



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ACADEMIC JOURNAL OF PHETCHABURI RAJABHAT UNIVERSITY



ISSN 2229-0435 (PRINT)

ISSN 2822-0579 (ONLINE)

ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2569

VOL.16 NO. 2 MAY - AUGUST 2026

สารบัญ/Contents

หน้า

บทความวิจัย

- กระบวนทัศน์การบริหารจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์สู่ความเป็นเลิศระดับมัธยมศึกษา: กรณีศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี 1
- A Paradigm for Mathematics Curriculum Management toward Excellence: Case Studies of
Good Practice Secondary Schools
พินิตนาถ ฟุ้งเฟื่อง ธัญวรัตน์ สุวพัฒน์ และ ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน
- ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้านที่มีต่อความสามารถในการออกแบบ
กิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีน 11
- Effects of Learning Management Based on Scaffolding Instruction on the Ability to Design
Chinese Pronunciation Teaching Activities of Chinese Language Teacher Education Students
เจินยี่ เมิ่ง และ อุบลวรรณ สงเสริม
- อิทธิพลของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านพฤติกรรมการ
สร้างสรรค์นวัตกรรม: บทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการ
เปลี่ยนแปลงของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชน 20
- The Influence of Digital Literacy on Innovation Performance through Innovative Behavior:
The Roles of Creative Self-Efficacy and Commitment to Change of Accountants in Private
Companies
จิณห์ชญาพันธ์ อุดมพงศ์วัฒนา และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์
- ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อ
ความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 34
- The Relationship of Composition of the Board of Directors and Accounting Conservatism
that Affects Profitability Ratio of Listed Companies on the Stock Exchange of Thailand
พันธ์แสน ใจชื่น และ จิตติพร พระโพธิ์
- อิทธิพลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี
โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 5 43
- The Influence of LEAN Accounting Practices on the Operational Efficiency of Hospital
Bookkeepers under the Ministry of Public Health, Health Region 5
พลอยภัทรชา เขี่ยมสวัสดิ์ และ ขวัญนรี กล้าปราบโจร

บทความวิจัย

การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐาน ทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อยโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า Needs Analysis for Enhancing CEFR-Based English Language Competencies among Cadets at the Chulachomklao Royal Military Academy วสันต์ เต็งกวน	58
--	----

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี Result-Based Management Affecting Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province วิวรรณ สุขสมกิจ และ ดารณ พรหมณ์แก้ว	72
--	----

กลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุกในยุควิกฤตประชากรลดลงสู่ความเป็นเลิศ อย่างยั่งยืน Proactive Curriculum Management Strategies for Chemistry Programs in the Age of Population Decline Towards Sustainable Excellence วุฒิชัย ฤทธิ จาตุรงค์ ผลประเสริฐ วรณนา วัฒนา มาเรียม นิลพันธุ์ และ ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน	83
---	----

การประยุกต์ใช้โมเดลบริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์ (SAE) ของประเทศโคลอมเบีย : บทเรียนเพื่อ การจัดการทรัพย์สินในคดีฟอกเงินของประเทศไทย Applying the Special Asset Management Company (SAE) Model of Colombia: Lessons for Asset Management in Money Laundering Cases in Thailand เทิดสยาม บุญยะเสนา	95
--	----

การพัฒนารูปแบบการวางแผนการเงิน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานใน พื้นที่ภาคตะวันออก Development of Financial Planning Model to Prepare for Retirement of Working Age Groups in the Eastern Region นรินทร์ สมทอง พูนศักดิ์ แสงสันต์ เสาวลักษณ์ เพ็ชรคล้าย และ พิพรรณ พิเชฐศิริประภา	107
---	-----

บทความวิจัย

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลาง 119
Factors Affecting the Actors Affecting the Work Performance of Personnel in the Central Office of the Department of Water Resources
รุ่งรัชมี ศุภกิจชัยศิลป์ และ ภาวิจ รุจาฉันท

- ปัจจัยพฤติกรรมสุขภาพที่ทำนายค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 127
Health Behavior Factors Predicting Body Mass Index among Personnel at Phetchaburi Rajabhat University
ชนิศา พุ่มสมบัติ ธนวัฒน์ บวงสรวง และ น้ำฝน แสงอรุณ

- การประเมินความต้องการจำเป็นและกรอบการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา 137
หลักสูตรและการสอนในยุคดิจิทัล
Needs Assessment and Curriculum Development Framework for Graduate Programs in Curriculum and Instruction in the Digital Age
แสงเดือน เจริญฉิม สุเทพ อ่วมเจริญ มีชัย เอี่ยมจินดา และ อรนิภา ไทยแท้ พันธุ์สมุทร

- การพัฒนาระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี 146
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Development of a News Public Relations Management System for the Website of the Faculty of Engineering and Industrial Technology, Phetchaburi Rajabhat University
โสภณ นิมาศ

บทความวิชาการ

- การศึกษาเปรียบเทียบการใช้กลวิธีลดทอนความหนักแน่นและอคติของเอไอในบทความวิจัยด้านการ 158
สอนภาษาอังกฤษของชาวไทยและเจ้าของภาษา
A Comparative Study in Using Rhetorical Hedging and the AI Trap of Thai and Native ELT Research
ธวัชชัย ใจศิริ Ghamaliel M. Villalobos และ อาร์มภ์ เอี่ยมละออ

- กาก็คำกลอน : เพราะประมาทใน “ธรรม” จึงนำไปสู่ความพินาศ 169
Kaki Kham Klon : Negligence of the Dhamma Inevitably Leads to Ruin
ณัฐวุฒิ คล้ายสุวรรณ พระ ครูวินัยธร สุขุม สุขวัฒนโก

บทความวิชาการ

การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล: บทเรียนสำหรับองค์กรไทย

181

Human Capital Development in the Digital Economy: Lessons for Thai Organizations

ธาริณีย์ คงดี

คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ

กระบวนทัศน์การบริหารจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ ระดับมัธยมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี

A Paradigm for Mathematics Curriculum Management toward Excellence: Case Studies of Good Practice Secondary Schools

พนิตนาถ ฟุ้งเฟื่อง¹ ธัญวรัตน์ สุวพัฒน์² และ ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน³

Panitnat Foongfuang¹ Thanwarat Suwapat² and Chanasit Sithsungnoen³

¹โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม จังหวัดสระบุรี 18000

²โรงเรียนบ้านคลองเหนก จังหวัดชุมพร 86180

³คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม 73000

¹ Saraburi Witthayakhom School, Saraburi 18000

² Ban Klongnake School, Chumphon 86180

³ Faculty of Education, Silpakorn University, Nakhon Pathom 73000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: Panit_f@sbw.ac.th, Tsthanwarat170239@gmail.com

Received: 17 March 2026, Revised: 28 April 2026, Accepted: 20 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนทัศน์การบริหารจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานหลักสูตร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 3 จังหวัดภาคกลาง ประกอบด้วยจังหวัดสระบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดปทุมธานี ที่ดำเนินการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนทัศน์การบริหารจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ประกอบไปด้วย 6 กระบวนทัศน์ ได้แก่ กระบวนทัศน์ที่ 1 กระบวนทัศน์ฐานทฤษฎีและการเรียนรู้เชิงรุก (Theory-Driven & Active Learning Paradigm) กระบวนทัศน์ที่ 2 การบริหารหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome-Based Education) กระบวนทัศน์ที่ 3 การบริหารหลักสูตรเชิงบูรณาการ (Integrated Curriculum) กระบวนทัศน์ที่ 4 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและเครือข่าย (Collaborative & Networked Management Paradigm) กระบวนทัศน์ที่ 5 การบูรณาการและเชื่อมโยงชีวิตจริง (Integration & Real-World Relevance Paradigm) กระบวนทัศน์ที่ 6 การประเมินตามสภาพจริงและความโปร่งใส (Authentic Assessment & Transparency Paradigm)

คำสำคัญ : กระบวนทัศน์ การบริหารจัดการหลักสูตร วิธีปฏิบัติที่ดี

Abstract

This research article aimed to investigate the paradigms of mathematics curriculum management through a case study of secondary schools demonstrating good practices. The participants in this study consisted of school administrators, heads of curriculum affairs, heads of the mathematics learning area, and mathematics teachers. The participants were drawn from three secondary schools under the Office of the Basic Education Commission

(OBEC) located in three central provinces of Thailand, namely Saraburi, Phra Nakhon Si Ayutthaya, and Pathum Thani. These schools were recognized for their excellence in mathematics learning management. The research instrument employed in this study was a semi-structured interview.

The findings revealed that the paradigms of mathematics curriculum management in good practice schools comprised 6 key paradigms. Paradigm 1: Theory-Driven & Active Learning Paradigm; Paradigm 2: Outcome-Based Education; Paradigm 3: Integrated Curriculum; Paradigm 4: Collaborative & Networked Management Paradigm; Paradigm 5: Integration and Real-World Relevance Paradigm; and Paradigm 6: Authentic Assessment and Transparency Paradigm.

Keywords : Paradigm, Curriculum Management, Good Practice

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคม แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรแบบดั้งเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียนได้อย่างเพียงพออีกต่อไป รูปแบบการจัดการหลักสูตรที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดเนื้อหาและการสอนแบบมาตรฐานเดียว (standardized instruction) ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากไม่สามารถพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง (higher-order thinking skills) และสมรรถนะที่จำเป็นในโลกแห่งความเป็นจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Biggs & Tang, 2011), (Wiggins, 1998) หลักสูตรสถานศึกษาถือเป็น กลไกหลักในการขับเคลื่อนและดำเนินการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลตามเป้าหมายและจุดเน้นของสถานศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจึงต้องมีการวางระบบการสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรในระบบนิเวศทางการศึกษาให้สามารถเข้าถึงและเข้าใจความสำคัญ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการเตรียมความพร้อม วางแผนและศึกษาข้อมูลบริบทรอบด้านอย่างครอบคลุมชัดเจน สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภาคส่วนที่สำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การบริหารจัดการหลักสูตร เป็นการบริหารงานที่มีขอบข่าย กว้างขวางครอบคลุมหลายมิติ เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ มากมาย เปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, น. 1) เป็นภารกิจงานด้านการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการใช้หลักสูตร การประเมินและการปรับปรุงหลักสูตร (สมเกียรติ อินทสิงห์, 2563) รวมทั้งอาจจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนภาคเอกชน และเตรียมพร้อมสำหรับการติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (มนสิข สิริสมบุญ, 2563) การบริหารจัดการหลักสูตรจึงเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง (Tyler, 1949; Taba, 1962) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการนำแนวคิดการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความแตกต่างของบุคคล มาสู่การปฏิบัติตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการและขั้นตอนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำพาหลักสูตรไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ความสำเร็จ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, น. 1) ระบุให้สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพและดำเนินการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยสถานศึกษาจะต้องออกแบบหลักสูตรให้ครอบคลุมส่วนที่เป็นหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้

แม้ว่าหลักสูตรแกนกลางจะมุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะการแก้ปัญหาและทักษะการคิดขั้นสูง แต่ในทางปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์ยังประสบปัญหาด้านความเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาชีวิตจริง ประกอบกับรูปแบบการนิเทศติดตามที่ไม่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมการสอนของครู ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสมรรถนะของผู้เรียนในภาพรวมยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในบริบทของการศึกษายุคปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรได้พัฒนาไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ที่เน้นผู้เรียน

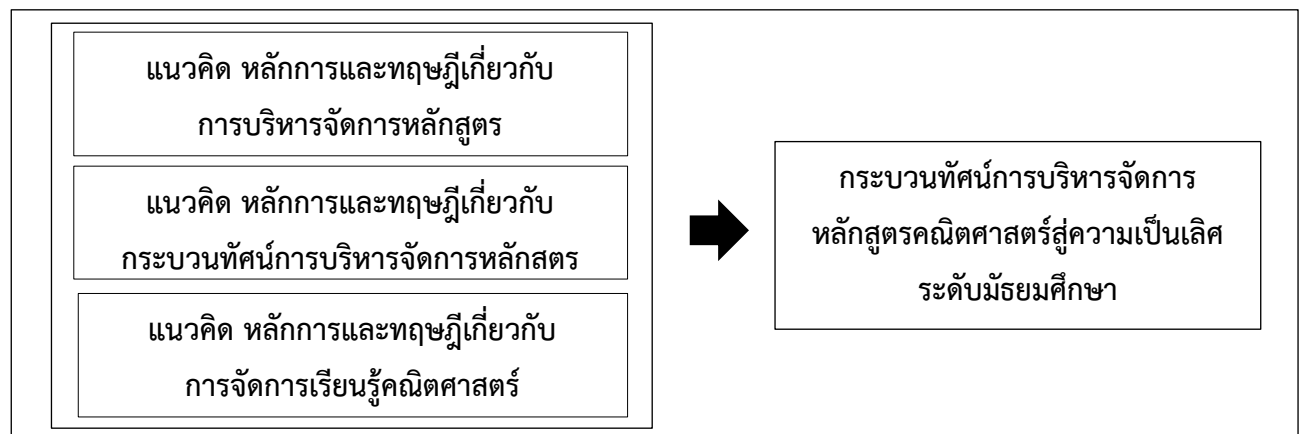
เป็นศูนย์กลาง การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริม การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (Drake & Reid, 2018; Fullan, 2013) นอกจากนี้ การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษายังต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา ผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การศึกษาบริหารจัดการหลักสูตร สู่ความเป็นเลิศวิชาคณิตศาสตร์ จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและสถานศึกษาอื่นๆ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ต้องการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)

จากปัญหาข้างต้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์รูปแบบใหม่ เพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มุ่งหาแนวทางในการขับเคลื่อนหลักสูตรผ่านกลไกการบริหารจัดการ มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคลากรสายวิชาชีพครู อันจะเป็นแนวทางสำคัญ ในการปฏิรูปการศึกษาคณิตศาสตร์ให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์สู่ความเป็นเลิศระดับมัธยมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เป็นวิจัยเชิงคุณภาพโดยการศึกษากิจกรรมการบริหารจัดการหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาเพื่อเป็นการหาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์สู่ความเป็นเลิศระดับมัธยมศึกษา ใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานหลักสูตรสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะศึกษาศาสตร์ ถึง อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดำเนินการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เก็บข้อมูล

2. ติดต่อประสานผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนัดหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์ผ่านการสัมภาษณ์ที่โรงเรียนและออนไลน์ (Zoom) โดยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานหลักสูตรสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์

3. สัมภาษณ์โรงเรียนที่ 1 ผ่านการสัมภาษณ์ที่โรงเรียน โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 2 คน และรวบรวมข้อมูล

4. สัมภาษณ์โรงเรียนที่ 2 ในรูปแบบออนไลน์ โดยสัมภาษณ์ครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์จำนวน 3 คน และรวบรวมข้อมูล

5. สัมภาษณ์โรงเรียนที่ 3 ผ่านการสัมภาษณ์ที่โรงเรียน โดยสัมภาษณ์หัวหน้างานหลักสูตรสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 3 คน และรวบรวมข้อมูล

6. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปและนำไปวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีรายละเอียดดังนี้

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตร มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ที่ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ตามองค์ประกอบของการบริหารจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์ที่ได้ศึกษาในประเด็น 1) การประยุกต์ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีการเรียนรู้ใด เป็นหลักเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่หลักสูตรกำหนด และท่านมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตร 2) การนำข้อมูลความสนใจพื้นฐานหรือพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียนมาปรับปรุงเป้าหมายและตัวชี้วัดในรายวิชาที่ท่านสอนเพื่อสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และสร้างหน่วยการเรียนรู้ 3) การจัดทำคำอธิบายรายวิชาและโครงสร้างรายวิชาของท่าน มีการเชื่อมโยงกับกลุ่มสาระอื่นแบบบูรณาการ และการบริหารจัดการสื่อการสอนและเวลาอย่างไรเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่มีความซับซ้อน 4) วิธีการสื่อสารเกณฑ์การวัดผลและจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบก่อนเริ่มบทเรียนด้วยวิธีใด นอกจากการสอบ ท่านมีเครื่องมือหรือวิธีการประเมินตามสภาพจริงใดที่สะท้อนสมรรถนะของผู้เรียน 5) ปัญหาที่ท่านพบบ่อยที่สุดในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติคืออะไร มีเนื้อหาหรือกิจกรรมส่วนใดที่ควรปรับเปลี่ยนหรือตัดออกเพราะไม่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในปัจจุบัน และท่านมีวิธีแก้ปัญหานั้นเฉพาะหน้า โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องโดยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2 คน ด้านการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 2 คน และด้านการวัดและประเมินผล 1 คน ความตรงตามเนื้อหาของประเด็นคำถามมีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ผลเท่ากับ 1.00

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษากระบวนการจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวิสัยปฏิบัติที่ดี พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรในปัจจุบันให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎี Constructivism ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้ผ่านประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้รูปแบบ Active Learning และ Problem-Based Learning (PBL) เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง และการบริหารหลักสูตรในลักษณะดังกล่าวยังต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน เช่น ผลการเรียนรู้เดิม การทดสอบก่อนเรียน และพฤติกรรมการเรียนรู้ เพื่อปรับเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพ



ภาพที่ 3 กระบวนทัศน์การบริหารจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์สู่ความเป็นเลิศระดับมัธยมศึกษา

กระบวนทัศน์ที่ 1 การเปลี่ยนผ่านสู่ฐานคิดทฤษฎีและนวัตกรรมเชิงรุก (Active & Theory-Driven Paradigm)

ภายใต้กระบวนทัศน์นี้ แนวคิดสำคัญที่ถูกนำมาใช้ ได้แก่ ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ (Constructivism) ซึ่งเชื่อว่าผู้เรียนมิได้เป็นผู้รับความรู้แบบเชิงรับ แต่เป็นผู้สร้างความรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การตั้งคำถาม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น แนวคิดดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากนักการศึกษาสำคัญ เช่น บรูเนอร์ (Bruner) ที่เน้นการเรียนรู้แบบค้นพบ และไวโกตสกี (Vygotsky) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและเขตพัฒนาการใกล้เคียง (Zone of Proximal Development: ZPD) นอกจากนี้ ยังมีการบูรณาการทฤษฎีของบลูม (Bloom) ในการกำหนดระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ และแนวคิดพหุปัญญา เพื่อรองรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนในเชิงการบริหารจัดการหลักสูตร กระบวนทัศน์นี้ส่งผลให้การออกแบบหลักสูตรต้องมีลักษณะเป็น “หลักสูตรเชิงนวัตกรรม” ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท โดยครูและผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเลือกใช้และผสมผสานทฤษฎีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา ทั้งยังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการวิจัยในชั้นเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ (PLC)

ดังนั้น กระบวนทัศน์การเปลี่ยนผ่านสู่ฐานคิดทฤษฎีและนวัตกรรมเชิงรุกจึงเป็นการยกระดับการบริหารจัดการหลักสูตรจากการดำเนินการตามกรอบที่กำหนด ไปสู่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอย่างมีเหตุผลทางทฤษฎี รองรับความซับซ้อนของการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง

กระบวนทัศน์ที่ 2 การบริหารหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome-Based Education)

กระบวนทัศน์การบริหารหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome-Based Education: OBE) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับ “ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน” เป็นจุดตั้งต้นของการออกแบบหลักสูตร แทนที่จะเริ่มต้นจากเนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้มุ่งตอบคำถามสำคัญว่า “เมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้ ผู้เรียนควรสามารถทำอะไรได้” มากกว่าการมุ่งเน้นว่า “ผู้เรียนได้เรียนอะไรไปบ้าง” ซึ่งสะท้อนการเปลี่ยนแปลงเชิงกระบวนทัศน์จากการเน้นปริมาณเนื้อหาไปสู่คุณภาพของการเรียนรู้ นอกจากนี้ แนวคิด OBE ยังสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นทักษะการคิดขั้นสูง การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ผลลัพธ์การเรียนรู้จึงมิได้จำกัดอยู่เพียงด้านความรู้ (Knowledge) แต่ครอบคลุมถึงทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน การประเมินผลจึงต้องมีความหลากหลายและสามารถสะท้อนสมรรถนะเหล่านี้ได้อย่างแท้จริง

ในภาพรวม กระบวนทัศน์การบริหารหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์เป็นการเปลี่ยนจาก “การจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอนครบตามหลักสูตร” ไปสู่ “การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุสมรรถนะที่กำหนด” ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนทัศน์ที่ 3 การบริหารหลักสูตรเชิงบูรณาการ (Integrated Curriculum)

การบริหารหลักสูตรภายใต้กระบวนทัศน์นี้จำเป็นต้องเริ่มจากการออกแบบโครงสร้างหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ในลักษณะบูรณาการ เช่น การเชื่อมโยงเนื้อหาคณิตศาสตร์กับเศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี และการดำรงชีวิตในสังคม โดยใช้สถานการณ์หรือปัญหาเป็นแกนกลาง (Problem-based integration) หรือการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based integration) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้ความรู้จากหลายศาสตร์ร่วมกันในการสร้างชิ้นงานหรือแก้ปัญหา ในเชิงปฏิบัติ การบูรณาการอาจเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ ได้แก่ การบูรณาการภายในรายวิชา (Intradisciplinary integration) การบูรณาการระหว่างรายวิชา (Interdisciplinary integration) และการบูรณาการข้ามศาสตร์อย่างแท้จริง (Transdisciplinary integration) ซึ่งแต่ละระดับมีความลึกซึ้งแตกต่างกัน แต่ล้วนมีเป้าหมายร่วมกันคือการทำให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้ ในมิติของการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องทำงานร่วมกันในการวางแผนออกแบบ และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ รวมถึงการปรับโครงสร้างเวลาเรียน การใช้สื่อ และการประเมินผลให้สอดคล้องกับลักษณะของการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งอาจต้องอาศัยความยืดหยุ่นและการทำงานร่วมกันข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้

โดยสรุป กระบวนทัศน์การบริหารหลักสูตรเชิงบูรณาการเป็นการเปลี่ยนจาก “หลักสูตรแบบแยกส่วนตามรายวิชา” ไปสู่ “หลักสูตรแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงความรู้และชีวิตจริง” ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะได้อย่างรอบด้าน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเผชิญกับความซับซ้อนของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนทัศน์ที่ 4 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและเครือข่าย (Collaborative & Networked Management Paradigm)

กระบวนทัศน์การบริหารจัดการหลักสูตรในยุคปัจจุบันไม่ได้มองการจัดการหลักสูตรว่าเป็นภารกิจของครูผู้สอนหรือผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว หากแต่เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือของหลายภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยยึดแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายวิชาชีพเป็นฐานสำคัญ ทั้งนี้เพราะหลักสูตรมิใช่เพียงเอกสารกำหนดสาระการเรียนรู้ แต่เป็นระบบปฏิบัติการทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางการเรียนรู้ การออกแบบประสบการณ์ของผู้เรียน การจัดกิจกรรม การนิเทศ ตลอดจนการประเมินผลและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หากการบริหารจัดการหลักสูตรขาดความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง ย่อมทำให้หลักสูตรขาดพลวัตและไม่สามารถตอบสนองบริบทจริงของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพหลักสูตร โดย PLC มิได้ทำหน้าที่เพียงเป็นเวทีประชุมครูเท่านั้น แต่เป็นพื้นที่สำหรับการวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมกันออกแบบแนวทางแก้ไข และพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาจริงของผู้เรียน

ดังนั้น กระบวนทัศน์การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและเครือข่ายจึงเป็นการเปลี่ยนมุมมองจาก “การบริหารหลักสูตรโดยบุคคล” ไปสู่ “การพัฒนาหลักสูตรโดยชุมชนวิชาชีพและเครือข่ายการเรียนรู้” ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือการเปิดพื้นที่ให้เกิดการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งยังเป็นกระบวนทัศน์ที่ช่วยให้หลักสูตรมีชีวิต มีความยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนทัศน์ที่ 5 การบูรณาการและเชื่อมโยงชีวิตจริง (Integration & Real-World Relevance Paradigm)

กระบวนทัศน์การบูรณาการและเชื่อมโยงชีวิตจริงยังมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโดยตรง เพราะเมื่อผู้เรียนได้รับโจทย์หรือภาระงานที่มีพื้นฐานมาจากสถานการณ์จริง ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ทักษะหลากหลายร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะสำคัญ

ในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การเชื่อมโยงกับชีวิตจริงจึงมีใช้เพียงเทคนิคการสอนเพื่อเพิ่มความสนใจ แต่เป็นแกนกลางของการออกแบบหลักสูตรที่มุ่งสร้างผู้เรียนให้สามารถใช้ความรู้เพื่อดำรงชีวิตและพัฒนาตนเองในโลกจริงได้อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป กระบวนทัศน์นี้สะท้อนการเปลี่ยนจาก “หลักสูตรที่เน้นความรู้เชิงนามธรรม” ไปสู่ “หลักสูตรที่เน้นความหมาย การประยุกต์ใช้ และการบูรณาการข้ามศาสตร์” ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้มีพลัง มีคุณค่า และสอดคล้องกับความเป็นจริงของผู้เรียนมากขึ้น อันเป็นแนวทางสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตรในโลกยุคใหม่ที่ต้องการให้การศึกษาเป็นทั้งการเรียนรู้เพื่อรู้ และการเรียนรู้เพื่อใช้ชีวิต

กระบวนทัศน์ที่ 6 การประเมินตามสภาพจริงและความโปร่งใส (Authentic Assessment & Transparency Paradigm)

การประเมินตามสภาพจริงยังช่วยให้หลักสูตรสามารถตอบโจทย์การพัฒนาสมรรถนะได้ดีกว่าการสอบแบบดั้งเดิม เพราะสมรรถนะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบ และการสื่อสาร ไม่อาจวัดได้ครบถ้วนจากแบบทดสอบข้อเขียนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยภาระงานจริง กระบวนการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่างๆ เป็นหลักฐานประกอบการตัดสิน คุณค่าของกระบวนทัศน์นี้จึงอยู่ที่การทำให้ “การประเมิน” กลายเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ และการพัฒนา มากกว่าจะเป็นเพียงเครื่องมือจัดอันดับหรือคัดกรองผู้เรียน

สรุปได้ว่า กระบวนทัศน์การประเมินตามสภาพจริงและความโปร่งใสเป็นการเปลี่ยนผ่านจากการวัดผลเชิงปริมาณ แบบปลายทาง ไปสู่การประเมินที่สะท้อนความสามารถจริงของผู้เรียนอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งยึดหลักความชัดเจน ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย กระบวนทัศน์นี้จึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตรยุคใหม่ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงวัดผลเพื่อให้ได้คะแนนเท่านั้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและทฤษฎีการสร้างความรู้ (Learner-Centered) การที่โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและใช้แนวคิด Constructivism สอดคล้องกับแนวคิดของ Tyler (1949) ที่ระบุว่าความรู้เกิดจากประสบการณ์ที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2567) ที่ระบุว่าจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการคิดขั้นสูง ซึ่งสอดคล้องกับการใช้ Active Learning และ PBL ในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2567) กล่าวถึงการบริหารจัดการหลักสูตรยุคใหม่ว่า ครูต้องทำหน้าที่เป็น "Curriculum Designer and Facilitator" คือเป็นทั้งผู้ออกแบบหลักสูตรระดับชั้นเรียนและผู้อำนวยความสะดวก เพื่อให้มั่นใจว่าผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนตามศักยภาพที่แตกต่างกัน

2. การบริหารจัดการเชิงระบบและผลลัพธ์ (Systemic & Outcome-Based) การกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ Taba (1962) ที่เน้นกระบวนการตั้งจุดมุ่งหมายและการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตอบเจตน์ผลลัพท์ที่คาดหวัง และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2567) ที่เน้นย้ำว่าการบริหารหลักสูตรต้องสมรรถนะต้องมี ความชัดเจนของเป้าหมาย โดยออกแบบจากผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนเป็นตัวตั้ง แล้วจึงย้อนกลับมาสู่การออกแบบกิจกรรมและการประเมินผล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

3. การบูรณาการข้ามศาสตร์และการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงเพื่อพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 (Integrated Curriculum & 21st Century Skills Development) การเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับสถานการณ์จริงและศาสตร์ เป็นไปตามทิศทางของหลักสูตรแกนกลางที่มุ่งเน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ Drake & Reid (2018) ที่สนับสนุนการใช้หลักสูตรบูรณาการเพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของความรู้และสามารถนำไปแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง (Problem-Based Learning) ซึ่งเป็นทักษะ

สำคัญในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) เสนอว่าการศึกษาไทยต้องก้าวข้ามการเรียนรู้แบบแยกส่วนไปสู่การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้

4. พลังของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การใช้กระบวนการ PLC เพื่อวิเคราะห์ปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องอาศัยความร่วมมือมากกว่าการทำงานแบบแยกส่วน ช่วยให้ครูสามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างเป็นระบบและเกิดความยั่งยืน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2565) ที่เสนอว่า PLC คือหัวใจของการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ โดยเปลี่ยนครูจากผู้สอนเพียงลำพังมาเป็น "ผู้ร่วมเรียนรู้" ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนได้อย่างเห็นผลและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษากระบวนการจัดการหลักสูตรคณิตศาสตร์ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ในส่วนของคำอธิบายรายวิชาให้ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับกลุ่มสาระอื่นแบบบูรณาการ ผู้เรียนเห็นความสำคัญของคณิตศาสตร์ในชีวิตจริง
2. ควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนทรัพยากรและสื่อดิจิทัล มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล
3. ครูผู้สอนควรนำข้อมูลพื้นฐานรายบุคคลของผู้เรียนมาวิเคราะห์ เพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม
4. การประเมินผลควรเปลี่ยนจากการเน้นการทดสอบแบบดั้งเดิม ไปสู่การประเมินตามสภาพจริง ที่สะท้อนสมรรถนะที่แท้จริงของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายผลการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกระบวนการทั้ง 6 ประการกับกลุ่มตัวอย่างในวงกว้างระดับประเทศ
2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบกระบวนการจัดการหลักสูตรระหว่างโรงเรียนขนาดต่าง ๆ หรือบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน เพื่อหาโมเดลที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับแต่ละบริบท
3. ควรมีการติดตามผลระยะยาวเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวผู้เรียนหลังจากที่โรงเรียนใช้กระบวนการทั้ง 6 ประการนี้ในระยะเวลา 3-5 ปี เพื่อยืนยันความยั่งยืนของความเป็นเลิศ (Best Practice)

เอกสารอ้างอิง

- ทศนา แคมมณี. (2567). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 27). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). *การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนสิข สิทธิสมบูรณ์. (2563). *การพัฒนาหลักสูตร: มโนทัศน์และการประยุกต์ใช้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย.
- วิจารย์ พานิช. (2565). *PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และ มารุต พัฒนา. (2567). *การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ*. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ อินทสิงห์. (2563). *การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- Bruner, J. S. (1961). The act of discovery. *Harvard Educational Review*, 31(1), 21–32.
- Drake, S. M., & Reid, J. L. (2018). Integrated curriculum as an effective way to teach 21st century capabilities. *Asia Pacific Journal of Educational Research*, 1(1), 31–50.
- Fullan, M. (2013). *Stratosphere: Integrating technology, pedagogy, and change knowledge*. Pearson.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. Harcourt, Brace & World.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. University of Chicago Press.
- Wiggins, G. (1998). *Educative assessment: Designing assessments to inform and improve student performance*. Jossey-Bass.

ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการสอนแบบนั่งร้านที่มีต่อความสามารถ ในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีน ของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีน

Effects of Learning Management Based on Scaffolding Instruction on the Ability to Design Chinese Pronunciation Teaching Activities of Chinese Language Teacher Education Students

เฉินยี่ เมิ่ง และ อุบลวรรณ ส่งเสริม

Chenyi Meng and Ubonwan Songserm

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม 73000

Faculty of Education, Silpakorn University, Nakhon Pathom 73000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: chenyi_m@su.ac.th

Received: 24 February 2026, Revised: 27 April 2026, Accepted: 7 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีน โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการสอนแบบนั่งร้าน และ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาการสอนภาษาจีน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 21 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental Research) แบบกลุ่มเดียววัดผลหลังเรียน (One-shot Case Study) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการสอนแบบนั่งร้าน 2) แบบประเมินความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีน และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า หลังได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการสอนแบบนั่งร้าน นักศึกษามีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($M = 21.14, SD = 0.54$) และมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.83, SD = 0.49$)

คำสำคัญ : การสอนแบบนั่งร้าน การออกแบบกิจกรรมการสอน การออกเสียงภาษาจีน นักศึกษาครูภาษาจีน ความพึงพอใจ

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the ability of pre-service Chinese teachers to design instructional activities for teaching Chinese pronunciation through learning management based on scaffolding instruction; and 2) examine students' satisfaction toward the implementation of scaffolding-based learning management. The sample consisted of 21 second-year students majoring in Teaching Chinese at the Faculty of Education, Silpakorn University, during the second semester of the 2025 academic year. Participants were selected through cluster random sampling. This study employed a pre-experimental research design using a one-shot case study

approach. The research instruments included: 1) a scaffolding-based lesson plan; 2) a rubric-based assessment form for evaluating students' ability to design Chinese pronunciation teaching activities; and 3) a satisfaction questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean (M) and standard deviation (SD).

The results revealed that, after receiving learning management based on scaffolding instruction, the students' overall ability to design Chinese pronunciation teaching activities was at a very good level ($M = 21.14$, $SD = 0.54$). In addition, their overall satisfaction with the learning management was at the highest level ($M = 4.83$, $SD = 0.49$).

Keywords : Scaffolding instruction, Instructional design, Chinese pronunciation teaching, Pre-service Chinese teachers, Satisfaction

บทนำ

ในบริบทของโลกาภิวัตน์ที่การสื่อสารข้ามพรมแดนมีความเข้มข้นมากขึ้น ภาษาจีนได้กลายเป็นหนึ่งในภาษาที่มีบทบาทสำคัญทั้งในด้านเศรษฐกิจ การศึกษา และความร่วมมือระหว่างประเทศ ข้อมูลทางภาษาศาสตร์ระบุว่าภาษาจีนเป็นภาษาที่มีผู้ใช้เป็นภาษาแม่มากที่สุดในโลก (Eberhard et al., 2023) ขณะเดียวกัน แนวโน้มการขยายตัวของการเรียนภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายภูมิภาค สะท้อนให้เห็นถึงสถานะของภาษาจีนในฐานะภาษาสากลที่มีความสำคัญในระบบการศึกษาโลก (Gong et al., 2018) ความเคลื่อนไหวดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาหลักสูตรและการผลิตครูภาษาจีนในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในประเทศที่มีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมใกล้ชิดกับจีน เช่น ประเทศไทย

ในบริบทของประเทศไทย แม้ว่าการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนจะขยายตัวอย่างรวดเร็วในทุกระดับการศึกษา แต่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนยังสะท้อนข้อจำกัด โดยเฉพาะด้านทักษะการพูดและความถูกต้องของการออกเสียง งานวิจัยชี้ว่าผู้เรียนชาวไทยมักประสบปัญหาด้านระบบเสียงที่ไม่มีในภาษาแม่ อันเกิดจากอิทธิพลการถ่ายโอนทางสัทศาสตร์ (phonological transfer) (Cai & Cao, 2002) ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านจิตวิทยา เช่น ความวิตกกังวลในการสื่อสาร (foreign language anxiety) ยังมีผลต่อความมั่นใจและความสามารถในการใช้ภาษาเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ (Horwitz et al., 1986) ปัญหาดังกล่าวมิได้เกิดจากผู้เรียนเพียงอย่างเดียว หากแต่มีความเชื่อมโยงกับความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเฉพาะความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการออกเสียงอย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาในมิติของการผลิตครู แนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน (Scaffolding Instruction) ซึ่งมีรากฐานจากทฤษฎีพัฒนาการทางสังคมวัฒนธรรมของ Vygotsky (1978) และได้รับการพัฒนาเชิงแนวคิดโดย Wood et al. (1976) ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นภายใต้การสนับสนุนอย่างเป็นขั้นตอนภายในเขตพัฒนาการใกล้เคียง (Zone of Proximal Development: ZPD) การสนับสนุนดังกล่าวควรถูกออกแบบอย่างเป็นระบบและค่อย ๆ ลดระดับลงเมื่อผู้เรียนมีความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่ง Hammond และ Gibbons (2005) อธิบายว่าเป็น “designed support structure” ที่ต้องอาศัยการวางแผนล่วงหน้า ในบริบทของการพัฒนานักศึกษาคู แนวคิดนี้จึงมีศักยภาพในการส่งเสริมความสามารถทางวิชาชีพ โดยเฉพาะการออกแบบกิจกรรมการสอนที่ซับซ้อน เช่น การสอนการออกเสียงภาษาจีน

จากประเด็นดังกล่าว การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวการสอนแบบนั่งร้านเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนของนักศึกษาคู จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติงานวิจัยในต่างประเทศยืนยันว่าการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และการสนับสนุนเชิงโครงสร้างสามารถเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (Prince, 2004) ขณะเดียวกัน ยังมีงานวิจัยที่ประยุกต์ใช้แนวการสอนแบบนั่งร้านในบริบทการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โดย เจนตา แก้วลาย (2564) พบว่าการใช้เทคนิคการสอนแบบนั่งร้านสามารถพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษและช่วยส่งเสริมความคงทนของการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ นอกจากนี้

หนึ่งฤทัย เขียวสวัสดิ์ และคณะ (2564) ยังพบว่าการจัดการเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐาน (BBL) ร่วมกับการสอนแบบนั่งร้านสามารถช่วยพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษและสร้างความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับสูง ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของแนวคิดการสอนแบบนั่งร้านในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาและการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวในบริบทการผลิตครูภาษาจีนในประเทศไทยยังมีการศึกษาค้นคว้าจำกัด ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้านต่อความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีน และระดับความพึงพอใจของนักศึกษาครู เพื่อเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการพัฒนาหลักสูตรผลิตครูภาษาจีนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีน โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน

ขอบเขตของการวิจัย

การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีน มีขอบเขต ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากร คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาการสอนภาษาจีน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาควิชาการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568 2 ห้อง รวมเป็นจำนวน 46 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาการสอนภาษาจีน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาควิชาการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้อง รวมแล้ว 21 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ประกอบด้วย

2.2.1 ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีน

2.2.2 ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

3. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

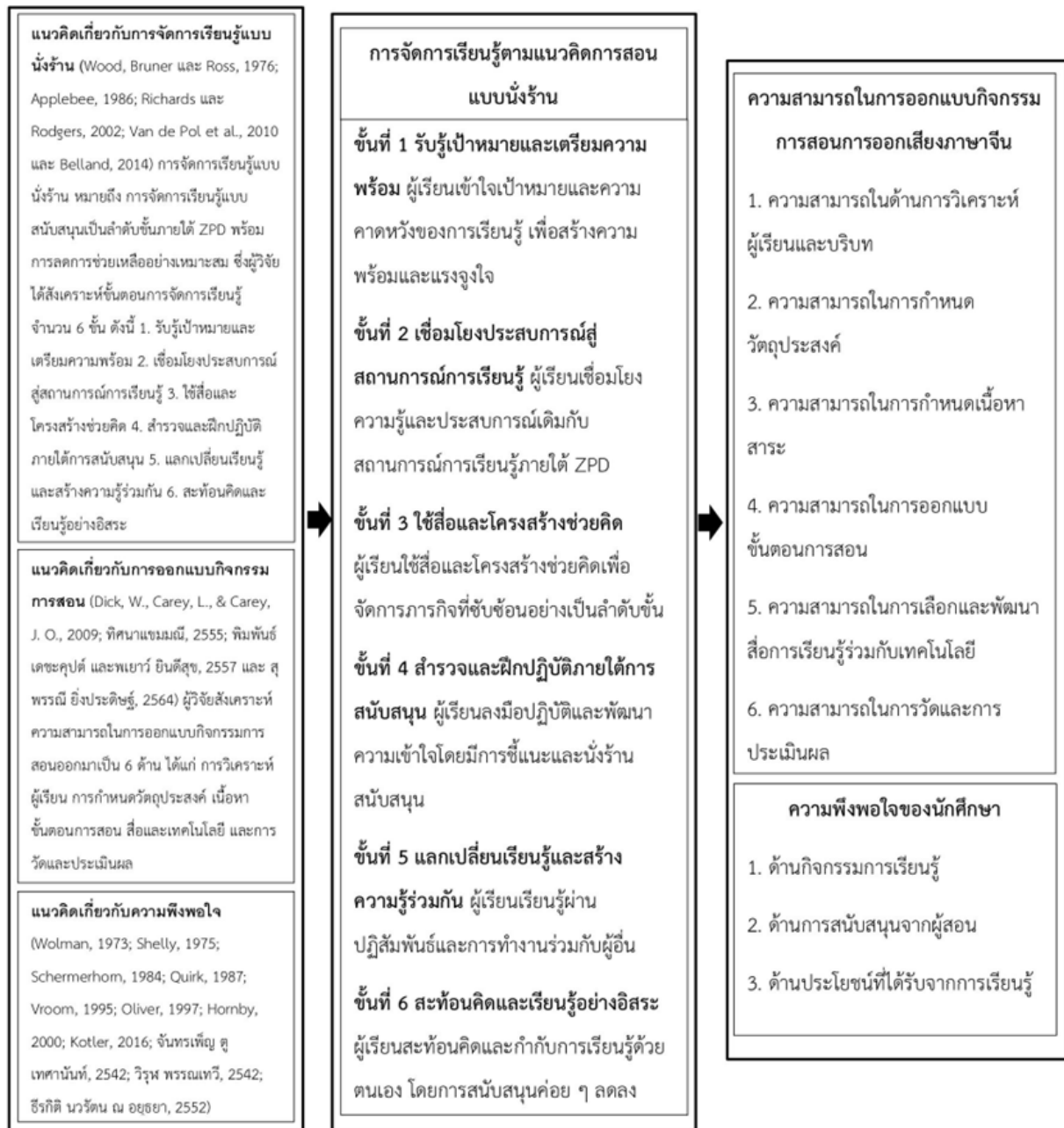
เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ในรายวิชา 476 372 สัทศาสตร์และการสอนระบบเสียง (Chinese Linguistics and Teaching Phonology) หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ (1) เนื้อหาเรื่องความผิดพลาดในการออกเสียงสระภาษาจีน และ (2) การปฏิบัติการสอนสระ

4. ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 6 ชั่วโมง

กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

นักร้าน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการเตรียมการวิจัย 2) ขั้นตอนการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ 3) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4) ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน จำนวน 1 แผน (ค่าความสอดคล้อง $M = 4.98$, $SD = 0.04$)
2. แบบประเมินความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีน ซึ่งเป็นแบบประเมินแบบบูรณาการ 4 ระดับ ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเนื้อหาสาระ การออกแบบขั้นตอนการสอน การเลือกและพัฒนาสื่อร่วมกับเทคโนโลยี และการวัดและประเมินผล โดยผู้วิจัยเป็นผู้ประเมิน (ค่าความสอดคล้อง $M = 5.00$, $SD = 0.00$)
3. แบบประเมินความพึงพอใจ (ค่าความสอดคล้อง $M = 5.00$, $SD = 0.00$)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้านเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 6 ชั่วโมง ภายหลังเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรม ผู้วิจัยได้ประเมินความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีน และประเมินความพึงพอใจของนักศึกษา โดยใช้แบบประเมินที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยข้อมูลจากแบบประเมินความสามารถและความพึงพอใจวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ส่วนข้อมูลจากคำถามปลายเปิดวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนภายหลังการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน พบว่า นักศึกษามีคะแนนความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($M = 21.14$, $SD = 0.54$ จากคะแนนเต็ม 24 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท และด้านการเลือกและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.76$, $SD = 0.44$) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเนื้อหาสาระ ($M = 3.52$, $SD = 0.51$) ส่วนด้านการออกแบบขั้นตอนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($M = 3.38$, $SD = 0.67$) ขณะที่ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($M = 3.33$, $SD = 0.48$) ทั้งนี้ ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีถึงดีมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีน โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน

ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีน												ค่าเฉลี่ยรวม (M)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท		2. ความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์		3. ความสามารถในการกำหนดเนื้อหาสาระ		4. ความสามารถในการออกแบบขั้นตอนการสอน		5. ความสามารถในการเลือกและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยี		6. ความสามารถในการวัดและการประเมินผล		21.14	0.54	ดีมาก
M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
3.76	0.44	3.33	0.48	3.52	0.51	3.38	0.67	3.76	0.44	3.38	0.67			

ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้านในการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบกิจกรรมการสอนของนักศึกษาครูอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการะบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีการออกแบบอย่างเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่การให้ความรู้พื้นฐาน การสาธิตตัวอย่าง การฝึกปฏิบัติภายใต้การชี้แนะและการสะท้อนคิด ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านการสอนการออกเสียงภาษาจีนไปสู่การออกแบบกิจกรรมการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกัน

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และการออกแบบขั้นตอนการสอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น อาจสะท้อนว่านักศึกษายังต้องการการฝึกฝนเพิ่มเติมในการเชื่อมโยงองค์ประกอบของแผนการสอนให้มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.83$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.89$, $SD = 0.39$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนจากผู้สอน ($M = 4.86$, $SD = 0.38$) และความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ ($M = 4.76$, $SD = 0.71$) โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน

ประเด็นการประเมิน	ความพึงพอใจ			
	ค่าเฉลี่ย M	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	แปล ความ	ลำดับ
1) ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้				
1.1 เนื้อหาการเรียนรู้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.81	0.68	มากที่สุด	(1)
1.2 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้มีลำดับชัดเจน เข้าใจง่าย และเอื้อต่อการเรียนรู้	4.76	0.77	มากที่สุด	(3)
1.3 การใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยให้เข้าใจเนื้อหาการเรียนได้ชัดเจนขึ้น	4.71	0.78	มากที่สุด	(4)
1.4 เครื่องมือในการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลการเรียนรู้ได้จริง	4.76	0.62	มากที่สุด	(2)
รวม	4.76	0.71	มากที่สุด	3
2) ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนจากผู้สอน				
2.1 ผู้สอนให้คำอธิบาย คำชี้แนะ และการสาธิตอย่างชัดเจน	4.95	0.22	มากที่สุด	(1)
2.2 ผู้สอนใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการคิด การวิเคราะห์ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน	4.81	0.40	มากที่สุด	(2)
2.3 ผู้สอนให้ข้อมูลย้อนกลับที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเอง	4.81	0.51	มากที่สุด	(3)
รวม	4.86	0.38	มากที่สุด	2
3) ความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้				
3.1 การเรียนรู้ครั้งนี้ช่วยเพิ่มความเข้าใจเรื่องการออกเสียงสระภาษาจีน	4.96	0.22	มากที่สุด	(1)
3.2 การเรียนรู้ช่วยพัฒนาความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนเสียงสระภาษาจีน	4.81	0.51	มากที่สุด	(3)
3.3 สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการสอนจริงในอนาคต	4.90	0.44	มากที่สุด	(2)
รวม	4.89	0.39	มากที่สุด	1
รวมทั้งหมด	4.83	0.49	มากที่สุด	

ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้านสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกคิด วิเคราะห์ และออกแบบกิจกรรมการสอนจริงร่วมกับการได้รับคำชี้แนะและข้อมูลย้อนกลับจากผู้สอนอย่างต่อเนื่อง จึงช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและทำให้ผู้เรียนรับรู้ถึงคุณค่าของการเรียนรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวิชาชีพครูได้จริง นอกจากนี้ ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด

สะท้อนความคิดเห็นเชิงบวกต่อกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีผู้เรียนรายหนึ่งระบุว่า “ชอบที่มีการให้เต็ก่อนเรียนคะ มันสนุก แล้วก็ตื่นตัวจริงๆ” ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมในชั้นนำเข้าสู่บทเรียนได้รับการตอบรับในทางบวกจากผู้เรียน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนภายหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้านอยู่ในระดับดีมาก ($M = 21.14, SD = 0.54$) สะท้อนว่าการจัดการเรียนรู้ที่มีโครงสร้างการสนับสนุนอย่างเป็นลำดับขั้นสามารถพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพของนักศึกษาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ภายใต้กรอบทฤษฎีพัฒนาการทางสังคมวัฒนธรรมของ Vygotsky (1978) ซึ่งเสนอแนวคิดเขตพัฒนาการใกล้เคียง (Zone of Proximal Development: ZPD) ว่าผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพได้สูงขึ้นเมื่อได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดการสอนแบบนั่งร้านของ Wood et al. (1976) ที่ชี้ว่าการช่วยเหลืออย่างเป็นลำดับขั้นและการถอนการช่วยเหลืออย่างเหมาะสมจะนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง นอกจากนี้ Hammond และ Gibbons (2005) ยังอธิบายว่าการสอนแบบนั่งร้านต้องเป็นการออกแบบการสนับสนุนอย่างมีระบบเพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้ในบริบทจริง ผลการศึกษารังนี้จึงสะท้อนว่าการจัดการเรียนรู้ที่มีการให้ตัวอย่าง การชี้แนะ การฝึกปฏิบัติ และการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในด้านความพึงพอใจ พบว่านักศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.83, SD = 0.49$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยกรอบทฤษฎี Self-Determination Theory ของ Deci และ Ryan (2000) ที่เสนอว่าแรงจูงใจภายในและความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นเมื่อผู้เรียนรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ความสัมพันธ์เชิงสนับสนุน และความเป็นอิสระในการมีส่วนร่วม ลักษณะของกระบวนการนั่งร้านในงานวิจัยนี้เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริงภายใต้การชี้แนะอย่างต่อเนื่อง จึงส่งเสริมทั้ง Competence และ Relatedness ตามกรอบทฤษฎีดังกล่าว อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Biggs และ Tang (2007) เกี่ยวกับความสอดคล้องเชิงสร้างสรรค์ (Constructive alignment) ที่ระบุว่าการออกแบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ กิจกรรม และการประเมินอย่างสอดคล้อง จะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการรับรู้คุณค่าของประสบการณ์การเรียนรู้ ผลการศึกษารังนี้จึงยืนยันความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้แนวคิดการสอนแบบนั่งร้านในการพัฒนานักศึกษาครูภาษาจีนในบริบทการผลิตครูของประเทศไทย

สรุปผลการวิจัย

การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้านสามารถส่งเสริมความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักศึกษามีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนอยู่ในระดับดีมาก และมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ที่มีการสนับสนุนอย่างเป็นลำดับขั้น การให้คำชี้แนะ และการฝึกปฏิบัติร่วมกับการสะท้อนคิด สามารถช่วยพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของนักศึกษาครูได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่าแนวคิดการสอนแบบนั่งร้านเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาการผลิตครูภาษาจีนในบริบทอุดมศึกษาของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบในงานวิจัย เรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการสอนการออกเสียงภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการออกแบบกิจกรรมการสอน แม้ความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก แต่ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และการออกแบบขั้นตอนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ผู้สอนควรเน้นการฝึกเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับกิจกรรมและการประเมินผล พร้อมทั้งจัดกิจกรรมวิเคราะห์ตัวอย่างแผนการสอนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเชิงระบบ

2) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ควรจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบูรณาการสื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการสอนการออกเสียง เพื่อเพิ่มความมั่นใจและความชำนาญในการออกแบบสื่อการเรียนรู้

3) ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ควรออกแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลายและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกหรือออกแบบกิจกรรมบางส่วน เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและลดความแตกต่างของความพึงพอใจ

4) ด้านการสนับสนุนจากผู้สอน ผู้สอนควรพัฒนาการให้คำชี้แนะอย่างมีกลยุทธ์ โดยค่อยๆ ลดระดับการช่วยเหลือตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมความเป็นอิสระและการคิดอย่างมีวิจารณญาณในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1) ควรศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบนั่งร้านต่อผลลัพธ์ด้านความรู้และความถูกต้องในการออกเสียงโดยตรง ควบคู่กับผลด้านการออกแบบกิจกรรม

2) ควรขยายระยะเวลาในการทดลองและใช้การวัดหลายช่วงเวลา เพื่อศึกษาความคงทนของผลลัพธ์

3) ควรติดตามนักศึกษาระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อประเมินการนำความสามารถไปใช้จริงในบริบทโรงเรียน

4) ควรขยายการศึกษาไปยังเนื้อหาอื่นหรือบริบทการเรียนรู้ที่ต่างกัน เพื่อทดสอบความยืดหยุ่นของแนวคิดการสอนแบบนั่งร้าน

เอกสารอ้างอิง

- เจนตา แก้วลาย. (2564). การใช้เทคนิคการสอนแบบสแคฟโฟลด์พัฒนาทักษะการเขียนความเรียงภาษาอังกฤษของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(43), 69–84.
- หนึ่งฤทัย เขียวสวัสดิ์, วิจิต สุรัตน์เรืองชัย และปริญญ์ ทองสอน. (2564). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐาน (BBL) ร่วมกับกลวิธีเสริมต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 23(3), 371–385.
- Biggs, J., & Tang, C. (2007). *Teaching for quality learning at university* (3rd ed.). Open University Press.
- Cai, J., & Cao, F. (2002). Error analysis of Thai students' Chinese pronunciation. *Journal of Yunnan Normal University (Teaching Chinese as a Foreign Language)*, (1), 45–52.
- Eberhard, D. M., Simons, G. F., & Fennig, C. D. (Eds.). (2023). *Ethnologue: Languages of the world* (26th ed.). SIL International. <https://www.ethnologue.com>
- Gong, Y., Lyu, B., & Gao, X. (2018). Research on teaching Chinese as a second or foreign language in and outside mainland China: A bibliometric analysis. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 27(4), 277–289. <https://doi.org/10.1007/s40299-018-0385-2>
- Hammond, J., & Gibbons, P. (2005). What is scaffolding? In A. Burns & H. de Silva Joyce (Eds.), *Teachers' voices 8: Explicitly supporting reading and writing in the classroom* (pp. 8–16). National Centre for English Language Teaching and Research.
- Horwitz, E. K., Horwitz, M. B., & Cope, J. (1986). Foreign language classroom anxiety. *The Modern Language Journal*, 70(2), 125–132. <https://doi.org/10.2307/327317>

- Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education*, 93(3), 223–231. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2004.tb00809.x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Wood, D., Bruner, J. S., & Ross, G. (1976). The role of tutoring in problem solving. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 17(2), 89–100. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1976.tb00381.x>

อิทธิพลของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม
ผ่านพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม: บทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
เชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชน

The Influence of Digital Literacy on Innovation Performance through Innovative
Behavior: The Roles of Creative Self-Efficacy and Commitment to Change of
Accountants in Private Companies

จินุชฌานันท์ อุดมพงศ์วัฒนา* และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

Jinutchayanun Udompongwattana* and Viroj Jadesadalug

สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม 73000

Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Nakhon Pathom 73000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: udompongwattana_j@su.ac.th

Received: 19 April 2026, Revised: 9 June 2026, Accepted: 25 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง 2) อิทธิพลของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม 3) อิทธิพลของพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และ 4) อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 400 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม ($\beta = 0.670, p < 0.05$) และพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.919, p < 0.05$) นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม ($\beta = 0.585, p < 0.05$) ขณะที่ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม ($\beta = -0.552, p < 0.05$) โดยความสัมพันธ์ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบัญชี

คำสำคัญ : ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง พนักงานบัญชี

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the levels of Digital Literacy, Innovative Behavior, Innovation Performance, Creative Self-Efficacy and Commitment to Change, 2) the influence of Digital Literacy on Innovative Behavior, 3) the influence of Innovative Behavior on Innovation Performance, and 4) the moderating effect of Creative Self-Efficacy and Commitment to Change on the relationship between Digital Literacy and Innovative Behavior. This study employed a quantitative research approach and collected data using a questionnaire from 400 accounting employees working in private companies in the Bangkok Metropolitan Region who had at least one year of work experience. The respondents were selected using purposive sampling. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, confirmatory factor analysis (CFA) and structural equation modeling (SEM).

