem solving model of

instruction in science education. Science Education, 73(5), 523-534.
Markus, et al. (2012). Development of Edutainment Content for Elementary School Using Mobile Augmented Reality. Retrieved December 7, 2020, from http://www.ipcsit.com/vol39/003-D00016.pdf

5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ ของวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ได้ที่ https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JPR เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : phetchaburi@mcu.ac.th

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์

บทความต้นฉบับที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้นำส่งในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft WordVersion 2010 หรือมากกว่า ความยาวของบทวามต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง)กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับลิ้งค์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

บทความวิจัย (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย)(14 pt)
ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ)(12pt)
หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย)(14 pt)
หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ)(12pt)
E-mail:(12 pt)

บทคัดย่อ (18pt) (300 คำ)

(16 pt) ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย และผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์สั้น ๆ ได้ใจความ .....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract(18 pt)

(16 pt) แปลเนื้อความให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย .....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมา โดยกว้าง ๆ พร้อมอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น(อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ)พร้อมอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างหรือสภาพปัญหาของพื้นที่ที่ต้องการศึกษา (พร้อมอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล)

4. สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

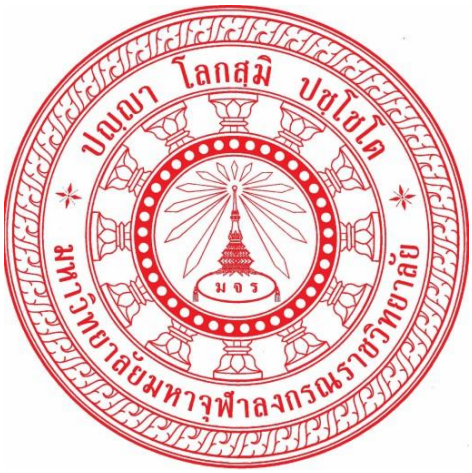
ระเบียบวิธีวิจัย (18pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์



ภาพที่ 1(ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผลการวิจัย(18 pt)

(16 pt) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีชื่อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

(16 pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง

บรรณานุกรม (18 pt)

(16 pt)

บทความวิชาการ (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย)(14 pt)
ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ)(12pt)
หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย)(14 pt)
หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ)(12pt)
E-mail:(12 pt)

บทคัดย่อ (18pt) (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)

บรรณานุกรม (18 pt)

(16pt)