The results indicated that all variables were at a high level. Digital Literacy had a positive influence on Innovative Behavior ($\beta = 0.670$, $p < 0.05$), and Innovative Behavior had a positive influence on Innovation Performance ($\beta = 0.919$, $p < 0.05$). In addition, Creative Self-Efficacy positively moderated the relationship between Digital Literacy and Innovative Behavior ($\beta = 0.585$, $p < 0.05$), whereas Commitment to Change negatively moderated the relationship between Digital Literacy and Innovative Behavior ($\beta = -0.552$, $p < 0.05$). All relationships were significant at the 0.05 level. The findings can be used as guidelines for developing Digital Literacy and promoting Innovative Behavior to enhance the Innovation Performance of accountants.

Keywords : Digital Literacy, Innovative Behavior, Innovation Performance, Creative Self-Efficacy, Commitment to Change, Accountants

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินงานในทุกอุตสาหกรรม (บุรณิน รัตนสมบัติ, 2568) โดยเฉพาะสายงานบัญชีที่ต้องจัดการข้อมูลจำนวนมากและอาศัยความถูกต้อง รวดเร็ว และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบบัญชีออนไลน์ แบบคลาวด์และระบบอัตโนมัติ มาใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดความผิดพลาด (กลุ่มแอตวานซ์ รีเสิร์ช, 2565; จิระพร เนตรนุช, 2565) ส่งผลให้บทบาทของพนักงานบัญชีเปลี่ยนจากผู้ปฏิบัติงานด้านการบันทึกข้อมูลไปสู่ผู้ที่ใช้เทคโนโลยีและทักษะการวิเคราะห์มากขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้องค์กรต้องส่งเสริมให้พนักงานบัญชีมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (วิชกานต์ กล่อมแก้ว, 2566) โดยความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึง วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ข้อมูลเพื่อสร้างสรรค์แนวทางการทำงานใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Nikou et al., 2022; Venkatesan, 2023) ซึ่งมีส่วนส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Pilav-Verlic et al., 2021) อย่างไรก็ตาม การที่ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลจะส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในการคิดริเริ่ม และการพัฒนาวิธีการทำงานที่แตกต่างไปจากแนวทางเดิม (Karadeniz, 2021) ขณะเดียวกัน ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความเต็มใจของพนักงานในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการทำงาน (Jun & Lee, 2023; Radian & Mangundjaya, 2019)

แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ยืนยันว่าความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีการศึกษาบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงในฐานะปัจจัย

ที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร แต่ส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาผลกระทบทางตรงของตัวแปรเหล่านี้ หรือศึกษาตัวแปรแต่ละตัวแยกจากกัน จึงยังไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าปัจจัยภายในของบุคคลดังกล่าวมีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมอย่างไร นอกจากนี้ หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงในฐานะตัวแปรกำกับยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของพนักงานบัญชี ซึ่งกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีดิจิทัลและความคาดหวังด้านประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

จากช่องว่างองค์ความรู้ดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงพัฒนาแบบจำลองที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยทดสอบบทบาทกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งเป็นบริบทที่ยังได้รับการศึกษาไม่มากนัก ทั้งนี้ พนักงานบัญชีในบริษัทเอกชนถือเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะเนื่องจากต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดทางวิชาชีพและมาตรฐานทางบัญชีที่เน้นความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ขณะเดียวกันก็ต้องปรับตัวต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ต้องอาศัยทั้งความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและความสามารถในการสร้างสรรค์แนวทางการทำงานใหม่ ๆ นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลยังเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจของประเทศที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและมีการแข่งขันสูง จึงเป็นบริบทที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยผลการศึกษาจะช่วยขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมในสายงานบัญชี และเป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม

สมมติฐานการวิจัย

ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเข้าถึง ประเมิน วิเคราะห์ จัดการข้อมูลดิจิทัล รวมถึงการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในสภาพแวดล้อมดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม (ธิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสอน, 2559; สุภาพรณ อนุตรกุล, 2564) โดยความสามารถนี้ไม่จำกัดเพียงการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ การสร้างสรรคองค์ความรู้ใหม่ การเข้าร่วมเครือข่ายความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สุภาพรณ อนุตรกุล, 2564) ที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย

พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovative Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม การคิดค้น หรือพัฒนาแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่ช่วยปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคล และองค์กร (ประเวช ชุ่มเกสรกุลกิจ และศศิมา ฦ วิเชียร, 2561) โดยพฤติกรรมนี้ไม่ได้จำกัดเพียงการเสนอแนวคิดใหม่ แต่ยังรวมถึงการปรับใช้ และพัฒนาแนวคิดให้เกิดผลจริงในองค์กร (ชนาพร เลิกเปลี่ยน และชวนชื่น อัคระวณิชชา, 2566)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม พบว่าความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ และสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการศึกษาของ Dewanto et al. (2024) ชี้ให้เห็นว่าความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

H1: ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม

ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Innovation Performance) หมายถึง ผลงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในการคิดค้น พัฒนา ปรับปรุงหรือต่อยอดองค์ความรู้เดิมให้เกิดเป็นผลงานใหม่ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร (พิชญพร พิรพันธ์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2562) โดยผลงานเชิงนวัตกรรมอาจแสดงออกในรูปแบบของการคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีอยู่ หรือการสร้างแนวทางใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พบว่าพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน เนื่องจากครอบคลุมตั้งแต่การคิดริเริ่มแนวคิดใหม่จนถึงการนำไปใช้จริง ซึ่งช่วยพัฒนากระบวนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษาของ Jiang et al. (2023) ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

H2: พฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสร้งสรรค์ (Creative Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลในศักยภาพของตนเองในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นแนวทางใหม่ๆ การแก้ไขปัญหา และสร้างผลลัพธ์ที่มีนวัตกรรม โดยเป็นการรวมกันของทักษะ ความรู้ และความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้งสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ (Tierney & Farmer, 2002) โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสร้งสรรค์ในงานวิจัยนี้ บูรณาการมาจากทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) ที่ถูกพัฒนาโดย Bandura (1997) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม โดยมุ่งเน้นถึงความเชื่อของบุคคลที่มีต่อศักยภาพของตนเองในการคิดริเริ่ม สร้างสร้งสรรค์ และดำเนินการสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดผลสำเร็จในทางปฏิบัติ

จากการศึกษาแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสร้งสรรค์ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสร้งสรรค์เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม อันเนื่องมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสร้งสรรค์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการนำทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ เพื่อคิดค้นแนวทางใหม่ๆ แก้ไขปัญหา และพัฒนาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งความเชื่อมั่นนี้จะส่งผลให้พนักงานกล้าแสดงออกถึงความคิดสร้งสรรค์และกล้าลองสิ่งใหม่ ซึ่งการศึกษาของ Alshahrani et al. (2025) ชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสร้งสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

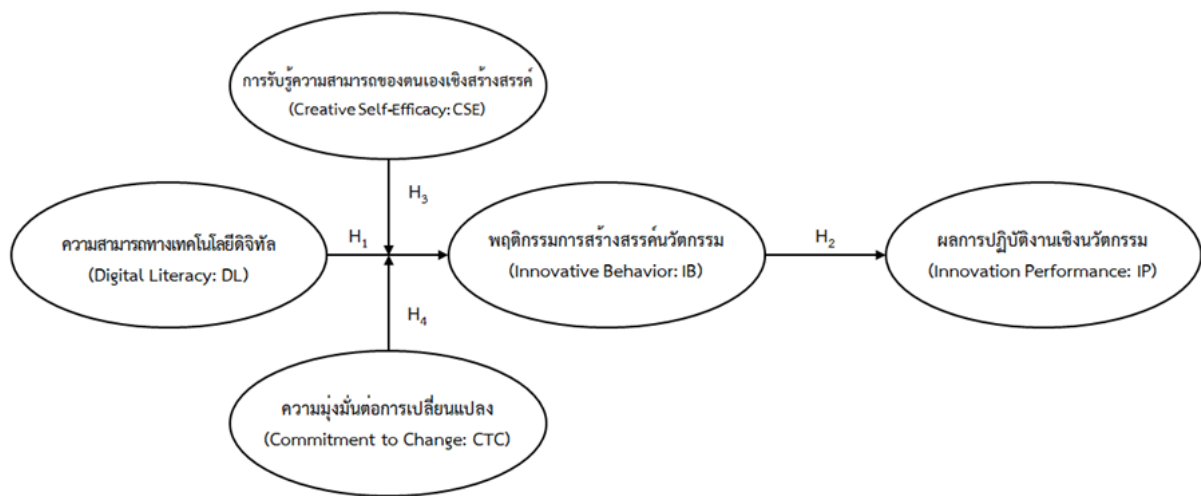
H3: การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสร้งสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม

ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) หมายถึง ระดับของความตั้งใจ ทุ่เม และการยอมรับของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่พร้อมเปิดใจ ปรับตัว และมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในลักษณะนี้มักจะแสดงออกผ่านการเรียนรู้ทักษะใหม่ การปรับทัศนคติ (Jun & Lee, 2023) โดยความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงในงานวิจัยนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีความมุ่งมั่นต่อองค์กรของ Meyer & Allen (1991) ซึ่งต่อมา Herscovitch & Meyer (2002) ได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลยึดมั่นและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาแนวคิดความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล และพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม พบว่า ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมสรค์สรค์ นวัตกรรม ซึ่งการศึกษาของ Nagella et al. (2024) ชี้ให้เห็นว่า ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรม การสรค์สรค์นวัตกรรม เมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง พนักงานจะมีแนวโน้มที่จะเปิดกว้างต่อแนวคิดและมุมมอง ใหม่ๆ มีความพร้อมที่จะท้าทายวิธีการทำงานแบบเดิม และแสวงหาวิธีแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H4: ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล และพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ พนักงานบัญชีในบริษัทเอกชนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีคุณสมบัติ คือ มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรไม่น้อยกว่า 1 ปี สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถทราบจำนวน ประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) สำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาด ซึ่งใช้ในการประมาณจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สำหรับการเลือก กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อ คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบัญชี ซึ่งสามารถสะท้อน มุมมอง ความรู้ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสรค์สรค์นวัตกรรมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม สำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 10 ข้อ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Muawanah et al. (2024); จารุวรรณ แซ่เต้า (2564) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมสรค์สรค์นวัตกรรม จำนวน 7 ข้อ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ พิชญาวพร พิรพันธุ์ (2565); วัชกานต์ กล่อมแก้ว (2566)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จำนวน 6 ข้อ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของพิชญพร พิรพันธุ์ (2565); ภาควัต สงวนจีน (2565) ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Alshahrani et al. (2025); พิชญพร พิรพันธุ์ (2565) และส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 7 ข้อ Herscovitch & Meyer (2002); Foks (2015) โดยข้อคำถามส่วนที่ 2-6 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ โดยใช้มาตราส่วน ลิเคิร์ต (Likert scale) ที่มีระดับความสำคัญ 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มาพิจารณาและประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละตัวแปร ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบวัดแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล เท่ากับ 0.884 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เท่ากับ 0.872 ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เท่ากับ 0.878 การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.926 และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.912 ซึ่งค่าดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมตามเกณฑ์ของ Cronbach (1951) แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเพียงพอสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวิจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานรายข้อ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.40-0.80 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่กำหนดว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่ามากกว่า 0.40 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตแต่ละข้อมีความเหมาะสมและสามารถอธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญในการวิเคราะห์องค์ประกอบ นอกจากนี้ ยังพบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (CR) อยู่ระหว่าง 0.77-0.84 ซึ่งมากกว่า 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Bagozzi & Yi, 1988; Hair et al., 2010) และพบว่ามีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) อยู่ระหว่าง 0.30-0.48 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่ควรมีค่ามากกว่า 0.50 แต่อย่างไรก็ตาม หากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) มีค่าน้อยกว่า 0.50 แต่ค่าความเชื่อมั่น (CR) สูงกว่า 0.60 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Fornell & Larcker, 1981)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุปลักษณะข้อมูลในภาพรวม ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยอาศัยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ และสำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรตามแนวคิดและสมมติฐานของการวิจัย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบบทบาทของตัวแปรกำกับ (Moderating Effect) เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรกำกับสามารถเปลี่ยนแปลงทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้หรือไม่ (Baron & Kenny, 1986) โดยทดสอบภายใต้กรอบแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง (Latent Interaction Effects) ตามแนวคิดการสร้างตัวบ่งชี้ผลคูณแบบไม่มีข้อจำกัด ของ Marsh et al. (2004) ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดของ Kenny & Judd (1984) โดยเริ่มจากการจับคู่ตัวบ่งชี้ของตัวแปรอิสระกับตัวบ่งชี้ของตัวแปรกำกับ แล้วนำค่าที่ได้มาคูณกันเพื่อสร้างตัวบ่งชี้ของตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (Interaction Construct) จากนั้นจึงนำตัวแปรปฏิสัมพันธ์เข้าสู่แบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งการพิจารณาผลการกำกับอาศัยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรปฏิสัมพันธ์และระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ หากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรปฏิสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรกำกับมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกสะท้อนว่าตัวแปรกำกับช่วยเสริมความสัมพันธ์ดังกล่าวให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบสะท้อนว่าตัวแปรกำกับมีผลลดทอนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 87.75 อยู่ในช่วงอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 84.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 35,000 บาท จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับการเก็บรักษาข้อมูลบัญชีในรูปแบบดิจิทัลอย่างปลอดภัยและเป็นความลับ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) และความสามารถในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้กับงานบัญชีได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การมองหาโอกาสในการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ การมุ่งพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.59) และการให้ความสนใจในการค้นหาแหล่งข้อมูลที่จะส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผลงานสามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ผลงานมีการปรับปรุงคุณภาพหรือพัฒนาต่อยอดจากองค์ความรู้เดิมให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68) และผลงานใหม่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานด้านบัญชีให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นว่าความคิดสร้างสรรค์ของตนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) และความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการคิดแนวคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) และความตั้งใจในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการวัด

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า ตัวแปรสังเกตทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดเบื้องต้น พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลบางค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลโดยอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices: MI) ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม ผลการวิเคราะห์หลังการปรับโมเดล พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความเหมาะสมของโมเดลดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/DF) เท่ากับ 1.257, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 0.979, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.921, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 0.907, ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.025, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.022 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณาตามที่กำหนด (Hair et al., 2010) แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในขั้นตอนถัดไปได้

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อพิจารณาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

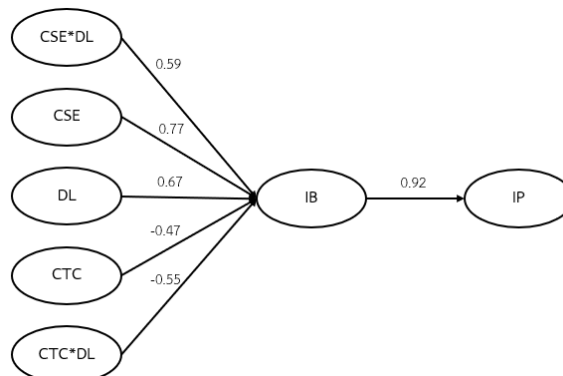
ตัวแปร	VIF	Tolerance	Correlation				
			DL	IB	IP	CSE	CTC
Mean			4.16	4.14	4.05	4.10	4.21
S.D.			0.41	0.41	0.50	0.44	0.44
DL	2.522	0.397	-	-	-	-	-
IB	2.830	0.353	0.712**	-	-	-	-
IP			0.662**	0.719**	-	-	-
CSE	2.929	0.341	0.714**	0.766**	0.742**	-	-
CTC	1.730	0.578	0.600**	0.564**	0.386**	0.592**	-

N = 400 และ ** p < 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.386 – 0.766 ซึ่งตามเกณฑ์ของ Hinkle et al. (1998) จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีระดับความสัมพันธ์ไม่สูงมากนัก ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบโมเดลการวิจัยและทดสอบสมมติฐานได้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุคูณโดยพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance พบว่า ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.730 – 2.929 ซึ่งน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.341 – 0.578 ซึ่งมากกว่า 0.20 ตามแนวทางของ Hair et al. (2010)

จากนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิเคราะห์เบื้องต้น พบว่าโมเดลยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับปรุงโมเดลโดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับแก้โมเดล (Model Modification Indices: MI) และเนื่องจากตัวแปรแต่ละตัวแปรมีจำนวนข้อคำถามค่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการแบ่งข้อคำถามของแต่ละตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน เท่า ๆ กัน และนำค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแต่ละส่วนมาใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรสังเกต ตามแนวทางที่เสนอโดย Arbuckle (2012) จากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์โมเดลอีกครั้ง ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนี

ความเหมาะสมของโมเดลดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Chi-square/DF) เท่ากับ 1.894, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 0.989, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.956, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 0.978, ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประเมินค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.047, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.007 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสมของโมเดลทั้งหมดเปรียบเทียบกับเกณฑ์พิจารณาของ Hair et al. (2010) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



รูปที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลด้วยสมการเชิงโครงสร้าง

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	เส้นทาง	Beta (β)	S.E.	C.R.	p-value	ผลการพิจารณา
H1	DL $\rightarrow$ IB	0.670	0.320	2.260	0.024*	ยอมรับสมมติฐาน
H2	IB $\rightarrow$ IP	0.919	0.065	16.597	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
H3	CSE*DL $\rightarrow$ IB	0.585	0.148	3.862	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
H4	CTC*DL $\rightarrow$ IB	-0.552	0.129	-4.268	0.000*	ปฏิเสธสมมติฐาน

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงรายละเอียดแยกตามเส้นทางอิทธิพลได้ดังนี้

H1: ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DL) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (IB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.670$, $p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

H2: พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (IB) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (IP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.919$, $p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

H3: การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CSE) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DL) และพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (IB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.585$, $p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

H4: ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (CTC) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DL) และพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (IB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = -0.552$, $p < 0.05$) โดยผลการวิเคราะห์มีทิศทางตรงกันข้ามกับสมมติฐานเดิมที่คาดการณ์ไว้ว่าเป็นอิทธิพลเชิงบวก จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยภาพรวมทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล และ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสะท้อนว่าพนักงานสามารถใช้เทคโนโลยีและมีแนวโน้มในการคิดพัฒนางานอยู่ในระดับดี ในขณะที่ค่า S.D. ของทุกตัวแปรอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้ตอบมีความสอดคล้องกัน

2. ผลการศึกษานิहितพลของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานบัญชีมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดิจิทัลซึ่งช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานเดิม คิดค้นวิธีการทำงานใหม่ และเสนอแนวคิดในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Putra et al. (2023) ที่พบว่าความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ผลการศึกษานิहितพลของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 โดยสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานบัญชีมีการแสวงหาแนวคิดหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ และเสนอแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำแนวคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้เกิดผลงานใหม่หรือผลงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมที่เพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gupta et al. (2022) ที่พบว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยพนักงานแสวงหาและเสนอแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงผลงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น

4. ผลการศึกษานิहितพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 โดยสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานบัญชีมีทั้งความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง มีความมั่นใจในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการคิดค้นแนวคิดใหม่ และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alshahrani et al. (2025) ที่ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยช่วยเสริมความมั่นใจ แรงจูงใจ และความสามารถในการเผชิญความท้าทาย ส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการคิดค้นและพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น

ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานบัญชีมีความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงสูง อิทธิพลของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมกลับลดลง สะท้อนให้เห็นว่าความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในทุกบริบทเสมอไป แต่บทบาทของตัวแปรดังกล่าวอาจขึ้นอยู่กับลักษณะงานและบริบทขององค์กร สำหรับบริบทของงานบัญชี การเปลี่ยนแปลงมักเกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชี กฎหมาย และระบบงานที่องค์กรกำหนดไว้ ดังนั้น พนักงานที่มีความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงสูงอาจมุ่งเน้นการปฏิบัติตามแนวทางใหม่ที่องค์กรกำหนดอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ มากกว่าการทดลองหรือพัฒนาแนวทางการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำไปใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามข้อกำหนดและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มากกว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีใหม่ พนักงานอาจต้องใช้ทรัพยากรด้านเวลา และความสนใจไปกับการเรียนรู้และปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบใหม่ได้อย่างถูกต้องก่อน ส่งผล

ให้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ยังไม่ถูกนำไปใช้เพื่อการคิดค้นหรือพัฒนานวัตกรรมอย่างเต็มศักยภาพ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมลดลงเมื่อระดับความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ซึ่งผลการศึกษาชิ้นนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nagella et al. (2024) ที่พบผลเชิงบวก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทการทำงาน โดยงานวิจัยดังกล่าวศึกษาในบริบทที่พนักงานสามารถทดลองแนวคิดใหม่ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างยืดหยุ่น ขณะที่วิชาชีพบัญชีมีข้อกำหนดด้านมาตรฐาน และความถูกต้องของข้อมูลในระดับสูง ส่งผลให้ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงถูกแสดงออกผ่านการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดมากกว่าการริเริ่มนวัตกรรม ผลการวิจัยครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นว่า ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงอาจไม่ได้ทำหน้าที่เป็นปัจจัยส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมเสมอไป แต่บทบาทของตัวแปรดังกล่าวอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและบริบทของวิชาชีพ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม และนำไปสู่การยกระดับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบัญชี โดยบทบาทของปัจจัยภายในบุคคลมีความสำคัญต่อการแปลงศักยภาพด้านเทคโนโลยีให้เกิดผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ช่วยเสริมให้พนักงานสามารถนำความรู้และทักษะด้านดิจิทัลไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ได้มากขึ้น ขณะที่ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงกลับมีบทบาทกำกับเชิงลบต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่แตกต่างจากข้อคาดการณ์เดิม และชี้ให้เห็นว่าในบริบทของงานบัญชีที่ต้องดำเนินงานภายใต้ข้อกำหนดด้านมาตรฐาน และความถูกต้อง ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงอาจถูกแสดงออกผ่านการปรับตัวและการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด มากกว่าการริเริ่มแนวคิดใหม่หรือการสร้างสรรคนวัตกรรม ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบทบาทของปัจจัยด้านจิตวิทยาอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและบริบทของวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- องค์กรควรพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับพนักงานบัญชีอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นทักษะการใช้ระบบบัญชีดิจิทัล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรม
- องค์กรควรส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างความมั่นใจในการคิดและพัฒนาวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์
- ผู้บริหารควรออกแบบกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ให้สอดคล้องกับลักษณะงานบัญชี โดยควบคุมระหว่างการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่กับการรักษามาตรฐาน ความถูกต้อง และข้อกำหนดทางวิชาชีพ เพื่อไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน
- องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ การทดลองแนวทางการทำงานใหม่ และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมและยกระดับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบัญชี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- การศึกษารั้วต่อไปควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานบัญชีในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและบริหารองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังบุคลากรในสายอาชีพอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความครอบคลุมและความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แต่กลับมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา ดังนั้น การวิจัยในอนาคตอาจพิจารณาศึกษาความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงในบทบาทของตัวแปรอิสระ หรือทดสอบซ้ำในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อยืนยันผลการวิจัยและทำความเข้าใจบทบาทของตัวแปรดังกล่าวให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4. การวิจัยในอนาคตอาจศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบัญชีในแต่ละช่วงวัย เช่น Generation X, Generation Y และ Generation Z เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงาน มุมมองต่อเทคโนโลยี และทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในงานบัญชีที่แตกต่างกัน

5. ควรใช้การวิจัยแบบตามยาว (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งจะช่วยให้ยืนยันความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

6. ควรเพิ่มตัวแปรอื่นที่อาจมีบทบาทสำคัญในแบบจำลอง เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กร หรือการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อขยายองค์ความรู้และเพิ่มความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาเดียว จึงสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ แต่ไม่สามารถยืนยันความเป็นเหตุเป็นผลของความสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ผู้ตอบประเมินตนเอง (Self-report Questionnaire) ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากอคติในการตอบแบบสอบถาม หรือการประเมินตนเองสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และศึกษาเฉพาะพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงอาจมีข้อจำกัดในการนำผลการวิจัยไปอ้างอิงหรือสรุปผลกับพนักงานบัญชีในบริบทอื่นหรือวิชาชีพอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช. (29 กันยายน 2565). เทคโนโลยีที่มีบทบาทต่อการทำงานของนักบัญชี. <https://www.ar.co.th/kp/th/656>
- จารุวรรณ แซ่เต๋. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัลกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์บัณฑิตยศาสตร์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิระพร เนตรนุช. (2565). ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนานักบัญชี ยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 8(1), 1-18.
- ชนาพร เลิกเปลี่ยน และชวนชื่น อัคระวงษ์ชา. (2566). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 18(1), 20-31.
- ธิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสอน. (2559). การรู้ดิจิทัล: นิยาม องค์ประกอบ และสถานการณ์ในปัจจุบัน. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*, 34(4), 116-145.
- บุรณิน รัตนสมบัติ. (15 มกราคม 2568). *LIFE & HEALTH: ธุรกิจจะรับมือกับสถานะทางเศรษฐกิจในปี 2025 อย่างไร*. <https://www.naewna.com/lady/853257>
- ประเวศ ชุ่มเกสรกุลกิจ และศศิมาจ ญ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 25-41.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). *การวิจัยการตลาด*. บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.

- พิชญพร พันธ์ และวิโรจน์ เสงี่ยมลักษณ์. (2562). อิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 12(5), 778-797.
- พิชญพร พันธ์. (2565). *ศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ เพื่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม*. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ภควัต สงวนจัน. (2565). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานขาย เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตามบทบาทของการรับรู้ การควบคุมพฤติกรรม และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]
- วิชานต์ กล่อมแก้ว. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากร กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- สุภาพรณ อนุตรกุล. (25 พฤศจิกายน 2564). ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (*Digital literacy*). <https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1246>
- Alshahrani, M. A., Yaqub, M. Z., Ali, M., El Hakimi, I., & Salam, M. A. (2025). Could entrepreneurial leadership promote employees' IWB? The roles of intrinsic motivation, creative self-efficacy and firms' innovation climate. *International Journal of Innovation Science*. <http://doi.org/10.1108/IJIS-08-2024-0211>
- Arbuckle, J. L. (2012). *IBM SPSS Amos 21 Users Guide*. Chicago, IL: IBM Software Group.
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. (3rd ed.). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dewanto, W., Syarifudin, E., & Hidayat, S. (2024). The Effect of Digital Literacy, Innovative Behavior, and Interpersonal Communication on Teachers Performance at Madrasah Aliyah. Ideguru: *Journal Karya Ilmiah Guru*, 9(2), 836-844. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.958>
- Foks, M. (2015). *Antecedents of commitment to change: A study about the contribution of change related variables, individual variables, communication variables and work-relationships to employees' commitment to organizational change*. [Master's thesis]. University of Twente.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Gupta, S., Nawaz, N., Tripathi, A., Arif Chaudhry, S., & Agrawal, K. (2022). Impact of Inclusive Leadership on Innovation Performance During Coronavirus Disease 2019 Outbreak: Mediating Role of Employee Innovation Behavior and Moderating Role of Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 13, 811330. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.811330>
- Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Education.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474>

- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences* (4th ed.). Houghton Mifflin.
- Jiang, S., Wang, J., Zhang, R., & Liu, O. (2023). Innovation climate for individual motivation and innovation performance: Is innovative behavior a missing link? *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100440>
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- Karadeniz, B., Erzurum, E., Akcan, A. F., & Zaim, S. (2021). Intrinsic motivation and innovative behavior: The mediating role of creative self-efficacy. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.12.04.14>
- Kenny, D. A., & Judd, C. M. (1984). Estimating the nonlinear and interactive effects of latent variables. *Psychological Bulletin*, 96(1), 201-210. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.1.201>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Marsh, H. W., Wen, Z., & Hau, K.-T. (2004). Structural Equation Models of Latent Interactions: Evaluation of Alternative Estimation Strategies and Indicator Construction. *Psychological Methods*, 9(3), 275-300. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.3.275>
- Muawanah, U., Marini, A., & Sarifah, I. (2024). The interconnection between digital literacy, artificial intelligence, and the use of E-learning applications in enhancing the sustainability of regional languages: Evidence from Indonesia. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 101169. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101169>
- Nagella, V. R., Mehta, P., Kumar, M. S., Saxena, S. K., Mohanadasan, T., Saikia, B., & Reddy, K. S. (2024). Transactional leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Migration Letters*, 21(5S), 679–691.
- Nikou, S., De Reuver, M., & Mahboob Kanafi, M. (2022). Workplace literacy skills—how information and digital literacy affect adoption of digital technology. *Journal of Documentation*, 78(7), 371-391. <https://doi.org/10.1108/jd-12-2021-0241>
- Pilav-Velić, A., Černe, M., Trkman, P., Wong, S. I., & Abaz, A. K. (2021). Digital or Innovative: understanding “Digital Literacy – Practice – Innovative Behavior” Chain. *South East European Journal of Economics and Business*, 16(1), 107-119. <https://doi.org/10.2478/jeb-2021-0009>
- Putra, I., Syahrul, L., & Yuliasri. (2023). The effect of digital literacy and transformational leadership on employee performance mediated by innovative behavior at the Padang city population and civil registration service. *Journal of Management*, 12(6), 5015-5022.
- Radian, N. N., & Mangundjaya, W. L. (2019). Individual readiness for change as mediator between transformational leadership and commitment affective to change. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 3(1), 39-48.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management journal*, 45(6), 1137-1148.
- Venkatesan, S. (2023). *Digital Literacy in People with Disabilities: An Overview and Narrative Review*. <https://doi.org/10.32388/rl2fyy.2>

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและความระมัดระวังทางบัญชี ที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

The Relationship of Composition of the Board of Directors and Accounting Conservatism that Affects Profitability Ratio of Listed Companies on the Stock Exchange of Thailand

พันธ์แสน ใจชื่น และฐิติพร พระโพธิ์

Pansaen Chaicheun and Thitiporn Prapho

หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี 71190

Master of Accountancy, Faculty of Management Science, Kanchanaburi Rajabhat University, Kanchanaburi 71190

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: pansaench04@gmail.com

Received: 16 February 2026, Revised: 9 May 2026, Accepted: 26 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และศึกษาความสัมพันธ์ของความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 324 บริษัท โดยจำนวนดังกล่าวไม่รวมกลุ่มธุรกิจการเงิน ใช้ประชากรทั้งหมด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ จากฐานข้อมูล SETSMART และรายงานประจำปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นกระดานทำการใช้ในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ด้านสัดส่วนของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและด้านสัดส่วนการถือหุ้น กรรมการบริษัทส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ด้านคะแนนการประเมินการกำกับดูแล ด้านสัดส่วนกรรมการบริษัทที่มีความรู้ความชำนาญด้านบัญชีและการเงิน และด้านกรรมการอิสระดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัทไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $PFR = .10 (SLG) + .50 (PED) + 7.49 (DAF) - 2.69 (ICD) - .10 (PSD)$ และสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $PFR = .00 (SLG) + .42 (PED) + .03 (DAF) - .40 (ICD) - .30 (PSD)$

2. ความระมัดระวังทางบัญชี ด้านความระมัดระวังทางบัญชีตามตัวแบบ Givoly and Hayn (2000) ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความระมัดระวังทางบัญชีด้านความระมัดระวังทางบัญชีตามตัวแบบ Basu (1997) ไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $PFR = .00 (ACB) + .29 (ACG)$ และสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $PFR = .00 (ACB) + .32 (ACG)$

คำสำคัญ : องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัท ความระมัดระวังทางบัญชี ความสามารถในการทำกำไร

Abstract

This research has the objective to study the relationship between the composition of the board of directors and the profitability of listed companies on the Stock Exchange of Thailand, and to study the relationship between accounting conservatism and the profitability of listed companies on the Stock Exchange of Thailand. The sample used in this research consisted of 324 companies listed on the Stock Exchange of Thailand. This number did not include the financial business group. The entire population was sampled using simple random sampling. Secondary data was collected from the SETSMART database and annual reports. The research tool was a working paper used to collect data. Statistics used for data analysis included mean, minimum, maximum, and multiple regression analysis. The level of statistical significance was set at 0.01.

The research findings indicate that:

1. The composition of the board of directors, the proportion of non-executive directors, and the proportion of shareholding of directors have statistically significant effects on the profitability of companies listed on the Stock Exchange of Thailand. The composition of the board of directors, the governance assessment scores, the proportion of directors with knowledge and expertise in accounting and finance, and the independent directors holding the position of chairman of the board of directors do not affect the profitability of companies listed on the Stock Exchange of Thailand. A regression equation can be constructed in raw score format as $PFR = .10 (SLG) + .50(PED) + 7.49 (DAF) - 2.69 (ICD) - .10 (PSD)$ and a regression equation can be constructed in standardized score format as $PFR = .00 (SLG) + .42 (PED) + .03 (DAF) - .40 (ICD) - .30 (PSD)$.

2. Accounting conservatism, according to the Givoly and Hayn (2000) model, has a statistically significant effect on the profitability of listed companies on the Stock Exchange of Thailand. As for accounting conservatism, according to Basu (1997) did not affect the profitability of listed companies on the Stock Exchange of Thailand. A regression equation can be constructed in raw score format as $PFR = .00 (ACB) + .29 (ACG)$, and a regression equation can be constructed in standardized score format as $PFR = .00 (ACB) + .32 (ACG)$.

Keywords : Composition of the Board of Directors, Accounting Conservatism, Profitability

บทนำ

คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเป็นหลักปฏิบัติให้กับคณะกรรมการบริษัทซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร กรรมการบริษัทมีบทบาทเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นมีหน้าที่สำคัญต่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความยั่งยืนขององค์กร เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้นให้ดำเนินงานแทน และคณะกรรมการบริษัทยังเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย การวางกลยุทธ์ และการประเมินการดำเนินงาน รวมถึงดูแลให้มั่นใจว่าฝ่ายจัดการได้นำนโยบายและกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น (จิตติพรรณ ปราบพล และคณิตศร เทิดเผ่าพงศ์, 2565) คณะกรรมการจึงควรประกอบด้วย ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะทำหน้าที่ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีองค์ประกอบและมีการถ่วงดุลอำนาจภายในคณะกรรมการของบริษัท เพื่อให้กรรมการทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และไม่ให้มีบุคคลใดมีอำนาจเหนือการตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัท เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น และผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัททุกฝ่ายรวมถึง

ผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทมีจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้บริษัทและคณะกรรมการบริษัทสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจึงได้จัดให้มีการส่งเสริมบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญ และผลประโยชน์ของการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยเชื่อมั่นว่ากระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี จะช่วยเสริมสร้างให้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และเป็นพื้นฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืน (ธนัพร ไชยอนันต์พร และศิลปพร ศรีจันทพร, 2564)

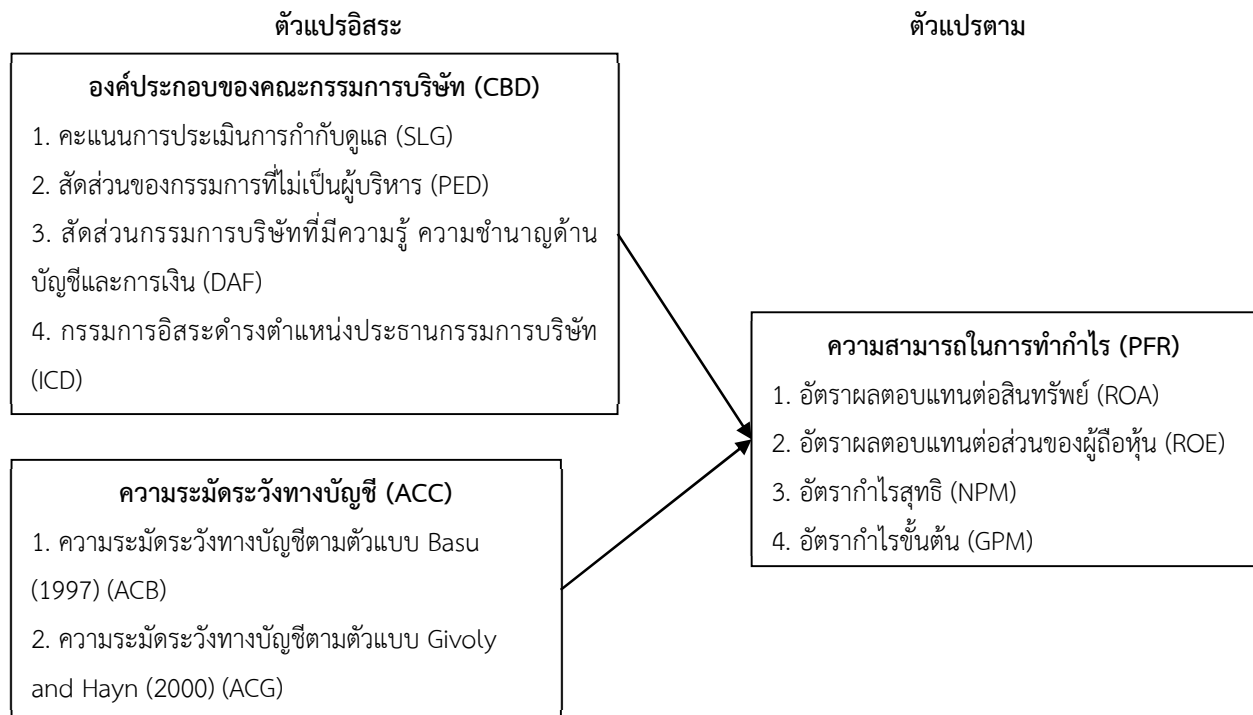
หลักความระมัดระวังทางบัญชี (Accounting Conservatism) เป็นแนวคิดที่กิจการจะนำมาใช้ในที่กิจการอยู่ในสภาวะที่มีความเสี่ยงหรือในสภาพที่ไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากิจการได้คำนึงถึงความไม่แน่นอน หรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันต่อเวลา ในแม่บทการบัญชี (Accounting Framework) ที่เป็นแนวทางความคิดพื้นฐานในการจัดทำและนำเสนอการเงินได้กล่าวถึงความระมัดระวังทางบัญชีไว้ว่า เป็นการใช้ดุลยพินิจที่จำเป็นในการประมาณการภายใต้ความไม่แน่นอน เพื่อไม่ให้สินทรัพย์หรือรายได้แสดงจำนวนสูงเกินไป และหนี้สินหรือค่าใช้จ่ายแสดงจำนวนต่ำเกินไป ซึ่งไม่ว่าจะมีการปรับปรุงมาตรฐานการบัญชีครั้งใด ก็มักจะพบว่าต่างก็มีการประยุกต์ความระมัดระวังทางบัญชีเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการรับรู้และวัดค่าทางบัญชีในหลายฉบับ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2562)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและความระมัดระวังทางบัญชีซึ่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยจะทำการศึกษความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบไปด้วย 1) คณะกรรมการประเมินการกำกับดูแล 2) สัดส่วนของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 3) สัดส่วนกรรมการบริษัทที่มีความรู้ ความชำนาญด้านบัญชีและการเงิน 4) กรรมการอิสระดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท 5) สัดส่วนการถือหุ้นกรรมการบริษัท และความระมัดระวังทางบัญชี ประกอบไปด้วย 1) ความระมัดระวังทางบัญชีตามตัวแบบ Basu (1997) 2) ความระมัดระวังทางบัญชีตามตัวแบบ Givoly and Hayn (2000) ซึ่งผลการศึกษานำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจให้แก่ผู้ที่สนใจ และนักลงทุน ตลอดจนเป็นการผลักดันให้บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและความระมัดระวังทางบัญชีมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งหมด 7 กลุ่มอุตสาหกรรม ยกเว้นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ MAI บริษัทที่อยู่ในหมวดธุรกิจการเงิน หมวดธุรกิจกองทุนต่าง ๆ และหมวดบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ระหว่างการฟื้นฟู เก็บข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. 2564 ถึงปี พ.ศ. 2566 ดังนั้นประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวนทั้งสิ้น 1,692 บริษัท

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการแบ่งสัดส่วนจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 7 กลุ่มอุตสาหกรรม โดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และเลือกตัวอย่างที่มีข้อมูลครบถ้วนทุกตัวแปร โดยใช้สูตรทาร์โยมานเน่ ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของการวิจัย ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 บริษัท เก็บข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. 2564 ถึงปี พ.ศ. 2566 รวมข้อมูลที่เก็บทั้งสิ้นจำนวน 972 ชุดข้อมูล

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วย (1) คะแนนการประเมินการกำกับดูแล (2) สัดส่วนของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (3) สัดส่วนกรรมการบริษัทที่มีความรู้ ความชำนาญด้านบัญชีและการเงิน (4) กรรมการอิสระดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท และ (5) สัดส่วนการถือหุ้นกรรมการบริษัท และ ความระมัดระวังทางบัญชี ประกอบด้วย (1) ความระมัดระวังทางบัญชีตามตัวแบบ Basu (1997) และ (2) ความระมัดระวังทางบัญชีตามตัวแบบ Givoly and Hayn (2000)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการทำกำไร ประกอบด้วย (1) อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (2) อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (3) อัตรากำไรสุทธิ และ (4) อัตรากำไรขั้นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทกับความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท (2) ความระมัดระวังทางบัญชี และ (3) ความสามารถในการทำกำไร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยการตรวจสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลจากรายงานประจำปี (แบบ 56-1) งบการเงินประจำปี หมายเหตุประกอบงบการเงิน ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในรอบระยะเวลาบัญชีปีพ.ศ.2564 ถึง ปีพ.ศ.2566 ของแต่ละบริษัท รวมระยะเวลา 3 ปี โดยรวบรวมข้อมูลจากเว็บไซต์ที่เป็นฐานข้อมูลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบตรวจสอบรายการ ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยใช้การบรรยายโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าต่ำสุดของข้อมูล (Minimum) และค่าสูงสุดของข้อมูล (Maximum) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และความระมัดระวังทางบัญชีต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (PED และ PSD ค่าไม่ควรติดลบ สัดส่วนการถือหุ้นของบุคคลและจำนวนคนที่เป็นการที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารไม่มีทางติดลบได้) (ACB ค่า Mean 10.97 แต่ค่า S.D. 15484.62) ลองตรวจสอบอีกครั้ง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

Variables	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ตัวแปรอิสระ					
SLG	324	3.67	5.00	4.57	0.37
PED	324	-154.59	311.04	13.73	27.18
DAF	324	0.11	1.00	0.33	0.13
ICD	324	0.00	1.00	0.30	0.02
PSD	324	-181.89	986.47	32.03	0.21
ACB	324	-315.45	2045.84	10.97	15484.62
ACG	324	-273.13	311.04	10.77	1239.82
ตัวแปรตาม					
PFR	324	-181.89	311.04	14.73	1014.81

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนการประเมินการกำกับดูแล (SLG) ค่าต่ำสุดเท่ากับ 3.67 ค่าสูงสุดเท่ากับ 5.00 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 สัดส่วนของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (PED) ค่าต่ำสุดเท่ากับ -154.59 ค่าสูงสุดเท่ากับ 311.04 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.73 สัดส่วนกรรมการบริษัทที่มีความรู้ ความชำนาญด้านบัญชีและการเงิน (DAF) ค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.11 ค่าสูงสุดเท่ากับ 1.00

และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 กรรมการอิสระดำรงตำแหน่งประธาน (ICD) ค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.00 ค่าสูงสุดเท่ากับ 1.00 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30 สัดส่วนการถือหุ้นกรรมการบริษัท (PSD) ค่าต่ำสุดเท่ากับ -181.89 ค่าสูงสุดเท่ากับ 986.47 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.03 ความระมัดระวังทางบัญชี ตามตัวแบบ Basu (1997) (ACB) ค่าต่ำสุดเท่ากับ -315.45 ค่าสูงสุดเท่ากับ 2045.84 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.97 ความระมัดระวังทางบัญชีตามตัวแบบ Givoly and Hayn (2000) (ACG) ค่าต่ำสุดเท่ากับ -273.13 ค่าสูงสุดเท่ากับ 311.04 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.77 และความสามารถในการทำกำไร (PFR) ค่าต่ำสุดเท่ากับ -181.89 ค่าสูงสุดเท่ากับ 311.01 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.73

2. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression) ขององค์ประกอบของคณะกรรมการที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	.02	13.60					
(SLG)	.10	2.90	.00	.04	.97	0.97	1.04
(PED)	.50	.12	.42	4.17	.00**	0.11	9.31
(DAF)	7.49	8.07	.03	.93	.35	0.97	1.03
(ICD)	-2.69	2.34	-0.4	-1.15	.25	0.97	1.03
(PSD)	-.10	.04	-.30	-2.43	.01**	0.07	13.94

R= .81, R²=.65, Adjusted R²=.64, F=65.10, SE=19.09, Sig=.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า R² = .65 หมายถึง ตัวแปรทั้งหมดนั้นสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคณะกรรมการที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร้อยละ 65.00 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบของคณะกรรมการที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย สัดส่วนของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (PED) และสัดส่วนการถือหุ้นกรรมการบริษัท (PSD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนองค์ประกอบของคณะกรรมการที่ไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย คะแนนประเมินการกำกับดูแล (SLG) สัดส่วนกรรมการบริษัทที่มีความรู้ ความชำนาญด้านบัญชีและการเงิน (DAF) และกรรมการอิสระดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท (ICD) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ของความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression) ของความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	.02	13.60					
(ACB)	.00	.01	.00	.04	.97	0.73	1.37
(ACG)	.29	.06	.32	4.54	.00**	0.23	4.42
R= .81, R ² =.65, Adjusted R ² =.64, F=65.10, SE=19.09, Sig=.00**							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า $R^2 = .65$ หมายถึง ตัวแปรทั้งหมดนั้นสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร้อยละ 65.00 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ ความระมัดระวังทางบัญชีตามตัวแบบ Givoly and Hayn (2000) (ACG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความระมัดระวังทางบัญชีที่ไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ ความระมัดระวังทางบัญชีตามตัวแบบ Basu (1997) (ACB) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทด้านคะแนนการประเมินการกำกับดูแลส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ด้านคะแนนการประเมินการกำกับดูแลไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา ศรีธรรมนิทย์, และฐิตาภรณ์ สินเจริญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการและประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์กับความสามารถในการทำกำไรของบริษัทในกลุ่มเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ที่พบว่าภาพรวมคะแนนการประเมินการกำกับดูแลกิจการไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสามารถในการทำกำไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กำไรสุทธิ และผลตอบแทนต่อสินทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทด้านสัดส่วนของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ด้านสัดส่วนของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัย Azeez, A.A (2015) ได้ศึกษาเรื่องการกำกับดูแลกิจการกับการดำเนินงาน ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ศรีลังกา พบว่า สัดส่วนของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร การแยกตำแหน่งของกรรมการผู้จัดการและประธานกรรมการมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กร การกำกับดูแลกิจการของบริษัทด้านสัดส่วนของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารมีผลต่ออัตราส่วนของผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ เนื่องจากประธานกรรมการควรเป็นกรรมการอิสระและต้องมิใช่บุคคลเดียวกันกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ รวมถึงไม่ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการที่ได้จัดตั้งขึ้น เพื่อให้มีความชัดเจนในการแบ่งแยกหน้าที่และการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ กรณีประธาน

กรรมการไม่ใช่กรรมการอิสระต้องมีกรรมการอิสระมากกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด หรือแต่งตั้งกรรมการอิสระคนหนึ่งร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ คณะกรรมการควรมีสัดส่วนระหว่างกรรมการที่เป็นผู้บริหารและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารที่สะท้อนอำนาจที่ถ่วงดุลกันอย่างเหมาะสม

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทด้านสัดส่วนกรรมการบริษัทที่มีความรู้ ความชำนาญ ด้านบัญชีและการเงินส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า สัดส่วนกรรมการบริษัทที่มีความรู้ ความชำนาญด้านบัญชีและการเงินไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับฐิติพรรณ ปราบพล และคณิตศร เทอดเผ่าพงศ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างคณะกรรมการบริษัทกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า บริษัทที่มีกรรมการความรู้ ความชำนาญด้านกฎหมายและบัญชี และการที่บริษัทมีอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นสูงส่งผลให้อัตราผลตอบแทนของบริษัทให้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4 องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทด้านกรรมการอิสระดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัทส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ด้านกรรมการอิสระดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัทไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา ขุนแก้ว และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และหลักความระมัดระวังทางบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในส่วนของกรรมการดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัทที่ไม่ได้เป็นบุคคลเดียวกันนั้น ไม่มีส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรกิจการสามารถนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีไปใช้เพื่อก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย รวมไปถึงยังเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นที่มีต่อกิจการมากยิ่งขึ้นด้วย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.5 องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทด้านสัดส่วนการถือหุ้นกรรมการบริษัทส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ด้านสัดส่วนการถือหุ้นกรรมการบริษัทส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ เอมอักษร, จิรพรรณ จัปสังข์, จิราภร จัปสังข์, ชรินทร์ เทียนบุชา, ชยาภรณ์ หอมกลิ่น, ชรินทร์ คงสมนึก, และภาณิกา ไพรสมณ์ (2565) พบว่า สัดส่วนการถือหุ้นกรรมการบริษัทส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากคณะกรรมการบริษัทที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นทำหน้าที่ ควบคุมและดูแลการดำเนินงานของผู้บริหารให้บรรลุตามเป้าหมายของบริษัท และรับผิดชอบต่อ ผู้ถือหุ้นและบุคคลภายนอกที่เป็นของคณะกรรมการบริษัท ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของตัวแทนที่ช่วย เป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.2 ความระมัดระวังทางบัญชีด้านความระมัดระวังทางบัญชีตามตัวแบบ Givoly and Hayn (2000) ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ด้านความระมัดระวังทางบัญชีตามตัวแบบ Givoly and Hayn (2000) ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา เดชสุขุม มนทิพย์ ตั้งเอกจิต และสุวรรณา เลหาะวิสุทธิ (2565) พบว่า ความระมัดระวังทางบัญชี ตามตัวแบบ Givoly and Hayn (2000) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของบริษัท ด้วยหลักความระมัดระวังนี้ มีประโยชน์ต่อบริษัท และผู้ใช้งบการเงินในหลายๆ ด้าน ได้แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของความระมัดระวังทางบัญชีที่มีต่อบริษัท โดยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความระมัดระวังทางบัญชีกับอัตราผลตอบแทนเกินปกติของหลักทรัพย์ (Abnormal stock returns) ในช่วงวิกฤตทางการเงิน พบว่า บริษัทที่มีความระมัดระวังทางบัญชีมากในช่วงก่อนวิกฤตทางการเงิน จะได้รับผลกระทบจากขาดทุนน้อยกว่าบริษัทที่มีความระมัดระวังทางบัญชีน้อย ในส่วนของประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้สนใจศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของคณะกรรมการกับความระมัดระวังทางบัญชีกับตัวแบบ Basu (1997) โดยมีได้แยกพิจารณาลักษณะ เฉพาะและความซับซ้อนของธุรกิจ งานวิจัยในอนาคตอาจ ขยายขอบเขตการศึกษาถึงลักษณะดังกล่าว เพื่อให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นหรืออาจเปรียบเทียบรายอุตสาหกรรม
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรหาตัวแปรอิสระเพิ่มเติม หรืออาจจะพัฒนาการเขียนตัวแปรให้สามารถนำมาศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยให้เหมาะสม รวมถึงตัวแปรที่ใช้วัดผลอาจใช้ตัวแปรอื่นๆ ที่หลากหลายยิ่งขึ้น
3. งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและความระมัดระวังทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ย้อนหลังเพียง 3 ปี สำหรับงานวิจัยในอนาคตอาจใช้ข้อมูลเป็นกลุ่มตัวอย่าง อาจใช้ข้อมูลย้อนหลังเพิ่มขึ้นเป็น 5 ปีหรือมากกว่านั้น เพื่อผลการทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติพรรณ ปราบพล และคณิตศร เทิดเผ่าพงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างคณะกรรมการบริษัทกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารสารวิชาชีพบัญชี*, 4(1), 35-37.
- ธนัชพร ไชยอนันต์พร และศิลปพร ศรีจันเพชร. (2564). ผลกระทบของกระแสเงินสดอิสระต่อความสามารถในการพยากรณ์ของความระมัดระวังทางบัญชีต่อโอกาสการซื้อหุ้นคืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 10(2), 212-225.
- รจนา ขุนแก้ว, จิตมา วิเชียรรักษ์, มัทนชัย สุทธิพันธุ์, กัลยา บุญทิพย์, ธนาภรณ์ ชูแก้ว, ธัญญารักษ์ มุสิก และวิชญาพร มุสิแดง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและหลักความระมัดระวังทางบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 41(2), 60-75.
- สกวาชีชีพัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2562). *กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน*. <http://www.tf.ac.or.th/Article/Detail/94713>.
- สุรัชย์ เอมอักษร, การเกษ สุโธ, กัลยรัตน์ มณีขำ, ขนานนิต ทองศรี, ญัฐกลม ทองขาว และธนวรรณ ราชนิวงศ์. (2565). อิทธิพลของความระมัดระวังทางบัญชีแบบไม่มีเงื่อนไขและการกำกับดูแลกิจการที่ส่งผลต่อการตกแต่งกำไร โดยใช้ดุลยพินิจเพื่อสร้างรายการ. *วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 55-68.
- อาทิตยา เดชสุขุม, มณฑิพย์ ตั้งเอกจิต และสุวรรณา เลหาหะวิสุทธิ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการตรวจสอบกับความระมัดระวังทางบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 39(2), 159-175.
- อารียา ศรีธรรมนิทย์ และฐิตาภรณ์ สันจัญญศักดิ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการและประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์กับความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เอ็ม เอ ไอ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศรีสะเกษ*, 15(3), 192-205.
- Azeez, A.A. (2015). Corporate governance and firm performance: Evidence from Sri Lanka. *Journal of Finance and Bank Management*, 3(1), 180-189. <https://doi.org/10.15640/jfbm.v3n1a12>
- Basu, S. (1997). The conservatism principle and the asymmetric timeliness of earnings. *Journal of Accounting and Economics*, 24(1), 3-37. [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(97\)00014-1](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(97)00014-1)
- Givoly, D., & Hayn, C. (2000). The changing time-series properties of earnings, cash flows and accruals: Has financial reporting become more conservative? *Journal of Accounting and Economics*, 29(3), 287-320. [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(00\)00024-0](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(00)00024-0)

อิทธิพลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 5

The Influence of LEAN Accounting Practices on the Operational Efficiency of Hospital Bookkeepers under the Ministry of Public Health, Health Region 5

พลอยภัทรชา เยี่ยมสวัสดิ์* และขวัญนรี กล้าปราบโจร

Ploypattaracha Yiamsawat* and Kwannaree Klaprabchone

หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี 71190

Master of Accountancy, Faculty of Management Science, Kanchanaburi Rajabhat University, Kanchanaburi 71190

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: stitch_stitchz@hotmail.com

Received: 24 March 2026, Revised: 9 May 2026, Accepted: 24 June 2026

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเอกสารมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 จำนวน 123 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และได้สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $PA = 0.571 + 0.862 (LP)$ หรือในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $PA = 0.481 (LP)$

คำสำคัญ : การบัญชีแบบลีน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ทำบัญชีโรงพยาบาล

Abstract

This independent research aims to analyze the influence of lean accounting practices on the performance of hospital accountants in Health Region 5, under the Ministry of Public Health. The sample used in this study consisted of 123 hospital accountants under the Ministry of Public Health in Health Region 5, selected using simple random sampling. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with content validity ranging from 0.67-1.00 and a reliability coefficient of 0.85. Statistical analyses included percentages, means, standard deviations, and simple regression analysis. The statistical significance level was set at 0.05.

The findings revealed that Lean accounting practices significantly influenced the performance efficiency of hospital accountants under the Ministry of Public Health in Health Region 5. The regression analysis yielded the following equations: $PA = 0.571 + 0.862 (LP)$ in raw score form, and $PA = 0.481 (LP)$ in standardized score form.

Keywords: Lean Accounting, Performance Efficiency, Hospital Accountants

บทนำ

“การบัญชีแบบลีน” เป็นการค้นหา วิธีการในการลดขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานด้านบัญชีลงไม่ว่าจะเป็นวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Flow) การปรับปรุงการสื่อสารข้อมูลกับผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนเข้าใจง่าย ไม่เสียเวลา ทำให้ง่ายและก่อให้เกิดความรวดเร็วในการวิเคราะห์รายการทางบัญชี นำไปสู่การบันทึกบัญชีที่ถูกต้อง และการออกงบการเงินที่ทันต่อความต้องการของผู้บริหารต่อไป ซึ่งการใช้วิธีต้นทุนแบบเดิมที่ใช้ในการวัดผลนั้นมี ข้อบกพร่อง 3 ประการ คือ 1) ระยะเวลาในการออกรายงานซึ่งออกรายงานทุกๆ สิ้นเดือนนั้นช้าเกินไป 2) รูปแบบของรายงานเป็นแบบรายงานทางการเงิน ไม่เหมาะกับการนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงในระดับย่อย 3) รูปแบบรายงานค่อนข้างซับซ้อน เข้าใจยาก องค์ประกอบของ การบัญชีแบบลีน (Lean Accounting) สามารถแบ่งได้ 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบลีน ที่มุ่งเน้นการดำเนินการบัญชีแบบลีนที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันเวลา และเข้าใจได้ 2) เป้าหมายการจัดการแบบลีน มุ่งเน้นการลดเวลา และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้บรรลุประสิทธิภาพ ลดความซับซ้อนของระบบบัญชี และกระบวนการทำงาน และ 3) การกำจัดของเสีย มุ่งเน้นการกำจัดกิจกรรมที่ไม่มีมูลค่าเพิ่ม และของเสียจากธุรกิจ (Ikechukwu, 2014) ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีมากยิ่งขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน น่าเชื่อถือ ทำอย่างมีทักษะ คำนึงถึงคุณภาพของงานและต้องมีคุณภาพ ถูกต้อง เรียบร้อย ปฏิบัติงานจนบรรลุเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรทั้งคน อุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สุรวดี เอ็มรัตน์, 2561)

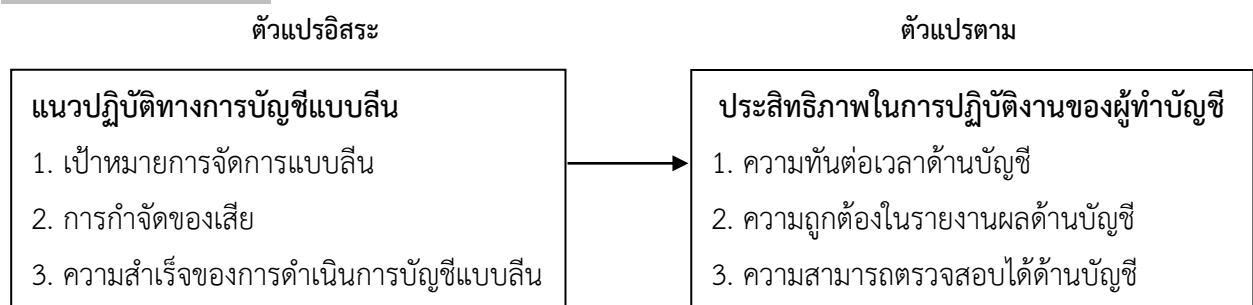
การนำการบัญชีแบบลีนมาใช้กับโรงพยาบาล ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลทางการบัญชีแบบลีนไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดต้นทุน และประหยัดเวลา บรรลุประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็ลดความซับซ้อนของระบบบัญชีและกระบวนการบริการรักษาพยาบาลแบบลีน ซึ่งเป็นเทคนิคและกิจกรรมในการให้บริการ โดยสามารถปรับแต่งระบบด้วยชื่อและแอปพลิเคชันเฉพาะที่เหมาะสมกับโรงพยาบาลของตน เทคนิคและกิจกรรมแตกต่างกันไปตามการใช้งาน แต่มีหลักการพื้นฐานเดียวกัน (William & Raymond, 2002)

จากเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาอิทธิพลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 เพราะผลการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีมีความสำคัญขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการบัญชีเป็นแหล่งรวมข้อมูลทางการเงินของหน่วยงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงาน รวมถึงแสดงฐานะทางการเงินของธุรกิจ ทำให้ผู้บริหารสามารถควบคุม กำกับดูแล และวางแผนทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยสามารถนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์และพัฒนาการปฏิบัติงานด้านบัญชีให้แก่ผู้ทำบัญชี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 7 จังหวัด คือ จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 15 โรงพยาบาล จังหวัดนครปฐม จำนวน 9 โรงพยาบาล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 8 โรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 8 โรงพยาบาล จังหวัดราชบุรี จำนวน 11 โรงพยาบาล จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 โรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 3 โรงพยาบาล และจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 3 โรงพยาบาล และมีจำนวนโรงพยาบาลรวมทั้งสิ้น 67 โรงพยาบาล มีผู้ทำบัญชีจำนวน 177 คน (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 5, 2568)

ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 จำนวน 67 โรงพยาบาล ได้ตัวอย่าง 123 คน เลือกตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ในการหาขนาดของตัวอย่างจากจำนวนประชากรของงานวิจัย

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบสิ้น ประกอบด้วย 1) เป้าหมายการจัดการแบบสิ้น 2) การจำกัดของเสีย 3) ความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบสิ้น

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย 1) ความทันต่อเวลาด้านบัญชี 2) ความถูกต้องในรายงานผลด้านบัญชี 3) ความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบสิ้นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ซึ่งประกอบด้วย คำถามปลายปิด (Close-ended Question) แบบแสดงความคิดเห็นเป็นระดับตามเกณฑ์ที่กำหนด และคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงพยาบาล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบสิ้น ประกอบด้วย 1) เป้าหมายการจัดการแบบสิ้น 2) การจำกัดของเสีย 3) ความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบสิ้น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความทันต่อเวลาด้านบัญชี 2) ความถูกต้องในรายงานผลด้านบัญชี 3) ความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งมีข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ จำนวน 29 ข้อ ค่าเฉลี่ยค่าดัชนี IOC ≥ 0.50

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบสิ้น ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ (Online) ผ่าน Google Forms ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม อิทธิพลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบสิ้นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัด

กระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ประกอบด้วย แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบสิ้น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี รวมถึงข้อเสนอแนะอื่นๆ จากตัวอย่าง จำนวน 123 คน โดย 1) ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร แนวคิด ทฤษฎี เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการวิจัย 3) นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย 4) นำแบบสอบถามออนไลน์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างการวิจัย เพื่อให้ทราบลักษณะโดยทั่วไปของตัวอย่างการวิจัย และลักษณะการแจกแจงตัวแปร โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะอื่นๆ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแสดงการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

โดยกำหนดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดช่วงระดับของความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5
ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก	ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4
ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3
ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย	ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2
ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1

2. วิเคราะห์อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's correlation coefficient) และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบสิ้น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบสิ้น

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เกี่ยวกับแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบสิ้นโดยรวม

แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบสิ้น	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ด้านเป้าหมายการจัดการแบบสิ้น	4.10	0.59	มาก
2. ด้านการกำจัดของเสีย	4.27	0.42	มาก
3. ด้านความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบสิ้น	4.10	0.36	มาก
รวม	4.16	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบสิ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการกำจัดของเสีย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.27) รองลงมาคือ ด้านเป้าหมายการจัดการแบบสิ้น และด้านความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบสิ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิน จำแนกรายด้านเป้าหมายการจัดการแบบลิน

ด้านเป้าหมายการจัดการแบบลิน (LG)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. สามารถวิเคราะห์ทางเลือกในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.69	มาก
2. มีกระบวนการเปรียบเทียบผลตอบแทน และผลประโยชน์ที่ดีที่สุด และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.92	0.75	มาก
3. สามารถใช้ระบบข้อมูลที่เชื่อถือได้มาสนับสนุนการตัดสินใจ ได้อย่างรวดเร็ว และทันทั่วทั้ง	4.05	0.72	มาก
4. ผู้ทำบัญชีมีการกำหนดเป้าหมายต้นทุนที่จะทำการปรับลด และใช้ข้อมูลต้นทุนที่มีอยู่ในการปรับลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.75	มาก
รวม	4.10	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิน ด้านเป้าหมายการจัดการแบบลินมีผลอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า สามารถวิเคราะห์ทางเลือกในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.24) รองลงมาคือ ผู้ทำบัญชีมีการกำหนดเป้าหมายต้นทุนที่จะทำการปรับลด และใช้ข้อมูลต้นทุนที่มีอยู่ในการปรับลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20) สามารถใช้ระบบข้อมูลที่เชื่อถือได้มาสนับสนุนการตัดสินใจ ได้อย่างรวดเร็วและทันทั่วทั้ง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) และมีกระบวนการเปรียบเทียบผลตอบแทน และผลประโยชน์ที่ดีที่สุด และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิน จำแนกรายด้านการกำจัดของเสีย

ด้านการกำจัดของเสีย	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
5. การทบทวนกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มอย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.92	มาก
6. มีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้น	4.35	0.56	มาก
7. มีกลยุทธ์ที่ดีในการลดของเสีย และประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ	4.20	0.59	มาก
8. มีการควบคุมต้นทุนทางการเงินอย่างรัดกุม โดยไม่กระทบต่อคุณภาพหรือคุณค่าที่ส่งมอบไปยังผู้รับบริการ	4.11	0.60	มาก
รวม	4.27	0.42	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิน ด้านการกำจัดของเสีย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีการทบทวนกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.40) รองลงมาคือ มีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.35) มีกลยุทธ์ที่ดีในการลดของเสีย และประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก

(ค่าเฉลี่ย = 4.20) และมีการควบคุมต้นทุนทางการเงินอย่างรัดกุม โดยไม่กระทบต่อคุณภาพหรือคุณค่าที่ส่งมอบไปยังผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิน จำแนกรายด้านความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบลิน

ด้านความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบลิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
9. การประยุกต์ใช้การบัญชีแบบลิน ช่วยให้ข้อมูลทางบัญชีถูกต้อง สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.64	มาก
10. การประยุกต์ใช้การบัญชีแบบลิน ช่วยให้สามารถนำเสนอรายงานทางการเงิน และรายงานอื่น ๆ ภายในองค์กร ทำให้ตัดสินใจได้ง่ายขึ้น	4.11	0.68	มาก
11. การประยุกต์ใช้การบัญชีแบบลิน ช่วยให้สามารถจัดทำงบการเงินได้อย่างคุ้มค่า และประหยัดต้นทุน	4.01	0.62	มาก
12. มีการปรับปรุงการทำบัญชีให้สอดคล้องกับกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้สามารถบริหารจัดการต้นทุนทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.64	มาก
รวม	4.10	0.36	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิน ด้านความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบลินโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีการปรับปรุงการทำบัญชีให้สอดคล้องกับกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้สามารถบริหารจัดการต้นทุนทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15) รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้การบัญชีแบบลิน ช่วยให้ข้อมูลทางบัญชีถูกต้อง สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14) การประยุกต์ใช้การบัญชีแบบลินช่วยให้สามารถนำเสนอรายงานทางการเงิน และรายงานอื่นๆ ภายในองค์กร ทำให้ตัดสินใจได้ง่ายขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11) และการประยุกต์ใช้การบัญชีแบบลินช่วยให้สามารถจัดทำงบการเงินได้อย่างคุ้มค่า และประหยัดต้นทุน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี	4.13	0.63	มาก
2. ด้านความถูกต้องในรายงานผลด้านบัญชี	4.12	0.63	มาก
3. ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี	4.21	0.54	มาก
รวม	4.15	0.60	มาก

จากตารางที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21) รองลงมาคือ ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13) และด้านความถูกต้องในรายงานผลด้านบัญชี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี

ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ท่านสามารถทำบัญชีได้ตามเป้าหมายที่วางไว้และเสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.14	0.64	มาก
2. ท่านทำการกำหนดลำดับการทำงานก่อน-หลังตามความสำคัญของงานบัญชีเพื่อให้งานเสร็จตามระยะการดำเนินงานที่กำหนดไว้	4.25	0.64	มาก
3. ท่านมีการปรับปรุงและมีการปฏิบัติงานด้านบัญชีอยู่เสมอ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา	4.06	0.85	มาก
4. ท่านสามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานบัญชีหรือผลงานได้ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้	4.07	0.79	มาก
รวม	4.13	0.63	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านทำการกำหนดลำดับการทำงานก่อน-หลัง ตามความสำคัญของงานบัญชีเพื่อให้งานเสร็จตามระยะการดำเนินงานที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำบัญชีได้ตามเป้าหมายที่วางไว้และเสร็จทันตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.14) ท่านสามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานบัญชีหรือผลงานได้ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) และท่านมีการปรับปรุงและมีการปฏิบัติงานด้านบัญชีอยู่เสมอ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ด้านความถูกต้องในรายงานผลด้านบัญชี

ด้านความถูกต้องในรายงานผลด้านบัญชี	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
5. ท่านสามารถทำบัญชีได้เป็นไปตามข้อกำหนดตามมาตรฐานบัญชีภาครัฐ	4.25	0.75	มาก
6. ท่านสามารถการทำบัญชีได้ตามเป้าหมายที่วางไว้และมีคุณภาพ	4.05	0.85	มาก
7. ท่านสามารถทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อยตามแผนที่วางไว้	4.07	0.79	มาก
8. ท่านมีการศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการบัญชีภาครัฐเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง	4.10	0.99	มาก
รวม	4.12	0.63	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ด้านความถูกต้องในรายงานผลด้านบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านสามารถทำบัญชีได้เป็นไปตามข้อกำหนดตามมาตรฐานบัญชีภาครัฐ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25) รองลงมาคือ ท่านมีการศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการบัญชีภาครัฐเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ท่านสามารถทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเรียบร้อยตามแผนที่วางไว้ และท่านสามารถการทำบัญชีได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) และมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี

ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
9. งานบัญชีที่ท่านทำสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานในเรื่องของความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่างๆ ทางการเงินได้	4.47	0.59	มาก
10. งานบัญชีที่ท่านทำ สามารถประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของระบบงานต่างๆ ว่ามีเพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่บันทึกในบัญชี รายงานทะเบียน และเอกสารต่าง ๆ ถูกต้องได้	4.25	0.75	มาก
11. งานบัญชีที่ท่านทำสามารถสอบทานได้หรือเพียงพอที่จะป้องกันการรั่วไหล สูญหาย ของทรัพย์สินต่างๆ ได้	4.06	0.85	มาก
12. งานบัญชีที่ท่านทำสามารถตรวจสอบได้ทันเมื่อต้องการ	4.07	0.79	มาก
รวม	4.21	0.54	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า งานบัญชีที่ท่านทำสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานในเรื่องของความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่างๆ ทางการเงินได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.47) รองลงมาคือ งานบัญชีที่ท่านทำสามารถประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของระบบงานต่างๆ ว่ามีเพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่บันทึกในบัญชี รายงานทะเบียน และเอกสารต่าง ๆ ถูกต้องได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25) งานบัญชีที่ท่านทำสามารถตรวจสอบได้ทันเมื่อต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) และงานบัญชีที่ท่านทำสามารถสอบทานได้หรือเพียงพอที่จะป้องกันการรั่วไหล สูญหาย ของทรัพย์สินต่าง ๆ ได้อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย สามารถสรุปผลการทดสอบได้ แสดงดังตารางที่ 9 – 15

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5

ตารางที่ 9 ผลของอิทธิพลแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-Value
	B	Std. Error	Beta (β)		
(Constant)	0.571	0.594		0.960	0.339
แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้น (LP)	0.862	0.143	0.481	0.643	0.001**

$n = 123$, $R = 0.481$, Adjusted $R^2 = 0.225$, $SE_{est} = 0.508$, $F = 36.515$

ผลจากการทดสอบจากตารางที่ 9 ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.225 แสดงว่าแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี คิดเป็นร้อยละ 23.00 สำหรับการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กำหนดให้

$\hat{Y}$ หรือ $\hat{Z}_y$ แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี (ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี)

X หรือ LP แทน แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้น (Lean Accounting Practices)

สามารถสร้างสมการถดถอยอย่างง่ายในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.571 + 0.862 (LP)$$

และ

สามารถสร้างสมการถดถอยอย่างง่ายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.481 (Z_{LP})$$

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี

ตารางที่ 10 ผลของอิทธิพลแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี

Variable	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.093	0.640		-0.145	0.885
แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้น (LP)	1.015	0.153	0.515	4.425	0.001**

$n = 123$, $R = 0.515$, Adjusted $R^2 = 0.260$, $SE_{est} = 0.546$, $F = 43.775$

ผลจากการทดสอบจากตารางที่ 10 ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.260 แสดงว่าแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้น (LP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี (TA) คิดเป็นร้อยละ 26.00 สำหรับการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้น (LP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี (TA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กำหนดให้

$\hat{Y}$ หรือ $\hat{Z}_y$ แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี (ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี)

X หรือ LP แทน แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิ้น (Lean Accounting Practices)

สามารถสร้างสมการถดถอยอย่างง่ายในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.093 + 1.015 (LP)$$

และ

สามารถสร้างสมการถดถอยอย่างง่ายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.515 (Z_{LP})$$

ตารางที่ 11 ผลของอิทธิพลแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี

Variable	Standardized Coefficients Beta	t-value	Sig.
1. ด้านเป้าหมายการจัดการแบบลีน (LG)	0.016	0.220	0.826
2. ด้านการกำจัดของเสีย (WD)	0.392	5.195	0.001**
3. ด้านความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบลีน (SP)	0.391	5.216	0.001**

$n = 123$, $R = 0.622$, Adjusted $R^2 = 0.372$, $SE_{est} = 0.503$, $F = 25.063$

จากตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.372 แสดงว่า แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน (LP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี (TA) คิดเป็นร้อยละ 37.00 สำหรับการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน (LP) ด้านความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบลีน (SP) และด้านการกำจัดของเสีย (WD) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี (TA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้น ด้านเป้าหมายการจัดการแบบลีน (LG) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี (TA)

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความถูกต้องในการรายงานผลด้านบัญชี

ตารางที่ 12 ผลของอิทธิพลแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความถูกต้องในการรายงานผลด้านบัญชี

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.097	0.685		1.603	0.112
แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน (LP)	0.727	0.164	0.373	4.425	0.001**

$n = 123$, $R = 0.373$, Adjusted $R^2 = 0.132$, $SE_{est} = 0.585$, $F = 19.580$

ผลจากการทดสอบจากตารางที่ 12 ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.132 แสดงว่าแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน (LP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความถูกต้องในการรายงานผลด้านบัญชี (AR) คิดเป็นร้อยละ 13.00 สำหรับการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน (LP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความถูกต้องในการรายงานผลด้านบัญชี (AR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กำหนดให้

$\hat{Y}$ หรือ $Z\hat{y}$ แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี (ด้านความถูกต้องในการรายงานผลด้านบัญชี)

X หรือ LP แทน แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน (Lean Accounting Practices)

สามารถสร้างสมการถดถอยอย่างง่ายในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.097 + 0.727 (LP)$$

และ

สามารถสร้างสมการถดถอยอย่างง่ายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.373 (Z_{LP})$$

ตารางที่ 13 ผลของอิทธิพลแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลินมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความถูกต้องในการรายงานผลด้านบัญชี

Variable	Standardized Coefficients Beta	t-value	Sig.
1. ด้านเป้าหมายการจัดการแบบลิน (LG)	0.021	0.247	0.805
2. ด้านการกำจัดของเสีย (WD)	0.270	3.127	0.002*
3. ด้านความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบลิน (SP)	0.286	3.337	0.001**

$n = 123$, $R = 0.445$, Adjusted $R^2 = 0.178$, $SE_{est} = 0.569$, $F = 9.796$

ผลจากการทดสอบจากตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.178 แสดงว่า แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิน (LP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความถูกต้องในการรายงานผลด้านบัญชี (AR) คิดเป็นร้อยละ 18.00 สำหรับการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิน (LP) ด้านความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบลิน (SP) และด้านการกำจัดของเสีย (WD) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความถูกต้องในการรายงานผลด้านบัญชี (AR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ยกเว้น ด้านเป้าหมายการจัดการแบบลิน (LG) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความถูกต้องในการรายงานผลด้านบัญชี (AR)

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลินมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี

ตารางที่ 14 ผลของอิทธิพลแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลินมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.705	0.551		1.280	0.203
แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิน (LP)	0.844	0.132	0.502	6.388	0.001**

$n = 123$, $R = 0.502$, Adjusted $R^2 = 0.246$, $SE_{est} = 0.470$, $F = 40.802$

ผลจากการทดสอบจากตารางที่ 14 ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.246 แสดงว่า แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลิน (LP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี (AA) คิดเป็นร้อยละ 25.00 สำหรับการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลได้ดังนี้

แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน (LP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี (AA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กำหนดให้

$\hat{Y}$ หรือ $\hat{Z}_y$ แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี (ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี)

X หรือ LP แทน แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน (Lean Accounting Practices)

สามารถสร้างสมการถดถอยอย่างง่ายในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.705 + 0.844 (LP)$$

และ

สามารถสร้างสมการถดถอยอย่างง่ายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.502 (Z_{LP})$$

ตารางที่ 15 ผลของอิทธิพลแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี

Variable	Standardized Coefficients Beta	t-value	Sig.
1. ด้านเป้าหมายการจัดการแบบลีน (LG)	0.017	0.221	0.826
2. ด้านการกำจัดของเสีย (WD)	0.446	5.815	0.001**
3. ด้านความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบลีน (SP)	0.309	4.066	0.001**

n = 123, R = 0.606, Adjusted R² = 0.352, SE_{est} = 0.436, F = 23.080

ผลจากการทดสอบจากตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) มีค่าเท่ากับ 0.352 แสดงว่า แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน (LP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี (AA) คิดเป็นร้อยละ 35.00 สำหรับการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน (LP) ด้านความสำเร็จของการดำเนินการบัญชีแบบลีน (SP) และด้านการกำจัดของเสีย (WD) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี (AA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้น ด้านเป้าหมายการจัดการแบบลีน (LG) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี (AA)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล ยอดวงศ์ และธรมกฤต เศรษฐชาติ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการบันทึกบัญชี บริษัท เอฟแอลเอส 1993 (ไทยแลนด์) จำกัด ของแผนก Finance And Accounting แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความสูญเปล่าในกระบวนการทำงาน เพิ่มคุณค่าให้กับกิจกรรมที่จำเป็น และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็น

ด้านความถูกต้องของข้อมูลทางบัญชี ความรวดเร็วในการจัดทำรายงานทางการเงิน ตลอดจนการสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร นอกจากนี้ การนำแนวคิดการบัญชีแบบลีนมาใช้ยังช่วยให้กระบวนการทำงานมีความเป็นระบบ ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ลดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้ทำบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Almusawi, E., Almagtome, A., & Shaker, A. S. (2019) พบว่าเครื่องมือของการบัญชีแบบลีน เช่น การคำนวณต้นทุนตามสายคุณค่า (Value Stream Costing) และการนำเสนอข้อมูลทางบัญชีในรูปแบบที่เข้าใจง่าย สามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารมองเห็นกระบวนการสร้างคุณค่าในองค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้สามารถลดต้นทุนที่ไม่จำเป็น ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี

ผลการวิจัยพบว่า แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล ยอดวงศ์ และรณกฤต เศรษฐธาสี (2564) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการบันทึกบัญชี บริษัท เอฟแอลเอส 1993 (ไทยแลนด์) จำกัด ของแผนก Finance And Accounting โดยได้จัดทำ Reconcile Excel Report และ Reconcile Express Report ขึ้นมาเพื่อลดขั้นตอนกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากร เพื่อให้รวดเร็วต่อการบันทึกบัญชีซื้อ-ขายและลดข้อผิดพลาดต่อการกระทบยอดตรวจสอบบัญชีทำให้เห็นถึงปัญหาในแต่ละขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานเช่น การกระทบยอด ด้วยวิธี Manual Accounting System หรือ วิธีมือ มีข้อผิดพลาดจากบุคลากรและความเสี่ยงสูงในการ Reconcile Excel Report และ Reconcile Express Report นำพาปัญหาในกระบวนการทำงานที่เกิดความล่าช้าและความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงาน โดยผู้วิจัยจึงศึกษา ค้นคว้า วิธีการแก้ไขปัญหา และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยการจัดทำ Reconcile Excel Report และ Reconcile Express Report ขึ้นมาเพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและความล่าช้าที่เกิดขึ้นตามหลักแนวคิด Lean Manufacturing มาประยุกต์ใช้การทำ Reconcile Excel Report และ Reconcile Express Report ก่อให้เกิดวิธี Lean Accounting โดยผลลัพธ์จากแนวคิด Lean มีจุดมุ่งหมายเพื่อการลดขั้นตอนการทำงานขจัดความผิดพลาดต่อกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวดเร็ว และง่ายมากยิ่งขึ้น โดยมีหลักการ จัดการรวมกัน การจัดใหม่ ซึ่งผู้ทำวิจัยได้ใช้แนวคิดนี้มาใช้ในการจัดทำ Reconcile Excel Report และ Reconcile Express Report เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดขั้นตอนการทำงานโดยสามารถช่วยลดระยะเวลาการดำเนินงานได้ 30 นาที ต่อ 1 ชิ้นงานทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ Osama, M. E. (2010) ศึกษาการประยุกต์ใช้การผลิตแบบลีนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของภาคการดูแลสุขภาพในลิเบีย โดยกล่าวว่าเป็นการกำจัดของเสียโดยสิ้นเชิง ซึ่งเป็นเป้าหมายของระบบที่ผ่านการรับรอง ผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงที่สำคัญในเชิงบวกในประสิทธิภาพโดยรวมของระบบ ซึ่งอนุญาตให้เกิดขึ้นได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สร้างผลกำไรมากขึ้น) ยืดหยุ่นและบริการคุณภาพสูงขึ้น

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความถูกต้องในรายงานผลด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ Anthony (1984) ได้ศึกษาอุปสรรคของการดำเนินการบัญชีแบบลีนในวิสาหกิจโปแลนด์: แนวทาง DEMATEL วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือเพื่อระบุและวิเคราะห์อุปสรรคในการดำเนินการบัญชีแบบลีน การวิเคราะห์จะพิจารณาว่าอุปสรรคแต่ละอย่างมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร ข้อเสนอของการวิเคราะห์นี้จำเป็นสำหรับการดำเนินการบัญชีแบบ Lean ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการจัดการแบบ Lean ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิธีการประกอบด้วยสองขั้นตอน ขั้นแรก ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมเพื่อระบุอุปสรรคในการดำเนินการบัญชีแบบ Lean จากนั้น วิเคราะห์การเชื่อมโยงระหว่างสิ่งกีดขวางโดยใช้วิธี DEMATEL วิธีการประเมินอุปสรรคในการบัญชีแบบลีนของ DEMATEL ช่วยให้บริษัทต่างๆ เข้าใจอุปสรรคและระดับความสำคัญในการดำเนินการบัญชีแบบลีน

ได้ดีขึ้น จากผลลัพธ์ที่ได้รับ พบว่าบริษัทผู้ผลิตควรแก้ไขปัญหการปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้การบัญชีแบบ Lean ให้ประสบความสำเร็จเป็นหลัก

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ Almusawi, E., Almagtome, A., & Shaker, A. S. (2019) ได้ศึกษาผลกระทบของข้อมูลการบัญชีแบบลีนต่อประสิทธิภาพดำเนินงาน กรณีศึกษา: สถาบันดูแลสุขภาพการศึกษานี้ตรวจสอบผลกระทบของข้อมูลการบัญชีแบบลีนต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสถาบันสุขภาพ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการใช้การคิดต้นทุนกระแสคุณค่าช่วยให้ผู้จัดการสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างมูลค่าได้กิจกรรมที่เพิ่มขึ้นและกิจกรรมที่ไม่เพิ่มมูลค่า มีอิทธิพลให้การขจัดของเสียและการอนุรักษ์ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อการใช้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้จัดการด้านการดูแลสุขภาพจึงสามารถใช้การบัญชีแบบ Lean ได้ข้อมูลเพื่อกำหนดต้นทุนที่แท้จริงของบริการและปรับปรุงตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพดำเนินงาน การศึกษายังแสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์กิจกรรมเป็นกิจกรรมมูลค่าเพิ่มและไม่เพิ่มมูลค่าเพิ่ม ช่วยให้สามารถปรับปรุงความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยใช้การลดต้นทุนที่ได้รับจากการคิดต้นทุนกระแสคุณค่า เพื่อกำหนดราคาบริการที่ต่ำลง การศึกษารังนี้ยังช่วยเติมเต็มช่องว่างในวรรณกรรมเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทางการเงินของสถาบันดูแลสุขภาพ เนื่องจากมีบทความเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระแสคุณค่าการคิดต้นทุนและประสิทธิภาพทางการเงินในสถานพยาบาล นอกจากนี้ยังจัดให้มีผู้บริหารด้านการดูแลสุขภาพอีกด้วย ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อปรับปรุงทั้งความได้เปรียบทางการแข่งขันและประสิทธิภาพดำเนินงานโดยการเปิดเผยต้นทุนการให้บริการของโรงพยาบาลที่แท้จริง

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. ผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติทางการบัญชีแบบลีน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
2. ผู้บริหารโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 สามารถนำผลของการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยนำการบัญชีแบบลีนเข้ามาใช้ในโรงพยาบาล
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของผู้ทำบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 หรือเพิ่มเติมแปร เพื่อให้มีความสมบูรณ์ และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
4. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อยืนยันผลของงานวิจัยเชิงปริมาณ หรืออาจสังเคราะห์ตัวแปรขึ้นใหม่ และได้ข้อเสนอแนะในประเด็นอื่นๆ ที่สำคัญนอกเหนือจากข้อคำถามจากงานวิจัยเชิงปริมาณ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5. (2568). แผนที่ประวัติความเป็นมาสำนักงานเขตสุขภาพที่ 5. สืบค้นจาก <https://region5.moph.go.th/region5/reg5info1.php>
- ณัฐพล ยอดวงศ์ และรณกฤต เศรษฐธาดิ. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพการบันทึกบัญชี บริษัท เอฟแอลเอส 1993 (ไทยแลนด์) จำกัด. <https://buulog.com/wp-content/uploads/2021/08/ณัฐพล-ยอดวงศ์.pdf>
- รมิดา คงเขตวนิช. (2563). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบัญชีแบบลีนและผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุรวดี เอ็มรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับประสิทธิภาพการทำบัญชีของวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Almusawi, E., Almagtome, A., & Shaker, A. S. (2019). Impact of lean accounting information on the financial performance of healthcare institutions: A case study. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(2), 589–599.

- Anthony, G. (1984). *The constitution of society: Central problems in social theory*. Polity Press.
- Ikechukwu, F. O. (2014). *The application of lean accounting on the healthcare system of Nigeria: A study of Nnamdi Azikiwe University Teaching Hospital Nnewi*. Fossy Press.
- Osama, M. E. (2010). Application of lean manufacturing to improve the performance of healthcare system in Libya. *International Journal of Engineering and Technology*, 10(1), 55–61.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper and Row. Yash.
- William, A. L., & Raymond, A. R. (2002). *Lean enterprise: A synergistic approach to minimizing waste*. ASQ Quality Press.

การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ
ตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR)
ของนักเรียนนายร้อยโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

Needs Analysis for Enhancing CEFR-Based English Language Competencies
among Cadets at the Chulachomklao Royal Military Academy

วสันต์ เต็งกวาน

Wasan Tengkuwan

กองวิชาอักษรศาสตร์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก 26001

Department of Languages, Academic Division, Chulachomklao Royal Military Academy, Nakhon Nayok 26001

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: wasan.te@crma.ac.th

Received: 23 April 2026, Revised: 26 June 2026, Accepted: 15 July 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ระหว่างชั้นปี กลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 316 นาย ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิตามตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.98 และมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) การทดสอบสมมติฐานใช้ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โดยรวมมีค่าดัชนีเท่ากับ 0.133 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสมรรถนะด้านการเขียนมีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{modified} = 0.161$) รองลงมาคือสมรรถนะด้านการพูด ($PNI_{modified} = 0.159$) สมรรถนะด้านการฟัง ($PNI_{modified} = 0.110$) และอันดับสุดท้ายคือ สมรรถนะด้านการอ่าน ($PNI_{modified} = 0.095$) และ 2) นักเรียนนายร้อยทั้ง 5 ชั้นปี มีความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารและคณาจารย์ในการปรับปรุงหลักสูตรภาษาอังกฤษโดยเฉพาะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะทักษะการผลิตสาร (Productive skills) ด้านการเขียนและการพูดทางการทหาร ตลอดจนจัดกิจกรรมเสริมทักษะแบบบูรณาการในลักษณะเดียวกันให้กับนักเรียนนายร้อยในทุกระดับชั้นปีอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น สมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR นักเรียนนายร้อยโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

Abstract

This research aimed to: 1) analyze the needs for enhancing English language competencies based on the Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) among cadets at Chulachomklao Royal Military Academy (CRMA); and 2) compare these needs across different academic year levels. The sample consisted of 316 CRMA cadets, obtained through stratified random sampling based on the Krejcie and Morgan sampling table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability value of 0.98. The instrument's quality was validated using the Index of Item Objective Congruence (IOC) and Cronbach's Alpha Coefficient. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$), One-way ANOVA, and content analysis.

The findings were as follows: 1) The overall needs for enhancing CEFR-based English learning competencies among the cadets yielded an index score of 0.133. When considering each domain individually, writing competency demonstrated the highest developmental need ($PNI_{modified} = 0.161$), followed by speaking competency ($PNI_{modified} = 0.159$), listening competency ($PNI_{modified} = 0.110$), and reading competency ($PNI_{modified} = 0.095$). 2) There were no significant differences in the needs for CEFR-based English language competency enhancement across all five academic year levels. These findings can serve as strategic guidelines for administrators and faculty members in improving the English language curriculum, particularly in developing learning innovations that focus on enhancing competency in productive skills, specifically military-oriented writing and speaking. Additionally, similar integrated skill-building activities should be continuously organized for cadets across all academic year levels.

Keywords: Needs Analysis, CEFR-based English language competencies, cadets of Chulachomklao Royal Military Academy

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาสากล (Global Language) ถือเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการสื่อสารและการปฏิบัติงานในระดับนานาชาติ กองทัพบกได้ตระหนักถึงความสำคัญนี้จึงมีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการใช้ภาษาอังกฤษของกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งการสนับสนุนการผลิตตำรา การพัฒนาบุคลากร และการยกระดับอุปกรณ์การเรียนการสอน (กองทัพบก, 2566) สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (ร.ร.จปร.) โดยกองวิชาอักษรศาสตร์ ส่วนการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการหล่อหลอมนักเรียนนายร้อย (นร.) ให้เป็นนายทหารสัญญาบัตรที่มีความพร้อม ทั้งนี้ ร.ร.จปร. ได้ขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างขีดความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษของ ทบ. หรือที่เรียกว่า English Language Training Program (ELTP) โดยได้รับความร่วมมือจากสถาบันภาษา กองทัพบก (Defense Language Institute: DLI) ในการพัฒนาหลักสูตรและบุคลากร (กรมยุทธการทหารบก, 2563) นอกจากนี้ ร.ร.จปร. ยังต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ปี พ.ศ. 2567 ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) และกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนว่า นิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีทุกคนต้องได้รับการประเมินทักษะภาษาอังกฤษก่อนสำเร็จการศึกษา โดยต้องเทียบเคียงผลสัมฤทธิ์กับกรอบมาตรฐานทักษะภาษาอังกฤษของสหภาพยุโรป (CEFR) ในระดับเกณฑ์ตั้งแต่ระดับ B2 ขึ้นไป (คณะกรรมการมาตรฐานการศึกษา, 2567)

แม้จะมีนโยบายและการสนับสนุนที่ชัดเจน แต่การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในบริบทของโรงเรียนทหารยังคงเผชิญกับข้อจำกัดและอุปสรรคหลายประการ จากการศึกษาของเมธินี เกลิมวัฒน์ (2560) และบุษยมาส ทรรทรานนท์ (2561) พบว่า ปัญหาหลักของการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนทหารคือ ผู้เรียนมุ่งเน้นการเรียนรู้ภาษาเพื่อสอบมากกว่า

การนำไปใช้สื่อสารจริง การสอนที่เน้นไวยากรณ์มากเกินไปจนสร้างความกดดันและลดทอนแรงจูงใจต่อผู้เรียน การที่ผู้สอนยังคงใช้ภาษาไทยเป็นหลักในการอธิบาย ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการฟังและการพูด เป็นปัญหาการสอนที่ต้องแก้ไขโดยเปลี่ยนวิธีการสอน นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคด้านเวลาฝึกฝนในห้องเรียนเนื่องจากนักเรียนนายร้อยมีการฝึกแทรก ที่ทำให้การเรียนขาดความต่อเนื่องและเกิดความเหนื่อยล้าทางร่างกายจากการทำกิจกรรมและการฝึกภาคสนาม ไม่สามารถสร้างประสิทธิภาพในการเรียนและครอบคลุมผู้เรียนได้ทุกนาย หากสภาพปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนนายร้อยให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานกรอบมาตรฐาน Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) ซึ่งเป็นกรอบอ้างอิงที่พัฒนาขึ้นโดยสภายุโรปเพื่อใช้เป็นมาตรฐานสากลในการอธิบายและเปรียบเทียบความสามารถทางภาษา โดยแบ่งออกเป็น 6 ระดับ คือ A1, A2, B1, B2, C1 และ C2 ซึ่งสามารถจัดกลุ่มใหญ่ได้เป็นผู้ใช้ภาษาระดับพื้นฐาน จนถึงระดับเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ นักเรียนนายร้อยต้องบรรลุเป้าหมายในระดับ B2 (ผู้ใช้ภาษาระดับขั้นอิสระ) โดยที่กำหนดให้ผู้เรียนในขั้นนี้ต้องเข้าใจแนวคิดหลักของเนื้อหาที่ซับซ้อนทั้งในประเด็นที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สามารถสื่อสารโต้ตอบได้อย่างคล่องแคล่วเป็นธรรมชาติ อธิบายมุมมองพร้อมให้เหตุผลได้ และสามารถเขียนเรียบเรียงงานที่มีโครงสร้างทางภาษาที่ชัดเจนได้ (Council of Europe, 2020) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่จำเป็นต่อขีดความสามารถของนักเรียนนายร้อยในการปฏิบัติงานร่วมกับมิตรประเทศในอนาคต หากสภาพปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อโอกาสในการบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานนี้

ด้วยเหตุนี้ การค้นหาวิธีแก้ปัญหาและพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับความต้องการ (Needs) ของผู้เรียนแต่ละกลุ่มซึ่งมีความแตกต่างกันจึงเป็นประเด็นที่ปฏิเสธไม่ได้ Hutchinson & Waters (1987) ได้วางรากฐานความคิดนี้ไว้ว่าหลักสูตรภาษาที่ดีต้องเกิดจากความเข้าใจความต้องการของผู้เรียนเป็นอันดับแรก โดยจำแนกความต้องการออกเป็นสองลักษณะ คือ ความต้องการเชิงเป้าหมาย (Target Needs) ซึ่งครอบคลุมทั้งความจำเป็นที่ต้องมีช่องว่างระหว่างความรู้เดิมกับความรู้ที่จำเป็น กับอีกด้านหนึ่งคือความต้องการด้านการเรียนรู้ (Learning Needs) ที่ให้ความสำคัญกับวิธีการเรียนรู้ แรงจูงใจ ตลอดจนเงื่อนไขด้านเวลาและสถานที่ของผู้เรียนแต่ละคน แนวคิดดังกล่าวได้ถูกขยายในเวลาต่อมา โดย Long (2005) เสนอการวิเคราะห์ความต้องการโดยใช้ภาระงานเป็นฐาน (Task-Based Needs Analysis) ซึ่งให้ความสำคัญกับชุดกิจกรรมหรือภารกิจ (Tasks) ที่ผู้เรียนต้องนำภาษาไปใช้จริงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมากกว่าการมองที่ทักษะ ในขณะที่ Flowerdew (2013) ได้ชี้ให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะด้าน (English for Specific Purposes) ที่จะกำหนดทั้งเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ของรายวิชา ก่อนจะนำไปสู่ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร การเลือกสื่อการสอน วิธีการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผลในลำดับต่อไป โดยเน้นย้ำว่าผลจากการวิเคราะห์ควรถูกนำไปตรวจสอบความถูกต้องร่วมกับผู้เรียนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเสมอ การผสานกรอบความคิดทั้งฐานทฤษฎีดั้งเดิมของ Hutchinson & Waters และฐานคิดเชิงภารกิจของ Long ควบคู่กับมุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Flowerdew จึงเป็นแนวทางที่งานวิจัยนี้นำมาใช้ในการออกแบบแบบสอบถาม ด้วยแนวคิดที่ว่า การมองความต้องการของผู้เรียนแบบรอบด้านเช่นนี้จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้องและในเวลาเดียวกันก็ช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางภาษาให้สูงขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยชิ้นนี้ชี้ให้เห็นว่าการนำแนวทางวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนมาใช้ออกแบบการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการนำภาษาอังกฤษไปใช้ได้อย่างมีนัยสำคัญ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เพื่อตอบคำถามว่านักเรียนนายร้อยมีความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในประเด็นใด สมรรถนะใดที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน และวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทของ รร.จปร. ควรมีลักษณะอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นทั้งข้อมูลสำคัญในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน CEFR ตามนโยบายของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา และเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารและคณาจารย์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนายร้อยให้เป็นนายทหารสัญญาบัตรที่มีความพร้อมสำหรับศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ระหว่างชั้นปี

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร นักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,356 นาย

กลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 316 นาย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งจำนวนประชากรนักเรียนนายร้อยดังต่อไปนี้ ชั้นปีที่ 1 จำนวน 55 นาย ชั้นปีที่ 2 จำนวน 52 นาย ชั้นปีที่ 3 จำนวน 65 นาย ชั้นปีที่ 4 จำนวน 77 นาย และชั้นปีที่ 5 จำนวน 67 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ตอนเรียน ประสบการณ์เรียนภาษาอังกฤษ การทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษล่าสุดและผลคะแนนที่ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ามีจำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วย ทักษะการฟัง จำนวน 7 ข้อ ทักษะการพูด จำนวน 10 ข้อ ทักษะการอ่าน จำนวน 7 ข้อ และทักษะการเขียนจำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามเกณฑ์การวัดเครื่องมือใช้วิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อให้นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ รูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและวิธีการเรียนรู้ที่ต้องการ เนื้อหาและบริบทของหลักสูตรภาษาอังกฤษ และข้อเสนอแนะต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนนายร้อย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่ผ่านมาโดยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษากรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) โดยมุ่งเน้นการศึกษาตัวชี้วัดความสามารถ (Can-Do Statements) และคู่มือคำอธิบายสมรรถนะย่อย (Descriptors) ใน 4 ทักษะ (การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน) ที่สอดคล้องกับระดับความสามารถขั้นอิสระ (Independent User: ระดับ B1 ถึง B2) ตามนโยบายของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) โดยมีลักษณะสำคัญคือการมุ่งเน้นถึงความสามารถทางภาษาที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านตัวชี้วัดความสามารถ (Can-Do Statements) โดยที่ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มาแปลงเป็นนิยามปฏิบัติการ และกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามโดยเป็นรูปแบบการตอบแบบคู่ (Dual-Response) ประเมินสมรรถนะตามระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยแบ่งโครงสร้างข้อคำถามออกเป็น 4 สมรรถนะหลัก ซึ่งมีที่มาและรายละเอียดดังนี้สมรรถนะด้านการฟัง (Listening Competency) พัฒนามาจากเกณฑ์ CEFR ระดับ B1-B2 ในด้านความเข้าใจการติดต่อสื่อสารและการรับสาร เช่น ความสามารถในการจับใจความสำคัญจากการบรรยายสรุปและการฟังคำสั่ง

หรือข้อบังคับที่เป็นภาษาอังกฤษ สมรรถนะด้านการพูด (Speaking Competency) พัฒนามาจากเกณฑ์ CEFR ในด้านการพูดนำเสนอและการโต้ตอบ (Spoken Production and Interaction) โดยเชื่อมโยงกับบริบทการทำงานจริง สมรรถนะด้านการอ่าน (Reading Competency) พัฒนามาจากเกณฑ์ CEFR ในด้านความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจและค้นหาข้อมูลเชิงวิเคราะห์ และสมรรถนะด้านการเขียน (Writing Competency) พัฒนามาจากเกณฑ์ CEFR ในด้านการผลิตข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Written Production) สามารถส่งสารผ่านการเขียนได้อย่างชัดเจน มีรายละเอียด และมีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบในหัวข้อที่หลากหลาย

3. นำแบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ ที่ได้พัฒนาไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดวิจัย โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การยอมรับข้อคำถาม คือมีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) และนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง จากนั้นทำการแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญประกอบกับผลของการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนามาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ หรือด้านการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง หรือด้านการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ ที่มีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาหรือโรงเรียนเหล่าทัพ ไม่ต่ำกว่า 5 ปี เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา โดยการประเมินจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence) ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามที่ไม่ผ่านการประเมินจำนวน 9 ข้อ จากทั้งหมด 40 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการฟัง จำนวน 1 ข้อ สมรรถนะด้านการพูด จำนวน 2 ข้อ สมรรถนะด้านการอ่าน จำนวน 4 ข้อ และสมรรถนะด้านการเขียน จำนวน 2 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามที่ผ่านการประเมินที่มีค่าดัชนี ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยปรับปรุงสำนวนภาษาให้กระชับและชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้คงเหลือข้อคำถามที่ใช้จริงในแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 31 ข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงดังกล่าวไปทำการทดลองใช้ (Try-out) ต่อไป

2. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจำนวน 50 นาย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ไครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่ามีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว นำไปเก็บข้อมูลกับนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 316 นาย โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างละเอียดแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นรูปแบบการตอบแบบคู่ (Dual-Response) โดยที่ในข้อคำถามแต่ละข้อจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมิน 2 ส่วนขนานกัน ได้แก่ 1) สภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (Current State: D) และ 2) สภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่ต้องการในอนาคต (Expected State: I) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินสมรรถนะตามระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนและความสมบูรณ์ของข้อมูลครบถ้วนมาดำเนินการบันทึกรหัสข้อมูลและวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลของค่าเฉลี่ยกำหนดตามวิธีของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ใช้ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ร่องวานิช, 2558) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยเรียงดัชนีจากมากไปน้อย โดย

$PNI_{modified} > 0.30$ หมายถึง มีความต้องการจำเป็นในระดับ สูง (ต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วนที่สุด)

$0.20 < PNI_{modified} \leq 0.30$ หมายถึง มีความต้องการจำเป็นในระดับ ปานกลาง (ควรได้รับการพัฒนา)

$0.10 < PNI_{modified} \leq 0.20$ หมายถึง มีความต้องการจำเป็นในระดับ ต่ำ (พัฒนาตามความเหมาะสม)

$PNI_{modified} \leq 0.10$ หมายถึง มีความต้องการจำเป็นในระดับ ต่ำมาก (ให้คงสถานะการดำเนินงานปัจจุบันไว้)

2. การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ระหว่างทั้ง 5 ชั้นปี โดยใช้ F-test หรือการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

จริยธรรมการวิจัย

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนนายร้อย ซึ่งอยู่ภายใต้โครงสร้างสถาบันทหารที่มีลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัดตามหลักสากล โดยมีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การขอความยินยอมโดยรับรู้ข้อมูล ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ และขั้นตอนการวิจัยอย่างโปร่งใสแก่กลุ่มตัวอย่างก่อนการเก็บข้อมูล โดยเน้นย้ำว่าการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิที่จะปฏิเสธการเข้าร่วม หรือถอนตัวจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อคะแนนการเรียน การประเมินผล หรือสถานภาพการเป็นนักเรียนนายร้อยทั้งสิ้น

2. การรักษาความลับของข้อมูล ผู้วิจัยออกแบบการเก็บข้อมูลโดยไม่ระบุชื่อ-นามสกุล หรือรหัสประจำตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเชิงสถิติเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลหรือคำตอบเป็นรายบุคคล เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน

3. การใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลทั้งหมดที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะถูกนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษและการพัฒนาหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้เท่านั้น และเมื่อกระบวนการวิจัยเสร็จสิ้น ข้อมูลดิบทั้งหมดจะถูกทำลายตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าโดยภาพรวม

รายการ	สมรรถนะ	สภาพที่เป็นอยู่จริง (D)	สภาพที่ต้องการพัฒนา (I)	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1.	สมรรถนะด้านการฟัง	3.79	4.21	0.110	3
2.	สมรรถนะด้านการพูด	3.62	4.21	0.159	2
3.	สมรรถนะด้านการอ่าน	3.89	4.26	0.095	4
4.	สมรรถนะด้านการเขียน	3.66	4.24	0.161	1

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าโดยภาพรวม พบว่าสมรรถนะด้านการเขียนมีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด (PNI_{modified} = 0.161) รองลงมาคือสมรรถนะด้านการพูด (PNI_{modified} = 0.159) สมรรถนะด้านการฟัง (PNI_{modified} = 0.110) และอันดับสุดท้ายคือ สมรรถนะด้านการอ่าน (PNI_{modified} = 0.095)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ารายด้าน

สมรรถนะ	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ต้องการพัฒนา			PNI ^{modified}
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
1. สมรรถนะด้านการฟัง (Listening competency)							
1.1 สามารถสรุปใจความสำคัญจากการฟังการบรรยายหรือการประชุมในหัวข้อที่คุ้นเคยได้อย่างครบถ้วน	3.82	0.89	มาก	4.21	0.83	มาก	0.101
1.2 สามารถระบุวัตถุประสงค์ของผู้พูดและวิเคราะห์ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้พูดจากน้ำเสียงและบริบทได้	3.82	0.89	มาก	4.21	0.84	มาก	0.101
1.3 สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากการฟัง	3.48	1.19	ปานกลาง	4.22	0.85	มาก	0.115
1.4 สามารถสรุปความ ดีความ จากการฟังรายงานข่าวและสื่อทางโซเชียล เช่น Tiktok, Facebook, X, Instagram ฯลฯ เกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	3.90	0.87	มาก	4.22	0.86	มาก	0.080
1.5 สามารถเข้าใจการสื่อสารในเนื้อหาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้	3.81	0.88	มาก	4.25	0.83	มาก	0.114
1.6 สามารถเข้าใจข้อมูลสำคัญจากการฟังภาษาอังกฤษที่ใช้ในระดับสากล (World Englishes) และน้ำเสียงที่หลากหลายในหัวข้อทั่วไปได้	3.69	0.95	มาก	4.19	0.86	มาก	0.135
1.7 สามารถจับใจความสำคัญและรายละเอียดจากพอดคาสต์ รายการวิทยุหรือการประกาศทางเสียงที่มีความเร็วในการพูดในระดับปกติได้	3.74	0.91	มาก	4.21	0.85	มาก	0.126
รวม	3.79	0.90	มาก	4.21	0.85	มาก	0.110

สมรรถนะ	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ต้องการพัฒนา			PNI _{modified}
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
2. สมรรถนะด้านการพูด (Speaking competency)							
2.1 สามารถพูดอธิบายความคิดเห็นของตนเอง ได้อย่างคล่องแคล่ว มั่นใจ และเป็นธรรมชาติ	3.64	0.97	มาก	4.24	0.84	มาก	0.165
2.2 สามารถสนทนาหรือบรรยายข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีอาการหยุดคิด และไม่ขัดจังหวะการสื่อสาร	3.48	1.19	ปานกลาง	4.20	0.87	มาก	0.174
2.3 สามารถใช้โครงสร้างไวยากรณ์ที่ซับซ้อนในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ	3.56	1.02	มาก	4.19	0.86	มาก	0.177
2.4 สามารถออกเสียงคำศัพท์ได้อย่างหลากหลายและเหมาะสม	3.62	1.00	มาก	4.22	0.85	มาก	0.165
2.5 สามารถใช้ภาษากาย ท่าทางประกอบคำพูดและใช้น้ำเสียงที่หลากหลายเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น	3.70	0.95	มาก	4.21	0.86	มาก	0.137
2.6 สามารถพูดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข่าว เหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	3.61	1.00	มาก	4.23	0.86	มาก	0.172
2.7 สามารถลำดับเนื้อหา (Sequencing) และใช้คำเชื่อมเพื่อเล่าเรื่องราวหรือเหตุการณ์ได้อย่างเป็นระบบ	3.63	0.99	มาก	4.21	0.85	มาก	0.159
2.8 สามารถเล่าเรื่องที่นำเสนออย่างมีชีวิตชีวา โดยเลือกใช้คำพูดได้อย่างสร้างสรรค์	3.60	1.00	มาก	4.18	0.87	มาก	0.163
2.9 สามารถควบคุมเวลาในการพูดได้อย่างเหมาะสม โดยไม่พูดเร็วไปหรือช้าเกินไปได้	3.63	0.96	มาก	4.19	0.88	มาก	0.153
2.10 สามารถให้ ข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ (Task/Duty) และกิจวัตรในบริบทการทำงานหรือการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน	3.68	0.93	มาก	4.22	0.87	มาก	0.145
รวม	3.62	0.98	มาก	4.21	0.86	มาก	0.159
3. สมรรถนะด้านการอ่าน (Reading competency)							
3.1 สามารถอ่านและเข้าใจเนื้อหาสำคัญของบทอ่านได้	3.91	0.86	มาก	4.25	0.84	มาก	0.086
3.2 สามารถเดาความหมายของคำศัพท์จากบริบทได้	3.92	0.85	มาก	4.25	0.83	มาก	0.085
3.3 สามารถแยกแยะระหว่างข้อเท็จจริง (Fact) และการแสดงทัศนะ (Opinion) ในบทความเชิงวิชาการหรือข่าวสารได้อย่างแม่นยำ	3.90	0.90	มาก	4.25	0.84	มาก	0.091
3.4 สามารถเข้าใจเนื้อหาที่เป็นบทความ ข้อมูล ข่าว รายงานทางโซเชียลมีเดีย (Social Media) เช่น Facebook, Tiktok, Instagram หรือ X	3.90	0.86	มาก	4.28	0.85	มาก	0.096
3.5 สามารถสรุปบทความยาว ๆ ให้อยู่ในรูปแบบสั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง	3.85	0.89	มาก	4.28	0.84	มาก	0.112

สมรรถนะ	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ต้องการพัฒนา			PNI _{modified}
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
3.6 สามารถระบุโครงสร้างการนำเสนอ (Introduction, Body, Conclusion) และประเด็นสนับสนุนในบทความที่มีความยาวได้	3.88	0.85	มาก	4.25	0.85	มาก	0.094
3.7 สามารถใช้เทคนิคการอ่านเร็ว (Scanning Technique) เพื่อค้นหาข้อมูล คำตอบเฉพาะ หรือตัวเลขในเอกสารที่มีข้อมูลจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว	3.88	0.87	มาก	4.28	0.86	มาก	0.102
รวม	3.89	0.87	มาก	4.26	0.84	มาก	0.095
4. สมรรถนะด้านการเขียน (Writing competency)							
4.1 สามารถเขียนข้อความหรือบทความโดยมีแนวคิดหลักชัดเจน	3.69	0.95	มาก	4.25	0.85	มาก	0.149
4.2 สามารถเลือกใช้คำศัพท์เฉพาะทาง (Technical terms) และคำพ้องความหมาย (Synonyms) เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้คำซ้ำในการเขียน	3.67	0.95	มาก	4.25	0.86	มาก	0.156
4.3 สามารถใช้เครื่องหมายวรรคตอนในการเขียนข้อความหรือบทความได้อย่างถูกต้อง	3.68	0.96	มาก	4.23	0.87	มาก	0.149
4.4 สามารถสรุปใจความสำคัญของบทความหรือข้อความได้ด้วยสำนวนของตนเอง	3.65	0.99	มาก	4.25	0.87	มาก	0.163
4.5 สามารถเขียนอีเมลติดต่อประสานงาน (Professional Email) โดยใช้ระดับภาษาและโครงสร้างที่เป็นสากลและถูกต้องตามกาลเทศะ	3.58	1.01	มาก	4.24	0.85	มาก	0.183
4.6 สามารถเขียนข้อความเพื่อโน้มน้าวผู้อ่านให้เห็นด้วยกับความคิดของคุณ	3.62	0.97	มาก	4.25	0.86	มาก	0.171
4.7 สามารถเขียนแสดงความคิดเห็นหรือตอบโต้ข้อความในเชิงวิพากษ์บนสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างมีเหตุผลและสุภาพ	3.73	0.93	มาก	4.25	0.86	มาก	0.140
รวม	3.66	0.97	มาก	4.24	0.86	มาก	0.161

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พบว่าสภาพที่เป็นอยู่จริง ของสมรรถนะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.48 ถึง 3.92 อย่างไรก็ตาม มีบางจุดที่น่าสนใจคือทักษะการแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและความคิดเห็น (ข้อ 1.3) และความต่อเนื่องในการสนทนาโดยไม่หยุดชะงัก (ข้อ 2.2) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มคือ 3.48 ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนยังขาดความมั่นใจและความคล่องแคล่วในทักษะการคิดวิเคราะห์และการสื่อสารแบบฉับพลัน และเมื่อวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ต้องการพัฒนาในรายสมรรถนะ ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่า พิสัยดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.095 ถึง 0.161 หรืออัตราการเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการพัฒนาและสภาพที่เป็นอยู่จริง เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของ

สหภาพยุโรป (CEFR) สมรรถนะด้านการเขียน มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified} = 0.161$) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการพูด ($PNI_{modified} = 0.159$) สมรรถนะด้านการฟัง ($PNI_{modified} = 0.1105$) และลำดับสุดท้ายคือ สมรรถนะด้านการอ่าน ($PNI_{modified} = 0.095$)

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของ สหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ระหว่างชั้นปี พบว่า

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของ สหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ระหว่างชั้นปี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.960	4	0.240	0.478	0.751
ภายในกลุ่ม	156.183	311	0.502		
รวม	157.144	315			

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ระหว่างชั้นปีพบว่าข้อมูลมีการกระจายแบบโค้งปกติและเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่านักเรียนนายร้อยทั้ง 5 ชั้นปี มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่าสมรรถนะด้านการเขียน (Writing competency) มีความต้องการในการพัฒนาเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified} = 0.161$) สมรรถนะด้านการพูด (Speaking competency) ($PNI_{modified} = 0.159$) สมรรถนะด้านการฟัง (Listening competency) ($PNI_{modified} = 0.110$) และอันดับสุดท้ายคือ สมรรถนะด้านการอ่าน (Reading competency) ($PNI_{modified} = 0.095$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ระหว่างชั้นปีพบว่า นักเรียนนายร้อยทั้ง 5 ชั้นปี มีความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การจัดลำดับความสำคัญการศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า สามารถเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สมรรถนะด้านการเขียนถูกจัดให้มีความจำเป็นมาเป็นอันดับแรกตามด้วยสมรรถนะด้านการพูด ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่าทักษะการผลิตสาร (Productive skills) เช่นการเขียนและการพูดนั้น มีความสำคัญสูงกว่าทักษะการรับสาร (Receptive skills) นั่นคือทักษะการอ่านและการฟัง เนื่องจากทักษะการเขียนและการพูดนั้น เป็นทักษะที่สะท้อนความสามารถในการทำงานได้จริง ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งและจดจำได้ยาวนานมากกว่า

(Lee & Schmidgall, 2020) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการเขียนที่ได้รับการจัดลำดับว่ามีความจำเป็นมากที่สุดซึ่งแสดงให้เห็นว่าจากบริบทการทำงานของนักเรียนนายร้อยในอนาคตที่ต้องทำหน้าที่เป็นนายทหารสัญญาบัตรต้องอาศัยความแม่นยำทางภาษาในการเขียนร่างเอกสารทางยุทธวิธี การประสานงานติดต่อกับต่างประเทศ หรือการเขียนเชิงวิชาการ ที่ถือว่าเป็นทักษะสำคัญที่ผู้เรียนต้องฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง (ปรีดี ปลื้มสำราญกิจ และ ปริญญญา เงินพลอย, 2567) สอดคล้องกับ Apridayani, A., Han, W., & Sakkanayok, K. (2024) ที่กล่าวว่าทักษะการเขียนเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพราะเป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ถ่ายทอดองค์ความรู้และกระบวนการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้หากผู้เรียนมีทักษะการเขียนที่ดีจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จทางวิชาการและผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ดีมากขึ้น เช่นเดียวกับผลของงานวิจัยของ Matqurbonova (2025) ที่ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะด้านการเขียนนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อทักษะรอบด้าน ทั้งการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) และการจัดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (Systematic Knowledge)

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ระหว่างชั้นปีไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR นั้นเป็นความจำเป็นที่นักเรียนนายร้อยในทุกชั้นปีต้องได้รับการพัฒนาโดยที่มีความต้องการในการใช้ภาษาเพื่อปฏิบัติงานจริงในอนาคต เนื่องจากนักเรียนนายร้อยทุกนายมีเป้าหมายทางอาชีพเดียวกันคือการเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ต้องปฏิบัติภารกิจร่วมกับนานาชาติในอนาคตและเป็นนายทหารที่สามารถสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ngonkum & Deerajviset (2024) ที่พบว่าผู้เรียนในระดับอุดมศึกษามีความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR อย่างต่อเนื่อง โดยผู้เรียนต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นของภาษาอังกฤษต่อการศึกษาและการทำงานในบริบทสากล โดยความต้องการดังกล่าวไม่ได้แตกต่างกันตามระดับชั้นปีอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้งานวิจัยของ Wudthayagorn (2025) ยังชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR นั้นเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นอาจมีระดับความสามารถที่ใกล้เคียงกัน และยังคงต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกช่วงของการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR เป็นความจำเป็นพื้นฐานที่ดำรงอยู่ตลอดเส้นทางการศึกษาของนักเรียนนายร้อยทุกชั้นปี ทั้งนี้อาจอธิบายได้ด้วยลักษณะเฉพาะของแรงจูงใจในบริบททหาร ซึ่งไม่ได้ผูกอยู่กักระดับความสามารถทางภาษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน แต่ผูกอยู่กับเป้าหมายทางอาชีพในอนาคตที่นักเรียนนายร้อยทุกคนมีส่วนร่วม นั่นคือการเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ต้องปฏิบัติภารกิจร่วมกับมิตรประเทศ ดังนั้นแม้นักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 1 กับชั้นปีที่ 5 จะมีระดับความสามารถทางภาษาที่แตกต่างกันในปัจจุบัน แต่ทั้งสองกลุ่มต่างมองเห็นระยะทางที่เหลือไปสู่เป้าหมาย B2 ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน จึงรับรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยด้าน Military English ของ Siegel et al. (2025) ที่ทำการทบทวนงานวิจัยด้านการศึกษาภาษาอังกฤษในบริบททหารตลอด 30 ปีที่ผ่านมา และพบว่านักเรียนนายร้อยและนายทหารต่างยอมรับถึงความสำคัญของการมีความสามารถทางภาษาอังกฤษระดับสูง โดยมีแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้เรียนแสดงออกอย่างต่อเนื่อง จึงไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างชั้นปี นอกจากนี้ผู้เรียนโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาต่างมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง เพราะภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าถึงองค์ความรู้ การทำวิจัยและการสื่อสารในระดับสากล โดยความต้องการดังกล่าวเกิดขึ้นกับผู้เรียนในทุกระดับชั้นปี (Mafu & Sappapan, 2023; Saez-Zevallos & Montalvo-Apolin, 2025)

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะด้านการเขียนและการพูดมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ดังนั้นโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าควรพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับความต้องการ โดยมีการเพิ่มกิจกรรมการเขียนและการพูดในบริบททางการทหาร เช่น การเขียนรายงานสถานการณ์ตามแนวชายแดน การเขียนบันทึกข้อความหรือแม้กระทั่งการพูดนำเสนอแผนการปฏิบัติการเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้งานจริงของนักเรียนนายร้อยในการปฏิบัติงานในอนาคต

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โดยการพัฒนาสมรรถนะเน้นการบูรณาการทักษะทั้ง 4 ด้านให้สอดคล้องกับบริบททางทหารและมาตรฐานสากล จากการวิเคราะห์งานวิจัย รวบรวมจากเอกสารและตำรา สามารถแบ่งออกได้เป็นดังนี้

สมรรถนะด้านการฟัง (Listening competency) เป็นสมรรถนะที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบททางทหารที่ต้องมีความแม่นยำและความรวดเร็วในการรับสารดังนั้นควรเน้นการฝึกฟังในบริบทสถานการณ์จริง เช่น การฟังคำสั่งทางทหาร การฟังบรรยายสรุป (Briefing) การฟังการสนทนาในสถานการณ์ฝึกซ้อมระหว่างประเทศ เป็นต้น โดยในระยะเริ่มต้นจากการฟังแบบเน้นใจความ (Extensive Listening) โดยให้นักเรียนนายร้อยฟังข่าวหรือเรื่องราวที่ตนเองสนใจผ่านทาง Podcast, YouTube, Online radio เพื่อสร้างความคุ้นชินกับสำเนียงที่หลากหลาย เพื่อใช้กับการปฏิบัติงานร่วมกับกองกำลังพันธมิตร ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Action-Oriented Approach ตามกรอบ CEFR ที่เน้นการพัฒนาภาษาในสถานการณ์จริง การใช้สื่อดิจิทัลและสถานการณ์จำลองช่วยพัฒนาทักษะการฟังและความเข้าใจในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้เรียนได้สัมผัสสำเนียงและรูปแบบภาษาในบริบทที่หลากหลาย และการฝึกฟังแบบ Extensive Listening ผ่าน Podcast และสื่อออนไลน์ช่วยเพิ่มความสามารถในการฟังและเพิ่มคลังคำศัพท์ของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (Demirdoven, 2025)

สมรรถนะด้านการพูด (Speaking competency) ควรเน้นการฝึกพูดในบริบททางทหาร เช่น การรายงานสถานการณ์ (Situation report) การพูดบรรยายสรุป (Briefing) การสนทนาในการฝึกซ้อมและผสม ทั้งนี้การพูดควรเริ่มจากกิจกรรมการสนทนาในชีวิตประจำวัน การพูดคุยในสถานการณ์ทั่วไป ก่อนจะพัฒนาไปสู่การพูดที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การนำเสนอแผน การปฏิบัติการ การอธิบายทางยุทธวิธี การตอบคำถาม ทั้งนี้ควรส่งเสริมการพูดผ่านกิจกรรมที่หลากหลายเช่น บทบาทสมมติ (Role play) การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) และการนำเสนอหน้าชั้นเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจ ความคล่องแคล่วและสร้างความถูกต้องของการใช้ภาษาให้กับนักเรียนนายร้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Communicative Language Teaching และ Task-Based Language Learning ที่เน้นการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารจริง งานวิจัยของ Lisa et al. (2025) พบว่า การใช้กิจกรรม Role play ในบริบทวิชาชีพช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความคล่องแคล่ว และความสามารถในการสื่อสารของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้กิจกรรมการสื่อสารเชิงปฏิบัติการช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการพูดและการตอบคำถามในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น (Dorji, 2021) ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการฝึกของนักเรียนนายร้อยเป็นอย่างมาก

สมรรถนะด้านการอ่าน (Reading competency) มีความสำคัญต่อการศึกษาข้อมูลทางวิชาการ เอกสารทางทหาร และคำสั่งการปฏิบัติการ โดยแนวทางการพัฒนาควรเน้นการอ่านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทางทหารเช่นคู่มือปฏิบัติการ เอกสารทางยุทธวิธี ข่าวสารด้านความมั่นคงหรือบทความวิชาการทั้งนี้นักเรียนนายร้อยควรได้รับการฝึกอ่านในหลายระดับตามกรอบของ CEFR โดยสามารถเริ่มจากการอ่านเพื่อจับใจความสำคัญ การอ่านเพื่อหาข้อมูลเฉพาะ จากนั้นพัฒนาไปสู่การอ่านเชิงวิเคราะห์ การตีความข้อมูล และประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ทั้งนี้สามารถใช้เทคนิคการอ่าน เช่น Scanning ช่วยให้ผู้เรียนค้นหาข้อมูลเฉพาะเจาะจง เช่น ตัวเลข ชื่อ หรือคำสำคัญได้อย่างรวดเร็วและการ skimming ช่วยให้ผู้เรียนจับใจความเหมาะสำหรับการจับใจความหลักและเข้าใจโครงสร้างโดยรวมของบทความโดยไม่ต้องอ่านทั้งหมด (Aritonang et al., 2019, Fadli, 2024) และอ่านบทความที่มีความซับซ้อนมากขึ้นตามระดับของ CEFR เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะการอ่านอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะด้านการเขียน (Writing competency) เป็นทักษะที่ต้องให้ความสำคัญเช่นเดียวกับทักษะอื่นๆ เพื่อใช้ในการเขียนคำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน การเขียนบันทึกราชการและการเขียนสรุปรายงานการประชุม ในระยะเริ่มต้น ผู้เรียนควรได้ฝึกเขียนในระดับประโยคพื้นฐานและย่อหน้าสั้นๆ จากนั้นพัฒนาไปสู่การเขียนรายงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน เช่นการเขียนแบบเป็นทางการ (Formal writing) การเขียนรายงานสถานการณ์ (Situation reports) ที่ต้องอาศัยความกระชับ ให้ได้ใจความสำคัญและใช้โครงสร้างไวยากรณ์ให้เหมาะสม นอกจากนี้ควรฝึกการใช้คำศัพท์ทางทหารและโครงสร้างประโยคที่เป็นทางการ เพื่อให้การเขียนมีความเหมาะสมกับบริบททางทหาร ครูผู้สอนควรให้การสะท้อนกลับ (Feedback) อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้นักเรียนนายร้อยได้พัฒนาความถูกต้อง ความชัดเจน และความเป็นมืออาชีพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Apridayani, A., Han, W., & Sakkanayok, K. (2024) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเขียนในบริบทการทำงานจริง

(Professional Writing) และในบริบทเชิงวิชาการ (Academic Writing) นอกจากนี้การให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ในกระบวนการพัฒนาการเขียนอย่างต่อเนื่องช่วยพัฒนาความสามารถในการเขียนของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ และช่วยให้ผู้เรียนสามารถเขียนเชิงวิชาชีพได้ชัดเจนและถูกต้องมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะทางภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิง CEFR เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาความต้องการจำเป็นในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น การศึกษาวิจัยในอนาคตควรดำเนินการติดตามพัฒนาการของนักเรียนนายร้อยในระยะยาว เช่น ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนถึงชั้นปีที่ 5 เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะภาษาอังกฤษในแต่ละช่วงเวลาอย่างเป็นระบบ

2. งานวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงอาจยังไม่สามารถสะท้อนสมรรถนะการปฏิบัติและการใช้ภาษาอังกฤษตามสภาพจริงของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำกัดเฉพาะนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางทหารที่มีบริบท สิ่งแวดล้อม และการกิจที่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป ดังนั้นการนำผลการวิจัยและดัชนีความต้องการจำเป็นในครั้งนี้ไปใช้อ้างอิงกับบริบททางการศึกษาอื่นจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องทางบริบทเป็นสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- กรมยุทธการทหารบก. (2563). หนังสือกรมยุทธการทหารบก ที่ กท 0403/11198 เรื่อง ขออนุมัติโครงการเสริมสร้างขีดความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษของ ทบ. ระยะเวลา 5 ปี.
- กองทัพบก. (2566). คำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 1133/66 เรื่อง การฝึกอบรม และการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567. <http://kmlo.cma.ac.th/uploads/2023/10/คำสั่ง-ทบ.-เฉพาะ-ที่-1133-66-ลง-25-ก.ย.-66.pdf>.
- คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา. (2567). ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง นโยบายการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2567 (อว 0204.2/ว 1646). <https://www.ops.go.th/th/all-announcement/circular/item/9660-0204-2-1646-2567>
- บุษยะมาส ทรรทรานนท์ (2561). การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้กับนักเรียนทหารในโรงเรียนเหล่าสาวยุทธการของกองทัพบกด้วย “ห้องเรียนที่มีความสุข” (เอกสารวิจัยส่วนบุคคล) วิทยาลัยกองทัพบก. <http://awc.ac.th/storage/research/163.pdf>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีดี ปลื้มสำราญกิจ และ ปรีญา เงินพลอย. (2567). การเขียนเชิงวิชาการ ทักษะสำคัญสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21: Academic Writing: Essential Skill for Learners in the 21st Century. *วารสารวิชาการทอสมุดแห่งชาติ*, 12(1) 1-23.
- เมธินี เฉลิมวัฒน์. (2560). การจัดการศึกษาที่เหมาะสมของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักเรียนนายร้อย (เอกสารวิจัยส่วนบุคคล) วิทยาลัยกองทัพบก. <http://awc.ac.th/storage/117.pdf>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Apridayani, A., Han, W. & Sakkanayok, K. (2024). Enhancing English writing competence in higher education: a comparative study of teacher-only assessment versus teacher and student self-assessment approaches. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, 9, Article 37. <https://doi.org/10.1186/s40862-024-00263-3>
- Aritonang, I. R., Lasmana, S., & Kurnia, D. (2019). The analysis of skimming and scanning technique to improve students in teaching reading comprehension. *PROJECT (Professional Journal of English Education)*, 1(2), 101–106. <https://doi.org/10.22460/project.v1i2.p101-106>.
- Council of Europe. (2020). *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment-Companion volume*. Council of Europe Publishing.
- Demirdoven, G. H. (2025). CEFR updates (2020)-based next-gen immersive learning in 5 steps. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1567249>.
- Dorji, T. (2021). *Development of speaking teaching activities using communicative language teaching approach through social media for Bhutanese students*. Chulalongkorn University Theses and Dissertations. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/4927>.
- Fadli, M. (2024). The improvement of reading comprehension through skimming and scanning techniques skills. *JETA (Journal of English Teaching and Applied Linguistic)*, 5(2), 73–90. <https://doi.org/10.52217/jeta.v5i2.1745>

- Flowerdew, L. (2013). Needs analysis and curriculum development in ESP. In B. Paltridge & S. Starfield (Eds.), *The handbook of English for specific purposes* (pp. 325–346). Wiley-Blackwell.
- Hutchinson, T., & Waters, A. (1987). *English for specific purposes: A learning-centred approach*. Cambridge University Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lee, G., & Schmidgall, J. (2020). *The importance of English writing skills in the international workplace: An analysis of writing tasks and their characteristic features* (Research Report No. RR-20-04). Educational Testing Service.
- Lisa, A., Yulianita, N. G., & Fitriana, R. (2025). A role-play-based pedagogical model for improving EFL students' speaking readiness in professional contexts. *Journal of English for Academic*, 12(2), 148–162. [https://doi.org/10.25299/jshmic.2025.vol12\(2\).23981](https://doi.org/10.25299/jshmic.2025.vol12(2).23981)
- Long, M. H. (Ed.). (2005). *Second language needs analysis*. Cambridge University Press.
- Mafu, A., & Sappapan, P. (2023). Undergraduate students' problems toward taking English proficiency tests based on CEFR standards. *Journal of Positive School Psychology*, 7(4), 1234–1245.
- Matqurbonova, R. Z. (2025). The importance of academic writing for university students. *International Journal of Artificial Intelligence*, 4(5), 3–5. <https://www.academicpublishers.org/journals/index.php/ijai/issue/view/241>.
- Ngonkum, S., & Deerajiset, P. (2024). Thai EFL university students' engagement with CEFR: Perceived proficiency, awareness and skill development requirement. *Journal of Mekong Societies*, 20(3), 185–211.
- Saez-Zevallos, N. S., & Montalvo-Apolín, D. (2025). Strategies for learning English in higher education: A systematic mapping study. *Frontiers in Education*, 10, 1570602. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1570602>.
- Siegel, A., Vance, M., & Nilsson, D. (2025). Military English language education: a scoping review of 30 years of research. *Innovation in Language Learning and Teaching*, 19(5), 433–451. <https://doi.org/10.1080/17501229.2024.2370986>
- Wudthayagorn, J. (2025). Revisiting English-in-Education Policies in Thailand: Ambitious Goals, Contradictory Outcomes. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network*, 18(2), 1–13. <https://doi.org/10.70730/WCSZ5574>.

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

Result-Based Management Affecting Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province

วิวรรณ สุขสมกิจ* และดาร์ณ พรหมณ์แก้ว

Wiwat Suksomkij* and Daran Pramkaew

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000

Program in Public Administration, Phetchaburi Rajabhat University, Phetchaburi 76000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: guyandnine10@gmail.com

Received: 7 April 2026, Revised: 5 June 2026, Accepted: 15 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935 กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน 324 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารและนักบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และด้านการให้รางวัลตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีประสิทธิภาพในการทำนายร่วมกันร้อยละ 70.30 2) แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี คือ “SPMR Guideline” ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วม (S: Strategic Planning & Participation) (2) ด้านการกำหนดตัวชี้วัดและการวัดผล (P: Performance Indicators & Measurement) (3) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และความโปร่งใส (M: Monitoring, Transparency & Audit) (4) ด้านการให้รางวัลและแรงจูงใจ (R: Reward & Motivation)

คำสำคัญ: การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดำเนินสะดวก

Abstract

This research aimed to: 1) study Results-Based Management affecting the effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province; and 2) study the guidelines for result-based management that affect the effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations. This research was a mixed-methods study. The researcher collected quantitative data using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.935 with subdistrict administrative organization personnel in Damnoen Saduak

District, Ratchaburi Province, 324 people. The researchers analyzed the data using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression. Qualitative data were collected through in-depth interviews with chief executives and chief administrators, totaling 16 participants, and were analyzed using content analysis.

The research found. 1) Results-based management in the areas of performance measurement and monitoring, and reward systems significantly influenced the effectiveness of administration in Subdistrict Administrative Organizations in Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province, at the 0.05 level of statistical significance, with a combined predictive efficiency of 70.30 percent. 2) The guidelines for results-based management that affected the effectiveness of subdistrict administrative organizations, named the “SPMR Guideline”, consisting of (1) Strategic Planning & Participation (S: Strategic Planning & Participation, (2) Performance Indicators & Measurement (P: Performance Indicators & Measurement), Monitoring, (3) Transparency & Audit (M: Monitoring, Transparency & Audit) and (4) Reward & Motivation (R: Reward & Motivation).

Keywords: Result-Based Management, Effectiveness, Subdistrict Administrative Organizations, Damnoen Saduak District

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาในอนาคต ภาครัฐจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งเน้นการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ปรับบทบาทและขนาดของหน่วยงานให้เหมาะสม แยกหน้าที่ด้านการกำกับและการให้บริการอย่างชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารภาครัฐ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของตน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทหลักในการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การบริหารงานจึงจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (กริธา สิมะวรา และ รชต หวังจันทร์, 2560)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) เป็นแนวทางที่ได้รับความนิยม เนื่องจากเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การวัดผลลัพธ์ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Canadian International Development Agency: 1999) โดยเฉพาะในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งประสิทธิผลถือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการให้บริการหรือการบริหารงานขององค์กรนั้น ๆ ในปัจจุบันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเทคนิคในการบริหารงาน เพื่อให้ระบบการบริหารงานราชการให้มีความทันสมัย จัดความไม่คล่องตัวทางการบริหารตลอดจนได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อปัจจัยนำเข้าและกระบวนการมาใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2554) เพื่อก่อให้เกิดการบริหารงานที่มุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการให้บริการแก่ประชาชน เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็น

การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่กระทบต่อสุขภาพ สังคมและเศรษฐกิจของประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องการปรับปรุงภารกิจของหน่วยงานให้ทันต่อเหตุการณ์ มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม

อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ถือเป็นเมืองที่เจริญเติบโตและขยายตัวอย่างรวดเร็วในทุกด้าน และเป็นเมืองที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ และการลงทุนสูง ส่งผลให้ในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวของอำเภอดำเนินสะดวก มีความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่สูง (เทศบาลตำบลดำเนินสะดวก : 2567) ซึ่งความท้าทายในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก ถือเป็นสิ่งที่น่าสนใจและควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากประชาชนในพื้นที่มีความหลากหลาย รวมถึงการเป็นพื้นที่แหล่งเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ ทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลค่อนข้างซับซ้อน ดังนั้นการดำเนินการกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จึงต้องมีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการสำรวจผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอดำเนินสะดวก พบว่า มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในอย่างชัดเจน และมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอดำเนินสะดวก : 2567) ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ประจำปี 2566 ซึ่งพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวกมีผลการดำเนินงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ และด้านธรรมาภิบาล โดยมีคะแนนระหว่าง 77.41–86.98 อยู่ในระดับดีถึงดีมาก สะท้อนว่าหน่วยงานสามารถดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์หรือเป้าหมายระดับที่เชื่อมโยงที่คะแนนร้อยละ 90 ขึ้นไป (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น : 2566) ทั้งนี้ผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ายังมีบางกิจกรรมที่ควรปรับปรุง โดยเฉพาะด้านกระบวนการควบคุมและการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ผ่านการนำแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทรัพยากร และงบประมาณให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปปรับใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ และสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประชาชนได้อยู่ในท้องถิ่นที่มีความก้าวหน้าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อนำแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปแก้ปัญหาในการบริหารงานและบุคลากรต่อไป

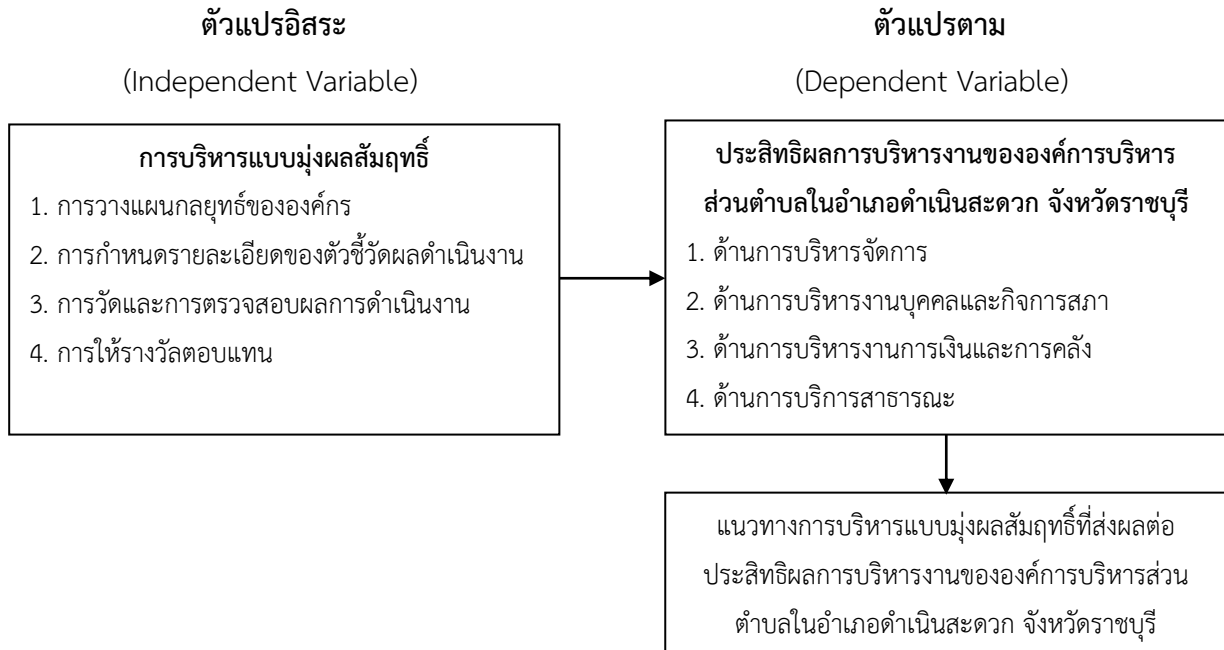
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลดำเนินงาน ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ด้านการให้รางวัลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ประชากรบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ที่สำรวจในไตรมาสที่ 1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2567) ทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงมาเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน 324 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร 2) การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 3) การวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) การให้รางวัลตอบแทน ข้อคำถาม 12 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนน	5	หมายถึง	ระดับความร่วมมือมากที่สุด
ค่าคะแนน	4	หมายถึง	ระดับความร่วมมือมาก
ค่าคะแนน	3	หมายถึง	ระดับความร่วมมือปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายถึง	ระดับความร่วมมือน้อย
ค่าคะแนน	1	หมายถึง	ระดับความร่วมมือน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การเงินและการคลัง การบริการสาธารณะ และธรรมาภิบาล รวม 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนน	5	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานมากที่สุด
ค่าคะแนน	4	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานมาก
ค่าคะแนน	3	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานน้อย
ค่าคะแนน	1	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดวิจัย จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไข โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.95 และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.60 ต่อมาได้ทดลองใช้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.935

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน 324 คน พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนก่อนนำไปวิเคราะห์ ส่วนข้อมูลทุติยภูมิได้จากเอกสารงานวิจัย และแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการบริหารงาน กำหนดหลักเกณฑ์คุณภาพในการแปลผลดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) จากการวิเคราะห์ค่า VIF ต้องมีค่าต่ำกว่า 10 และค่า Tolerance ต้องมีค่าระหว่าง 0.1 - 1

วิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้วยการจัดหมวดหมู่และสรุปเชิงเนื้อหา

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน 8 แห่ง โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 16 คน ประกอบด้วย 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน 8 คน และ 2) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปี ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นผู้มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยแบบสัมภาษณ์

มีข้อคำถาม 4 ประเด็น ได้แก่ (1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 ด้าน (2) ประสิทธิภาพการบริหารงาน 5 ด้าน (3) การยกระดับบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 ด้าน และ (4) การยกระดับบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยตนเอง โดยแจ้งวัตถุประสงค์และขออนุญาตบันทึกข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เป็นแบบไม่เป็นทางการ เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมงต่อคน และดำเนินการจนข้อมูลอิ่มตัว จากนั้นถอดเทป ตรวจสอบความถูกต้อง และทวนสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การตรวจสอบด้านบุคคล ว่าได้ข้อมูลที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูล สำคัญที่ต่างกัน ด้านเวลา ว่าได้ข้อมูลที่สอดคล้องกันในช่วงเวลาถามคำถามต่างกันหรือเมื่อถามซ้ำเป็นครั้งที่ 2 ขึ้นไป และด้านสถานที่ ว่าได้ข้อมูลที่สอดคล้องกันในการสัมภาษณ์ต่างพื้นที่กัน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยถอดเทปสัมภาษณ์ จัดหมวดหมู่ข้อมูล สร้างรหัส (Coding) และจัดกลุ่มเป็นประเด็นหลัก (Themes) และประเด็นย่อย (Sub-themes) จากนั้นสังเคราะห์และตีความข้อมูลตามกรอบแนวคิด การวิจัย พร้อมนำเสนอผลในรูปแบบความเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สรุปผลจากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 68.21 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.26 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 74.07 มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 15 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.21 และมีรายได้ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 49.69

2. ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.27) เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหาร ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.36) รองลงมาคือ ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.40) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.48) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร
1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร	3.58	0.48	มาก
2. ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลดำเนินงาน	3.60	0.48	มาก
3. ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	3.94	0.40	มาก
4. ด้านการให้รางวัลตอบแทน	4.01	0.36	มาก
รวม	3.79	0.27	มาก

3. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.27) เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้

ด้านธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.42) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.32) ด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.42) และ ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประสิทธิภาพการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.04	0.42	มาก
2. ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	4.02	0.32	มาก
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง	3.93	0.40	มาก
4. ด้านการบริการสาธารณะ	3.96	0.42	มาก
5. ด้านธรรมาภิบาล	4.09	0.61	มาก
รวม	4.01	0.27	มาก

4. การวิเคราะห์ตัวแปรพื้นฐาน Multicollinearity ก่อนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบปัญหา Multicollinearity โดยพิจารณาค่า VIF และ Tolerance ของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ผลพบว่า ค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.135 – 3.008 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.332 – 0.875 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (VIF < 10 และ Tolerance > .10) แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปร และสามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยต่อไปได้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพื้นฐาน Multicollinearity

ตัวแปร	VIF	Tolerance
ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร	3.008	0.332
การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลดำเนินงาน	2.997	0.334
การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	1.143	0.875
การให้รางวัลตอบแทน	1.135	0.881

5. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุแสดงให้เห็นว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยโมเดลมีความเหมาะสมทางสถิติ ($F = 217.339$, Sig. = .000) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.838 สะท้อนความสัมพันธ์ในระดับสูงระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ค่า R^2 เท่ากับ 0.703 แสดงว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจซื้อได้ร้อยละ 70.30 และค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.699 บ่งชี้ว่าโมเดลมีความเสถียรและเหมาะสม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน (X_3) และด้านการให้รางวัลตอบแทน (X_4) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน (Y) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.838 และสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 70.30 สมการถดถอยคือ

ประสิทธิภาพการบริหารงาน (Y) = $0.916 + 0.465$ ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน (X_3) + 0.229 ด้านการให้รางวัลตอบแทน (X_4) แสดงให้เห็นว่า หากการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานเพิ่มขึ้น 0.465 หน่วย และการให้รางวัลตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานเพิ่มขึ้น 0.229 หน่วย แสดงดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทำนายประสิทธิผลการบริหารงาน

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.916	0.127		7.197	0.000**
ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร (X_1)	0.050	0.030	0.088	1.668	0.096
ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลดำเนินงาน (X_2)	0.045	0.030	0.080	1.515	0.131
ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน (X_3)	0.465	0.022	0.678	20.774	0.000**
ด้านการให้รางวัลตอบแทน (X_4)	0.229	0.025	0.302	9.289	0.000**
R = 0.838 R ² = 0.703 R ² _{adj} = 0.699 SE _{est} = 0.15027 F = 188.339*					

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จากการวิจัยเชิงคุณภาพ สรุปเป็น “SPMR Guideline” ได้แก่

6.1 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วม (Strategic Planning & Participation) เน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณและรายได้ตามบริบทพื้นที่

6.2 ด้านการกำหนดตัวชี้วัดและการวัดผล (Performance Indicators & Measurement) มุ่งพัฒนาตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเผยแพร่ภารกิจและผลการดำเนินงานให้ประชาชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง

6.3 ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และความโปร่งใส (Monitoring, Transparency & Audit) ส่งเสริมระบบตรวจสอบภายใน และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการติดตามโครงการผ่านช่องทางที่เข้าถึงได้

6.4 ด้านการให้รางวัลและแรงจูงใจ (Reward & Motivation) สนับสนุนการจัดการความรู้และการยกย่องผลงานบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยผู้วิจัยนำมาสรุปและเสนอแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี นำมาสรุปเป็นแนวทาง “SPMR Guideline” ได้ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ SPMR Guideline

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนั้นได้ให้ความสำคัญกับการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพราะถือเป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานของทุกส่วนงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาพื้นที่และต่อประชาชนที่จะได้ใช้ประโยชน์ในสิ่งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ เป็นไปตามแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพัชรียา อุตมะ (2553) และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติพร ฉิมย้อย (2565, น.382 - 395) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านการให้รางวัลตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ดีถือเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมุมมองของผู้ปฏิบัติ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระดับผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร เป็นไปตามแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกัญญภาภัก ท่องจันทร์ (2552) ที่กล่าวว่า เมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้จัดการควรให้รางวัลตามระดับผลการปฏิบัติงานที่ตกลงกันไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุพงศ์ ปักษา (2565) ปัจจัยที่ส่งผลของการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยประสิทธิภาพของโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัจจัยระบบการจัดการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 899 สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปร ได้ร้อยละ 80.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี หรือ “SPMR Guideline” ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วม (Strategic Planning & Participation) เน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในประชาคมท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นลงพื้นที่รับฟังความคิดเห็นโดยตรง รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเพิ่มรายได้ของท้องถิ่น เช่น การตรวจสอบแหล่งรายได้หรือภาษี เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความเข้มแข็งทางการคลัง ด้านการกำหนดตัวชี้วัดและการวัดผล (Performance Indicators & Measurement) มุ่งพัฒนาตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการปรับปรุงตัวชี้วัด นำแนวทางมาตรฐานมาประยุกต์ใช้ และกำหนดเกณฑ์การใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าและโปร่งใส ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และความโปร่งใส (Monitoring, Transparency & Audit) ส่งเสริมระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามโครงการ การเปิดเผยข้อมูล และการจัดช่องทางรับเรื่องราวร้องเรียนอย่างเป็นระบบ และด้านการให้รางวัลและแรงจูงใจ (Reward & Motivation) เน้นการยกย่องชื่นชม และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรอบการประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน แก้ไขจุดอ่อนในการบริหาร และเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและยั่งยืน สอดคล้องกับจินตกานต์ สุธรรมดี (2562) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย (1) การพัฒนาระบบการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และ (2) การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร มีระดับต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น กระทรวงมหาดไทยจึงควรให้อิสระองค์การบริหารส่วนตำบลในการวางแผนปฏิบัติราชการ และสามารถเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้

2) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงควรให้อำนาจในการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ

1) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมได้เพิ่มเติม และมีส่วนร่วมในการตามการใช้จ่ายงบประมาณ

2) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการให้รางวัลตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรให้คำชมและรางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลในจังหวัดราชบุรี เพื่อหาข้อค้นพบว่า การเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการบริหารงาน เสนอความคิดเห็นต่างๆ จะสามารถยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานได้หรือไม่ โดยอาจวัดผลทั้งจากความพึงพอใจของประชาชน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล และผลการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

2) ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลในจังหวัดราชบุรี เช่น พฤติกรรม คุณลักษณะ ทักษะความรู้ต่าง ๆ และจุดเน้นการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างต้องการ และภาวะผู้นำที่ดี ที่จะนำพาองค์กรให้มีประสิทธิภาพการบริหารงาน

3) ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลในจังหวัดราชบุรี เพื่อหาข้อค้นพบว่า ธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์กรในข้อใดที่มีความจำเป็นในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่อาจกำหนดเป็นประชาชนผู้มีส่วนได้เสีย และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล

4) ควรทำการศึกษากลยุทธ์การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในภาคประชาชนขององค์กรปกครองส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรี เพื่อค้นหากลยุทธ์วิธีการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยการศึกษาในลักษณะการถอดบทเรียน หรือการเสนอแนะแนวทางจากผู้รับผิดชอบงานที่มีความสามารถในการรวมกลุ่มประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

5) ควรทำการศึกษากลยุทธ์การกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างเกณฑ์การประเมินบุคลากรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของเกณฑ์การประเมินที่ต้องรับผิดชอบเป้าหมายการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุตามที่กำหนดไว้ได้

เอกสารอ้างอิง

- กรีธา สิมะวรา และรชต หวังจันทร์. (2560). การกระจายอำนาจกับการคลังท้องถิ่น. ใน รายงานการประชุม วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 (น. 1262-1268). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กัญญาภัค ทองจันทร์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมพัฒนาที่ดิน [วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. คลังปัญญา มสธ.
- จินตกานต์ สุธรรมดี. (2562). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 9(2), 45-58.
- ฐิติพร นิยม้อย. (2565). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวนา อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารร้อยแก่นสารนันทน์*, 7(9), 382-395.
- เทศบาลตำบลดำเนินสะดวก. (2567). ข้อมูลทั่วไปของอำเภอดำเนินสะดวก <https://damnoensaduak.go.th/public/default/index/index/menu/1538>
- ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2554). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM). เอกสาร์ เซ็นเตอร์.
- พัชรียา อุตมะ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง [วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภาณุพงศ์ ปึกษา. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด [วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ประจำปี 2566. <https://www.dla.go.th/index.do>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง.
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอดำเนินสะดวก. (2567). ข้อมูลทั่วไปของอำเภอดำเนินสะดวก. <https://ratchaburilocal.go.th/public/person/data>
- Canadian International Development Agency. (1999). Results-based management in CIDA: An Introductory Guide to Concept and Principles. John Wiley and Sons.

กลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุกในยุควิกฤตประชากรลดลง สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

Proactive Curriculum Management Strategies for Chemistry Programs in the Age of Population Decline Towards Sustainable Excellence

วุฒิชัย ฤทธิ^{1*}, จาตุรงค์ ผลประเสริฐ², วรณา วัฒนา³, มาเรียม นิลพันธุ์⁴ และชนสิทธิ์ สิทธิสุนเนิน⁴

Wuttichai Ritti^{1*}, Jaturong Phonprasert², Wanna Wattana³, Maream Nillapun⁴ and Chanasith Sithsungnoen⁴

¹สาขาวิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, จังหวัดเพชรบุรี 76000

²ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, จังหวัดนครปฐม 73000

³สาขาวิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, จังหวัดเพชรบุรี 76000

⁴ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, จังหวัดนครปฐม 73000

¹Division of Biology, Faculty of Science and Technology, Phetchaburi Rajabhat University, Phetchaburi 76000

²Department of Chemistry, Faculty of Science, Silpakorn University, Nakhon Pathom 73000

³Division of Chemistry, Faculty of Science and Technology, Phetchaburi Rajabhat University, Phetchaburi 76000

⁴Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Silpakorn University, Nakhon Pathom 73000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: Wuttichai.Rit@mail.pbru.ac.th

Received: 11 May 2026, Revised: 20 July 2026, Accepted: 10 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีในยุควิกฤตประชากรลดลง และ 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุกสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิระดับบริหารและคณาจารย์ จำนวน 9 คน และกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาสาขาวิชาเคมี จาก 3 สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถาม ความพึงพอใจที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการหลักสูตรมีการปรับตัวโดยเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม และให้ความสำคัญสูงสุดกับระบบดูแลสุขภาวะนักศึกษา (Well-being) โดยนักศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.08$, $SD = 0.69$) และพึงพอใจสูงสุดในประเด็นการดูแลช่วยเหลือ นักศึกษาเมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤต ($M = 4.31$, $SD = 0.89$) 2) กลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุกประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การปรับตำแหน่งเชิงกลยุทธ์และความหลากหลาย 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสมรรถนะนวัตกรรม 3) ระบบดูแลและสร้างความสุข 4) การสร้างพันธมิตรและเครือข่าย และ 5) การบริหารจัดการโครงสร้างและทรัพยากร ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าวเป็นแนวทางสำคัญในการพลิกฟื้นหลักสูตรให้ก้าวข้ามข้อจำกัดด้านประชากรศาสตร์และสร้างความยั่งยืนทางการศึกษา

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรเชิงรุก วิกฤตประชากรลดลง สาขาวิชาเคมี ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

Abstract

This research aimed to: 1) study the management of chemistry degree programs during the demographic decline crisis, and 2) develop proactive management strategies to achieve sustainable excellence of chemistry degree programs. This study employed a mixed-methods research design. The key informants comprised 9 executive experts and faculty members, along with a sample group of 68 chemistry students from three higher education institutions. The research instruments included a document analysis form, a semi-structured interview form, and a satisfaction questionnaire with an overall Cronbach's alpha coefficient of 0.95. Data were analyzed using content analysis, mean, and standard deviation.

The findings revealed that: 1) regarding the current state of program management, adaptations were made by emphasizing active learning linked to the industrial sector and prioritizing student well-being systems. Overall, students expressed a high level of satisfaction with program management ($M = 4.08$, $SD = 0.69$), with the highest satisfaction reported in student care and support during crisis situations ($M = 4.31$, $SD = 0.89$); 2) the proactive management strategies for chemistry degree programs consisted of five key components: 1) Strategic Repositioning and Diversity, 2) Active Learning and Innovator Competencies, 3) Well-being and Care System, 4) Partnerships and Networks, and 5) Structural and Resource Management. These strategies serve as a vital guideline for transforming the programs to overcome demographic constraints and foster educational sustainability.

Keywords: Proactive Curriculum Management Strategies, The Age of Population Decline, Chemistry Program, Sustainable Excellence

บทนำ

ในทศวรรษที่ผ่านมา อุดมศึกษาทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย กำลังเผชิญกับจุดเปลี่ยนผ่านที่สำคัญ (Critical Transition) จากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรศาสตร์ (Demographic Shift) ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน และรายงานของธนาคารโลก (World Bank, 2023) ชี้ให้เห็นตรงกันว่า อัตราการเกิดที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประชากรวัยเรียน ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อจำนวนรับนักศึกษาใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาที่คาดว่าจะลดลงถึงร้อยละ 40 ภายในทศวรรษหน้า ปรากฏการณ์นี้สร้างสภาวะยุควิกฤตประชากรลดลง (Demographic Cliff Era) ซึ่งหมายถึงภาวะการลดลงอย่างฉับพลันและต่อเนื่องของกลุ่มผู้เรียนในระบบ จนส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดทางการเงินและโครงสร้างการจัดการของสถาบันการศึกษา (กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม, 2563)

ปรากฏการณ์ดังกล่าวไม่ใช่เรื่องใหม่ในระดับสากล ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้เผชิญวิกฤตนี้มาก่อนไทย โดยผลการศึกษาในประเทศญี่ปุ่น (Daizen, 2020) พบว่าสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัวผ่านการควบรวมสาขาวิชาและการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารหลักสูตร เน้นการรับผู้เรียนวัยทำงาน (Adult Learners) ขณะที่ในเกาหลีใต้ (Kim & Lee, 2022) สถาบันการศึกษาเผชิญสภาวะสถาบันล้มละลาย จนต้องนำกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรเชิงรุกและการสร้างอุตสาหกรรมร่วมมาใช้เพื่อรักษาความยั่งยืน นอกจากนี้ การก้าวเข้ามาของเทคโนโลยีอุบัติใหม่ (Emerging Technologies) โดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์ (AI) ยังได้สร้างความปั่นป่วนทางเทคโนโลยี (Technological Disruption) ที่พลิกโฉมความต้องการสมรรถนะของบัณฑิตในตลาดแรงงานอย่างสิ้นเชิง

การบริหารจัดการหลักสูตร (Curriculum Management) ในบริบทปัจจุบัน จึงมิได้หมายถึงเพียงการปรับปรุงโครงสร้างรายวิชาตามรอบเวลาปกติ (Static Revision) แต่หมายถึง กระบวนการเชิงระบบในการนำพาหลักสูตร (Curricular Governance) ที่ต้องอาศัยกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive Strategies) ในการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต การบริหารจัดการทรัพยากร และการขับเคลื่อน

องค์กรด้วยความคล่องตัว (Agility) (บัวระภา พรหมศิริ และคณะ, 2567) การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการหลักสูตร ต้องอาศัย การบูรณาการกลไกหลายมิติเข้าด้วยกัน ทั้งการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome-Based Education: OBE) ซึ่งมีงานวิจัย ร่วมสมัยด้านเคมีศึกษาชี้ให้เห็นว่า การนำ OBE มาใช้ในหลักสูตรเคมีช่วยยกระดับทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และการทำงาน ร่วมกันผ่านการประเมินตามสภาพจริง (Seery, 2019; Towns & Chiu, 2019) ควบคู่ไปกับการพัฒนาอาจารย์ตามมาตรฐานวิชาชีพ (Thailand Professional Standards Framework: Thailand PSF) เพื่อเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Provider) เป็นผู้อำนวย ความสะดวก (Facilitator) ตลอดจนการนำเกณฑ์ประกันคุณภาพสากลอย่าง AUN-QA มาเป็นกลไกขับเคลื่อนการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) (ASEAN University Network-Quality Assurance, 2020) รวมถึงการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะ (Well-being) ของผู้เรียน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบช่องว่างทางวิชาการ (Research Gap) ที่สำคัญ คือ แม้จะมีงานวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัว ของอุดมศึกษาในยุควิกฤตประชากรลดลงอยู่บ้าง แต่งานวิจัยส่วนใหญ่ในประเทศไทยมักกระจุกตัวอยู่ในระดับนโยบายภาพรวม ของมหาวิทยาลัย หรือเน้นการจัดการเรียนรู้เฉพาะรายวิชา (Micro-level) ยังขาดงานวิจัยที่สังเคราะห์ตัวแบบกลยุทธ์การบริหาร จัดการหลักสูตรเชิงรุกในระดับสาขาวิชา (Departmental-level Proactive Curriculum Management Model) ที่บูรณาการ ทั้งมิติการแข่งขัน การบริหารทรัพยากร และประกันคุณภาพสากลไว้ด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ และวิทยาศาสตร์ศึกษา

ในการศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรของทางสาขาวิชาเคมี เนื่องจากหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตและ ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี ถือเป็นฟันเฟืองสำคัญในการผลิตกำลังคนตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) และระบบ การศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ในขณะเดียวกันสาขาวิชาเคมีจัดเป็นหลักสูตรที่มีต้นทุนการจัดการเรียนรู้สูง (High-cost Program) จากความจำเป็นด้านห้องปฏิบัติการ สารเคมี ครุภัณฑ์ราคาสูง และมาตรฐานความปลอดภัย เมื่อเผชิญกับจำนวนนักศึกษาที่ลดลง สาขาวิชาเคมีจึงได้รับผลกระทบต่อความคุ้มค่า (Cost-effectiveness) อย่างรุนแรงและรวดเร็วกว่าสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ การบริหารจัดการแบบตั้งรับจึงไม่เพียงพอ แต่จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์เชิงรุก เช่น การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Resource Sharing) การจัดหลักสูตรควบ/Micro-credentials และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้หลักสูตรสามารถบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการสังเคราะห์กลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุก โดยมุ่งเน้น การศึกษาและถอดบทเรียนจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีอัตลักษณ์และบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อค้นหาตัวแบบ (Model) หรือกลยุทธ์ เชิงรุกที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (Actionable Strategies) ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยอุดช่องว่างทางวิชาการเกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตในภาวะวิกฤตประชากรลดลง แต่ยังมุ่งหวังให้เป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถพลิกวิกฤต ให้เป็นโอกาส นำพาหลักสูตรสาขาวิชาเคมีก้าวข้ามความท้าทาย และบรรลุความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ซึ่งหมายถึง การบรรลุสมรรถนะ 3 มิติ ได้แก่

1. ความยั่งยืนด้านการบริหารและทรัพยากร (Resource & Financial Viability)
2. ความเลิศทางวิชาการและสมรรถนะบัณฑิตตามเกณฑ์สากล (Academic & Graduate Competency Excellence)
3. การสร้างคุณค่าและสุขภาวะแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสืบเนื่อง (Stakeholder Value & Well-being) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีในยุควิกฤตที่จำนวนประชากรลดลง
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุกในยุควิกฤตที่จำนวนประชากรลดลงสู่ความเป็นเลิศ อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุกในยุควิกฤตประชากรลดลงสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนนี้ มีระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์เอกสาร หลักสูตรสาขาวิชาเคมี จาก 3 สถาบัน และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิระดับบริหารและคณาจารย์ รวมถึงข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม เรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, 1967) และมีกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) การศึกษาที่อิงผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-Based Education: OBE)

แนวคิด OBE ตามทฤษฎีของ William Spady (1994) มุ่งเน้นการออกแบบหลักสูตรแบบถอยหลัง (Backward Design) โดยเริ่มจากสิ่งที่ผู้เรียนควรจะได้เมื่อสำเร็จการศึกษา (Expected Learning Outcomes: ELOs) ในหลักสูตรเคมีปัจจุบัน การกำหนด ELOs ต้องสะท้อนทั้งทักษะทางเทคนิค (Hard Skills) และทักษะศตวรรษที่ 21 (Soft Skills) เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ และการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมผ่านแนวคิดเคมีสีเขียว (Green Chemistry)

2) มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์อุดมศึกษา (Thailand PSF)

เพื่อยกระดับคุณภาพการสอน อาจารย์ในปัจจุบันต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้ความรู้ (Provider) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มาตรฐาน Thailand Professional Standards Framework (Thailand PSF) กลายเป็นเกณฑ์สำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาใช้ประเมินและส่งเสริมสมรรถนะอาจารย์ใน 3 มิติหลัก ได้แก่ องค์ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Professional Competencies) และคุณค่าของอาจารย์ (Professional Values) (ศุภภัทรวริศรา เกตุสุนทร และฉัตรนรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี, 2564)

3) การประกันคุณภาพระดับอาเซียน (AUN-QA)

AUN-QA (ASEAN University Network-Quality Assurance) เป็นกลไกที่ช่วยให้การบริหารจัดการหลักสูตรเป็นไปอย่างมีระบบ โดยเน้นการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นระยะ (Formative Assessment) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านวงจร PDCA ซึ่งงานวิจัยระบุว่า การผ่านการรับรอง AUN-QA ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้ประกอบการและดึงดูดนักศึกษาต่างชาติได้มากขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 2 แหล่งข้อมูล ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เอกสารจากหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต/ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี และการวิเคราะห์เอกสารจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา และ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิระดับคณบดี รองคณบดี ประธานสาขาวิชา และคณาจารย์จาก 3 สถาบัน รวม 9 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการหลักสูตร จากทั้ง 3 สถาบัน จำนวน 68 คน ผ่านแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, 1967) ครอบคลุม 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) ด้านกิจกรรมนักศึกษา และ 3) ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 1) ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน 2) ด้านการสอนวิทยาศาสตร์ จำนวน 2 คน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเป็นเลิศเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนทางด้านเคมี สาขาวิชาเคมี จำนวน 3 สถาบัน ประกอบด้วย 1) คณบดี 2) รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 3) ประธานสาขาวิชา และอาจารย์ประจำสาขาวิชา รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน

1.3 นักศึกษาสาขาวิชาเคมีเพื่อสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการหลักสูตร จาก 3 สถาบัน จำนวน 68 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรสาขาวิชาเคมีของทั้ง 3 สถาบัน เนื่องจากเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ที่ได้รับผลกระทบ

โดยตรงจากการบริหารจัดการหลักสูตรในสถานการณ์ปัจจุบัน และด้วยข้อจำกัดของขนาดประชากรในหลักสูตรที่ลดลงตามวิกฤตประชากรศาสตร์ การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนี้จึงเพียงพอต่อการสะท้อนสภาพจริงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 เครื่องมือ คือ 1) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและแนวทางในการบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมี 2) แบบสอบถามนักศึกษา เพื่อศึกษาข้อมูลความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการหลักสูตร สาขาวิชาเคมี และ 3) แบบวิเคราะห์เอกสาร เพื่อศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมี ผู้วิจัยร่างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เรื่อง การบริหารจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์/หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แบบสอบถามนักศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการบริหารจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์/หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยศึกษาจากเอกสารการบริหารจัดการหลักสูตร และแบบวิเคราะห์เอกสาร จากนั้นเสนอเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลต่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความสอดคล้องตรงกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) พบว่า เครื่องมือวิจัยทั้ง 3 เครื่องมือ มีค่า IOC เท่ากับ 0.90-1.00 และแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง นอกจากนี้ ในส่วนของแบบสอบถามความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างและนำผลที่ได้ ($n=68$) มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.70 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำผลไปใช้อ้างอิงได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสัมภาษณ์ ส่งไปยังสถาบัน 3 สถาบัน เกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารจัดการหลักสูตร ทางด้านเคมี สาขาวิชาเคมี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการถอดเทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำข้อมูลการบริหารจัดการหลักสูตรของทั้ง 3 สถาบัน มาสังเคราะห์ข้อมูล (synthesis) และวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการหลักสูตร สรุปผลค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) ผลการศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีในยุควิกฤตที่จำนวนประชากรลดลง และ 2) ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุกในยุควิกฤตที่จำนวนประชากรลดลงสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีในยุควิกฤตที่จำนวนประชากรลดลง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ นำเสนอข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนย่อย คือ 1) ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และ 2) ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.1) ข้อมูลจากการวิเคราะห์หลักสูตรสาขาวิชาเคมี ทั้ง 3 สถาบัน พบว่า บัณฑิตที่จบจากหลักสูตรเหล่านี้จะถูกหล่อหลอมให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมด้านองค์ความรู้ ทักษะวิชาชีพขั้นสูง มุ่งเน้นการสร้างสรรคนวัตกรรม และมีจริยธรรม โดยพร้อมที่จะเป็นทั้งครูผู้ส่งต่อความรู้ หรือนักวิจัย/นักเคมี ผู้สร้างองค์ความรู้ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน และจุดเน้นในการผลิตบัณฑิตนั้น หลักสูตรมุ่งเน้นการผลิตบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในศาสตร์สาขาวิชาเคมี โดยแบ่งทิศทางการผลิตออกเป็น 2 แนวทาง คือ 1) นักเคมี ที่เน้นงานวิจัยและอุตสาหกรรม และ 2) ครูเคมี ที่เน้นการถ่ายทอดความรู้และการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ โดยทั้งสองกลุ่มมีจุดร่วมที่สำคัญ คือ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อตอบโจทย์สังคมและการพัฒนา

ที่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังพบว่า เป้าหมายของหลักสูตรต้องการให้บัณฑิตที่จบการศึกษามีคุณสมบัติของบัณฑิตที่พึงประสงค์ (Desired Graduate Attributes) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1) ด้านความเชี่ยวชาญในศาสตร์และทักษะปฏิบัติการ ประกอบด้วย 1) มีความรู้ลุ่มลึกในทฤษฎีทางเคมี และมีทักษะการปฏิบัติการที่แม่นยำ 2) สามารถใช้เครื่องมือวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ขั้นสูงได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย และ 3) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและวางแผนการทดลองเพื่อแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ได้

1.1.2) ด้านนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) เป็นนวัตกรรม ที่สามารถบูรณาการความรู้ทางเคมีเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสื่อการเรียนรู้ 2) มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากองค์ความรู้ทางเคมีได้ และ 3) มีความสามารถในการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือแก้ปัญหาสภาพการณ์จริง

1.1.3) ด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และทัศนคติ ประกอบด้วย 1) ทักษะดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นวิจัย และสื่อสารข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) จิตสาธารณะและการพัฒนาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจและตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยนำวิทยาศาสตร์ไปช่วยยกระดับชุมชน และ 3) จรรยาบรรณยึดมั่นในจริยธรรมแห่งวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น แนวคิดเคมีสีเขียว หรือ Green Chemistry

1.1.4) ด้านความเป็นครูและผู้นำ สำหรับหลักสูตรสายครุศาสตร์ ประกอบด้วย 1) มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความเมตตา และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และ 2) สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมพหุวัฒนธรรมได้ดี

1.2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิระดับบริหารและคณาจารย์ผู้นำหลักสูตร ทั้ง 9 ท่าน สามารถสังเคราะห์ประเด็นการบริหารจัดการหลักสูตรออกเป็น 4 แกนหลัก (Themes) ดังนี้

1.2.1) การปรับตัวเชิงกลยุทธ์และการสร้างเครือข่าย (Strategic Adaptation and Networking) หลักสูตรมีการปรับตำแหน่ง (Positioning) ให้ชัดเจนระหว่างนักเคมีอุตสาหกรรมและครูเคมี โดยเน้นการสร้างรายได้และการขยายกลุ่มเป้าหมายผ่านหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree) ควบคู่ไปกับการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับภาคเอกชนและสถานศึกษา เพื่อดึงผู้ประกอบการและศิษย์เก่าเข้ามาเป็นวิทยากร (Mentor) และรับนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงานจริงแบบมีรายได้

1.2.2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการวัดผลตามสภาพจริง (Active Learning and Authentic Assessment) มุ่งเน้นการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์ (OBE) โดยผู้สอนปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มีการบูรณาการเครื่องมือดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับการเรียนการสอน รวมถึงการสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และจริยธรรม (Green Chemistry) ผ่านการเรียนรู้จากการลงมือทำและการประเมินตามสภาพจริง

1.2.3) ระบบการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพของผู้เรียน (Student Well-being and Welfare System) ผู้ทรงคุณวุฒิสะท้อนตรงกันว่า สุขภาพทางจิตและการเงินคือความท้าทายหลักของผู้เรียนยุคปัจจุบัน หลักสูตรจึงมีกลไกดูแลอย่างใกล้ชิดผ่านระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (สัดส่วน 1:20) การจัดการเรียนรู้แบบปรับพื้นฐาน (Scaffolding) และการตั้งกองทุนฉุกเฉินหรือระบบจ้างงานภายใน (Earn while Learn) เพื่อลดอัตราการออกกลางคัน

1.2.4) การบริหารจัดการทรัพยากรและภาระงาน (Resource and Workload Management) ภายใต้อำนาจกีดด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐาน หลักสูตรเน้นการจัดสรรภาระงานอาจารย์ตามความถนัดเพื่อเพิ่มเวลาในการดูแลนักศึกษา พร้อมทั้งผลักดันการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ตามมาตรฐาน Thailand PSF อย่างไรก็ตาม ยังพบความท้าทายด้านความเสถียรของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและพื้นที่ทำงานร่วมกัน (Co-working space) ที่ต้องเร่งพัฒนา

2) ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมี พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 86.76 เพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.24 และศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59 ชั้นปีที่ 2 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.06 ชั้นปีที่ 3 จำนวน 32 คน คิดเป็น

ร้อยละ 47.06 ขึ้นปีที่ 4 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29 และผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการบริหารจัดการหลักสูตร ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการบริหารจัดการหลักสูตร

รายการประเมิน	M	SD	การแปลผล	ลำดับ
ด้านที่ 1 ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน				
1.1 รายวิชาในหลักสูตรมีความทันสมัย หลากหลาย และตรงความต้องการของตลาดงาน	4.00	0.83	พึงพอใจมาก	11
1.2 อาจารย์ผู้สอนมีความเชี่ยวชาญ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน	4.18	0.75	พึงพอใจมาก	9
1.3 การจัดการเรียนการสอนเน้นการมีส่วนร่วม (Active Learning) และฝึกการคิดวิเคราะห์	4.22	0.76	พึงพอใจมาก	5
1.4 การวัดและประเมินผลมีเกณฑ์ที่ชัดเจน เหมาะสม และสะท้อนความสามารถจริง	4.20	0.69	พึงพอใจมาก	6
1.5 กระบวนการสอนช่วยพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 (ภาษา, เทคโนโลยี, การทำงานร่วมกัน)	3.98	0.77	พึงพอใจมาก	12
1.6 การจัดตารางเรียนและระบบการลงทะเบียนมีความสะดวกและเหมาะสม	3.91	0.95	พึงพอใจมาก	17
1.7 มีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ชัดเจน	3.82	0.94	พึงพอใจมาก	19
เฉลี่ยรวมด้านหลักสูตรการเรียนการสอน	4.04	0.69	พึงพอใจมาก	
ด้านที่ 2 ด้านกิจกรรมนักศึกษา				
2.1 มีกิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่หลากหลาย ทั้งในและนอกหลักสูตร	4.18	0.89	พึงพอใจมาก	7
2.2 กิจกรรมส่งเสริมทักษะการทำงานจริงและเตรียมความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษา	4.27	0.88	พึงพอใจมาก	2
2.3 กิจกรรมช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดเน้นของหลักสูตร	4.24	0.80	พึงพอใจมาก	4
2.4 มีข้อมูลประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งทุน แหล่งงานพิเศษ หรือสวัสดิการอย่างทั่วถึง	4.02	0.93	พึงพอใจมาก	10
2.5 การมีปฏิสัมพันธ์และการทำกิจกรรมร่วมกันช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี	4.24	0.75	พึงพอใจมาก	3
2.6 มหาวิทยาลัยมีการดูแลและช่วยเหลือนักศึกษาเมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤตหรือปัญหาต่าง ๆ	4.31	0.89	พึงพอใจมาก	1
เฉลี่ยรวมด้านกิจกรรมนักศึกษา	4.21	0.78	พึงพอใจมาก	
ด้านที่ 3 ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้				
3.1 อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ และห้อง Workshop มีความพร้อมและเพียงพอ	3.96	0.89	พึงพอใจมาก	16
3.2 อุปกรณ์ เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเอื้อต่อการค้นคว้าเรียนรู้	3.87	0.85	พึงพอใจมาก	18
3.3 ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และฐานข้อมูลวิชาการมีความทันสมัยและเข้าถึงง่าย	3.98	0.79	พึงพอใจมาก	14
3.4 มีการดูแลสภาพแวดล้อมและความสะอาดในพื้นที่เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.82	พึงพอใจมาก	13
3.5 มีพื้นที่สำหรับพักผ่อน (Co-working space) หรือพื้นที่ทำงานร่วมกันที่เหมาะสม	3.98	0.90	พึงพอใจมาก	15
3.6 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนให้คำแนะนำและบริการด้วยความเต็มใจ	4.18	0.90	พึงพอใจมาก	8
เฉลี่ยรวมด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	3.99	0.74	พึงพอใจมาก	
เฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้าน	4.08	0.69	พึงพอใจมาก	

โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

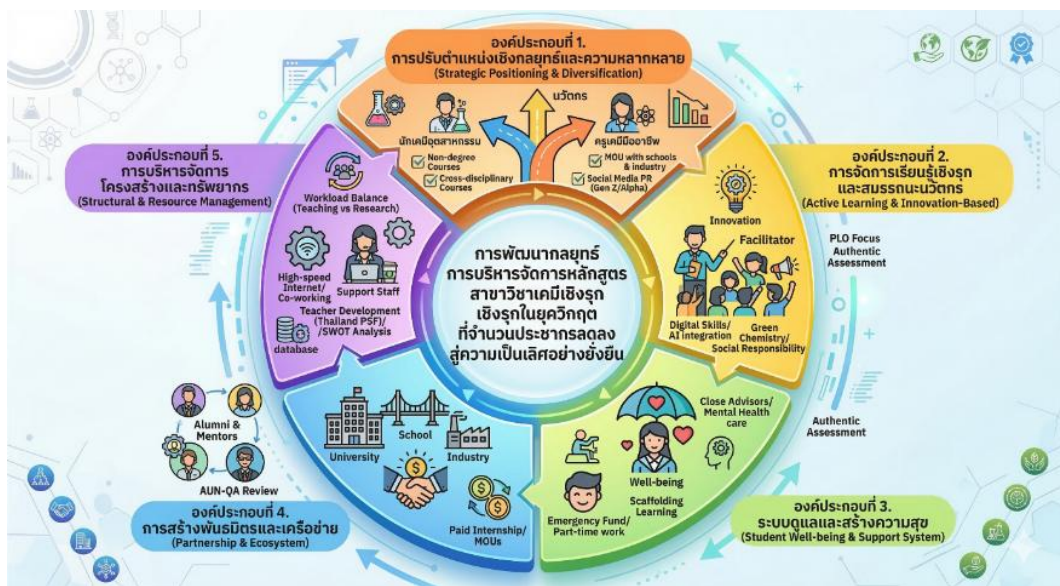
ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

จากตารางที่ 1 ภาพรวมความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($M = 4.08$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านกิจกรรมพัฒนานักศึกษา อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($M = 4.21$, $SD = 0.78$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($M = 4.04$, $SD = 0.69$) และด้านทรัพยากรสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($M = 3.99$, $SD = 0.74$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายการที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2.6 การดูแลช่วยเหลือนักศึกษาเมื่อเกิดวิกฤตปัญหา ($M = 4.31$, $SD = 0.89$) รองลงมาคือ ข้อ 2.2 กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนสำเร็จ

การศึกษา ($M = 4.27$, $SD = 0.88$) ขณะที่ข้อ 1.6 ความสะดวกของตารางเรียนระบบลงทะเบียน ($M = 3.91$, $SD = 0.95$) และข้อ 1.7 ช่องทางรับฟังความคิดเห็นข้อร้องเรียน ($M = 3.82$, $SD = 0.94$) จะอยู่ในลำดับท้ายเมื่อเทียบกับข้ออื่น

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุกในยุควิกฤตที่จำนวนประชากรลดลงสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

จากการบูรณาการข้อมูล (Triangulation) ทั้งเชิงคุณภาพจากมุมมองของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการปรับตัวเชิงโครงสร้างและการสร้างเครือข่าย ผสมกับข้อมูลเชิงปริมาณที่สะท้อนว่านักศึกษาให้ความสำคัญสูงสุดกับระบบการดูแลช่วยเหลือในภาวะวิกฤต ($M = 4.31$, $SD = 0.89$) และกิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษา ($M = 4.27$, $SD = 0.88$) ผู้วิจัยจึงนำประเด็นที่สอดคล้องและเกี่ยวพันกันมาสังเคราะห์เป็น "กลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุกในยุควิกฤตที่จำนวนประชากรลดลงสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน" ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงกัน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุกในยุควิกฤตที่จำนวนประชากรลดลงสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 1 การปรับตำแหน่งเชิงกลยุทธ์และความหลากหลาย (Strategic Positioning & Diversification)

หลักสูตรต้องปรับบทบาทจากผู้ออกแบบการเรียนรู้แบบเดิมสู่การเป็นผู้นำที่ตอบโจทย์ความยั่งยืนโดยแบ่งเส้นทางอาชีพให้ชัดเจนระหว่างนักเคมีอุตสาหกรรม นวัตกรรม และครูเคมีมืออาชีพที่ทันสมัย ท่ามกลางวิกฤตประชากรลดลง หลักสูตรควรขยายฐานผู้เรียนผ่านการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree) และรายวิชาข้ามศาสตร์ เช่น เคมีเครื่องสำอาง เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย พร้อมทั้งใช้กลยุทธ์เชิงรุกผ่านการทำ MOU กับสถานศึกษาและภาคเอกชน รวมถึงการใช้สื่อโซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์จุดเด่นของหลักสูตรให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย Gen Z และ Alpha อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสมรรถนะนวัตกรรม (Active Learning & Innovation-Based)

การจัดการเรียนรู้ต้องมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (PLO) โดยเปลี่ยนบทบาทอาจารย์จากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการประเมินตามสภาพจริงเป็นฐาน บูรณาการทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี AI เข้ากับเนื้อหาทางเคมีเพื่อขับเคลื่อนบัณฑิตให้เป็นนักนวัตกรรม ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์ความรู้ได้นอกจากนี้ควรปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูควบคู่ไปกับจริยธรรมวิชาชีพและแนวคิดเคมีสีเขียว (Green Chemistry) เพื่อให้บัณฑิตมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบที่ 3 ระบบดูแลและสร้างความสุข (Student Well-being & Support System)

หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตร คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีสุขภาวะที่ดี (Well-being) โดยเฉพาะการดูแลนักศึกษาในภาวะวิกฤตซึ่งเป็นสิ่งที่นักศึกษาให้ความสำคัญสูงสุด ควรมีระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ที่ใกล้ชิดและกลไกดูแลสุขภาพจิตที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการเรียนรู้แบบเป็นลำดับขั้น (Scaffolding) เพื่อลดช่องว่างสำหรับนักศึกษาที่มีพื้นฐานต่างกัน นอกจากนี้การสนับสนุนด้านการเงินผ่านกองทุนฉุกเฉินและการสร้างรายได้ระหว่างเรียน จะช่วยลดอัตราการลาออกกลางคันและสร้างความผูกพันต่อหลักสูตรให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างพันธมิตรและเครือข่าย (Partnership and Ecosystem)

ความสำเร็จของหลักสูตรในยุคปัจจุบันขึ้นอยู่กับความแข็งแกร่งของเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ การทำ MOU กับสถานประกอบการชั้นนำช่วยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานจริงแบบมีรายได้และมีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ควรดึงศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาเป็นผู้ชี้แนะ (Mentor) และร่วมวิพากษ์หลักสูตรตามกรอบประกันคุณภาพ AUN-QA การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัย โรงเรียน และภาคอุตสาหกรรม จะช่วยให้หลักสูตรมีความคล่องตัวและสามารถปรับปรุงรายวิชาให้ทันสมัยได้ตลอดเวลา

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการโครงสร้างและทรัพยากร (Structural & Resource Management)

การบริหารจัดการต้องมุ่งเน้นการลดอุปสรรคเชิงโครงสร้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เช่น การปรับสมดุลภาระงานสอนกับการทำวิจัย และการใช้บุคลากรสายสนับสนุนช่วยงานเอกสารประกันคุณภาพ ในด้านกายภาพต้องเร่งพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ โดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและพื้นที่ทำงานร่วมกัน (Co-working Space) ซึ่งเป็นจุดที่นักศึกษายังต้องการให้พัฒนาเพิ่มเติม พร้อมทั้งส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Thailand PSF) และการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศมหาวิทยาลัย SWOT เพื่อการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการหลักสูตรสาขาวิชาเคมีเชิงรุกในยุควิกฤตประชากรลดลงสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน สะท้อนให้เห็นภาพทัศน์ของอุดมศึกษาไทยที่กำลังเผชิญกับภาวะความเปราะบางเชิงโครงสร้าง แต่ในขณะเดียวกันก็ปรากฏโอกาสในการรื้อสร้าง เพื่อสร้างอัตลักษณ์ใหม่ที่ตอบโจทย์โลกอนาคต ผู้วิจัยขออภิปรายผลในประเด็นสำคัญตามลำดับองค์ประกอบยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การปรับตำแหน่งเชิงกลยุทธ์และการสร้างความหลากหลาย ในยุค Disruptive Education ประเด็นการวางตำแหน่งหลักสูตร (Strategic Positioning) ที่เน้นการแบ่งเส้นทางอาชีพให้ชัดเจนระหว่างนักเคมีอุตสาหกรรม นวัตกรรม และครูเคมี สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan and Gallagher (2020) ที่เสนอว่าสถาบันการศึกษาต้องก้าวข้ามการสอนแบบไซโล (Silo) ไปสู่การเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น การที่หลักสูตรมุ่งเน้นการพัฒนา Non-degree และรายวิชาข้ามศาสตร์ เช่น เคมีเครื่องสำอาง เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานที่ไม่ต้องการเพียงความรู้ในแนวดิ่ง (Vertical Knowledge) แต่ต้องการความรู้ในแนวราบ (Horizontal Knowledge) ที่สามารถบูรณาการได้

2. การเปลี่ยนผ่านสู่ Outcome-Based Education (OBE) และการสร้างสมรรถนะนวัตกรรม ผลการวิจัยที่พบว่า การจัดการเรียนรู้ต้องมุ่งเน้น PLO และเปลี่ยนบทบาทอาจารย์เป็น Facilitator สะท้อนถึงความสำเร็จของการนำทฤษฎีของ Spady (1994) มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม การเน้นทักษะ Green Chemistry และ Digital Intelligence ในหลักสูตรเคมี ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่สอดคล้องกับมาตรฐาน AUN-QA รุ่นล่าสุด โดย Zuin and Borghesan (2021) ได้ชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรูทางวิทยาศาสตร์ในยุคหลังโควิด-19 ต้องบูรณาการเทคโนโลยี AI เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสืบเสาะ (Inquiry-based learning) เพื่อให้ นักศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความซับซ้อนได้ นอกจากนี้ การสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู ในกลุ่มราชภัฏควบคู่กับทักษะศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ Darling-Hammond (2021) ที่เน้นว่าครูยุคใหม่ต้องไม่ใช่แค่ผู้สอนเนื้อหา แต่ต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและเป็นนักนวัตกรการศึกษาที่รับผิดชอบต่อสังคม

3. ระบบดูแลสภานักศึกษา หัวใจสำคัญของความยั่งยืน ประเด็นที่น่าสนใจยิ่ง คือ ผลความพึงพอใจของนักศึกษา ที่ให้ความสำคัญสูงสุดกับการดูแลช่วยเหลือในภาวะวิกฤต (M=4.31) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดในการวิจัยครั้งนี้ สิ่งนี้สะท้อนว่าในยุคที่มีความกดดันทางเศรษฐกิจและสังคมสูง นักศึกษาไม่ได้มองหาเพียงความรู้ แต่มองหา Safety Net หรือพื้นที่ปลอดภัยจากสถาบันการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seemiller and Grace (2022) เกี่ยวกับนักศึกษา Generation Z ที่พบว่าสภานักศึกษา

ทางจิต (Mental Health) เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการคงอยู่ (Retention) ของนักศึกษา การใช้ระบบ Scaffolding หรือการจัดการเรียนรู้แบบลำดับขั้นที่ผู้วิจัยพบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Vygotsky (1978) กล่าวว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้เรียนได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสม แต่ในสภาวะที่นักศึกษาเผชิญวิกฤตทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความวิตกกังวลจะกลายเป็นกำแพงที่ปิดกั้นการทำงานของพุทธิปัญญา การที่หลักสูตรจัดให้มี Safety Net หรือระบบดูแลสุขภาพที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการจัดอุปสรรคเพื่อให้ผู้เรียนพร้อมจะรับการพัฒนาต่อ ยอดได้อีกครั้ง รวมถึงรายงานการวิจัยของ Baik et al. (2019) ที่ยืนยันว่าการสนับสนุนทางอารมณ์และวิชาการที่สอดคล้องกัน จะช่วยลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำของผู้เรียนที่มีพื้นฐานต่างกันได้อย่างมีนัยสำคัญ

4. พลังของเครือข่ายพันธมิตรและระบบนิเวศการเรียนรู้ การที่หลักสูตรเน้นการทำ MOU และการดึงผู้ประกอบการและศิษย์เก่าเข้ามาเป็น Mentor สอดคล้องกับทฤษฎี Triple Helix Model (University-Industry-Government) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความยั่งยืนของหลักสูตรไม่ได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความแข็งแกร่งของ Ecosystem สถาบันการศึกษาที่สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริงในสถานประกอบการได้ จะสร้าง Employability ให้กับบัณฑิตได้สูงกว่า ดังที่ Schiller and Liefner (2007) ได้วิจัยไว้ว่าความร่วมมือเชิงรุกระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย ช่วยยกระดับสมรรถนะเชิงวิชาชีพของนักศึกษาและลดปัญหาการว่างงานในยุควิกฤตได้อย่างยั่งยืน

5. การบริหารจัดการโครงสร้างและทรัพยากร ข้อจำกัดและความท้าทาย แม้ภาพรวมความพึงพอใจจะอยู่ในระดับมาก แต่ประเด็นระบบอินเทอร์เน็ต พื้นที่ Co-working space และความสะดวกของตารางเรียน กลับมีค่าเฉลี่ยในลำดับท้าย ๆ สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่า โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (Digital Infrastructure) กลายเป็นปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ที่ขาดไม่ได้ในปัจจุบัน การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาอาจารย์ตามมาตรฐาน Thailand PSF เป็นทิศทางที่ถูกต้องในการยกระดับคุณภาพการสอนให้เป็นสากล อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Thaikla et al. (2021) ระบุว่า การจะบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นเลิศได้นั้น มหาวิทยาลัยต้องลดภาระงานธุรการ (Administrative Burden) ของคณาจารย์ เพื่อให้มีเวลาในการสร้างสรรค์งานวิจัยและดูแลนักศึกษาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ที่ต้องการปลดล็อก (Unlock) ภาระงานสอนที่สูงเกินไป นอกจากนี้ ในประเด็นเรื่องพื้นที่ Co-working space และอินเทอร์เน็ตที่นักศึกษาสะท้อนว่าเป็นจุดอ่อนนั้น หากพิจารณาในมุมมองจิตวิทยาการศึกษาของกลุ่มผู้เรียน Generation Z และ Alpha จะพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) และโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล มีผลโดยตรงต่อการสร้างสมาธิและการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) การที่หลักสูตรจัดเตรียมพื้นที่ที่เอื้อต่อการค้นคว้าและเชื่อมต่อเทคโนโลยีอย่างไม่มีสะดุด จึงไม่ใช่เพียงการอำนวยความสะดวก แต่เป็นการสร้างระบบนิเวศที่กระตุ้นให้เกิดการสืบเสาะหาความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมทางเคมีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปการวิจัย

จากการสังเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแบบการบริหารจัดการหลักสูตรเคมีเชิงรุก ไม่ใช่เพียงการปรับปรุงเนื้อหาทางวิทยาศาสตร์ แต่เป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้มีความยืดหยุ่น (Resilience) และมีความเป็นมนุษย์ (Empathy) มากขึ้น โดยความเป็นเลิศที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้เมื่อหลักสูตรสามารถประสานระหว่าง มาตรฐานสากล ความต้องการของตลาดแรงงาน และความสุขของผู้เรียน (Well-being) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ท่ามกลางวิกฤตประชากรที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หลักสูตรที่สามารถสร้างอัตลักษณ์ที่ชัดเจนและมีระบบดูแลนักศึกษาที่เข้มแข็งเท่านั้นที่จะเป็นผู้รอดชีวิตและเป็นผู้นำในอนาคต

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ระดับคณะและมหาวิทยาลัย

1) การปฏิรูปโครงสร้างพื้นฐาน ผู้บริหารควรเร่งลงทุนในการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล โดยเฉพาะความเร็วของอินเทอร์เน็ตและพื้นที่ Co-working Space เพื่อตอบสนองพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา Gen Z และ Alpha

2) การปลดล็อกภาระงาน ควรมีการบริหารจัดการบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อช่วยงานเอกสารประกันคุณภาพ ลดภาระงานสอนลง (Unlock Workload) เพื่อให้อาจารย์มีเวลาในการทำวิจัย สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และดูแลนักศึกษาเชิงรุก

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ระดับหลักสูตรและคณาจารย์

1) การสร้างเครือข่ายรองรับทางสังคม (Safety Net) หลักสูตรควรจัดตั้งกองทุนฉุกเฉินระดับสาขาวิชา หรือโครงการจ้างงานภายใน (Earn while Learn) ควบคู่ไปกับระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อเฝ้าระวังปัญหาด้านสุขภาพจิต และวิกฤตทางการเงิน ซึ่งจะช่วยลดการลาออกกลางคันได้อย่างเป็นรูปธรรม

2) การปรับรูปแบบรายวิชาและจุดเน้น คณาจารย์ควรปรับรายวิชาให้เป็นรูปแบบ Micro-credentials หรือหลักสูตรระยะสั้นที่บูรณาการข้ามศาสตร์ เช่น เคมีเครื่องสำอาง, นวัตกรรมวัสดุ และบูรณาการ AI เข้ามาในการสืบเสาะหาความรู้ เพื่อดึงดูดผู้เรียนวัยทำงาน (Reskill/Upskill/New skill) ทดแทนจำนวนนักศึกษาปกติที่ลดลง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) การประเมินหลักสูตรระยะสั้น ศึกษาความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ของระบบ Non-degree/ Micro-credentials ในสาขาเคมี เพื่อกำหนดค่าธรรมเนียมและการรับรองมาตรฐาน

2.2) นวัตกรรมดูแลสุขภาพจิต พัฒนาระบบหรือแอปพลิเคชันคัดกรองและดูแลสุขภาพจิตนักศึกษาสายวิทยาศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับสถานพยาบาลอย่างเป็นระบบ

2.3) การวิจัยติดตามผลระยะยาว (Longitudinal Study) ติดตามความยั่งยืนในการทำงาน (Employability) และการปรับตัวของบัณฑิตในตลาดแรงงานยุค Digital Disruption

เอกสารอ้างอิง

- กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม. (2563). รายงานสถานการณ์โครงสร้างประชากรไทยกับการเปลี่ยนแปลงอุดมศึกษา. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- บัวระภา พรหมศิริ, ประเวศ เวชชะ, และสุรเดช อุปปินใจ. (2567). นวัตกรรมการบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัญญาประดิษฐ์. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา*, 4(2), 79-93.
- ศุภภัทรวริศรา เกตุสุนทร และฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2564). การศึกษาในยุค Disruptive Technology. *วารสารการบริหารท้องถิ่นและนวัตกรรม*, 5(3), 73-74.
- ASEAN University Network-Quality Assurance. (2020). *Guide to AUN-QA assessment at programme level (Version 4.0)*. ASEAN University Network.
- Baik, C., Larcombe, W., & Brooker, A. (2019). How universities can enhance student mental wellbeing: The student perspective. *Higher Education Research & Development*, 38(4), 674-687. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1576596>
- Daizen, T. (2020). Higher education reform and shrinking student populations in Japan: Policy and institutional responses. *Higher Education Forum*, 17, 45-59. <https://doi.org/10.15027/49123>
- Darling-Hammond, L. (2021). Defining teaching quality around the world. *European Journal of Teacher Education*, 44(3), 295-308. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1919080>
- Fullan, M., & Gallagher, Q. (2020). *The Devil is in the Details: System Solutions for Equity and Excellence*. Corwin Press.
- Kim, S., & Lee, J. (2022). Survival strategies of regional universities in South Korea facing the demographic cliff: A curriculum restructuring perspective. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 44(3) , 281- 297. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2041234>
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing an Attitude Scale*. Wiley.
- Schiller, D., & Liefner, I. (2007). Higher education funding reform and university-industry links in developing countries: The case of Thailand. *Higher Education*, 54(4), 543-556. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9012-1>

- Seemiller, C., & Grace, M. (2022). *Generation Z: A Century in the Making*. Routledge.
- Seery, M. K. (2019). Establishing curriculum framework and outcome-based assessment in tertiary chemistry education. *Chemistry Education Research and Practice*, 20(4), 640–651. <https://doi.org/10.1039/C9RP00082K>
- Spady, W. G. (1994). *Outcome-Based Education: Critical Issues and Answers*. American Association of School Administrators.
- Thaikla, A., Puncturebutr, V., & Jiraro, P. (2021). Strategic management model for internationalization of specialized and professional higher education institutions. *Journal of Educational and Social Research*, 11(6) , 260- 268. <https://doi.org/10.36941/jesr-2021-0144>
- Towns, M. H., & Chiu, M. H. (2019). Outcome-based assessment and meaningful learning in undergraduate chemistry laboratories. *Journal of Chemical Education*, 96(11), 2351–2360. <https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.9b00412>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
- World Bank. (2023). *Demographic shifts and the future of higher education enrollment in Southeast Asia* (World Bank Policy Research Working Paper No. 10452). World Bank Group.
- Zuin, V. G., & Borghesan, E. A. (2021). Green and sustainable chemistry education in the age of machine learning. *Current Opinion in Green and Sustainable Chemistry*, 32, 100535. <https://doi.org/10.1016/j.cogsc.2021.100535>

การประยุกต์ใช้โมเดลบริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์ (SAE) ของประเทศโคลอมเบีย : บทเรียนเพื่อการจัดการทรัพย์สินในคดีฟอกเงินของประเทศไทย

Applying the Special Asset Management Company (SAE) Model of Colombia: Lessons for Asset Management in Money Laundering Cases in Thailand

เทิดสยาม บุญยะเสนา

Therdsayam Boonyasana

หลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330

Doctor of Philosophy in Laws, Faculty of Law, Chulalongkorn University, Bangkok 10330

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: therd49@gmail.com

Received: 10 July 2026, Revised: 25 July 2026, Accepted: 20 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ข้อจำกัดและปัญหาของการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ถูกยึดหรืออายัดในคดีฟอกเงินของประเทศไทยในปัจจุบัน ศึกษาโครงสร้างและกลไกความสำเร็จของโมเดลบริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์ (SAE) ของประเทศโคลอมเบียและเสนอแนวทางการปฏิรูปเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะทางกฎหมายในการประยุกต์ใช้โมเดลบริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์ในบริบทของประเทศไทย การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสารเชิงคุณภาพ (Qualitative Documentary Research) และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) เป็นวิธีหลัก โดยรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากบทบัญญัติกฎหมาย คำพิพากษาศาล และรายงานขององค์กรสากล (UNODC และ FATF) นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผ่านการตีความทางกฎหมายและการวิเคราะห์เปรียบเทียบร่วมกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) และหลักนิติธรรม

ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยประสบปัญหาคอขวดในกระบวนการหลังการยึดทรัพย์สิน เนื่องจากกระบวนการทางศาลใช้เวลานานส่งผลให้ทรัพย์สินเสื่อมค่า และสำนักงาน ป.ป.ง. ขาดโครงสร้างองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในเชิงพาณิชย์ ทำให้รัฐต้องแบกรับภาระงบประมาณในการดูแลรักษา ขณะที่ประเทศโคลอมเบียประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาดังกล่าวผ่านโมเดล SAE ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจกึ่งเอกชนที่ขับเคลื่อนด้วยกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีความยืดหยุ่นสูง โดยมีกลไกสำคัญคือ มาตรการจำหน่ายสินทรัพย์เสื่อมราคาล่วงหน้า การบริหารสินทรัพย์เชิงพาณิชย์โดยจ้างมืออาชีพภายนอก และการจัดสรรรายได้ผ่านกองทุน FRISCO กลับไปสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมและปฏิรูปที่ดินเพื่อสังคม การศึกษานี้จึงเสนอแนะให้ประเทศไทยปฏิรูปโครงสร้างกฎหมายฟอกเงิน โดยตรากฎหมายจัดตั้งหน่วยงานกลางที่มีลักษณะเป็นนิติบุคคลกึ่งเอกชนเพื่อบริหารสินทรัพย์เชิงรุก และนำมาตรการจำหน่ายทรัพย์สินล่วงหน้ามาใช้ เพื่อลดภาระทางการคลังและเปลี่ยนทุนอาชญากรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การบริหารจัดการทรัพย์สิน คดีฟอกเงิน โมเดล SAE ประเทศโคลอมเบีย การจำหน่ายสินทรัพย์ล่วงหน้า

Abstract

This research aims to 1) analyze the limitations and problems of managing seized assets in money laundering cases in Thailand today; 2) study the structure and success mechanisms of the Special Asset Management Company (SAE) model in Colombia; and 3) suggest policy reform guidelines and legal

recommendations for applying the SAE model in the Thai context. The research is qualitative, focusing on documentary research and comparative legal studies. Data was collected from laws, court judgments, and reports from international organizations such as UNODC and FATF. The data was then subjected to content analysis using legal interpretation and comparative analysis, combined with the concepts of new public sector management and the rule of law

The research findings indicate that Thailand faces bottlenecks in the post-seizure process due to lengthy judicial processes leading to asset devaluation, and the Anti-Money Laundering Office (AMLO) lacks an organizational structure with commercial expertise, resulting in a significant budgetary burden on the state for asset management. In contrast, Colombia has successfully addressed these issues through its SAE model, a semi-private state enterprise driven by civil and commercial law, possessing high flexibility and a key mechanism: a pre-sale of depreciated assets. Commercial asset management through outsourcing and income allocation through the FRISCO fund to support the justice system and land reform for social benefit – This study therefore suggests that Thailand reform its anti-money laundering legal structure by enacting legislation to establish a central agency with a semi-private entity structure to proactively manage assets and implement forward asset sales measures to reduce the fiscal burden and transform criminal capital into tangible benefits for society

Keywords: Asset management, money laundering cases, SAE model, Colombia, forward asset sales

บทนำ

ในปัจจุบัน อาชญากรรมทางการเงินข้ามชาติและการฟอกเงินมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ มาตรการทางกฎหมายที่สำคัญที่สุดในการตัดวงจรอาชญากรรม คือ การยึดและอายัดทรัพย์สิน ซึ่งมาตรฐานสากลของคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อดำเนินมาตรการทางการเงินเกี่ยวกับการฟอกเงิน (Financial Action Task Force: FATF) ในข้อเสนอนี้ที่ 4 และ 38 ระบุชัดเจนว่า ประเทศสมาชิกจำเป็นต้องมีระบบบริหารจัดการทรัพย์สินที่ถูกยึดที่มีประสิทธิภาพ มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้ทรัพย์สินเหล่านั้นกลายเป็นภาระแก่ระบบเศรษฐกิจ (Basel Institute on Governance, 2017) นอกจากนี้ องค์การระหว่างประเทศ (United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute [UNICRI], 2024) ยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการเร่งรัดกระบวนการยึดทรัพย์สินเพื่อนำทุนนอกกฎหมายกลับคืนมาสร้างประโยชน์สูงสุด (UNICRI, 2024, p. 9) อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาคอขวดในกระบวนการหลังการยึดทรัพย์สิน (Post-Seizure Management) เนื่องจากกระบวนการพิสูจน์ชั้นศาลใช้เวลานานเฉลี่ย 3-7 ปี ส่งผลให้ทรัพย์สินประเภทสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์เชิงพาณิชย์ เช่น โรงแรม หรือโรงงาน เสื่อมสภาพและสูญเสียมูลค่าเชิงเศรษฐกิจจากการถูกปล่อยทิ้งร้าง ยิ่งไปกว่านั้น สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งเป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายหลัก ยังขาดโครงสร้างองค์กรและความเชี่ยวชาญในเชิงพาณิชย์ที่จะเข้าบริหารจัดการธุรกิจเหล่านี้ ทำให้รัฐบาลต้องแบกรับภาระงบประมาณมหาศาลในแต่ละปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเก็บรักษา โดยที่ทรัพย์สินเหล่านั้นไม่ได้สร้างประโยชน์ใดๆ ให้แก่สังคมในระหว่างการดำเนินคดี ซึ่งความล้มเหลวในการบริหารจัดการเชิงรับนี้สอดคล้องกับรายงานของ Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO, 2017) และบทวิเคราะห์เชิงโครงสร้างของ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2024, pp. 7, 11) ที่ชี้ว่าการขาดกลไกตลาดและรูปแบบการบริหารงานแบบภาคเอกชนจะทำให้มูลค่าธุรกิจลดลงจนเกือบเป็นศูนย์ จากสภาพปัญหาเชิงประจักษ์ดังกล่าว ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทบทวนแนวปฏิบัติที่ดีจากต่างประเทศที่มีบริบทความท้าทายใกล้เคียงกันเพื่อนำมาเป็นบทเรียนเปรียบเทียบและแก้ไขข้อจำกัดเชิงโครงสร้างดังกล่าวจากประเทศโคลอมเบียที่ได้พัฒนาโมเดลบริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์ (SAE) ซึ่งได้รับการยอมรับในเวลาต่อมา

แม้ที่ผ่านมาจะเริ่มมีการศึกษามาตรการทรัพย์สินในประเทศไทยเพิ่มขึ้น แต่การศึกษาเหล่านั้นมักจำกัดอยู่เพียงขั้นตอนทางวิธีสืบสวนและการดำเนินคดีก่อนการริบทรัพย์สิน ส่งผลให้เกิดช่องว่างขององค์ความรู้ (Research Gap) ในมิติของการบริหารจัดการทรัพย์สินหลังการยึดอายัด (Post-Seizure Asset Management) โดยเฉพาะการรักษาและบริหารมูลค่าทรัพย์สินประเภทธุรกิจเชิงพาณิชย์ในระหว่างดำเนินคดีที่มีความล่าช้า ผู้วิจัยจึงพัฒนาการวิจัยชิ้นนี้ขึ้นมาเพื่อปิดช่องว่างดังกล่าว โดยเหตุผลเชิงวิชาการที่ทำให้ผู้วิจัยเลือกศึกษาบริบทของประเทศโคลอมเบียมากกว่าประเทศอื่น เนื่องจากโคลอมเบียประสบความสำเร็จในการออกแบบโครงสร้างองค์กรกึ่งเอกชน (SAE) ที่เข้ามาหลายข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบราชการเดิมที่มีปัญหาคอร์รัปชันและเสื่อมมูลค่าสินทรัพย์คล้ายคลึงกับปัญหาที่ประเทศไทยเผชิญอยู่ในปัจจุบัน แตกต่างจากประเทศกลุ่มพัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา หรือสหราชอาณาจักร ที่มีสถาบันทางการเงินและระบบการคลังภาคเอกชนรองรับคดีฟอกเงินในบริบทที่เอื้ออำนวยกว่าอย่างสิ้นเชิง โมเดล SAE ของโคลอมเบียจึงถือเป็นบทเรียนเชิงรูปธรรมที่สอดคล้องกับข้อจำกัดในเชิงกระบวนการของไทยได้ดีที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ข้อจำกัดและปัญหาของการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ถูกยึดหรืออายัดในคดีฟอกเงินของประเทศไทยในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาโครงสร้าง กลไกการดำเนินงาน และปัจจัยความสำเร็จของโมเดล SAE (Sociedad de Activos Especiales) ของประเทศโคลอมเบีย
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปฏิรูปเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะทางกฎหมายในการประยุกต์ใช้โมเดล SAE ในบริบทของประเทศไทย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาบริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์ (Sociedad de Activos Especiales) ของประเทศโคลอมเบีย: บทเรียนและแนวทางการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ถูกยึดในคดีฟอกเงินของประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงเปรียบเทียบทางกฎหมาย (Comparative Legal Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูลและการรวบรวมข้อมูล (Data Sources & Collection)

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเอกสาร โดยมุ่งเน้นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการริบทรัพย์สินทางอาญาและการบริหารจัดการสินทรัพย์ในคดีฟอกเงินที่มีความน่าเชื่อถือทางวิชาการและเป็นปัจจุบัน โดยจัดลำดับความสำคัญของประเภทเอกสารในการวิเคราะห์จากสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ (1) กฎหมายลายลักษณ์อักษรของทั้งสองประเทศ (ประมวลกฎหมายทรัพย์สินโคลอมเบีย Law 1708 และ พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 ของไทย) ซึ่งเป็นบ่อเกิดหลักทางนิตินัย (2) คำพิพากษาของศาลฎีกาและศาลปกครองสูงสุดของไทย เพื่อศึกษาแนวทางปฏิบัติและข้อจำกัดในทางข้อเท็จจริง และ (3) รายงานเกณฑ์มาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรสากล (FATF, UNICRI, UNODC) เพื่อใช้เป็นกรอบการประเมินมาตรฐานขั้นต่ำ เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกประเทศโคลอมเบียเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากโคลอมเบียเป็นประเทศต้นแบบที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลจาก UNODC และสหภาพยุโรป ว่ามีวิวัฒนาการในการเปลี่ยนผ่านระบบการจัดการทรัพย์สินทางอาญาจากระบบราชการเชิงรับที่ล้มเหลวไปสู่โมเดลนิติบุคคลกึ่งเอกชน (SAE) ที่บริหารเชิงพาณิชย์และจัดสรรรายได้เพื่อประโยชน์สังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งถือเป็นกรณีศึกษาที่มีบริบทความท้าทายใกล้เคียงกับประเทศไทยที่กำลังเผชิญปัญหาคอขวดในกระบวนการหลังการยึดทรัพย์สิน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Tools)

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการรวบรวมและคัดกรองข้อมูล คือ แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis Form) โดยกำหนดประเด็นการจัดเก็บข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ ปัญหาเชิงโครงสร้างของไทย กลไกความสำเร็จของโมเดล SAE และแนวทางการประยุกต์ใช้กับประเทศไทย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้เทคนิคการตีความและการเปรียบเทียบร่วมกับกรอบแนวคิดและทฤษฎี 3 ด้านหลัก ดังนี้

3.1 แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) แนวคิดนี้มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานรัฐโดยการนำกลไกตลาดและรูปแบบการบริหารงานแบบภาคเอกชนมาปรับใช้ การบริหารทรัพย์สินที่ยึดมาจึงไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการเก็บรักษาเชิงรับ (Passive Custody) แต่ต้องเปลี่ยนเป็นการบริหารจัดการเชิงรุก (Active Management) เพื่อรักษาหรือเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์ และลดต้นทุนของรัฐบาล (Basel Institute on Governance, 2017, p. 46)

3.2 หลักนิติธรรมและการคุ้มครองสิทธิ (Rule of Law & Property Rights) ในระหว่างที่ศาลยังไม่มีคำพิพากษาถึงที่สุด ทรัพย์สินที่ถูกยึดยังคงอยู่ภายใต้หลักสันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์ (Presumption of Innocence) หากผู้คดีแล้วผู้ต้องหาไม่มีความผิด แต่ทรัพย์สินเสื่อมค่าไปจนหมด รัฐบาลถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหาย การบริหารจัดการอย่างรวดเร็วผ่านกลไกการจำหน่ายล่วงหน้าจึงเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหายและผู้ต้องหาไปพร้อมกัน (UNICRI, 2024, p. 6)

3.3 มาตรฐานสากลของ FATF ข้อแนะนำที่ 4 และ 38 ของ FATF ระบุว่า ประเทศสมาชิกต้องมีกลไกทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพในการแสวงหา ยึด และริบทรัพย์สิน รวมถึงต้องมีระบบบริหารจัดการทรัพย์สินที่ถูกยึด (Asset Management Framework) ที่มีประสิทธิภาพ มีหน่วยงานรับผิดชอบชัดเจน เพื่อไม่ให้ทรัพย์สินเหล่านั้นเสื่อมมูลค่าหรือกลายเป็นภาระแก่ระบบเศรษฐกิจ (Basel Institute on Governance, 2017)

ผลการวิจัย

1. ประวัติความเป็นมา

ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการของโมเดล SAE ประเทศโคลอมเบีย มีดังต่อไปนี้

1.1 บริบทและจุดเริ่มต้นสืบเนื่องจากความล้มเหลวเชิงโครงสร้างของระบบเดิม (DNE) ก่อนการจัดตั้งโมเดล SAE ประเทศโคลอมเบียประสบปัญหาอย่างรุนแรงในการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ยึดมาจากเครือข่ายยาเสพติด โดยในอดีตเป็นหน้าที่รับผิดชอบของสำนักงานยาเสพติดแห่งชาติ (Dirección Nacional de Estupefacientes: DNE) อย่างไรก็ตาม ต่อมาในช่วง ค.ศ. 2010 หน่วยงาน DNE เผชิญกับวิกฤตการณ์คอร์รัปชันและเรื่องอื้อฉาวเกี่ยวกับการทุจริตอย่างมาก ทรัพย์สินมูลค่าสูง เช่น คฤหาสน์หรู ที่ดินเกษตรกรรม และยานพาหนะสมรรถนะสูงถูกนำไปปล่อยเช่าในราคาที่ต่ำกว่าราคาตลาดให้แก่กลุ่มนักการเมืองและเครือข่ายอาชญากรกลุ่มเดิม ยิ่งไปกว่านั้นระบบฐานข้อมูลเกิดการสูญหายและทรัพย์สินของกลางขาดการบำรุงรักษาจนเสื่อมราคาอย่างรุนแรง (Jaramillo, 2020) วิกฤตการณ์ดังกล่าวส่งผลให้รัฐบาลโคลอมเบียตัดสินใจสั่งเลิกกิจการและชำระบัญชีหน่วยงาน DNE ในปี ค.ศ. 2011 ซึ่งก่อให้เกิดสัญญาณทางโครงสร้างในการบริหารจัดการทรัพย์สินของกลางในช่วงเวลานั้น (Jaramillo, 2020)

1.2 การก่อตั้งและการโอนย้ายสู่โมเดล SAE (ค.ศ. 2009–2014) แม้ว่าบริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์ (Sociedad de Activos Especiales: SAE) จะถูกจัดตั้งขึ้นในทางนิตินัยในรูปแบบบริษัทมหาชนจำกัดแบบเรียบง่ายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2009 แต่บทบาทในฐานะผู้จัดการทรัพย์สินพิเศษรายเดียวของประเทศ ได้เริ่มต้นขึ้นอย่างเป็นทางการภายหลังวิกฤตการณ์ของ DNE เพื่อกู้คืนความโปร่งใสในระบบริบทรัพย์สิน (Jaramillo, 2020) จุดเปลี่ยนทางกฎหมายที่สำคัญเกิดขึ้นเมื่อรัฐบาลโคลอมเบียผ่านกฎหมายประมวลการริบทรัพย์สิน ปี ค.ศ. 2014 (Law 1708 of 2014) กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ SAE เป็นผู้ดูแลกองทุน FRISCO (Fondo para la Rehabilitación, Inversión Social y Lucha contra el Crimen Organizado) ซึ่งเป็นกองทุนที่รองรับเงินสดและทรัพย์สินทั้งหมดที่ยึดมาจากคดีอาชญากรรม (MG Legal Group, 2025)

นอกจากนี้ กฎหมายดังกล่าวยังได้วางรากฐานกลไกการริบทรัพย์สินที่เป็นอิสระหรือการดำเนินคดีต่อตัวทรัพย์สินโดยตรง (In Rem Forfeiture / Extinción de Dominio) ซึ่งแยกออกจากการดำเนินคดีอาญาอย่างเด็ดขาด ส่งผลให้รัฐสามารถยึดและบริหารจัดการทรัพย์สินได้โดยไม่ต้องรอให้กระบวนการพิจารณาโทษจำคุกของตัวบุคคลสิ้นสุดลง เพื่อเป็นการ

ตัดวงจรไม่ให้เครือข่ายอาชญากรรมใช้เงินทุนเหล่านั้นไปขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้ (Abogados en Colombia, 2025; Guevara Castaño Abogados, 2026) ยิ่งไปกว่านั้น องค์การระหว่างประเทศยังให้การยอมรับว่าโมเดลนี้เป็นเครื่องมือส่วนกลางที่มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนทรัพย์สินจากธุรกิจสีเทาให้กลายมาเป็นทุนขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม (Basel Institute on Governance, 2017)

1.3 ภายหลังการลงนามข้อตกลงสันติภาพระหว่างรัฐบาลโคลอมเบียกับกลุ่มกองกำลังปฏิวัติโคลอมเบีย (FARC) ในปี ค.ศ. 2016 โมเดล SAE ได้รับมอบหมายภารกิจเพิ่มเติมตามนโยบายแห่งรัฐในการรับมือและบริหารจัดการทรัพย์สินที่ได้มาโดยมิชอบด้วยกฎหมาย เพื่อใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนการสร้างสันติภาพและการจัดสรรทรัพย์สินเหล่านั้นคืนให้แก่ชุมชนหรือองค์กรทางสังคม ยิ่งไปกว่านั้น ภายใต้การดำเนินนโยบายสินทรัพย์เพื่อความทรงจำ (Assets for Memory) ในปัจจุบัน SAE ได้ผลักดันการโอนย้ายอสังหาริมทรัพย์ที่เคยเป็นของกลุ่มผู้ค้ายาเสพติดรายใหญ่ ให้กลายมาเป็นพื้นที่เชิงสัญลักษณ์ของรัฐ เช่น ศูนย์เรียนรู้ชุมชน และพิพิธภัณฑ์แห่งความทรงจำ เพื่อเยียวยาเหยื่อผู้ได้รับผลกระทบจากสงครามยาเสพติดและความรุนแรงในอดีตอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีสถิติการส่งมอบทรัพย์สินเชิงสังคมในหลายพื้นที่ (Sociedad de Activos Especiales, 2026)

2. การทำงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์

ความสำเร็จและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพย์สินที่บริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์ได้รับการยอมรับในระดับสากลไม่ได้เกิดจากการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการพลิกโฉมระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินทางอาญาให้มีความยืดหยุ่น มีลักษณะเป็นกึ่งธุรกิจ และมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์กลับคืนสู่สังคมอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีกลไกหลักที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

2.1 การบริหารรูปแบบธุรกิจและการจ้างมืออาชีพภายนอก (Commercial Management & Outsourcing) SAE ได้รับการออกแบบโครงสร้างองค์กรให้ขับเคลื่อนด้วยกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของภาคเอกชน ซึ่งช่วยคลายข้อจำกัดด้านความล่าช้าในระบอบราชการ เมื่อมีการยึดทรัพย์สินประเภทธุรกิจที่ยังดำเนินการอยู่ เช่น โรงแรม ห้างสรรพสินค้า หรือโรงงาน SAE จะไม่สั่งหยุดกิจการเพื่อป้องกันการเสื่อมมูลค่า แต่จะใช้กลไกการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือบริษัทเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมนั้น ๆ เข้ามาบริหารจัดการแทน วิธีการนี้ช่วยรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ป้องกันไม่ให้แรงงานและลูกจ้างต้องตกงาน และทำให้ธุรกิจเหล่านั้นยังคงสร้างรายได้ส่งเข้าสู่ภาครัฐได้อย่างต่อเนื่อง (Basel Institute on Governance, 2017)

2.2 มาตรการจำหน่ายสินทรัพย์ล่วงหน้า (Early Disposal Mechanism) หนึ่งในปัญหาสำคัญของการยึดทรัพย์สินคือการเสื่อมราคาของทรัพย์สินในระหว่างการดำเนินคดี ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการริบทรัพย์สินของโคลอมเบีย (Asset Forfeiture Law) ได้ให้อำนาจ SAE ในการประเมินความคุ้มค่าและทำการขายทอดตลาดล่วงหน้า (Early Disposal) สำหรับทรัพย์สินที่เสื่อมสภาพเร็ว มีค่าดูแลรักษาสูง หรือเสื่อมมูลค่าได้ง่าย เช่น รถยนต์ ยานพาหนะ หรือสินค้าไอที โดยไม่ต้องรอให้กระบวนการพิจารณาคดีอาญาในศาลสิ้นสุดลง จากนั้น SAE จะนำเงินที่ได้จากการขายไปฝากธนาคารเพื่อรับดอกเบี้ยและรักษามูลค่าเต็มเอาไว้ หากศาลสั่งริบในภายหลัง เงินนั้นจะตกเป็นของรัฐทันที แต่หากศาลยกฟ้อง รัฐก็สามารถคืนเงินสดพร้อมดอกเบี้ยให้แก่เจ้าของทรัพย์สินได้เป็นธรรม ซึ่งช่วยลดโอกาสที่รัฐจะถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากกรณีทรัพย์สินเสื่อมโทรมลง (UNICRI, 2024)

2.3 การปฏิรูปที่ดินและจัดประโยชน์เชิงสังคม (Social Transformation) ภายใต้แนวคิดการคืนความยุติธรรมสู่สังคม หรือสินทรัพย์เพื่อสังคมและหน่วยความจำ SAE ได้เปลี่ยนผ่านบทบาทจากการเน้นขายทอดตลาดเพื่อนำเงินเข้าคลังเพียงอย่างเดียว ไปสู่การเป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปที่ดิน (Agrarian Reform) โดยการนำที่ดินเกษตรกรรมผืนใหญ่ที่ยึดได้จากกลุ่มผู้ค้ายาเสพติดไปจัดสรรให้เกษตรกรยากจนและเหยื่อจากสงครามกลางเมืองได้ใช้เป็นที่ดินทำกิน (Copolad, 2025a) นอกจากนี้ อาคารหรือคฤหาสน์หรูในเขตเมืองยังถูกส่งมอบให้หน่วยงานรัฐ มหาวิทยาลัย หรือวิสาหกิจชุมชน นำไปดัดแปลงเป็นศูนย์การเรียนรู้ โรงพยาบาล หรือพื้นที่สาธารณะเพื่อเปลี่ยนทุนอาชญากรรมให้เป็นพื้นที่สร้างสรรค์ของชุมชน (Copolad, 2025a)

2.4 การจัดการกองทุนและการจัดสรรรายได้ที่ชัดเจน (FRISCO Fund Mechanism) กลไกทางการเงินของ SAE มีความโปร่งใสและเอื้อต่อการปราบปรามอาชญากรรมอย่างยั่งยืน ผ่านการบริหารจัดการกองทุน FRISCO (Social Inversion and Fight against Organised Crime) โดยรายได้ทั้งหมดที่เกิดจากการบริหาร การปล่อยเช่า และการขายทรัพย์สิน จะถูกรวบรวมเข้าสู่

กองทุนนี้และจัดสรรกลับไปสนับสนุนหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและสังคมตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ร้อยละ 50 ส่งให้รัฐบาลกลางเพื่อโครงการลงทุนทางสังคมและปฏิรูปที่ดิน, ร้อยละ 25 ส่งให้สำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสืบสวนคดี และร้อยละ 25 ส่งให้ฝ่ายตุลาการเพื่อเร่งรัดคดีทรัพย์สิน ระบบนี้ช่วยให้หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายมีงบประมาณหมุนเวียนในการทำงานโดยไม่ต้องพึ่งพางบประมาณแผ่นดินเพียงอย่างเดียว (UNICRI, 2024)

2.5 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการควบคุมความเสี่ยง (Digital & Risk Control) เพื่อแก้ไขความล้มเหลวในอดีตของหน่วยงานเดิมที่เจอปัญหาพื้นฐานข้อมูลล้นและการทุจริต SAE ได้พัฒนาระบบทะเบียนทรัพย์สินอัจฉริยะ (Asset Inventory) ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้สามารถติดตามสถานะ ทำเลที่ตั้ง และมูลค่าของทรัพย์สินทุกชิ้นได้แบบเรียลไทม์ (Jaramillo, 2020) นอกจากนี้ ยังมีการนำระบบควบคุมความเสี่ยงจากการฟอกเงินที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล (FATF Standards) มาใช้ตรวจสอบประวัติของผู้ที่เข้ามาประมูล ซื้อ หรือเช่าทรัพย์สินอย่างเข้มงวด เพื่อป้องกันไม่ให้อาชญากรกลุ่มเดิมหรือตัวแทน (Nominee) แอบนำเงินมีดมาประมูลซื้อทรัพย์สินของตนเองกลับคืนไป (Basel Institute on Governance, 2017)

3. คุณลักษณะเด่นเชิงโครงสร้างการบริหารสินทรัพย์เชิงธุรกิจเพื่อสังคมของโมเดล SAE

จุดเด่นของโครงสร้างการบริหารสินทรัพย์เชิงธุรกิจเพื่อสังคม (Social-Commercial Asset Management Structure) ของ SAE ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล คือการผสมผสานรูปแบบการดำเนินงานเชิงพาณิชย์สมัยใหม่เข้ากับปรัชญาการคืนความเป็นธรรมสู่สังคมอย่างโปร่งใส (UNICRI, 2024) โดยโครงสร้างดังกล่าวมีคุณลักษณะเด่น 5 ประการหลัก ประกอบด้วย

3.1 โครงสร้างองค์กรกึ่งเอกชนที่มีความยืดหยุ่นสูง (Mixed-Economy Corporate Structure) แม้ว่า SAE จะถือหุ้นใหญ่โดยกระทรวงการคลังโคลอมเบียในสัดส่วนร้อยละ 99.9 แต่การดำเนินงานขับเคลื่อนด้วยกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของภาคเอกชนแทนระบบกฎหมายมหาชน โครงสร้างนี้ช่วยคลายข้อจำกัดและระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐบาลที่ล่าช้า ส่งผลให้องค์กรสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ทำสัญญาเช่า หรือจัดตั้งพันธมิตรทางธุรกิจในการสร้างมูลค่าเพิ่มจากสินทรัพย์ได้รวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด (OECD, 2024)

3.2 ระบบกระจายรายได้หมุนเวียนเพื่อความยั่งยืนทางการเงิน (FRISCO Fund Mechanism) รายได้ทั้งหมดที่จัดหาได้จากการปล่อยเช่าอสังหาริมทรัพย์ การดำเนินธุรกิจต่อเนื่อง หรือการประมูลทอดตลาด จะถูกรวบรวมเข้าสู่กองทุน FRISCO ซึ่งมีการจัดสรรปันผลอย่างเป็นระบบตามกฎหมาย โดยแบ่งกลับไปสนับสนุนหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและภาคสังคมโดยตรง (ร้อยละ 50 เพื่อโครงการสังคมและปฏิรูปที่ดิน ร้อยละ 25 ให้แก่สำนักงานอัยการสูงสุด และร้อยละ 25 ให้แก่ฝ่ายตุลาการ) กลไกทางการเงินในลักษณะนี้ทำให้หน่วยงานปราบปรามมีงบประมาณหมุนเวียนในการพัฒนาเทคโนโลยีและสืบสวนคดีได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่เป็นภาระผูกพันต่องบประมาณแผ่นดิน (Basel Institute on Governance, 2017)

3.3 การแยกบทบาทหน้าที่และการบริหารงานโดยมืออาชีพภายนอก (Commercial Management Outsourcing) โครงสร้างการบริหารงานของ SAE ถูกกำหนดขึ้นเพื่อทำหน้าที่เสมือนผู้จัดการกองทุนสินทรัพย์ (Asset Fund Manager) เท่านั้น เมื่อมีการยึดอาัยธุรกิจขนาดใหญ่ (เช่น โรงแรม หรือบริษัทโลจิสติกส์) SAE จะใช้กลไกการจัดจ้างบริษัทเอกชนภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในอุตสาหกรรมนั้น ๆ (Third-Party Operators) เข้ามาดำเนินการต่อทันที โครงสร้างนี้ช่วยปกป้องมูลค่าสินทรัพย์ไม่ให้พังทลาย รักษาตำแหน่งงานของแรงงาน และเปลี่ยนกิจการที่เคยฟอกเงินให้กลายเป็นแหล่งรายได้ภาษีที่ถูกต้องของรัฐ (UNICRI, 2024)

3.4 มาตรการแปลงสินทรัพย์เสื่อมราคาล่วงหน้า (Strategic Early Disposal Mechanism) โครงสร้างกฎหมายรองรับให้ SAE มีอำนาจประเมินความคุ้มค่าเชิงพาณิชย์ (Cost-Benefit Analysis) หากพบว่าสินทรัพย์ชิ้นใดมีค่าซ่อมบำรุงสูงหรือมูลค่าลดลงอย่างรวดเร็ว (เช่น ยานพาหนะ หรือสินค้าเทคโนโลยี) SAE สามารถนำไปขายทอดตลาดล่วงหน้าได้ทันทีโดยไม่ต้องรอให้กระบวนการพิจารณาต่ออายุในศาลสิ้นสุดลง โดยเงินสดที่ได้จากการประมูลจะถูกนำไปฝากธนาคารเพื่อรับดอกเบี้ย ซึ่งนอกจากจะช่วยรักษามูลค่าเต็มของสินทรัพย์ไว้ได้แล้ว ยังช่วยลดความเสี่ยงที่รัฐจะถูกฟ้องเรียกค่าเสียหายหากศาลสั่งยกฟ้องในภายหลัง (UNICRI, 2024)

3.5 การส่งมอบเพื่อเปลี่ยนผ่านประโยชน์ทางสังคม (Social Utilization Policy) โครงสร้างของ SAE มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะทางทำหน้าที่ตรวจสอบและส่งมอบสังหาริมทรัพย์และที่ดินเกษตรกรรมผืนใหญ่ที่ริบได้จากเครือข่ายอาชญากรรมไปให้สถาบันการศึกษา ชุมชน หรือผู้ประสบภัยใช้ประโยชน์ มาตรการนี้ได้รับการยอมรับจากสหภาพยุโรปว่าเป็นนวัตกรรมที่สามารถเปลี่ยนพื้นที่อาชญากรรมให้เป็นโอกาสในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การปฏิรูปที่ดินทำกินของเกษตรกรยากจน และการดัดแปลงอาคารหรือให้เป็นสถานพยาบาลหรือศูนย์เรียนรู้ชุมชน ซึ่งเป็นการทำลายฐานอำนาจเดิมของกลุ่มอิทธิพลมืดในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน (Copolad, 2025a)

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการทรัพย์สินระหว่างประเทศไทยและประเทศโคลอมเบีย (โมเดล SAE)

ประเด็นเปรียบเทียบ	ระบบการจัดการของประเทศไทยในปัจจุบัน	โมเดลบริษัท SAE ของประเทศโคลอมเบีย
1. รูปแบบโครงสร้างองค์กร	หน่วยงานราชการเชิงรับ (สำนักงาน ปปง.) ภายใต้ระบบกฎหมายมหาชน	รัฐวิสาหกิจกึ่งเอกชน (ถือหุ้นโดย กระทรวงการคลัง ร้อยละ 99.9)
2. กฎหมายและหลักการบริหาร	ขับเคลื่อนด้วยระเบียบราชการ มีความยืดหยุ่นต่ำและขั้นตอนล่าช้า	ขับเคลื่อนด้วยกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของ ภาคเอกชน มีความคล่องตัวสูง
3. มาตรการจัดการสินทรัพย์เสื่อมค่า	ต้องรอคำพิพากษาถึงที่สุด (เฉลี่ย 3–7 ปี) ส่งผลให้ทรัพย์สินเชิงพาณิชย์เสื่อมราคา	มีมาตรการจำหน่ายสินทรัพย์เสื่อมราคาล่วงหน้า (Early Disposal) เปลี่ยนวัตถุเป็นเงินสดรับดอกเบี้ย
4. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน	จำกัด ขาดกลไกตลาดและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในเชิงพาณิชย์	ใช้กลไกการจัดจ้างบริษัทเอกชนภายนอก (Outsourcing) เข้าบริหารธุรกิจต่อเนื่อง
5. การจัดสรรรายได้และประโยชน์	นำรายได้ส่งเข้าคลังหรือกองทุน ปปง. มุ่งเน้นภารกิจปราบปรามเป็นหลัก	บริหารผ่านกองทุน FRISCO จัดสรรกลับสู่ระบบยุติธรรม 50% และปฏิรูปที่ดินเพื่อสังคม 50%

ที่มา: ปรับปรุงข้อมูลจากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายและรายงานองค์กรสากล (Basel Institute on Governance, 2017; UNICRI, 2024)

4. การได้รับการยอมรับระหว่างประเทศ

บริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์ (Sociedad de Activos Especiales: SAE) ของประเทศโคลอมเบีย ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นหนึ่งในนวัตกรรมการบริหารจัดการทรัพย์สินทางอาญา (Asset Management Framework) ที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดในภูมิภาคละตินอเมริกา โดยเฉพาะความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทุนนอกกฎหมายให้กลายเป็นสินทรัพย์ขับเคลื่อนสังคม ซึ่งสามารถสรุปประเด็นการยอมรับจากองค์กรระหว่างประเทศได้ 4 มิติหลัก ดังนี้

4.1 การเป็นต้นแบบด้านมาตรการริบทรัพย์สินโดยไม่ต้องมีคำพิพากษาในคดีอาญา (Non-Conviction Based Forfeiture) สถาบันระหว่างประเทศด้านหลักนิติธรรมยอมรับว่า ประมวลกฎหมายริบทรัพย์สินของโคลอมเบีย (Código de Extinción de Dominio) และกลไกการส่งต่อทรัพย์สินให้แก่ SAE เป็นระบบที่มีความก้าวหน้าเชิงนิตินโยบายสูง เนื่องจากการแยกกระบวนการสืบสวนคดีอาญาออกจากกระบวนการริบทรัพย์สินโดยขนานกัน (In Rem Forfeiture) ส่งผลให้รัฐสามารถตัดวงจรทางการเงินของกลุ่มองค์กรอาชญากรรมได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องรอให้กระบวนการพิจารณาโทษจำคุกของจำเลยสิ้นสุดลงซึ่งมักใช้เวลานานหลายปี (Basel Institute on Governance, 2017)

4.2 นวัตกรรมจัดการความเสี่ยงและการปกป้องมูลค่าสินทรัพย์เชิงพาณิชย์ สถาบันวิจัยอาชญากรรมและความยุติธรรมระหว่างภูมิภาคแห่งสหประชาชาติ ได้บรรจุให้กลไกการดำเนินงานของ SAE เป็นหนึ่งในแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practices) ในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะนวัตกรรมมาตรการจำหน่ายสินทรัพย์ล่วงหน้า (Early Disposal Mechanism)

และการเปลี่ยนผ่านการบริหารให้เป็นรูปแบบเชิงธุรกิจกึ่งเอกชน ซึ่งช่วยป้องกันไม่ให้ธุรกิจที่ถูกยึดอายัด (เช่น โรงแรม หรือโรงงานอุตสาหกรรม) ต้องหยุดชะงักหรือเสื่อมมูลค่าลง และมาตรการนี้ยังช่วยลดความเสี่ยงทางการคลังของรัฐจากการถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (UNICRI, 2024)

4.3 เป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับจากสหภาพยุโรป (EU) ในฐานะต้นแบบเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางสังคมการดำเนินนโยบายเชิงรุกของ SAE ภายใต้แนวคิดการนำที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ที่ยึดได้จากกลุ่มผู้ทรงอิทธิพลผิดกฎหมายไปจัดสรรและกระจายให้แก่กลุ่มเกษตรกรรายจนและผู้ได้รับผลกระทบจากความรุนแรง ได้รับความสนใจและสนับสนุนอย่างเป็นทางการจากโครงการความร่วมมือระหว่างสหภาพยุโรปและละตินอเมริกาผ่านนโยบายยาเสพติด โดยสหภาพยุโรปยกย่องให้โมเดลนี้เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างสันติภาพเชิงโครงสร้าง ยกระดับคุณภาพชีวิต และลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจด้วยการเปลี่ยนพื้นที่อาชญากรรมให้เป็นพื้นที่สร้างสรรค์ของชุมชน (Copolad, 2025a)

4.4 การประเมินโครงสร้างความปลอดภัยตามหลักการต่อต้านการฟอกเงินสากล องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาได้ระบุถึงโครงสร้างของ SAE ในฐานะหน่วยงานที่มีระบบควบคุมความเสี่ยงภายในและการต่อต้านการฟอกเงินที่สอดคล้องกับหลักสากล แม้ในอดีตประเทศโคลอมเบียจะเผชิญปัญหาการทุจริตเชิงระบบจากหน่วยงานเดิม แต่การปฏิรูปโครงสร้างมาสู่โมเดล SAE พร้อมการนำระบบทะเบียนดิจิทัลที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้แบบเรียลไทม์มาใช้ได้กลายเป็นกรณีศึกษาที่เด่นชัดในเวทีประชุมระดับนานาชาติด้านการปราบปรามอาชญากรรมทางการเงินและการจัดเก็บภาษี (OECD, 2024)

นอกจากนี้แล้ว ต่อมาสำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (UNODC) ร่วมกับรัฐสภาละตินอเมริกาและแคริบเบียน (Parlatino) ได้ร่วมกันผลักดันกฎหมายแม่แบบว่าด้วยการริบทรัพย์สิน (Model Law on Asset Forfeiture / Ley Modelo sobre Extinción de Dominio) ซึ่งเป็นการถอดบทเรียนความสำเร็จเชิงนิติบัญญัตินโยบายของโคลอมเบียโดยตรง ปัจจุบันมีหลายประเทศที่ประกาศใช้และพัฒนาหน่วยงานบริหารจัดการทรัพย์สินตามแนวทางนี้ เช่น ประเทศเปรู ซึ่งเป็นประเทศแรก ๆ ที่นำระบบนี้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมผ่านระบบศาลเฉพาะทางรวมถึงการจัดตั้งหน่วยงานจัดการทรัพย์สินทางอาญา ประเทศเม็กซิโก มีการจัดตั้งสถาบันอินสติทูโต (IDPR) ซึ่งหยิบยืมปรัชญาพื้นฐานแนวคิดกึ่งธุรกิจและเน้นการจัดประโยชน์เพื่อสังคมมาประยุกต์ใช้ เป็นต้น (Aduana News, 2021)

อภิปรายผล

ในบริบทของประเทศไทย หน่วยงานหลักที่มีอำนาจยึดอายัดทรัพย์สิน ได้แก่ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ป.ง.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) เมื่อมีการยึดทรัพย์สินจะถูกนำเข้าสู่กระบวนการเก็บรักษาในคลัง นำรถยนต์หรือของมีค่าไปฝากไว้ในสถานที่จัดเก็บของรัฐหรือเช่าโกดังเอกชน หรือการขายทอดตลาดล่วงหน้า กฎหมายเปิดช่องให้ขายทอดตลาดทรัพย์สินที่เสื่อมสภาพง่ายหรือมีค่าดูแลรักษาสูง เช่น สัตว์เลี้ยง รถยนต์ แล้วนำเงินสดมาฝากธนาคารไว้แทน แต่การเสื่อมค่าอย่างรวดเร็วของทรัพย์สินเฉพาะทาง ทรัพย์สินประเภทโรงแรม รีสอร์ท หรือโรงงานอุตสาหกรรม ไม่สามารถนำมาขายทอดตลาดได้ง่ายหากไม่มีมาตรการรองรับที่ดี เมื่อส่งปิดกิจการชั่วคราวเป็นเวลานาน อุปกรณ์จะเสียหาย ลูกค้ายหาย และมูลค่าธุรกิจจะลดลงจนเกือบเป็นศูนย์ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีสถานะเป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Agency) จึงขาดโครงสร้างองค์กร บุคลากร และความเชี่ยวชาญเชิงพาณิชย์ในการเข้าบริหารจัดการธุรกิจหรือทรัพย์สินเฉพาะทาง เช่น โรงแรม หรือวิสาหกิจเกษตรกรรมที่ถูกยึดอายัด ส่งผลให้รัฐต้องแบกรับภาระงบประมาณแผ่นดินในการดูแลรักษาโดยไม่มีรายรับกลับคืนมา ซึ่งเป็นการสูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจ ยิ่งไปกว่านั้น หากเจ้าพนักงานผู้รับผิดชอบขาดความระมัดระวังในการเก็บรักษาทรัพย์สินตามหน้าที่ หรือนำทรัพย์สินของกลางไปใช้ประโยชน์ในทางที่มิชอบ ย่อมมีความเสี่ยงที่จะต้องรับผิดชอบทั้งในทางแพ่ง ทางวินัย และทางอาญา ดังจะเห็นได้จากแนวคำพิพากษาของศาลไทย เช่น การโยกย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่จัดเก็บทรัพย์สินของกลางโดยไม่ระมัดระวังจนเสื่อมสภาพหรือเสี่ยงต่อการสูญหาย ย่อมถือเป็นความบกพร่องต่อหน้าที่และต้องรับผิดทางวินัย (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. 517/2568) หรือในกรณีที่เจ้าพนักงานนำรถยนต์ของกลางในคดีไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ย่อมมีความผิดฐานเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2597/2564) และหากเป็นการเพิกเฉยไม่ดูแลรักษาทรัพย์สิน ในฐานะวิญญูชนจนเกิดความเสียหาย รัฐอาจถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายและเจ้าพนักงานอาจต้องรับผิดชอบทางแพ่งทางละเมิดอีกด้วย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 135/2553) ประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลร่วมกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีได้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. สภาพปัญหาข้อจำกัดของประเทศไทยกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) จากการที่ผลการวิจัยสะท้อนว่า ประเทศไทยประสบปัญหาคอขวดในกระบวนการหลังการยึดทรัพย์สิน (Post-Seizure Management) เนื่องจากสะท้อนลักษณะการเก็บรักษาเชิงรับ (Passive Custody) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเชิงพาณิชย์ และสร้างภาระงบประมาณแผ่นดินในการดูแลรักษานั้น ประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า ระบบการบริหารสินทรัพย์ทางอาญาของไทยในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานรัฐ โดยการนำกลไกตลาดและรูปแบบการบริหารงานแบบภาคเอกชนมาปรับใช้ (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2024) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jaramillo (2020) ที่ชี้ว่าการปล่อยให้ทรัพย์สินเฉพาะทางหรือธุรกิจเชิงพาณิชย์จอดนิ่งหรือปิดตัวลงในระหว่างดำเนินคดี จะส่งผลให้มูลค่าธุรกิจลดลงจนเกือบเป็นศูนย์และเกิดสูญญากาศทางโครงสร้าง เพราะหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ถูกออกแบบโครงสร้างองค์กรมาเพื่อบริหารธุรกิจ และหากปล่อยปละละเลยขาดการใช้ดุลพินิจที่ระมัดระวังก็อาจส่งผลให้รัฐเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหาย ดังนั้น การเปลี่ยนผ่านไปสู่การบริหารจัดการเชิงรุก (Active Management) เสมือนผู้จัดการกองทุนสินทรัพย์และใช้กลไกการจ้างมืออาชีพภายนอก (Outsourcing & Commercial Management) แบบโมเดล SAE ของโคลอมเบีย จึงเป็นคำตอบในการทลายข้อจำกัดระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเชิงเปรียบเทียบชิ้นนี้พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสินทรัพย์ของประเทศโคลอมเบียมีข้อจำกัดเชิงประวัติศาสตร์ที่ต้องนำมาวิพากษ์เพื่อเป็นอุทาหรณ์สำหรับประเทศไทย กล่าวคือ ในอดีตหน่วยงาน DNE ของโคลอมเบียเคยเผชิญวิกฤตคอร์รัปชันอย่างรุนแรงจากการปล่อยเช่าทรัพย์สินต่ำกว่าราคาตลาดให้เครือข่ายอิทธิพลมืดเนื่องจากขาดกลไกตรวจสอบภายนอก แม้ต่อมาจะปฏิรูปสู่โมเดล SAE ที่ใช้ระบบทะเบียนดิจิทัลและกฎหมายเอกชนขับเคลื่อนเพื่อเพิ่มความคล่องตัวแล้วก็ตาม ดังนั้น หากประเทศไทยจะนำโมเดลกึ่งเอกชนนี้มาประยุกต์ใช้ จำเป็นต้องออกแบบกลไกการกำกับดูแล (Governance Mechanism) ที่รัดกุม โดยต้องจัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลร่วมที่ประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวงการคลัง สำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เข้าตรวจสอบงบดุล การประมูล และการจัดซื้อจัดจ้างอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการแอบแฝงผลประโยชน์หรือการใช้ตัวแทน (Nominee) นำเงินมีดมาฟอกซื้อทรัพย์สินกลับคืน

2. มาตรการจำหน่ายสินทรัพย์ล่วงหน้ากับหลักนิติธรรมและการคุ้มครองสิทธิ ผลการศึกษาพบว่ากลไกความสำเร็จที่สำคัญของโมเดล SAE คือมาตรการจำหน่ายสินทรัพย์เสื่อมราคาล่วงหน้า (Early Disposal Mechanism) ประเด็นนี้สามารถอภิปรายร่วมกับ หลักนิติธรรมและการคุ้มครองสิทธิ (Rule of Law & Property Rights) ได้ว่า ในระหว่างที่กระบวนการพิจารณาตียังไม่สิ้นสุด (ซึ่งในบริบทไทยใช้เวลายาวนานเฉลี่ย 3-7 ปี) ทรัพย์สินที่ถูกยึดยังคงอยู่ภายใต้หลักสันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์ (Presumption of Innocence) การที่กฎหมายโคลอมเบีย (Law 1708 of 2014) ให้อำนาจ SAE ในการแปลงวัตถุเป็นเงินสดแล้วนำไปฝากธนาคารเพื่อรับดอกเบี้ยไว้ก่อน จึงมิใช่การละเมิดสิทธิในทรัพย์สินเกินสมควรแก่เหตุ แต่เป็นการเยียวยาและคุ้มครองมูลค่าทรัพย์สินให้คงอยู่เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ (UNICRI, 2024) ซึ่งผลการศึกษาชี้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีในระดับสากลของสถาบันบาเซลว่าด้วยการกำกับดูแลกิจการ (Basel Institute on Governance, 2017) ที่ระบุว่า กลไกการแปลงสินทรัพย์เสื่อมราคาล่วงหน้าเป็นวิธีการที่ปลอดภัยที่สุดในการลดความเสี่ยงจากการถูกฟ้องกลับของรัฐ หากท้ายที่สุดศาลสั่งยกฟ้อง รัฐก็สามารถคืนเงินสดพร้อมดอกเบี้ยที่ออกเงยให้แก่เจ้าของทรัพย์สินได้อย่างเป็นธรรม ดีกว่าการส่งคืนซากทรัพย์สินที่เสื่อมโทรมผุพังในโกดังของรัฐ

3. กลไกกองทุน FRISCO และการใช้ประโยชน์เชิงสังคมกับมาตรฐานสากลของ FATF ประเด็นสุดท้ายจากการที่โมเดล SAE นำรายได้จากการบริหารและประมูลทรัพย์สินเข้าสู่กองทุน FRISCO เพื่อแบ่งปันกลับไปสนับสนุนหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมร้อยละ 50 และขับเคลื่อนนโยบายเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Social Purpose) อีกร้อยละ 50 นั้น ประเด็นนี้สอดคล้องอย่างยิ่งกับ มาตรฐานสากลของ FATF (Financial Action Task Force) ในข้อแนะนำที่ 4 และ 38 ซึ่งระบุว่าประเทศสมาชิกต้องมีระบบบริหารจัดการทรัพย์สินที่ถูกยึด (Asset Management Framework) ที่มีประสิทธิภาพ มีหน่วยงานรับผิดชอบชัดเจน และ

ไม่สร้างภาระแก่ระบบเศรษฐกิจ (Basel Institute on Governance, 2017) การจัดสรรรายได้หมุนเวียนเช่นนี้ทำให้กระบวนการยุติธรรมสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางการคลังโดยไม่ต้องพึ่งพางบประมาณแผ่นดินเพียงอย่างเดียว (UNICRI, 2024) อีกทั้งการเปลี่ยนพื้นที่อาชญากรรมให้เป็นโอกาสทางสังคม (Social Transformation) ตามแนวคิดของนโยบายสหภาพยุโรป (Copolad, 2025a) ยังได้รับการยอมรับในเวทีระหว่างประเทศและกลายเป็นพิมพ์เขียว (Blueprint) ให้แก่กลุ่มประเทศในละตินอเมริกา เช่น บราซิล (Copolad, 2025b) เปรู และเม็กซิโก นำไปยกร่างกฎหมายโมเดลโคลอมเบีย (Model Law on Asset Forfeiture) เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปที่ดินและเยียวยาเหยื่ออาชญากรรม (Aduana News, 2021) ผลการวิจัยนี้จึงเป็นหลักฐานยืนยันว่า การประยุกต์ใช้โมเดล SAE ในไทยไม่เพียงแต่จะช่วยตัดวงจรอาชญากรรมทางการเงินได้อย่างยั่งยืน แต่ยังสามารถเปลี่ยนทุนนอกกฎหมายให้กลับคืนมาเป็นผลประโยชน์สูงสุดของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อจำกัดและปัญหาของการบริหารจัดการทรัพย์สินในคดีฟอกเงินของประเทศไทย จากการศึกษา พบว่า ประเทศไทยเผชิญปัญหาคอขวดในกระบวนการหลังการยึดทรัพย์สิน (Post-Seizure) ใน 2 มิติหลัก คือ 1) ข้อจำกัดด้านระยะเวลาในกระบวนการยุติธรรมทางศาลที่ล่าช้าเฉลี่ย 3-7 ปี ส่งผลให้สินทรัพย์เชิงพาณิชย์และธุรกิจต่อเนื่องเสื่อมค่าและสูญเสียเสถียรภาพ และ 2) ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ง. ที่เป็นหน่วยงานราชการเชิงรับ ขาดบุคลากรและความเชี่ยวชาญในการบริหารธุรกิจเชิงพาณิชย์ ส่งผลให้รัฐต้องแบกรับภาระทางการคลังในการดูแลรักษา และเผชิญความเสี่ยงทางกฎหมายในการถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายหากทรัพย์สินของกลางเสื่อมสภาพจากการดูแลรักษาที่ไม่ได้มาตรฐาน

1.2 ผลการศึกษาโครงสร้าง กลไกการดำเนินงาน และปัจจัยความสำเร็จของโมเดล SAE ประเทศโคลอมเบีย จากการศึกษาทบทวนวิวัฒนาการเชิงนิติบัญญัติของประเทศไทยพบว่าความสำเร็จในการจัดการทรัพย์สินทางอาญาไม่ได้เกิดขึ้นจากมาตรการเชิงรับ แต่เกิดจากการปรับโครงสร้างสู่โมเดลบริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์ (Sociedad de Activos Especiales: SAE) ซึ่งแปรสภาพจากสัญญาทางโครงสร้างของสำนักงานยาเสพติดแห่งชาติเดิม (DNE) ที่ล้มเหลวจากวิกฤตคอร์รัปชันในปี ค.ศ. 2011

1.3 ประเทศไทยควรเปลี่ยนแนวคิดจากระบบเก็บรักษาเชิงรับ (Passive Custody) สู่การบริหารสินทรัพย์เชิงรุก (Active Asset Management) ตามแนวคิด NPM โดยเสนอจัดตั้งหน่วยงานกลางที่เป็นนิติบุคคลกึ่งเอกชนรูปแบบรัฐวิสาหกิจ เพื่อลดการรวมศูนย์จากสำนักงาน ป.ป.ง. ซึ่งขับเคลื่อนด้วยกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพื่อความคล่องตัวในการจัดจ้างมืออาชีพภายนอก (Third-Party Operators) เข้าบริหารธุรกิจต่อเนื่องที่ถูกยึดอายัด (เช่น โรงแรม โรงงาน) แทนการสั่งหยุดกิจการชั่วคราวเพื่อรักษามูลค่าสินทรัพย์ เสถียรภาพ และตำแหน่งงานลูกจ้าง ด้านกลไกการคลัง ควรตั้งกองทุนส่วนกลางจัดสรรรายได้จากการบริหารทรัพย์สินร้อยละ 50 กลับไปสนับสนุนงบประมาณเชิงรุกและเทคโนโลยีสืบสวนแก่สำนักงาน ป.ป.ง. อัยการ และศาล และอีกร้อยละ 50 จัดสรรไปสู่การสร้างประโยชน์เชิงสังคมและการเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมเพื่อเปลี่ยนทุนมืดเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะอย่างโปร่งใสและในทางนิติบัญญัติเพื่อความรัดกุมตามหลักนิติธรรม ประเทศไทยควรปฏิรูปกฎหมาย 2 ประการ คือ ประการแรก ตรากฎหมายรองรับสถานะองค์กรกลางกึ่งเอกชนหรือบัญญัติเพิ่มหมวดเฉพาะในพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 เพื่อยกเว้นระเบียบพัสตุดุอาครรัฐที่ล่าช้า ประการที่สอง แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 บัญญัติขยายขอบเขตอำนาจให้ครอบคลุมมาตรการจำหน่ายสินทรัพย์เสื่อมราคาล่วงหน้าเชิงกลยุทธ์ (Strategic Early Disposal Mechanism) กับทรัพย์สินประเภทธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ หรือสินทรัพย์เทคโนโลยีที่มีค่าดูแลรักษาสูง ให้หน่วยงานกลางมีดุลพินิจแปลงวัตถุเป็นเงินสดผ่านการขายทอดตลาดล่วงหน้าได้ทันที ตั้งแต่ระยะเริ่มแรกของการยึดอายัดโดยไม่ต้องรอให้คดีถึงที่สุด (ซึ่งบริบทไทยใช้เวลาเฉลี่ย 3-7 ปี) แล้วนำเงินสดไปฝากธนาคารเพื่อรับดอกผลและรักษาประกันมูลค่าเต็มไว้ กลไกนี้นอกจากจะลดภาระทางการคลังและลดความเสี่ยงที่รัฐจะถูกฟ้องเรียกค่าเสียหายในกรณีศาลยกฟ้องตามหลักสันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์แล้ว ยังเป็นการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินของทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานสากลของ FATF และ UNICRI ทุกประการ

2. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สร้างคุณประโยชน์ทางวิชาการโดยเสนอกรอบแนวคิดและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินทางอาญาเชิงรุก (Active Management Framework) ซึ่งแตกต่างจากแนวทางเดิมของประเทศไทยที่เน้นการเก็บรักษาเชิงรับ (Passive Custody) องค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่า การนำกลไกตลาดและนิติบุคคลกึ่งเอกชนเข้ามาช่วยบริหารจัดการธุรกิจต่อเนื่องจะสามารถปกป้องมูลค่าทางเศรษฐกิจของทรัพย์สินของกลางไปพร้อมกับการลดภาระงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งเป็นพิมพ์เขียวสำคัญในการปฏิรูปโครงสร้างกฎหมายฟอกเงินไทย

3. ข้อจำกัดของการศึกษา

แต่อย่างไรก็ตาม การวิจัยชิ้นนี้มีข้อจำกัดที่สำคัญเนื่องจากการเป็นงานวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) เป็นหลัก ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จึงเป็นข้อมูลทุติยภูมิจากรายงานและบทบัญญัติกฎหมาย นอกจากนี้ การศึกษาเปรียบเทียบระบบกฎหมาย (Comparative Legal Studies) ระหว่างประเทศไทยและโคลอมเบีย มีข้อจำกัดในมิติของบริบททางสังคม วัฒนธรรมทางการเมือง และความพร้อมทางระบบราชการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยส่งผลต่อระยะเวลาและความเป็นไปได้ในการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายในทางปฏิบัติจริง

4. ข้อเสนอแนะ

ในทางกฎหมาย ประเทศไทยควรปฏิรูปกฎหมายโดยตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 เพื่อบัญญัติเพิ่มเติมว่าด้วยองค์กรกลางและการบริหารจัดการทรัพย์สินเชิงพาณิชย์ โดยกำหนดสถานะองค์กรกลางเป็นนิติบุคคลกึ่งเอกชนแยกต่างหากจากสำนักงาน ปปง. และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 57 ว่าด้วยการจัดการทรัพย์สินที่ถูกยึดหรืออายัด โดยบัญญัติเพิ่มกลไกให้องค์กรกลางมีอำนาจประเมินความคุ้มค่าเชิงพาณิชย์และนำมาตราการขายทอดตลาดล่วงหน้าให้กับสินทรัพย์เชิงพาณิชย์ได้ทันทีตั้งแต่วันที่เริ่มยึดหรืออายัดทรัพย์สิน โดยไม่ต้องรอให้คดีถึงที่สุด เพื่อคุ้มครองมูลค่าทรัพย์สินตามหลักนิติธรรม

เอกสารอ้างอิง

- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 116 ตอนที่ 29 ก, 21 เมษายน 2542.
- Abogados en Colombia. (2025, February 20). *Property forfeiture laws in Colombia*. EnColombia. <https://abogados.encolombia.com.co/property-forfeiture-laws-in-colombia/>
- Aduana News. (2021, July 15). *Model Law on Asset Forfeiture increasingly attracts Latin American countries*. <https://aduananews.com/en/ley-modelo-sobre-extincion-de-dominio-atrae-cada-vez-mas-a-los-paises-de-latinoamerica/>
- Basel Institute on Governance. (2017). *An assessment based on the 9 principles of asset recovery: Country report Colombia*. https://baselgovernance.org/sites/default/files/202207/220725_Diagna%CC%A8stico_Colombia_report_En.pdf
- Copolad. (2025a, May 20). *Brazil and Colombia sign a cooperation agreement with the EU to advance the social use of assets seized from drug trafficking*. <https://copolad.eu/en/brazil-and-colombia-sign-a-cooperation-agreement-with-the-eu-to-advance-the-social-use-of-assets-seized-from-drug-trafficking/>
- Copolad. (2025b, March 4). *Colombia strengthens social and community use of assets seized from organized crime with support from the European Union*. <https://copolad.eu/en/colombia-strengthens-social-and-community-use-of-assets-seized-from-organized-crime-with-support-from-the-european-union/>
- Financial Action Task Force. (2023). *International standards on combating money laundering and the financing of terrorism & proliferation: The FATF recommendations*. <https://www.fatf-gafi.org/en/publications/Fatfrecommendations/Fatf-recommendations.html>

- Guevara Castaño Abogados. (2026). *Asset forfeiture*. <https://guevaracastanolegal.com/en/asset-forfeiture/>
- Jaramillo, J. C. (2020, November 9). *Colombia continues to bungle assets seized from drug traffickers*. InSight Crime. <https://insightcrime.org/news/analysis/colombia-bungle-assets-seized-drug-traffickers/>
- Ley 1708 de 2014, por medio de la cual se expide el Código de Extinción de Dominio, Diario Oficial No. 49.039 (Colom.). https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1708_2014.html
- MG Legal Group. (2025, July 2). *Colombia asset forfeiture Extinción de Dominio guide*. <https://mglegallgroup.com/colombia-asset-forfeiture-extincion-de-dominio-guide/>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *Fighting tax crime: The ten global principles* (2nd ed.). https://www.oecd.org/en/publications/fighting-tax-crime-the-ten-global-principles-second-edition_1a120042-en.html
- Sociedad de Activos Especiales. (2026, June 23). *SAE entrega inmuebles incautados al narcotráfico y la corrupción para proyectos sociales y de memoria en Bogotá* [SAE delivers assets seized from drug trafficking and corruption for social and memory projects in Bogotá]. Radio Nacional de Colombia. <https://www.radionacional.co/noticias-colombia/sae-entrega-inmuebles-incautados-al-narcotrafico-y-la-corrupcion-para-proyectos>
- SOMO. (2017). *Reconquering and dispossession in the Attilanura: The case of Poligrow*. Centre for Research on Multinational Corporations. <https://www.somo.nl/reconquering-and-dispossession-in-the-attilanura/>
- United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute. (2024). *Good practices in accelerating the capture of illicitly-acquired assets*. <https://unicri.org/publication/good-practices-accelerating-capture-illicitly-acquired-assets>

การพัฒนารูปแบบการวางแผนการเงิน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณ ของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก

Development of Financial Planning Model to Prepare for Retirement of Working Age Groups in the Eastern Region

นรินทร์ สมทอง¹ พูนศักดิ์ แสงสันต์¹ เสาวลักษณ์ เพ็ชรคล้าย¹ และพิพชรณ์ พิษุศิริประภา^{2*}
Narintorn Somthong¹ Poonsak Sangsunt¹ Saovaluck Petchklai¹ and Pipat Pichetsirapapa^{2*}

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร 10240

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

¹Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Bangkok 10240

²Faculty of Management Science, Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: pichetsirapapa_nui@hotmail.com

Received: 2 July 2026, Revised: 31 July 2026, Accepted: 23 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ทางการเงิน พฤติกรรมและปัญหาการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยง และการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก 2) ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก และ 3) ศึกษาการพัฒนาและการส่งเสริมทางการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก การวิจัยแบบผสมผสานมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ กลุ่มวัยทำงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ธุรกิจส่วนตัว ค้าขาย งานบริการ และเดลิเวอรี่ ที่มีอายุระหว่าง 25-59 ปี ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และปราจีนบุรี การวิจัยเชิงปริมาณ การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 300 ชุด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและถดถอยพหุคูณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ การคัดเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มวัยทำงานมีความรู้ด้านการวางแผนทางการเงินในระดับมากที่สุดมีแนวทางในการออม การจัดทำรายรับ รายจ่ายของตนเองเป็นอย่างดี 2) ความเป็นไปได้ทางการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุนต้องมีความเหมาะสมของแต่ละบุคคลให้มีความยืดหยุ่นกับระดับรายได้ ภาระหนี้สิน ค่าครองชีพและความสามารถในการบริหารความเสี่ยงของแต่ละบุคคลได้ร้อยละ 63.40 และ 3) โปรแกรมการสร้างวินัยทางการเงินส่งเสริมให้สถาบันการเงินทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการออมอย่างมีระบบ การให้ความรู้เกี่ยวกับลงทุนระยะยาว และองค์กรมีสวัสดิการด้านการออมให้กับบุคลากรเพื่อการเกษียณที่มั่นคง

คำสำคัญ: การวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยง การลงทุน กลุ่มวัยทำงานภาคตะวันออก การเกษียณ

Abstract

This research article aims to 1) study the financial literacy, behavior, and problems of financial planning, risk management, and investment in preparation for retirement among working-age individuals in the Eastern region; 2) study the appropriateness and feasibility of financial planning, risk management, and investment in preparation for retirement among working-age individuals in the Eastern region; and 3) study the development

and promotion of financial literacy in preparation for retirement among working-age individuals in the Eastern region. The mixed-methods research sample includes working-age individuals aged 25-59 years from the public sector, private sector, self-employment, trade, service, and delivery industries in Chachoengsao, Chonburi, and Prachinburi provinces. Quantitative research uses a purposive sampling method of 300 respondents and employs questionnaires. Statistical analysis includes percentages, means, standard deviations, and multiple regression. Qualitative research uses a purposive sampling method of 15 respondents and employs participatory in-depth interviews.

Findings are as follows 1) the working age group has the highest level of knowledge about financial planning knowledge and has good approaches to saving and managing their income and expenses, 2) financial feasibility risk and investment management must be appropriate for each individual to be flexible with the level of income, debt burden, cost of living, and risk management ability of the individual at 63.40 percent, and 3) the financial discipline program encourages financial institutions to provide advice and guidance on saving systematically. By providing knowledge about long-term investing, the organization offers savings benefits to personnel to support a stable retirement.

Keywords: Financial Planning, Risk Management, Investment, Working-age Group in the Eastern region, Retirement

บทนำ

ประเทศไทยมีจำนวนประชากรที่เข้าสู่วัยทำงานที่ต้องเผชิญกับการจ้างงานที่เกิดการแข่งขันทั้งกลุ่มที่จบใหม่กับกลุ่มผู้ใหญ่วัยที่จบแล้วยังต้องหางานทำหรือมีการเปลี่ยนงานเกิดขึ้น จึงทำให้เกิดการแข่งขันในด้านขององค์กรที่ต้องการจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อความต้องการแรงงานที่ต้องมีเงื่อนไขในการทำงาน เช่น ค่าจ้างสวัสดิการ รายได้อื่น ๆ ที่ยอมรับได้ และเวลาในการทำงานตามกฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจเทคโนโลยี และตลาดแรงงานที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เช่น ภาวะเงินเฟ้อ การเลิกจ้าง การลดค่าตอบแทน การปิดกิจการ และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อนั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ กลุ่มวัยทำงานอาจเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน อาทิ การเสียชีวิตก่อนวัยอันควร การเจ็บป่วยรุนแรง ซึ่งอาจส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อฐานะทางการเงินและเป้าหมายการเกษียณ การบูรณาการเครื่องมือทางการเงินต่าง ๆ เช่น การประกันชีวิต ประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการกระจายความเสี่ยงในการลงทุน จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันและหลักประกันที่มั่นคง โดยที่การประกันชีวิตเป็นเครื่องมือบริหารความเสี่ยงขั้นพื้นฐานที่สร้างความมั่นคงให้แก่ครอบครัวและผู้ที่อยู่ในอุปการะ ซึ่งการซื้อบำนาญสามารถเพิ่มอรรถประโยชน์สูงสุด (Utility Maximization) ให้แก่ผู้บริโภคภายใต้สภาวะความไม่แน่นอนของอายุขัย (Yaari, 1965) ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ถือเป็นเสาหลักสำคัญของระบบบำนาญแบบกำหนดอัตราเงินสมทบ (Defined Contribution: DC) ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การลงทุนผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสอดคล้องกับทฤษฎีการเงินเชิงพฤติกรรม (Behavioral Finance) ในประเด็นของการออมภาคบังคับ (Forced Savings) และการบัญชีในใจ (Mental Accounting) ซึ่งช่วยแก้ปัญหาการขาดวินัยในการออมของมนุษย์ (Thaler, 1990) จึงทำให้กลุ่มวัยทำงานต้องมีการวางแผนเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณเริ่มตั้งแต่วัยทำงานบุคคลจำเป็นต้องมีการวางแผนทางการเงิน การออม การบริหารความเสี่ยง และการลงทุนอย่างเป็นระบบและปลอดภัยมีความเสี่ยงต่ำ รวมทั้งต้องสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาวต่อไปได้ ทั้งนี้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2564) ยังให้ความสำคัญกับหลักการวางแผนการเงินและการลงทุน ซึ่งเป็นการจัดสรรเงินที่มีอยู่ของผู้ลงทุนที่เป็นบุคคลธรรมดา นิติบุคคล หรือกองทุนรวม โดยมุ่งหวังผลประโยชน์บางอย่างในอนาคตเป็นการตอบแทน โดยมีวัตถุประสงค์ของการลงทุน คือ 1) ผู้ลงทุนมีได้หวังผลจากการนำเงินที่เก็บไว้เพื่อใช้จ่ายในอนาคตเพียงวัตถุประสงค์เดียวแต่ต้องการนำเงินที่สะสมไปสร้างผลตอบแทนในอนาคตเพื่อให้เงินออกเงยขึ้น 2) ผลตอบแทนจากการลงทุนอาจมีความไม่แน่นอน ซึ่งเรียกว่า ความเสี่ยง โดยอัตราผลตอบแทนที่คาดหวัง

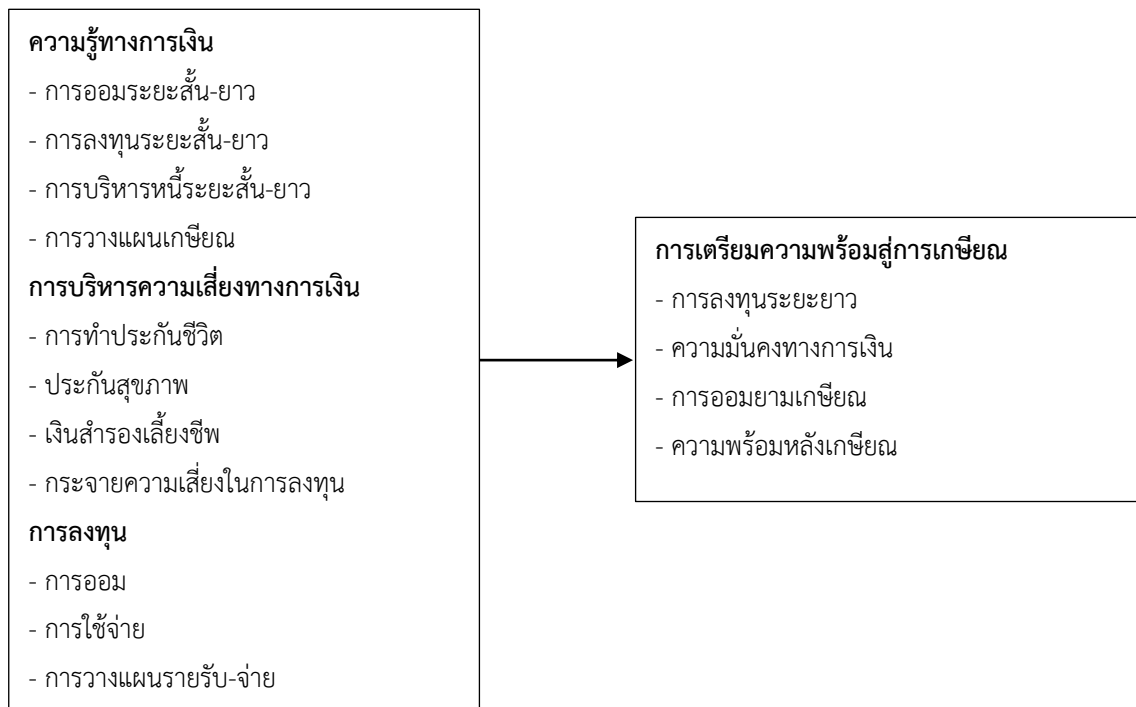
จะขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงของการลงทุนด้วย และ 3) ผู้ลงทุนเชื่อว่า กระแสเงินสดหรือผลตอบแทนส่วนเพิ่มที่จะได้รับคือจะสามารถชดเชยเวลา อัตราเงินเฟ้อ และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างคุ้มค่า จึงพิจารณาอย่างรอบคอบ และศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีเพื่อวางแผนการลงทุน ในการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการลงทุน และ Lusardi และ Mitchell (2014) พบว่า บุคคลที่มีความรู้ทางการเงินสูง มีแนวโน้มที่จะวางแผนการเงินและลงทุนเพื่อการเกษียณมากกว่าส่งผลให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในบั้นปลายชีวิตสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ แต่ช่องว่างในปัจจุบันกลุ่มวัยทำงานเหล่านี้ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดการวางแผนทางการเงินที่ชัดเจน เงินหมุนเวียนไม่ทัน เดือนชนเดือน ยังมีภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นทุกเดือน และยังมีข้อจำกัดในการบริหารความเสี่ยงอย่างชัดเจน เนื่องจากต้องมีความจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กลุ่มวัยทำงานยังไม่สามารถควบคุมวินัยทางการเงินของตนเองได้ และนราวัลลภ ศุภวงศ์ (2564) พบว่า คนทำงานมีวุฒิประสงค์เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน รายได้ ค่าใช้จ่ายและการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินในอนาคต แต่มักพบช่องว่างของปัญหาในการวางแผนทางการเงินในเรื่องปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้จนเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนทางการเงิน ได้แก่ ขาดเป้าหมาย และพฤติกรรมทางด้านที่เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน นอกจากนี้ พื้นที่ภาคตะวันออกเป็นแหล่งเศรษฐกิจทางอุตสาหกรรม การผลิต บริการ การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์ทำให้มีกลุ่มวัยทำงานเป็นจำนวนมากที่มาประกอบอาชีพหลักอยู่ที่นี่ แม้จะมีรายได้ในระดับที่สูงแต่ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และปราจีนบุรี เป็นที่พื้นที่เศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูง จึงทำให้มีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจที่ผันผวน ส่งผลทำให้กลุ่มวัยทำงานมีพฤติกรรมในการวางแผนทางการเงินการออม การลงทุน และการบริหารความเสี่ยงที่น้อยเพราะมีรายจ่ายมากกว่ารายรับที่ได้รับทุกเดือน จึงทำให้ไม่เพียงพอต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณหรือการมีเงินสำรองฉุกเฉินไว้อย่างเพียงพอ ดังนั้น ปัญหาช่องว่างที่กลุ่มวัยทำงานต้องแก้ไข คือ ต้องสร้างวินัยในการวางแผนทางการเงินเป็นกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายชีวิตด้วยการสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินโดยเน้นการวางแผนสภาพคล่องและการทำประกันภัยช่วยลดผลกระทบจากเหตุการณ์ไม่คาดฝัน ทำให้ครอบครัวไม่ตกอยู่ในภาวะล้มละลาย ด้วยการสะสมความมั่งคั่งจากการลงทุนอย่างมีหลักการ เพื่อช่วยเพิ่มมูลค่าสินทรัพย์สุทธิ เอาชนะเงินเฟ้อ และสร้างความพร้อมสำหรับวัยเกษียณได้ และการลดภาระพึ่งพิงรัฐ โดยเมื่อกลุ่มวัยทำงานมีความมั่นคงระดับบุคคล รัฐบาลจะสามารถจัดสรรงบประมาณสวัสดิการไปใช้ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ ส่งผลดีต่อความมั่นคงระดับมหภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lusardi & Mitchell, 2014)

จากที่กล่าวข้างต้นเกี่ยวกับ การพัฒนาการวางแผนการเงิน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก จึงมีประเด็นสำคัญในบริบทของพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีกลุ่มวัยทำงานเป็นจำนวนมาก ทำให้สนใจศึกษาการวางแผนการเงิน ตั้งแต่วัยทำงานช่วยให้บุคคลมีการกำหนดเป้าหมายทำงานที่ชัดเจนสามารถจัดสรรรายได้เพื่อการออม การลงทุนและการบริหารความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม และยังช่วยเสริมสร้างความรู้ทางการเงินและพฤติกรรมทางการเงินที่เหมาะสม ช่วยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่การเกษียณและความมั่นคงทางการเงินของประชาชนและสนับสนุนการพัฒนาสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความรู้ทางการเงิน พฤติกรรมและปัญหาการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก
2. ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก
3. ศึกษาการพัฒนาและการส่งเสริมทางการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนการศึกษาภาพรวมของความรู้ทางการเงิน พฤติกรรมและปัญหาการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยง และการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ขั้นตอนการกำหนดปัญหา คือ 1) ความสำคัญของภาพรวมของความรู้ทางการเงิน พฤติกรรมและปัญหา การวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจุบัน มีลักษณะการดำเนินงานอย่างไร 2) ปัญหาแนวทางความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยง และการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่ามีลักษณะและอุปสรรคอะไรบ้าง และ 3) ความสัมพันธ์ของการพัฒนาและการส่งเสริมทางการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร

3. ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติงานวิจัย คือ การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานวิจัยรวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในแต่ละส่วนอย่างไรบ้าง พร้อมทำแผนปรับปรุงหรือพัฒนา มีลักษณะดำเนินการคือ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) 2) การประชุมระดมสมองระหว่างทีมงานวิจัยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) การสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) และ 4) แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่าง ส่วนผู้วิจัยจะเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดมสมอง และการสัมภาษณ์ โดยติดตามทุกขั้นตอน ให้คำปรึกษา และตรวจสอบผลของการดำเนินงานทุกขั้นตอน ติดตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างเข้ามามีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติตามแผนและตรวจสอบความพึงพอใจ

4. ขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไข ระหว่างการปฏิบัติงานวิจัย โดยขั้นตอนนี้ผู้วิจัยและกลุ่มตัวอย่าง ร่วมทำการพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วม แล้วมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

5. ขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย เป็นการนำผลการปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วมมาสรุปผลวิจัย และเรียบเรียงเป็นการรายงานผลการวิจัยออกเผยแพร่ต่อสาธารณชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง สำหรับการคืนข้อมูลให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินในอนาคตได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากรจำนวนมาก ไม่สามารถระบุจำนวนประชากรได้อย่างชัดเจน ทางทีมวิจัยจึงดำเนินการจัดกลุ่มประชากรคือ กลุ่มวัยทำงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ธุรกิจส่วนตัว ค้าขาย งานบริการ และเดลิเวอรี่ ที่มีอายุระหว่าง 25-59 ปี ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพื้นที่ภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และปราจีนบุรี

1. กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางการเงิน จำนวน 2 คน ธนาคาร จำนวน 3 คน บริษัทประกันชีวิต จำนวน 3 คน กลุ่มวัยทำงาน จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มวัยทำงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ธุรกิจส่วนตัว ค้าขาย งานบริการและเดลิเวอรี่ ที่มีอายุระหว่าง 25-59 ปี ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงที่ผ่านเกณฑ์คัดเลือกและอาสาสมัคร รวมทั้งสิ้นจำนวน 300 คน ตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ และดำเนินการเก็บข้อมูลจากพื้นที่ภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา จำนวน 100 คน ชลบุรี จำนวน 100 คน และปราจีนบุรี จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการใช้เครื่องมือในการวิจัยที่สร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยแบ่งได้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความรู้ทางการเงิน พฤติกรรมและปัญหาการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยง และการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก ในปัจจุบันมีลักษณะการดำเนินงานอย่างไรบ้าง และทำการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุน มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง อย่างไร

ระยะที่ 2 นำผลที่ได้รับจากระยะที่ 1 เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุน มาระดมสมองเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข โดยการใช้ Gap analysis และดำเนินการเป็นแนวทางเดียวกันมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 3 การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและการส่งเสริมทางการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเพื่อต่อยอดและขยายผล

ซึ่งทั้ง 3 ระยะจะมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ในกลุ่มตัวอย่าง 2) การประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการ AIC (Appreciation influence control) มีลักษณะแบบเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการดำเนินงาน และ 3) การสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) จากผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders)

การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นการวัดระดับความรู้และความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาการวางแผนการเงิน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก

การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษานี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยที่สร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการเงิน ธนาคาร บริษัทประกันชีวิต กลุ่มวัยทำงาน ซึ่งประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหา แนวทางในการแก้ไข จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการบริหารจัดการ และแนวทางในการพัฒนา โดยทีมผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีเครื่องมือในการสัมภาษณ์ เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ สมุดจดบันทึก ซึ่งผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดในการขออนุญาตใช้อุปกรณ์เหล่านี้จากผู้ให้ข้อมูลวิจัยทุกครั้ง

2. การประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการ AIC (Appreciation influence control) มีลักษณะแบบเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการดำเนินงาน เพื่อจะได้หาแนวทางรูปแบบการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง

3. การสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) จากผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders) โดยจัดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการเงิน ธนาคาร บริษัทประกันชีวิต และกลุ่มวัยทำงาน ในแต่ละพื้นที่ให้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นของแนวทางการกำหนดเกี่ยวกับ การวางแผนทางการเงิน การบริหารความเสี่ยง และการลงทุน ว่ามีแนวทางอย่างไรบ้าง เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

การวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นการวัดระดับความรู้และความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาการวางแผนทางการเงิน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก ส่วนการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่าเท่ากับ 0.95 ด้วยเทคนิคค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item-objective Congruence) และทดสอบความเชื่อมั่นด้วย Cronbach 's alpha (Cronbach, 1974) เท่ากับ 0.978 และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เป็นต้น

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาความรู้ทางการเงิน พฤติกรรมและปัญหาการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก

พบว่า จากผลการสำรวจของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 มากกว่าเพศชายจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 มีจำนวนมากที่สุด สำหรับการพัฒนาการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออกอยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.593 ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.554 รองลงมาคือ ด้านการลงทุนอยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.667 ด้านการเตรียมความพร้อมสู่วัยเกษียณอยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.632 และด้านการวางแผนทางการเงินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.597 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่กลุ่มวัยทำงานมีความรู้ด้านการเงินในระดับดีมาก เนื่องจากมีแนวทางในการออม การจัดทำรายรับ รายจ่ายของตนเองเป็นอย่างดี และส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรเอกชนความมั่นคง รายได้สวัสดิการแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องพิจารณาเกี่ยวกับการเงินของตนเองพอสมควร โดยเฉพาะการมีบัญชีเงินฝาก หรือ การทำประกันชีวิต ส่วนใหญ่มักสร้างหนี้ให้มีทรัพย์สินเพื่อให้ตนเองมีฐานะในการทำงานเช่น บ้าน รถยนต์ คอนโด เป็นต้น แต่ยังขาดเกี่ยวกับการลงทุนระยะยาว การวางแผนภาษี กองทุนรวม กองทุนเพื่อเกษียณ และการลงทุนบ้าง เลือกลงทุนมีผู้รู้แนะนำ แต่ไม่ค่อยกล้าเสี่ยงมากนัก จึงทำให้ไม่สามารถวางแผนเกษียณได้อย่างเป็นรูปธรรม สาเหตุมาจากการมีหนี้สินที่ต้องชำระรายเดือน รายรับ รายจ่ายไม่เท่ากัน บ้างก็เดือนชนเดือน ยังไม่มีเพียงพอต่อการออมหรือการลงทุนระยะยาว

ส่วนพฤติกรรมทางการเงิน เกิดจากกลุ่มวัยทำงานเริ่มมีบัตรเครดิตหลายใบ การมีภาระหนี้สินที่ต้องผ่อน การใช้จ่ายผ่านระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดพฤติกรรมการวางแผนทางระยะสั้นทำได้ตรงเป้าหมายที่กำหนด จึงสะท้อนให้เห็นว่าการออมยังไม่มีวินัยเท่าที่ควร ส่วนแผนระยะยาวยังไม่ไปถึง หากหมดหนี้สินแล้วคงจะวางแผนระยะทางการเงินในการออมสำหรับการเกษียณต่อไป สำหรับปัญหาในการวางแผนทางการเงิน เนื่องจากเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลกระทบมากทำให้หลายองค์กรอยู่ไม่ได้ต้องปิดกิจการส่งผลทำให้บุคลากรตกงาน ไม่สามารถหางานทำได้ หรือบางองค์กรมีมาตรการประหยัดลดค่าจ้างลง แต่จำเป็นต้องทำงานอยู่ต่อไปเนื่องจากยังหางานที่อื่นไม่ได้ อีกทั้งเป็นพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูงทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ส่งผลให้มีการวางแผนทางการเงินในการออมน้อยลง และเกิดจากภาระหนี้สินมีหลายประเภท รวมทั้งขาดเป้าหมายทางการเงินที่เกิดขึ้นบ่อยมาก เช่น ต้องออมก็บาท ต้องออมเดือนละเท่าไร หรือควรลงทุนแบบใดที่สามารถนำมรดกหย่อนภาษีได้อีกทาง ขาดวินัยทางการเงินเกิดจากการสั่งซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์มีจำนวนมากสะดวกในการได้รับสินค้า เป็นต้น

สำหรับการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน มีความเข้าใจในการบริหารจัดการทางการเงินในชีวิตตนเองระดับหนึ่งเช่น การทำประกันสุขภาพ ประกันชีวิต การมีเงินทุนสำรองไว้มากจนประมาณ 3-5 เดือน ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อในระยะยาว แต่ประเด็นสำคัญยังไม่ครอบคลุมถึงเช่น ความเสี่ยงด้านเงินเฟ้อ ความเสี่ยงด้านการลงทุน และด้านอายุงานเนื่องจากยังคิดว่าตนเองยังมีกำลังหาเงินอยู่และยังมีงานประจำทำอยู่ และอีกอย่างยังมีภาระหนี้สินหรือภาระทางครอบครัว จึงทำให้ยังไม่ค่อยวางแผนในการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสมเท่าที่ควร ซึ่งทำให้ส่งผลต่อการลงทุนเพื่อเตรียมเกษียณ และด้านการลงทุน โดยส่วนใหญ่กลุ่มวัยทำงาน ยังไม่มีการวางแผนเพื่อการเกษียณเพราะคิดว่ายังอีกยาวไกล อาจจะมีการลงทุนทางการเงินเช่น เงินฝาก สลากออมทรัพย์ ประกันสะสมทรัพย์ เพื่อเอาไว้ลดหย่อนภาษีประจำปี ในบางรายยังมีการวางแผนในระยะยาวที่มีความเสี่ยงต่ำมีโอกาสได้ผลตอบแทนเช่น กองทุนรวมหุ้น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนรวมเพื่อการออม และมีการสะสมเงินจากสวัสดิการขององค์กรตนเองในยามเกษียณหรือลาออกจากงาน ดังนั้นจึงสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มวัยทำงานยังตระหนักในการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณ แต่การเงินที่จะมาบริหารจัดการยังไม่มีวินัยเท่าที่ควรเกิดจากปัจจัยภายนอก นั่นสิน สภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ส่งผลทำให้มีการบริหารทางการเงินในการออมและการลงทุน เพื่อการเกษียณยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก

พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออกโดยวิเคราะห์สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential statistics) การหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ในวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก

ตัวแปร	B	SE.	β
ด้านความรู้ทางการเงิน	.490	.016	.463
ด้านบริหารความเสี่ยงทางการเงิน	.207	.029	.182
ด้านการลงทุน	.602	.024	.641

$$R^2 = 0.634 \text{ SEE} = 0.8132 \text{ F} = 171.18 \text{ sig } 0.000$$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออกได้ร้อยละ 63.40 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลคือ ด้านการลงทุน มีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = .641$) รองลงมาคือ ด้านความรู้ทางการเงิน ($\beta = .463$) การบริหารความเสี่ยง ($\beta = .182$) ตามลำดับ และตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมสู่การเกษียณ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยความสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปร	df	SS	F	P
ด้านความรู้ทางการเงิน	1	13.249	2407.215	.000
ด้านบริหารความเสี่ยงทางการเงิน	1	18.520	1622.682	.000
ด้านการลงทุน	1	8.351	3961.493	.000

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบของตัวแปรด้านความรู้ทางการเงิน การบริหารความเสี่ยง และการลงทุน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความพร้อมสู่การเกษียณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	r	Sig	ลำดับที่
ด้านความรู้ทางการเงิน	0.943	0.000	2
ด้านบริหารความเสี่ยงทางการเงิน	0.919	0.000	3
ด้านการลงทุน	0.964	0.000	1

จากตารางที่ 3 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการลงทุน $r=0.964$ สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ทางการเงิน $r=0.943$ และด้านการบริหารความเสี่ยง $r=0.919$ ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

สำหรับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก พบว่า 1) กลุ่มที่มีรูปแบบการวางแผนทางการเงินที่มีสถานะทางการเงินแบบเดือนชนเดือนสาเหตุมาจาก มีภาระค่าใช้จ่ายประจำสูง เงินออมค่อนข้างน้อย และมีภาระหนี้สินสูง ความเป็นไปได้คือ ทำบัญชีรายรับรายจ่าย การกันเงินสำรองยามฉุกเฉิน ลดหนี้สินที่ไม่จำเป็นออก และต้องฝึกวินัยในการออม ส่วนความเหมาะสมในการลงทุนเพื่อการยอมรับความเสี่ยงได้ เช่น เงินฝาก สลากออมทรัพย์ พันธบัตรรัฐบาล เป็นการเน้นเงินต้น มีความเสี่ยงต่ำ 2) กลุ่มวัยทำงานที่เริ่มมีการวางแผนด้านภาษีประจำปีมากขึ้น เนื่องจากการเสียภาษีจึงทำให้ต้องคิดวางแผนในการชำระภาษีไม่ให้มากเกินไป รวมทั้งมีการวางแผนการลงทุนระยะยาว การทำประกันสุขภาพและสะสมทรัพย์ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีความเสี่ยงต่ำมั่นใจได้ผลตอบแทนระยะยาวอย่างชัดเจน ความเหมาะสมในการลงทุนเพื่อยอมรับการบริหารความเสี่ยง เช่น กองทุนผสม กองทุนหุ้น กองทุนรวมเพื่อการออม และกองทุนเพื่อการเกษียณ เป็นต้น 3) กลุ่มที่มีรายได้สูงและมีความมั่นคงทางการเงิน ความเป็นไปได้ในการวางแผนทางการเงินเริ่มจากการกระจายการลงทุน การวางแผนภาษีประจำปี การลงทุนทรัพย์สินหลายประเภทเช่น ตราสารหนี้ กองทุนรวม พันธบัตร และอื่นๆ รวมถึงการวางแผนมรดก ความเหมาะสมในการลงทุนเพื่อยอมรับการบริหารความเสี่ยง เช่น หุ้น ETF REIT สินทรัพย์ทางเลือก เป็นต้น เพราะกลุ่มนี้จะมีรายได้สูงแต่ภาษีสังคมจะมีมากตามไปด้วย จำเป็นต้องมีการวางแผนทางการเงินที่มั่นคงเพื่อความปลอดภัยในการเตรียมพร้อมสู่การเกษียณ

สำหรับความเหมาะสมด้านการบริหารความเสี่ยง กลุ่มวัยทำงานส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลเรื่องสุขภาพหากเจ็บป่วยมีผลกระทบต่อการเงินและการทำงานจำเป็นต้องทำประกันสุขภาพ ประกันชีวิตหรือการมีเงินฉุกเฉินหากมีเหตุเกิดขึ้นเกี่ยวกับสุขภาพ เพราะมีผลกระทบต่อหน้าที่การเงินอีกด้วย และอีกประการความเสี่ยงที่เกิดจากการตกงานเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อองค์กรหลายแห่ง มีการลดจำนวนพนักงาน ลดค่าตอบแทน หรือการทำ AI มาแทนตำแหน่งงานเพื่อลดต้นทุนให้กับองค์กร ดังนั้น ความเป็นไปได้ของกลุ่มวัยทำงานต้องมีการวางแผนบริหารความเสี่ยงในการสำรองเงินป้องกันอย่างไร 10-12 เดือน เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นกับตนเองได้ ทั้งนี้กลุ่มวัยทำงานควรมีความรู้ทางการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุนที่เหมาะสมของแต่ละบุคคลให้มีความยืดหยุ่นต่อคุณภาพชีวิตของตนเองเพราะสิ่งที่ต้องพิจารณาของแต่ละบุคคลเกิดจากระดับรายได้ ภาระหนี้สิน ค่าครองชีพและความสามารถในการบริหารความเสี่ยงของแต่ละบุคคลให้ได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาการพัฒนาและการส่งเสริมทางการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก

พบว่า 1) บริบทของกลุ่มวัยทำงานภาคตะวันออก เป็นพื้นที่ที่มีประชากรวัยทำงานเป็นจำนวนมากหลากหลายสายงาน ทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิต การบริการ ภาครัฐ ธุรกิจส่วนตัว แรงงานอิสระ เกษตรยุคใหม่และอื่นๆ เป็นจำนวนมากและหลายอาชีพ มีค่าตอบแทนสูงตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่มีค่าครองชีพค่อนข้างสูงตามไปด้วยเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่นี้มีรายได้สูง จึงทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีการปรับเปลี่ยนตามบริบทกันไป หลายคนยังไม่สามารถมีเงินออมในการเตรียมสู่การเกษียณได้ 2) การรับรู้เตรียมความพร้อมสู่การเกษียณ โดยการรับรู้เกี่ยวกับทางเงินในด้านการออม เข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม ประกันชีวิต และประกันสุขภาพที่ต้องวางแผนทางการเงินควบคู่กันไปเพื่อจะได้มีเงินไว้ใช้ยามเกษียณได้ 3) พฤติกรรมทางการเงินของกลุ่มวัยทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันที่มีการวางแผนทางการเงิน รายรับ รายจ่าย การลงทุน

การบริหารหนี้สิน การจัดสรรเงินฉุกเฉินสำหรับตนเองและครอบครัว และการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะเงินเพื่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเลิกจ้างงาน และการลดค่าตอบแทนในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนทางการเงินของตนเองที่ดี หรือมีสถาบันการเงินคอยให้คำแนะนำให้สนใจออมเงินในระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณ 4) ปัจจัยที่เอื้อต่อและเป็นอุปสรรคเกิด 2 ปัจจัยดังนี้ ปัจจัยภายใน เช่น ความรู้ทางการเงิน การวินัยทางการเงิน พฤติกรรมควบคุมตนเอง ทักษะทางการเงิน เป้าหมายชีวิต และประสบการณ์ในการลงทุน และปัจจัยภายนอก เช่น รายได้ ค่าครองชีพ ภาระหนี้สิน สวัสดิการขององค์กรที่มีให้ การเข้าถึงสถาบันการเงิน การสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มวัยทำงานทุกคนที่ต้องวางแผนตนเองในการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณให้มีคุณภาพชีวิตของตนเองที่ดีให้ได้ และ 5. การพัฒนาและการส่งเสริมทางการเงิน โดยเน้นโปรแกรมการสร้างวินัยทางการเงินส่งเสริมให้สถาบันการเงินทุกแห่งทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการออมอย่างมีระบบ การให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุนระยะยาวเพื่อให้เกิดผลตอบแทนในอนาคตและมีความเสี่ยงต่ำ การให้หน่วยงานหรือองค์กรมีสวัสดิการด้านการออมให้บุคลากรเพื่อการเกษียณซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองในระยะยาวได้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาความรู้ทางการเงิน พฤติกรรมและปัญหาการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 มากกว่า เพศชายจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 สำหรับการพัฒนาการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก อยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.593 ส่วนใหญ่กลุ่มวัยทำงานมีความรู้ด้านการวางแผนทางการเงินในระดับดีมาก โดยเฉพาะการมีบัญชีเงินฝาก หรือการทำประกันชีวิต แต่มักสร้างหนี้ให้มามากขึ้นให้เป็นทรัพย์สินเพื่อให้ตนเองมีฐานะในการทำงาน แต่ยังคงขาดเกี่ยวกับการลงทุนระยะยาว การวางแผนภาษี กองทุนรวม กองทุนเพื่อเกษียณ และการลงทุนบ้างเลือกจากมีผู้รู้แนะนำ แต่ไม่ค่อยกล้าเสี่ยงมากนัก จึงทำให้ไม่สามารถวางแผนเกษียณได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่วนพฤติกรรมทางการเงิน เกิดจากกลุ่มวัยทำงานเริ่มมีบัตรเครดิตหลายใบ การมีภาระหนี้สินที่ต้องผ่อน การใช้จ่ายผ่านระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดพฤติกรรมการวางแผนทางระยะสั้น ทำได้ตรงเป้าหมายที่กำหนด จึงสะท้อนให้เห็นว่าการออมยังไม่มีวินัยเท่าที่ควร ส่วนแผนระยะยาวยังไม่ไปถึง หากหมดหนี้สินแล้ว คงจะวางแผนระยะทางการเงินในการออมสำหรับการเกษียณต่อไป สำหรับการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน มีความเข้าใจในการบริหารจัดการในชีวิตตนเองระดับหนึ่งเช่น การทำประกันสุขภาพ ประกันชีวิต การมีเงินทุนสำรองไว้มาก่อนฉุกเฉินประมาณ 3-5 เดือน ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อในระยะยาว จึงทำให้ยังไม่ค่อยวางแผนในการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสมเท่าที่ควร และด้านการลงทุน โดยส่วนใหญ่กลุ่มวัยทำงาน ยังไม่มีการวางแผนเพื่อการเกษียณเพราะคิดว่ายังกียาวไกล อาจจะมีการลงทุนทางการเงิน เช่น เงินฝาก สลากออมทรัพย์ ประกันสะสมทรัพย์ เพื่อเอาไว้ลดหย่อนภาษีประจำปี ในบางรายยังมีการวางแผนในระยะยาวที่มีความเสี่ยงต่ำมีโอกาสได้ผลตอบแทนสอดคล้องกับ Lusardi และ Mitchell (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทางการเงิน (Financial literacy) และการวางแผนเกษียณอายุ โดยพบว่าบุคคลที่มีความรู้ทางการเงินสูง มีแนวโน้มที่จะวางแผนการเงิน และลงทุนเพื่อการเกษียณมากกว่าส่งผลให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในบั้นปลายชีวิตสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับ อรพิน นิลนันท์ (2563) พบว่าการวางแผนการออมที่ส่งผลประสิทธิภาพในการดำรงชีพ จำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รายจ่าย สาเหตุการออม มีการวางแผนการออมแตกต่างกัน และในด้านการออม วัตถุประสงค์การออม ลักษณะการออม รูปแบบการออม แนวโน้มการออมในอนาคต การศึกษาแหล่งข้อมูลการออม การบริหารการเงินเพื่อการเกษียณ แตกต่างกันเนื่องจากระดับนัยสำคัญ น้อยกว่า 0.05 ตามลำดับ นอกจากนี้กิตติยา จิตต์อาจหาญ (2566) พบว่า ผลกระทบของการบริหาร ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงิน ด้านการระบุเหตุการณ์ความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการ ความเสี่ยง และการติดตามประเมินผลและรายงาน ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่การกำหนดวัตถุประสงค์ของความเสี่ยง ไม่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการวางแผนการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการลงทุน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก

พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 63.40 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผล คือ ด้านความรู้ทางการเงิน การบริหารความเสี่ยง และการลงทุน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการลงทุน $r=0.964$ สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ทางการเงิน $r=0.943$ และด้านการบริหารความเสี่ยง $r=0.919$ ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน สำหรับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการวางแผนการเงินโดยพิจารณาได้ ดังนี้ 1) กลุ่มที่มีรูปแบบการวางแผนทางการเงินที่มีสถานะทางการเงินแบบเดือนชนเดือนสาเหตุมาจาก มีภาระค่าใช้จ่ายประจำสูง เงินออมค่อนข้างน้อย และมีภาระหนี้สินสูง ความเป็นไปต้องคือ การกั้นเงินสำรองยามฉุกเฉิน ลดหนี้สินที่ไม่จำเป็นออก และต้องฝึกวินัยในการออม ส่วนความเหมาะสมในการลงทุนเพื่อการยอมรับความเสี่ยงได้ เช่น เงินฝาก สลากออมทรัพย์ พันธบัตรรัฐบาล ที่มีความเสี่ยงต่ำ 2) กลุ่มวัยทำงานที่เริ่มมีการวางแผนด้านภาษีประจำปีมากขึ้น เนื่องจากการเสียภาษีจึงทำให้ต้องคิดวางแผนในการชำระภาษีไม่ให้มากเกินไป รวมทั้งมีการวางแผนการลงทุนระยะยาว การทำประกันสุขภาพและสะสมทรัพย์ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีความเสี่ยงต่ำมั่นใจได้ผลตอบแทนระยะยาวอย่างชัดเจน 3) กลุ่มที่มีความมั่นคงรายได้สูง ความเป็นไปได้ในการวางแผนทางการเงินเริ่มจากการกระจายการลงทุน การวางแผนภาษีประจำปี การลงทุนทรัพย์สินหลายประเภท เพราะกลุ่มนี้จะมีรายได้สูงแต่ภาษีสังคมจะมีมากตามไปด้วย จำเป็นต้องมีการวางแผนทางการเงินที่มั่นคงเพื่อความปลอดภัยของตนเองให้การเตรียมพร้อมสู่การเกษียณ สำหรับความเหมาะสมด้านการบริหารความเสี่ยง กลุ่มวัยทำงานส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลเรื่องสุขภาพหากเจ็บป่วยมีผลกระทบต่อการเงินและการทำงานจำเป็นต้องเป็นทำประกันสุขภาพ ประกันชีวิตหรือการมีเงินฉุกเฉินหากมีเหตุเกิดขึ้นเกี่ยวกับสุขภาพเพราะมีผลกระทบต่อหน้าที่การเงินอีกด้วยและอีกประการความเสี่ยงที่เกิดจากการตกงานเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อองค์กรหลายแห่งมีการลดจำนวนพนักงาน ลดค่าตอบแทน หรือการทำ AI มาแทนตำแหน่งงานเพื่อลดต้นทุนให้กับองค์กร สอดคล้องกับ Cocco et al. (2005) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริโภคและการเลือกการลงทุนตลอดช่วงชีวิต (Consumption and Portfolio Choice over the Life Cycle) พบว่าความเสี่ยงของรายได้จากแรงงาน มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจัดสรรสินทรัพย์ บุคคลที่มีรายได้จากการทำงานที่มั่นคงควรจัดสรรเงินลงทุนไปในสินทรัพย์เสี่ยง เช่น ตลาดหุ้น ในสัดส่วนที่สูงขึ้นในช่วงวัยทำงานตอนต้น เพื่อผลตอบแทนที่ดีกว่าในระยะยาว ในขณะที่ผลการศึกษาของ Merton (2014) เสนอว่าการบริหารความเสี่ยงด้านการลงทุนในพอร์ตเกษียณอายุ ควรเน้นที่การประกันกระแสเงินสดขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการดำรงชีพแทนที่จะมุ่งเน้นเพียงการเพิ่มมูลค่าพอร์ตการลงทุนเพียงอย่างเดียว และในด้านการบริหารความเสี่ยงยังสอดคล้องกับ Goda et al. (2011) ที่พบว่าความเสี่ยงด้านสุขภาพส่งผลต่อการวางแผนการออมบุคคลที่มีการจัดการความเสี่ยงด้วยการทำประกันสุขภาพและประกันชีวิต จะมีแนวโน้มการจัดการเงินทุนเพื่อการเกษียณที่มีประสิทธิภาพมากกว่า เนื่องจากไม่ต้องสำรองเงินสดจำนวนมากไว้เพื่อเหตุฉุกเฉินด้านการแพทย์ เช่นเดียวกับ นราวัลลภ ศุภวงศ์ (2564) พบว่า คนทำงานมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน รายได้ ค่าใช้จ่ายและการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินในอนาคต แต่มักพบเจอปัญหาในการวางแผนทางการเงินในเรื่องปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้จนเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนทางการเงิน ได้แก่ ขาดเป้าหมาย และพฤติกรรมทางด้านที่เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน อย่างไรก็ตามเป้าหมายควรมีการประเมินสถานการณ์ทางการเงินและสถานะทางการเงิน ก่อนจะกำหนดการวางแผนการเงิน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการวางแผนทางการเงิน เช่นเดียวกับ ชูตินันท์ ประทีป ณ ถลาง (2563) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการเงินที่ส่งผลต่อการลงทุนทางการเงิน พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางแหล่งข้อมูลข่าวสาร และปัจจัยทางการเมือง มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการลงทุนทางการเงินเช่นกัน เช่นเดียวกับ อีรวัดน์ ธวัชรัตนโกสิน (2564) พบว่า การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงินด้านการประเมินความเสี่ยงงานการเงิน ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการดำเนินงานทางการเงินโดยรวม ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายการเงินต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงินของธุรกิจยานยนต์ โดยนำมาใช้ในการวางแผนการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงินของบุคลากร เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานทางการเงิน และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแผนการบริหารความเสี่ยงขององค์กรและนำวิธีการจัดการกับความเสี่ยงที่เหมาะสมมาใช้เพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรขององค์กรและส่งเสริมให้การบริหารความเสี่ยงในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาการพัฒนาและการส่งเสริมทางการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก

พบว่า บริบทของกลุ่มวัยทำงานภาคตะวันออกจำเป็นต้องการรับรู้เตรียมความพร้อมสู่การเกษียณ โดยการรับรู้เกี่ยวกับทางการเงินในด้านการออม เข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม ประกันชีวิต และประกันสุขภาพที่ต้องวางแผนทางการเงินควบคู่กันไปเพื่อจะได้มีเงินไว้ใช้ยามเกษียณได้ รวมทั้งพฤติกรรมทางการเงินของกลุ่มวัยทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นในชีวิตประจำที่มีการวางแผนทางการเงิน การลงทุน การบริหารหนี้สิน การจัดสรรเงินฉุกเฉินสำหรับตนเองและครอบครัว และการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะเงินเฟ้อ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเลิกจ้างงาน และการลดค่าตอบแทนในการทำงาน และปัจจัยที่เอื้อต่อและเป็นอุปสรรคเกิด 2 ปัจจัยดังนี้ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มวัยทำงานทุกคนที่ต้องวางแผนตนเองในการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณให้มีคุณภาพชีวิตของตนเองที่ดีให้ได้ และการพัฒนาและการส่งเสริมทางการเงิน โดยเน้นโปรแกรมการสร้างวินัยทางการเงินส่งเสริมให้สถาบันการเงินทุกแห่งทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการออมอย่างมีระบบ การให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมลงทุนระยะยาวเพื่อให้เกิดผลตอบแทนในอนาคตและมีความเสี่ยงต่ำ การให้หน่วยงานหรือองค์กรมีสวัสดิการด้านการออมให้บุคลากรเพื่อการเกษียณซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองในระยะยาวได้ ซึ่งงานวิจัยของวิชานดา อนุเมชาติ (2569) พบว่า ทักษะทางการเงิน ระดับรายได้ ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าและการทำบัญชีรายรับรายจ่ายส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจออมเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผลการศึกษาสะท้อนว่า การส่งเสริมการออมไม่ควรพิจารณาเพียงรายได้ แต่ควรให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะทางการเงินและการส่งเสริมการทำบัญชีรายรับรายจ่ายควบคู่กัน เพื่อสนับสนุนการออมอย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับ นราวัลลภ ศุภวงศ์ (2564) พบว่า คนทำงานมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน รายได้ ค่าใช้จ่ายและการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินในอนาคต แต่มักพบเจอปัญหาในการวางแผนทางการเงินในเรื่องปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้จนเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนทางการเงิน ได้แก่ ขาดเป้าหมาย และพฤติกรรมทางด้านที่เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน อย่างไรก็ตามเป้าหมายควรมีการประเมินสถานการณ์ทางการเงินและสถานะทางการเงินก่อนจะกำหนดการวางแผนการเงิน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการวางแผนทางการเงิน งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมการพัฒนาเพิ่มความรู้ทางการเงิน ทำให้บุคคลที่มีความรู้ทางการเงินสูง มีแนวโน้มที่จะวางแผนการเงินและลงทุนเพื่อการเกษียณมากกว่าส่งผลให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในบั้นปลายชีวิตสูงกว่า (Lusardi และ Mitchell, 2014)

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. กลุ่มวัยทำงานควรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนทางการเงิน การบริหารความเสี่ยง และการลงทุนในระยะยาวที่มั่นคง โดยการออมเพื่อการเกษียณ เงินสำรองฉุกเฉิน การบริหารหนี้สินอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินและมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ
2. สถาบันการเงินควรมีบทบาทในการให้บริการแนะนำผลิตภัณฑ์ทางการเงินเกี่ยวกับการออม การลงทุนระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงให้เหมาะสมกับรายได้ อายุและเป้าหมายของระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้
3. สถานประกอบทั้งภาครัฐและเอกชนควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน การลงทุน การบริหารความเสี่ยงให้ความรู้และให้คำปรึกษาในการฝากเงินออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือการลงทุนระยะยาว เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินก่อนเกษียณ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาารูปแบบปัจจัยทางจิตวิทยา และพฤติกรรมเกี่ยวกับวินัยทางการเงิน ความเชื่อมั่นทางการเงินและแรงจูงใจในการออมที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณ
2. พัฒนาโปรแกรมทางการเงินในการช่วยการออม การวางแผนการลงทุน และการบริหารความเสี่ยงเพื่อประเมินความสามารถในการวางแผนทางการเงินของกลุ่มวัยทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา จิตต์อาจหาญ. (2566). การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงินที่มีต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครในสถานการณ์ แพร่ระบาดของโควิด-19. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 6(1). 226-238.
- ชุนันท์ ประทีป ณ ถลาง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการลงทุนทางการเงินของประชาชนในกรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2564). *หลักการลงทุน*. <https://media.set.or.th/set/Documents/2022/Jul/42.pdf>.
- ธีรวัฒน์ ธวัชรัตนโกสิน. (2564). ผลกระทบของการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทางการเงินที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานทางการเงินของธุรกิจยานยนต์. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*. 8(4). 12-26.
- นราวัลลภ ศุภวงศ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินในคนวัยทำงาน. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิญญาดา ถนอมชาติ. (2569). ทักษะทางการเงิน: ปัจจัยสำคัญสู่การตัดสินใจออมเงินของคนไทย. *วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ*. 5(2). 21-38. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/VCMS/article/view/265004>.
- อรพิน นิลนันท์. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการออมกับประสิทธิภาพในการดำรงชีพของพนักงานบริษัทเอสพีดีไชนด์สแควร์. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Cocco, J. F., Gomes, F. J., & Maenhout, P. J. (2005). Consumption and portfolio choice over the life cycle. *The Review of Financial Studies*, 18(2), 491-533. <https://doi.org/10.1093/rfs/ghi017>
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing*. Harper and Row.
- Goda, G. S., Shoven, J. B., & Slavov, S. N. (2011). What explains changes in retirement plans during the Great Recession? *The American Economic Review*, 101(3), 29-34. <https://doi.org/10.1257/aer.101.3.29>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5-44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>
- Merton, R. C. (2014). The Crisis in Retirement Planning. *Harvard Business Review*, 92(7/8), 43-50.
- Thaler, R. H. (1990). Anomalies: Saving, fungibility, and mental accounts. *Journal of Economic Perspectives*, 4(1), 193-205. <https://doi.org/10.1257/jep.4.1.193>
- Yaari, M. E. (1965). Uncertain lifetime, life insurance, and the theory of the consumer. *The Review of Economic Studies*, 32(2), 137-150. <https://doi.org/10.2307/2296058>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลาง

Factors Affecting the Actors Affecting the Work Performance of Personnel in the Central Office of the Department of Water Resources

รุ่งรศมี ศุภกิจชัยศิลป์ และ ภาวัจ รุจาฉันท

Rungrussamee Subpakijchaisip and Pawach Rujachan

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร 10160

Department of Public Administration, Faculty of Arts and Sciences, Southeast Asia University, Bangkok 10160

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: Rungrussamee.Sub@gmail.com

Received: 5 May 2026, Revised: 30 July 2026, Accepted: 20 August 2026

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลาง และ 2) ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลาง การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 403 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษาและประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลางโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 1.02$) และปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 1.05$) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: หน่วยงานส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำ บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ การสนับสนุนการตัดสินใจ

Abstract

This independent study aims to: 1) examine the level of work performance of personnel in the central office of the Department of Water Resources, and 2) investigate factors related to the use of artificial intelligence (AI) technology in their work. The study employed a quantitative research approach. The population consisted of 403 personnel, and the sample size was 200 respondents. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics to examine the relationships between the studied factors and work performance.

The results revealed that the overall work performance of personnel in the central office of the Department of Water Resources was at a high level ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 1.02$), while the overall level of artificial intelligence (AI) usage was also high ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 1.05$). In addition, all six dimensions of artificial intelligence (AI) usage were positively correlated with personnel work performance at the .01 level of statistical significance. The findings can serve as useful information for administrators in formulating guidelines to enhance personnel capability and improve organizational management efficiency.

Keywords: Central Office, Department of Water Resources, Department of Water Resources Personnel, Personnel Performance Efficiency, Artificial Intelligence Application, Decision-Making Support

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ภาครัฐของประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ อันเป็นผลจากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐต้องปรับตัวให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญ เช่น การขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และการพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2565; OECD, 2021)

การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการจัดการข้อมูล สนับสนุนกระบวนการทำงาน และการตัดสินใจขององค์กร (Laudon & Laudon, 2020) ทั้งนี้ ความสำเร็จของการนำระบบสารสนเทศมาใช้ได้ขึ้นอยู่กับตัวระบบเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณภาพของระบบ คุณภาพของข้อมูล การใช้งาน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบ (DeLone & McLean, 2003) โดยเฉพาะในหน่วยงานส่วนกลางซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย การวิเคราะห์ข้อมูล และการสนับสนุนการตัดสินใจในระดับบริหาร ลักษณะงานจึงมีความซับซ้อน ต้องใช้ข้อมูลจำนวนมาก และต้องอาศัยความถูกต้อง รวดเร็ว และความต่อเนื่องของข้อมูล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2565)

ในด้านการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี แนวคิดของ Davis (1989) อธิบายว่าการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้งาน ขณะที่ Venkatesh et al. (2003) เสนอว่า การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อความตั้งใจและพฤติกรรมการใช้งาน แนวคิดดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรควรคำนึงถึงทั้งประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานและความสามารถของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้

กรมทรัพยากรน้ำเป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำอย่างสมดุล และยั่งยืน (กรมทรัพยากรน้ำ, 2569) หน่วยงานส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย แผนงาน การจัดทำรายงาน การติดตามและประเมินผล และการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับภูมิภาค โดยมีบุคลากรจำนวน 403 คน (กรมทรัพยากรน้ำ, 2567ก) ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ กรมทรัพยากรน้ำได้กำหนดแนวทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน (กรมทรัพยากรน้ำ, 2567ข) แม้ว่าหน่วยงานจะมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง แต่การปฏิบัติงานยังคงเผชิญข้อจำกัดในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร ภาระงานที่ซ้ำซ้อน และกระบวนการทำงานบางส่วนที่ยังพึ่งพาระบบเดิม ส่งผลให้การดำเนินงานในบางขั้นตอนเกิดความล่าช้าและเพิ่มความเสี่ยงต่อความคลาดเคลื่อนของข้อมูล นอกจากนี้

การปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลาและการจัดการข้อมูลจำนวนมาก ยังอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการศึกษาด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำ ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ประกอบกับแนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลที่ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการดำเนินงานของภาครัฐ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2565; OECD, 2021) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสนับสนุนการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลาง

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลาง ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 403 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 200 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) จากกลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจตอบแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างอิสระ (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษา ความแตกต่างและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 403 คน (กรมทรัพยากรน้ำ, 2568) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดโดยอ้างอิงจากตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie & Morgan,

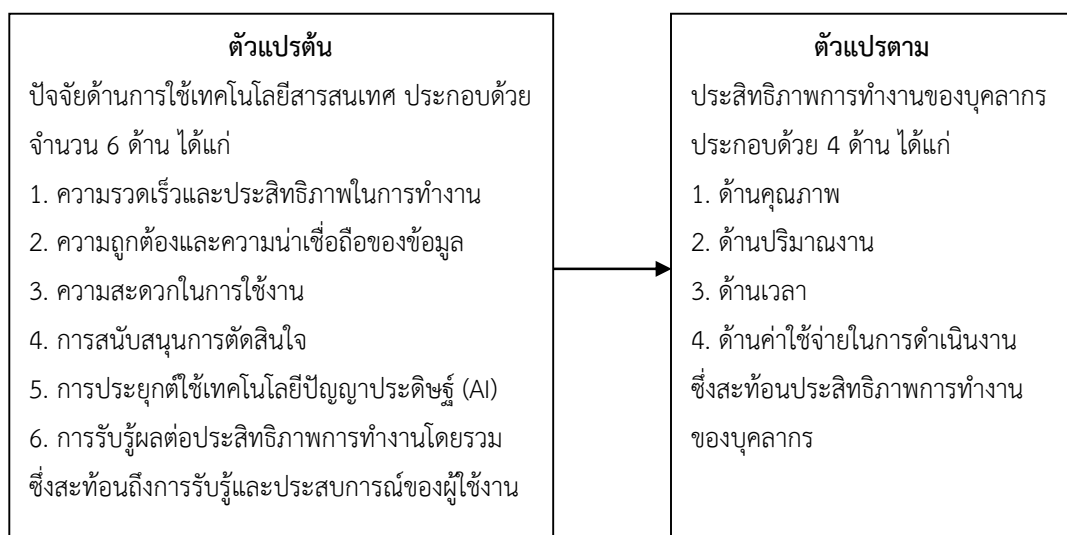
1970) ได้จำนวน 196 คน และเพื่อความครบถ้วนของข้อมูลจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์จากผู้ที่มีสมัครใจให้ข้อมูล

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลาง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ประกอบด้วย ความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการทำงาน ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความสะดวกในการใช้งาน การสนับสนุน การตัดสินใจ การประยุกต์ใช้ AI และการรับรู้ผลต่อประสิทธิภาพโดยรวม 2) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พิจารณาจาก คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

3. ขอบเขตด้านสถานที่ การวิจัยดำเนินการในกรมทรัพยากรน้ำ (หน่วยงานส่วนกลาง) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วิเคราะห์ข้อมูล และสนับสนุนการดำเนินงานในระดับพื้นที่

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2569 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 200 คน โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องก่อนทำการวิเคราะห์ จากนั้นจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	68	34.00
หญิง	132	66.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	17	8.50
25 – 34 ปี	91	45.50
35 – 44 ปี	61	30.50
45 ปีขึ้นไป	31	15.50
3. ตำแหน่งงาน		
ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน	76	38.00
ชำนาญการ/ชำนาญงาน	85	42.50
ชำนาญการพิเศษ/อาวุโส/ทักษะอื่น ๆ	32	16.00
อื่น ๆ	7	3.50
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่มีประสบการณ์ทำงาน	0	0.00
ต่ำกว่า 5 ปี	58	29.00
5 – 10 ปี	79	39.50
มากกว่า 10 ปี	63	31.50
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ		
ไม่มีพื้นฐาน	0	0.00
ต่ำ	18	9.00
ปานกลาง	112	56.00
สูง	70	35.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25 – 34 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาเป็นระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 และผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00

โดยไม่พบผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ทำงาน ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงวัยทำงานตอนต้นถึงตอนกลาง มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการ และมีประสบการณ์ทำงานในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ซึ่งถือเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและสามารถสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านที่ 1 ความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการทำงาน	3.97	1.01	มาก
ด้านที่ 2 ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล	3.92	1.05	มาก
ด้านที่ 3 ความสะดวกในการใช้งาน	3.93	1.07	มาก
ด้านที่ 4 การสนับสนุนการตัดสินใจ	3.95	1.05	มาก
ด้านที่ 5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)	4.01	1.05	มาก
ด้านที่ 6 การรับรู้ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	4.03	1.04	มาก
รวม	3.97	1.05	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 3.97, SD = 1.05) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การรับรู้ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ($\bar{X}$ = 4.03, SD = 1.04) รองลงมา ได้แก่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ($\bar{X}$ = 4.01, SD = 1.05) และความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.97, SD = 1.01) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ($\bar{X}$ = 3.92, SD = 1.05) รองลงมา ได้แก่ ความสะดวกในการใช้งาน ($\bar{X}$ = 3.93, SD = 1.07) และการสนับสนุนการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 1.05) ทั้งนี้ แม้จะมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน แต่ทุกด้านยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในเชิงบวกต่อการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมองว่าสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และสนับสนุนการทำงานในภาพรวมได้อย่างชัดเจน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านที่ 1 ด้านคุณภาพของงาน	3.99	1.02	มาก
ด้านที่ 2 ด้านปริมาณงาน	4.00	1.02	มาก
ด้านที่ 3 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.01	1.02	มาก
ด้านที่ 4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.00	1.03	มาก
รวม	4.00	1.02	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, SD = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.01, SD = 1.02) รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 4.00, SD = 1.02) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.00, SD = 1.03) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ = 3.99, SD = 1.02) ตามลำดับ ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยของทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปริมาณเหมาะสม ทันท่วงที และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์	r	Sig
ด้านที่ 1 ความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการทำงาน	0.761	0.000
ด้านที่ 2 ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล	0.835	0.000
ด้านที่ 3 ความสะดวกในการใช้งาน	0.839	0.000
ด้านที่ 4 การสนับสนุนการตัดสินใจ	0.857	0.000
ด้านที่ 5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI	0.877	0.000
ด้านที่ 6 การรับรู้ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	0.890	0.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig = 0.000) เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การรับรู้ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ($r = 0.890$) รองลงมา ได้แก่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ($r = 0.877$) และการสนับสนุนการตัดสินใจ ($r = 0.857$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในหน่วยงาน สามารถส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความสะดวก และการสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ประการแรก ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำโดยรวมอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความรับผิดชอบในการทำงาน

ประการที่สอง ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการทำงาน ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความสะดวกในการใช้งาน การสนับสนุนการตัดสินใจ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI และการรับรู้ผลต่อประสิทธิภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการนำเทคโนโลยี AI มาใช้สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

โดยสรุป ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งสองข้อบรรลุตามที่กำหนด กล่าวคือ บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความถูกต้อง และการสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนการตัดสินใจและการประยุกต์ใช้ AI ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

2. ควรพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการประยุกต์ใช้ AI เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

3. หน่วยงานควรปรับปรุงระบบข้อมูลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ เพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในงานประจำ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพิ่มความรวดเร็ว และสนับสนุนการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาหน่วยงานภาครัฐในสังกัดหรือหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูล

2. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและอธิบายผลการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ หรือการยอมรับเทคโนโลยี ที่อาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

4. ควรศึกษาวิจัยในลักษณะระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ความกรุณาและการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อันมีคุณค่า ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำในหน่วยงานส่วนกลางทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างสมบูรณ์ สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนด้วยดีเสมอมา จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรน้ำ. (2567ก). *ข้อมูลอัตรากำลังและบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ*. สำนักงานเลขาธิการกรม ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล.
- กรมทรัพยากรน้ำ. (2567ข). *แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2570*. กรมทรัพยากรน้ำ.
- กรมทรัพยากรน้ำ. (2568). *ข้อมูลอัตรากำลังและบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ*. สำนักงานเลขาธิการกรม ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล.
- กรมทรัพยากรน้ำ. (2569). *โครงสร้างส่วนราชการ*. https://www.dwr.go.th/about_us.php?about_us_id=4
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2565). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาครัฐ*. ก.พ.ร.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2565). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2565–2570*. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน).
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30. <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management information systems: Managing the digital firm (16th ed.)*. Pearson.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2021). *Digital government review: Building digital government capacity*. OECD Publishing.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478. <https://doi.org/10.2307/30036540>

ปัจจัยพฤติกรรมสุขภาพที่ทำนายค่าดัชนีมวลกายของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Health Behavior Factors Predicting Body Mass Index among Personnel at Phetchaburi Rajabhat University

ชนิศา พุ่มสมบัติ¹ ธนวัฒน์ บวงสรวง² และ น้ำฝน แสงอรุณ¹

Chanitsa Pumsombat¹ Thanawat Bongsoung² and Namfon Sangarun¹

¹คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000

²กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000

¹Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University, Phetchaburi 76000

²Student Development Division, Office of the President, Phetchaburi Rajabhat University, Phetchaburi 76000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: Numfon.san@mail.pbru.ac.th

Received: 8 July 2026, Revised: 31 July 2026, Accepted: 18 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมสุขภาพที่สามารถทำนายค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี การวิจัยเป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์เพื่อการทำนาย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 147 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เครื่องวิเคราะห์องค์ประกอบมวลร่างกายโดยใช้หลักการวิเคราะห์ความต้านทานทางชีวไฟฟ้า (Bioelectrical Impedance Analysis: BIA) และแบบสอบถามพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = .442) โดยพฤติกรรมทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .619) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมทางอารมณ์ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = .638) พฤติกรรมการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = .422) พฤติกรรมการออกกำลังกาย ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = .558) และพฤติกรรมการพักผ่อน ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = .814) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.9 มี BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ เมื่อใช้ค่า BMI จริง (กิโลกรัมต่อตารางเมตร; kg/m²) ในการวิเคราะห์พบว่าพฤติกรรมการพักผ่อน (r = .197, p = .017) พฤติกรรมการออกกำลังกาย (r = .186, p = .024) และพฤติกรรมทางอารมณ์ (r = .214, p = .009) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ BMI ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน พบว่าพฤติกรรมทางอารมณ์เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการเพียงตัวเดียว (B = 1.904, β = .214, p = .009) และอธิบายความแปรปรวนของ BMI ได้ร้อยละ 4.6 (R^2 = .046)

คำสำคัญ: พฤติกรรมสุขภาพ ดัชนีมวลกาย พฤติกรรมทางอารมณ์ ปัจจัยทำนาย บุคลากรมหาวิทยาลัย

Abstract

The objectives of this study were to: (1) examine the health behaviors of personnel at Phetchaburi Rajabhat University and (2) investigate health behavior factors associated with and predictive of body mass index

(BMI) among university personnel. This predictive correlational study included 147 support personnel from the Office of the President, Phetchaburi Rajabhat University, selected through purposive sampling. Data were collected using a body composition analyzer based on bioelectrical impedance analysis (BIA) and a health behavior questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and regression analysis.

The results showed a high overall level of health behavior ($\bar{X}$ = 3.99, SD = 0.442). Social behavior had the highest mean score ($\bar{X}$ = 4.18, SD = 0.619), followed by emotional behavior ($\bar{X}$ = 4.07, SD = 0.638), work-related behavior ($\bar{X}$ = 4.03, SD = 0.422), exercise behavior ($\bar{X}$ = 3.91, SD = 0.558), and rest behavior ($\bar{X}$ = 3.78, SD = 0.814). Most participants (61.9%) were in the normal BMI range. Using actual BMI values (kg/m²), rest behavior (r = .197, p = .017), exercise behavior (r = .186, p = .024), and emotional behavior (r = .214, p = .009) were positively associated with BMI, with small effect sizes. Stepwise linear regression retained emotional behavior as the only predictor (B = 1.904, β = .214, p = .009), explaining 4.6% of the variance in BMI (R^2 = .046).

Keywords: health behavior, body mass index, emotional behavior, predictive factors, university personnel

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตและการทำงานภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งนำไปสู่วิถีชีวิตวิถีใหม่ (The New Normal) องค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน ไม่เฉพาะการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัว มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Work-Life Balance) อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน แนวคิดการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศที่เอื้อต่อสุขภาวะของบุคลากร โดยมุ่งให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม การพัฒนาคนในองค์กรจึงควรเชื่อมโยงระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความสุขในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริม ถ่ายทอด และพัฒนาองค์ความรู้ ตลอดจนผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยล้วนเป็นส่วนหนึ่งของระบบความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเสมือนระบบปัญญาานิเวศ (Wisdom Ecosystem) ที่ต้องอาศัยบุคลากรซึ่งมีทั้งศักยภาพในการทำงานและสุขภาวะที่ดี เพื่อสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จากผลการประเมินความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขสำหรับบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 พบว่า บุคลากรมีคะแนนความสุข ภาพรวมเฉลี่ยร้อยละ 66.6 และนักศึกษามีคะแนนความสุข ภาพรวมเฉลี่ยร้อยละ 62.7 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ Happy อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากรมีคะแนนความสุขเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ได้แก่ สุขภาพเงินดีและผ่อนคลายดี โดยสุขภาพเงินดีมีคะแนนเฉลี่ย 57 คะแนน และผ่อนคลายดีมีคะแนนเฉลี่ย 57.2 คะแนน แม้จะอยู่ในเกณฑ์ Happy แต่สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรยังมีประเด็นด้านภาระทางการเงิน การพักผ่อน ความเครียด การดำเนินชีวิตตามความคาดหวัง และความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2567ก) นอกจากนี้มิติด้านความสุขและคุณภาพชีวิตแล้ว สุขภาพกายของบุคลากรเป็นอีกประเด็นหนึ่ง

ที่ควรให้ความสำคัญ โดยข้อมูลจากโครงการตรวจสุขภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567 มีผู้เข้าร่วมตรวจสุขภาพจำนวนทั้งสิ้น 257 คน ประกอบด้วยกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ และผู้สัมผัสอาหาร จำนวน 59 คน และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 198 คน ผลการตรวจสุขภาพพบความผิดปกติในหลายรายการ โดยความผิดปกติที่พบในระดับสูง ได้แก่ ระดับไขมันคอเลสเตอรอลในเลือด (Cholesterol) และค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI) ซึ่งสะท้อนถึง ความจำเป็นในการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพและการป้องกันปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาผลการตรวจสุขภาพในปีงบประมาณ 2567 ของบุคลากร พบว่า ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) เป็นความผิดปกติ ที่พบมากเป็นอันดับ 2 โดยจากบุคลากรที่ได้รับการตรวจจำนวน 257 คน มีค่าดัชนีมวลกายอยู่ในเกณฑ์ปกติเพียง 88 คน ขณะที่ มีค่าดัชนีมวลกายผิดปกติถึง 169 คน หรือร้อยละ 65.76 นอกจากนี้ ยังพบความผิดปกติของระดับไขมันคอเลสเตอรอลในเลือด ร้อยละ 82.42 ระดับไขมัน LDL ร้อยละ 44.90 และระดับไตรกลีเซอไรด์ร้อยละ 25.39 (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2567) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนหนึ่งมีปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับภาวะโภชนาการและเมแทบอลิซึม ซึ่งอาจมีความสัมพันธ์กับ รูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมสุขภาพ เช่น การบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย การพักผ่อน การจัดการความเครียด และ พฤติกรรมในการดูแลสุขภาพของตนเอง ในขณะเดียวกัน บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพ โดยผลการประเมิน โครงการตรวจสุขภาพประจำปีงบประมาณ 2567 พบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.96 อยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรเห็นความสำคัญต่อการตรวจสุขภาพประจำปีมีค่าเฉลี่ย 4.98 ทราบผลการตรวจสุขภาพอย่างครบถ้วนและมีแนวทางใน การป้องกันและดูแลสุขภาพมีค่าเฉลี่ย 4.96 และมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ย 4.95 สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความตระหนักและมีพื้นฐานความรู้ในการดูแลสุขภาพในระดับที่ดี แต่เมื่อพิจารณาร่วมกับผลการตรวจสุขภาพที่พบ ค่าดัชนีมวลกายผิดปกติในสัดส่วนสูง จึงเกิดประเด็นสำคัญว่า การมีความรู้และความตระหนักด้านสุขภาพอาจยังไม่เพียงพอต่อ การนำไปสู่พฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและผลลัพธ์ด้านสุขภาพที่ดีในบุคลากรทุกกลุ่ม

จากข้อมูลดังกล่าวจึงสามารถสรุปสภาพปัญหาสำคัญได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีภาวะค่าดัชนีมวลกาย ผิดปกติในสัดส่วนค่อนข้างสูง โดยพบถึงร้อยละ 65.76 ของผู้เข้ารับการตรวจทั้งหมด ซึ่งเป็นความผิดปกติด้านสุขภาพที่พบมาก เป็นอันดับ 2 รองจากระดับคอเลสเตอรอลในเลือด แม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพในระดับสูงก็ตาม สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างความรู้และความตระหนักด้านสุขภาพกับพฤติกรรม สุขภาพและผลลัพธ์ทางสุขภาพที่เกิดขึ้นจริงดังนั้น ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาจึงไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการให้ความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพ แต่ควรมุ่งศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมสุขภาพที่สามารถอธิบายหรือทำนายค่าดัชนีมวลกาย เพื่อให้ทราบว่าพฤติกรรมใดเป็น ปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับค่าดัชนีมวลกายของบุคลากร และนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมหรือมาตรการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ที่ตรงกับสภาพปัญหาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยพฤติกรรมสุขภาพที่ทำนายค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อศึกษาสถานการณ์ค่าดัชนีมวลกายและพฤติกรรมสุขภาพ ตลอดจนวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพที่สามารถทำนายค่าดัชนีมวลกาย ของบุคลากร ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้กำหนดแนวทางการส่งเสริมสุขภาพและออกแบบกิจกรรม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้เหมาะสมกับบุคลากร รวมถึงเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนป้องกันและลดปัจจัยเสี่ยง ด้านสุขภาพ อันจะนำไปสู่การมีสุขภาพกายที่ดี (Happy Body) การผ่อนคลายที่เหมาะสม (Happy Relax) การสร้างสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญต่อ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีไปสู่องค์กรสุขภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมสุขภาพที่สามารถทำนายค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีจำนวน 655 คน (งานบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำงานประจำในสำนักงาน จำนวน 147 คน (งานบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2567) ซึ่งได้รับการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. รูปแบบการวิจัยและตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์เพื่อการทำนาย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพ 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมทางสังคม พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการพักผ่อน พฤติกรรมการออกกำลังกาย และพฤติกรรมทางอารมณ์ กับ ค่าดัชนีมวลกายของบุคลากร

3. กรอบแนวคิดและตัวแปรในการวิจัย

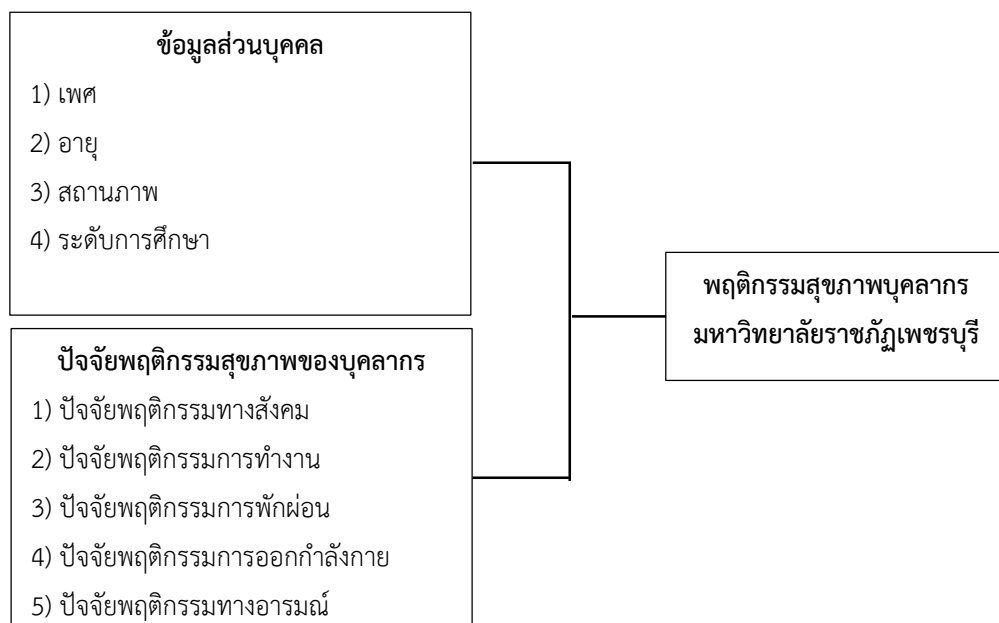
3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรทำนาย (Predictor Variables) ได้แก่ พฤติกรรมสุขภาพ 5 ด้าน คือ พฤติกรรมทางสังคม พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการพักผ่อน พฤติกรรมการออกกำลังกาย และพฤติกรรมทางอารมณ์

ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา ใช้สำหรับอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องวัดองค์ประกอบมวลร่างกาย (Body Composition Analyzer) เป็นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบของร่างกาย อาศัยการวัดความต้านทานไฟฟ้าของเนื้อเยื่อในร่างกาย โดยใช้หลักการวิเคราะห์ความต้านทานทางชีวไฟฟ้า (Bioelectrical Impedance Analysis :BIA)

2. แบบสอบถามพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตัวเลือกตอบเป็นแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932) ครอบคลุมพฤติกรรมสุขภาพ 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมทางสังคม พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการพักผ่อน พฤติกรรมการออกกำลังกาย และพฤติกรรมทางอารมณ์ และแปลผลคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยการนำ แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงและแก้ไขภาษา ความชัดเจนของข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ ได้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ตามชุดข้อคำถามที่ใช้คำนวณคะแนนในไฟล์วิเคราะห์ พบว่าแบบสอบถามรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .902 เมื่อพิจารณาารายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมทางสังคม $\alpha = .725$ พฤติกรรมการทำงาน $\alpha = .733$ พฤติกรรมการพักผ่อน $\alpha = .921$ พฤติกรรมการออกกำลังกาย $\alpha = .621$ และพฤติกรรมทางอารมณ์ $\alpha = .851$

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.2 ประสานสำนักงานอธิการบดีเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บข้อมูลในพื้นที่

5.3 ประสานกลุ่มตัวอย่างเพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่สำหรับเก็บข้อมูลแบบสอบถามและข้อมูลดัชนีมวลกาย

5.4 ก่อนเก็บข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน สิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วม และให้ผู้เข้าร่วมลงนามในเอกสารยินยอม

5.5 ตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและการกระจายของค่าดัชนีมวลกายด้วยความถี่และร้อยละ และสรุปคะแนนพฤติกรรมสุขภาพด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 วิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพโดยรวมและรายด้านด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพรายด้านกับค่าดัชนีมวลกายด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยใช้การทดสอบแบบสองทาง (two-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6.4 วิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมสุขภาพที่สัมพันธ์เชิงทำนายกับค่าดัชนีมวลกายจริง (BMI; kg/m²) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบขั้นตอน (stepwise linear regression) โดยกำหนด BMI เป็นตัวแปรตาม และคะแนนพฤติกรรมสุขภาพ 5 ด้านเป็นตัวแปรทำนาย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 147 คน เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 37.41 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 87.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85 โดยมีค่าดัชนีมวลกาย อยู่ในระดับค่า 18.5 - 24.9 น้ำหนักปกติ ร้อยละ 61.9 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการสำรวจค่าดัชนีมวลกายของบุคลากร

เกณฑ์ BMI (kg/m ²)	การแปลผล	จำนวน	ร้อยละ
< 18.5	น้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ (ผอม)	30	20.4
18.5-24.9	น้ำหนักปกติ	91	61.9
25.0-29.9	น้ำหนักเกิน (อ้วน)	16	10.9
30.0-34.9	อ้วนระดับ 1	8	5.4
35.0-39.9	อ้วนระดับ 2	0	0.0
≥ 40.0	อ้วนระดับ 3	2	1.4
รวม		147	100.0

โดยพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = .442) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .619) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมทางอารมณ์ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = .638) พฤติกรรมการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = .422) พฤติกรรมการออกกำลังกาย ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = .558) และพฤติกรรมการพักผ่อน ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = .814) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

รายการประเมินพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. พฤติกรรมทางสังคม	4.18	.619	มาก
2. พฤติกรรมการทำงาน	4.03	.422	มาก
3. พฤติกรรมการพักผ่อน	3.78	.814	มาก
4. พฤติกรรมการออกกำลังกาย	3.91	.558	มาก
5. พฤติกรรมทางอารมณ์	4.07	.638	มาก
รวม	3.99	.442	มาก

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมสุขภาพที่สัมพันธ์และทำนายค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ดังตารางที่ 3 -5

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพรายด้านกับค่าดัชนีมวลกาย

เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับดัชนีมวลกายโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) (N = 147) พบว่า

พฤติกรรมสุขภาพ	r	p (two-tailed)	การแปลผล
พฤติกรรมทางสังคม	.128	.123	ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ
พฤติกรรมการทำงาน	.131	.114	ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ
พฤติกรรมการพักผ่อน	.197	.017	ความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ
พฤติกรรมการออกกำลังกาย	.186	.024	ความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ
พฤติกรรมทางอารมณ์	.214	.009	ความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ

หมายเหตุ: รายงานค่า p แบบสองทาง (two-tailed); * p < .05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการถดถอยเชิงเส้นแบบขั้นตอนที่ใช้พฤติกรรมทางอารมณ์ทำนาย BMI

Model	Source	Sum of Squares (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p
1	Regression	215.365	1	215.365	6.989	.009
	Residual	4468.359	145	30.816		
	Total	4683.723	146			

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมทางอารมณ์ที่ทำนาย BMI

Model	ตัวแปร	B	Std. Error (SE)	β	t	p
1	ค่าคงที่ (Constant)	14.172	2.971		4.770	< .001
1	พฤติกรรมทางอารมณ์	1.904	.720	.214	2.644	.009

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ BMI (kg/m²)

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพรายด้านกับค่า BMI จริง พบว่า พฤติกรรมการพักผ่อน ($r = .197$, $p = .017$) พฤติกรรมการออกกำลังกาย ($r = .186$, $p = .024$) และพฤติกรรมทางอารมณ์ ($r = .214$, $p = .009$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่พฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงานไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ผลการถดถอยเชิงเส้นแบบขั้นตอนพบว่าพฤติกรรมทางอารมณ์เข้าสู่สมการเพียงตัวเดียว $F(1,145) = 6.989$, $p = .009$, $R^2 = .046$ โดยมี $B = 1.904$, $SE = .720$ และ $\beta = .214$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ตามประเด็นหลัก ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.6) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 37.41) และมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.8) ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างสะท้อนให้เห็นว่าเป็นบุคลากรในวัยทำงานตอนต้นถึงกลาง ซึ่งอยู่ในช่วงที่เริ่มมีภาระงานและความรับผิดชอบสูง ทำให้ปัจจัยด้านสุขภาพอาจได้รับผลกระทบได้โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสิวลี มุ่งสูงเนิน (2562) ที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร เช่น เพศ สถานภาพทางครอบครัว อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และประเภทของบุคลากร มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างแตกต่างกัน และสอดคล้องกับประภัสร ทองสุข (2563) ที่พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและอยู่ในช่วงวัยทำงานตอนต้นถึงกลาง อายุ 30-40 ปี เป็นวัยที่เริ่มมีภาระงานและความรับผิดชอบสูง ทำให้มีความเสี่ยงต่อความเครียดจากงาน อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในเกณฑ์ปกติ (18.5 - 24.9) คิดเป็นร้อยละ 61.9 ซึ่งอาจสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับสุขภาพของตนเองในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ จันทรศรี (2562) ที่ศึกษาพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี เนื่องจากเพศหญิงมักให้ความสำคัญกับสุขภาพและรูปร่างมากกว่าเพศชาย

2. พฤติกรรมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .442) โดยพฤติกรรมทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือพฤติกรรมทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.07$) สะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้และปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพในหลายมิติในระดับค่อนข้างดี อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการพักผ่อนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.78$) จึงเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โดยเฉพาะการนอนหลับและการจัดสมดุลระหว่างงานกับการพักผ่อน ซึ่งสอดคล้องกับหลักฐานจากการศึกษาต่างประเทศที่พบว่าระยะเวลาการนอนหลับที่ไม่เหมาะสมสัมพันธ์กับความเสี่ยงต่อภาวะอ้วน (Wu et al., 2014; Kohanmoo et al., 2024)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับดัชนีมวลกาย ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการพักผ่อน พฤติกรรมการออกกำลังกาย และพฤติกรรมทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ BMI ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่พฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงานไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ผลดังกล่าวสะท้อนว่าพฤติกรรมสุขภาพบางมิติมีความเกี่ยวข้องกับภาวะน้ำหนักตัว แต่ขนาดความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำและไม่สามารถตีความเป็นเหตุและผลได้ โดยเฉพาะพฤติกรรมการพักผ่อน ซึ่งสอดคล้องกับ Wu, Zhai, and Zhang (2014) และ Kohanmoo et al. (2024) ที่รายงานความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการนอนหลับที่ไม่เหมาะสมกับความเครียดต่อภาวะอ้วน

นอกจากนี้ พฤติกรรมการพักผ่อนเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพฤติกรรมด้านการพักผ่อนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับพฤติกรรมสุขภาพด้านอื่น งานวิเคราะห์ทอิกมานของ Wu, Zhai, and Zhang (2014) จากการศึกษาแบบติดตามไปข้างหน้า 11 งาน พบว่าการนอนหลับระยะสั้นสัมพันธ์กับความเครียดต่อการเกิดโรคอ้วนในอนาคตที่สูงขึ้น (pooled OR = 1.45, 95% CI = 1.25–1.67) และการทบทวนอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์ทอิกมานของ Kohanmoo et al. (2024) พบว่าการนอนหลับระยะสั้นสัมพันธ์กับความเครียดต่อภาวะอ้วนลงพุงที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อย (RR = 1.08, 95% CI = 1.04–1.12) จึงสนับสนุนให้การส่งเสริมสุขภาวะบุคลากรครอบคลุมการพักผ่อนและการนอนหลับควบคู่กับการออกกำลังกายและการจัดการอารมณ์

4. ปัจจัยพฤติกรรมด้านอารมณ์กับดัชนีมวลกาย ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบขั้นตอนโดยใช้ค่า BMI จริง พบว่าพฤติกรรมทางอารมณ์เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการเพียงตัวเดียว ($B = 1.904$, $\beta = .214$, $p = .009$) และอธิบายความแปรปรวนของ BMI ได้ร้อยละ 4.6 ($R^2 = .046$) แสดงว่าความสามารถในการทำนายอยู่ในระดับต่ำ จึงควรพิจารณาปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น การบริโภคอาหาร การนอนหลับ กิจกรรมทางกาย ภาระงาน และปัจจัยชีวภาพ ทั้งนี้ Azagba and Sharaf (2012) ชี้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเครียดจากงานกับ BMI มีความซับซ้อนและควรระมัดระวังในการสรุปเชิงสาเหตุ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาศูภากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 147 คน พบว่าพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ BMI ปกติ เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า BMI จริง พบว่าพฤติกรรมการพักผ่อน การออกกำลังกาย และอารมณ์มีความสัมพันธ์กับ BMI ในระดับต่ำ และพฤติกรรมทางอารมณ์เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยแบบขั้นตอน โดยอธิบายความแปรปรวนของ BMI ได้ร้อยละ 4.6 ผลการวิจัยจึงสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาวะบุคลากรแบบองค์รวม แต่ไม่ควรตีความผลเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมสุขภาพที่สัมพันธ์และทำนายค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ควรส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาวะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมทางสังคมและอารมณ์ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมด้านสุขภาวะในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น โปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะบุคลากร (Well-being Program) กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การอบรมด้านการจัดการอารมณ์ ตลอดจนกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ เพื่อรักษาและยกระดับพฤติกรรมสุขภาพที่ดีของบุคลากรให้เกิดความต่อเนื่อง

1.2 พัฒนาระบบติดตามและเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยควรมีระบบจัดเก็บ ติดตาม และวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI) รวมทั้งข้อมูลสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประเมินแนวโน้มภาวะสุขภาพและปัจจัยเสี่ยงของบุคลากรในระยะยาว และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มที่มีภาวะน้ำหนักเกินหรืออ้วน และกลุ่มที่มีปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอื่นๆ

1.3 พัฒนากิจกรรมส่งเสริมการจัดการอารมณ์และความเครียดอย่างเป็นรูปธรรม จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่า พฤติกรรมทางอารมณ์เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงทำนายกับค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการจัดการอารมณ์และความเครียด เช่น การจัดกิจกรรมฝึกการผ่อนคลายความเครียด การเจริญสติ (Mindfulness) การเสริมสร้างพลังใจ และกิจกรรมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจได้อย่างเหมาะสม

1.4 นำผลการวิจัยไปใช้กำหนดมาตรการส่งเสริมสุขภาพเฉพาะกลุ่ม หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสามารถนำข้อมูลค่าดัชนีมวลกายและพฤติกรรมสุขภาพไปใช้ประกอบการวางแผนกิจกรรมสุขภาพที่เหมาะสมกับความเสี่ยงของบุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยมุ่งเน้นการป้องกันก่อนเกิดปัญหาสุขภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อค่าดัชนีมวลกายและพฤติกรรมสุขภาพ การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรที่อาจมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อค่าดัชนีมวลกายและพฤติกรรมสุขภาพ เช่น พฤติกรรมการบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย ระยะเวลาการนอนหลับ ความเครียด ภาระงาน ลักษณะการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้สามารถอธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของบุคลากรได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายแตกต่างกัน ควรเปรียบเทียบพฤติกรรมสุขภาพระหว่างบุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายอยู่ในเกณฑ์ปกติ น้ำหนักเกิน และภาวะอ้วน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มมีพฤติกรรมสุขภาพด้านใดแตกต่างกัน และปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับการเกิดค่าดัชนีมวลกายผิดปกติ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางส่งเสริมสุขภาพได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

2.3 ควรดำเนินการวิจัยแบบติดตามระยะยาว (Longitudinal Study) การศึกษาครั้งต่อไปควรติดตามค่าดัชนีมวลกายและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรในช่วงระยะเวลาที่ต่อเนื่อง เช่น 1–3 ปี เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพ รวมทั้งวิเคราะห์ว่าการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในแต่ละด้านส่งผลต่อค่าดัชนีมวลกายอย่างไร

2.4 ควรพัฒนาและทดลองโปรแกรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ จากผลการวิจัยที่พบความสำคัญของพฤติกรรมทางอารมณ์ ควรมีการพัฒนาโปรแกรมหรือรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพที่บูรณาการการดูแลด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม เช่น โปรแกรมจัดการความเครียดร่วมกับการออกกำลังกายและการส่งเสริมพฤติกรรมบริโภคอาหารที่เหมาะสม จากนั้นศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพและค่าดัชนีมวลกายของบุคลากร

2.5 ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาร้อยต่อไป ควรศึกษากลุ่มบุคลากรจากมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านพฤติกรรมสุขภาพและค่าดัชนีมวลกายในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้พูนองค์ความรู้และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 147 คน อาจไม่สามารถสรุปอ้างอิงผลไปยังบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยทั้งหมดได้ อีกทั้งเป็นการเก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาเดียว จึงไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้ และตัวแปรด้านการบริโภคอาหาร ระยะเวลาการนอนหลับ และปริมาณกิจกรรมทางกายยังไม่ได้วัดอย่างละเอียด

เอกสารอ้างอิง

- งานบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2567). ข้อมูลจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี [ฐานข้อมูล MIS]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 13, ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). อมรการพิมพ์.
- ประภัสสร ทองสุก. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพกับค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล*, 36(2), 45-58.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2567ก). รายงานผลการประเมินความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขสำหรับบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 [เอกสารอัดสำเนา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2567ข). รายงานผลโครงการตรวจสุขภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 [เอกสารภายใน]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- รุ่งทิพย์ จันทรศรี. (2562). พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 13(2), 22-33.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต , เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา เทียนลาย, และ นิขมน ถิรสวรรณ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Hapinometer*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิวลี มุ่งสูงเนิน. (2562). *การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริการภาคพื้นดินของสายการบินแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Azagba, S., & Sharaf, M. F. (2012). The relationship between job stress and body mass index using longitudinal data from Canada. *International Journal of Public Health*, 57(5), 807–815. <https://doi.org/10.1007/s00038-012-0348-y>
- Kohanmoo, A., Akhlaghi, M., Sasani, N., Nouripour, F., Lombardo, C., & Kazemi, A. (2024). Short sleep duration is associated with higher risk of central obesity in adults: A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Obesity Science & Practice*, 10(3), Article e772. <https://doi.org/10.1002/osp4.772>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- World Health Organization. (2021). *Mental health: Strengthening our response*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Wu, Y., Zhai, L., & Zhang, D. (2014). Sleep duration and obesity among adults: A meta-analysis of prospective studies. *Sleep Medicine*, 15(12), 1456–1462. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2014.07.018>.

การประเมินความต้องการจำเป็นและกรอบการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนในยุคดิจิทัล

Needs Assessment and Curriculum Development Framework for Graduate Programs in Curriculum and Instruction in the Digital Age

แสงเดือน เจริญฉิม*, สุเทพ อ่วมเจริญ, มีชัย เอี่ยมจินดา และอรนิภา ไทยแท้ พันธุ์สมุทร

Sangduan Charoenchim, Sutep Uamcharoen, Meechai Iemjinda, and Onnipa Thaihae Pansamut

สำนักวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160

School of Educational Sciences, Walailak University, Nakhon Si Thammarat 80160

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: sangduandr@gmail.com

Received: 12 July 2026, Revised: 11 August 2026, Accepted: 20 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะสากลในยุคดิจิทัลสำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา 2) ประเมินความพร้อมเชิงระบบของการจัดตั้งหลักสูตรสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน และ 3) เสนอแนวทางเชิงกลยุทธ์และกรอบโครงสร้างหลักสูตรที่เน้นการบูรณาการข้ามศาสตร์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) รูปแบบเชิงปริมาณนำและขยายความด้วยเชิงคุณภาพ (Explanatory Sequential Design) กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย นิสิตปัจจุบัน 35 คน ศิษย์เก่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง 25 คน และผู้ใช้บัณฑิต 25 คน รวมจำนวน 85 คนผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและผู้บริหาร จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะสากลในยุคดิจิทัลที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด คือ การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอนและงานวิจัย ($PNI_{modified} = 0.66$, $D = 2.90$, $I = 4.80$) 2) ความพร้อมเชิงระบบของสถาบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $S.D. = 0.62$) โดยมีความโดดเด่นด้านทุนมนุษย์และระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล แต่ควรเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการวิจัยระดับนานาชาติ และ 3) ข้อเสนอแนะเชิงสมรรถนะและกรอบโครงสร้างหลักสูตร มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary) และความยืดหยุ่นผ่านระบบสะสมหน่วยกิต (Micro-credentials)

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น สมรรถนะสากล หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ยุคดิจิทัล การวิจัยแบบผสมผสาน

Abstract

The objectives of this study were threefold: 1) to investigate global competency needs in the digital era for graduate students; 2) to examine institutional readiness regarding the establishment of a Curriculum and Instruction program; and 3) to formulate strategic recommendations alongside a transdisciplinary curriculum framework. Utilizing an explanatory sequential mixed-methods design, data collection began with a quantitative survey involving 85 key stakeholders—comprising 35 current students, 25 alumni, and 25 employers. Subsequently, the qualitative phase gathered deeper insights via semi-structured interviews with 9 curriculum

experts and educational policymakers. Data were analyzed using mean, standard deviation, Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$), and content analysis.

The findings revealed that: 1) The highest priority needs for global competency were applied Artificial Intelligence (AI) in instruction and research ($PNI_{modified} = 0.66$, $D = 2.90$, $I = 4.80$), 2) Systemic readiness was overall at a high level ($\bar{X} = 4.17$, $S.D. = 0.62$), with significant strengths in human capital and digital learning ecosystems, while needing further international research collaboration, and 3) The strategic recommendations and curriculum framework emphasize transdisciplinary learning and flexibility via micro-credentials.

Keywords: Needs Assessment, Global Competency, Graduate Curriculum, Digital Age, Mixed Methods Research

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่ระบบการศึกษาโลกเผชิญกับสถานะความผันผวน ซับซ้อน และคลุมเครือ หรือ BANI World (Cascio, 2020) ส่งผลให้การกำหนดทิศทางของหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ต้องเผชิญกับจุดเปลี่ยนสำคัญ ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดคือการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ซึ่งปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้เข้ามามีบทบาทอย่างสิ้นเชิง การผลิตบัณฑิตจึงมิใช่เพียงการส่งมอบความรู้แบบดั้งเดิม แต่ต้องมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ที่มีสมรรถนะสากล (Global Competency) (OECD, 2023) และมีความเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สามารถผลักดันนวัตกรรมให้เกิดขึ้นจริง (Fullan, 2021) พร้อมทั้งออกแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อพลวัตของโลกอนาคต (Darling-Hammond et al., 2020) อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญคือ ช่องว่างทางสมรรถนะ ระหว่างหลักสูตรเดิมกับความต้องการที่แท้จริงของโลกยุคใหม่ ซึ่งต้องการบัณฑิตที่มีความสามารถในการบูรณาการข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary) ก้าวพ้นขอบเขตศาสตร์ดั้งเดิมไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงระหว่างมนุษย์ เทคโนโลยี และสังคม ตามแนวคิดของ Nicolescu (2002) ที่เน้นย้ำถึงการทำความเข้าใจความจริงที่ซับซ้อนในหลายระดับ บัณฑิตจึงต้องสามารถเชื่อมโยงศาสตร์การสอนเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล วิทยาการข้อมูล และมิติทางสังคมวัฒนธรรม เพื่อร่วมสร้างอนาคตทางการศึกษาใหม่ (UNESCO, 2021)

เมื่อพิจารณาบริบทของการอุดมศึกษาไทยในปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาต้องเผชิญกับสถานะความท้าทายรอบด้าน ทั้งการลดลงของประชากรวัยเรียน แนวโน้มการปรับเปลี่ยนรูปแบบหลักสูตร และข้อกำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2565) ที่เน้นการขับเคลื่อนผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิ (OBE) ควบคู่ไปกับเกณฑ์ประกันคุณภาพระดับอาชีวศึกษาอย่าง AUN-QA (2023) ส่งผลให้เกิดช่องว่างการวิจัย (Research Gap) สำคัญ คือ การขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเชื่อมโยงดัชนีความต้องการจำเป็นเชิงสมรรถนะเข้ากับประเมินความพร้อมเชิงระบบของสถาบันได้อย่างเป็นรูปธรรม การจัดตั้งหลักสูตรใหม่จึงจำเป็นต้องใช้วัตรกรรมการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) (Kaufman, 2020) เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสถานะปัจจุบันและสถานะที่พึงประสงค์ โดยเน้นการระบุจุดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักรออกแบบหลักสูตรในยุคดิจิทัล เช่น การใช้ AI ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ ขณะเดียวกัน ความสำเร็จยังขึ้นอยู่กับ ความพร้อมเชิงระบบ (Systemic Readiness) ของสถาบัน ทั้งมิติทุนมนุษย์และระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Ecosystem) ที่เอื้อต่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติ

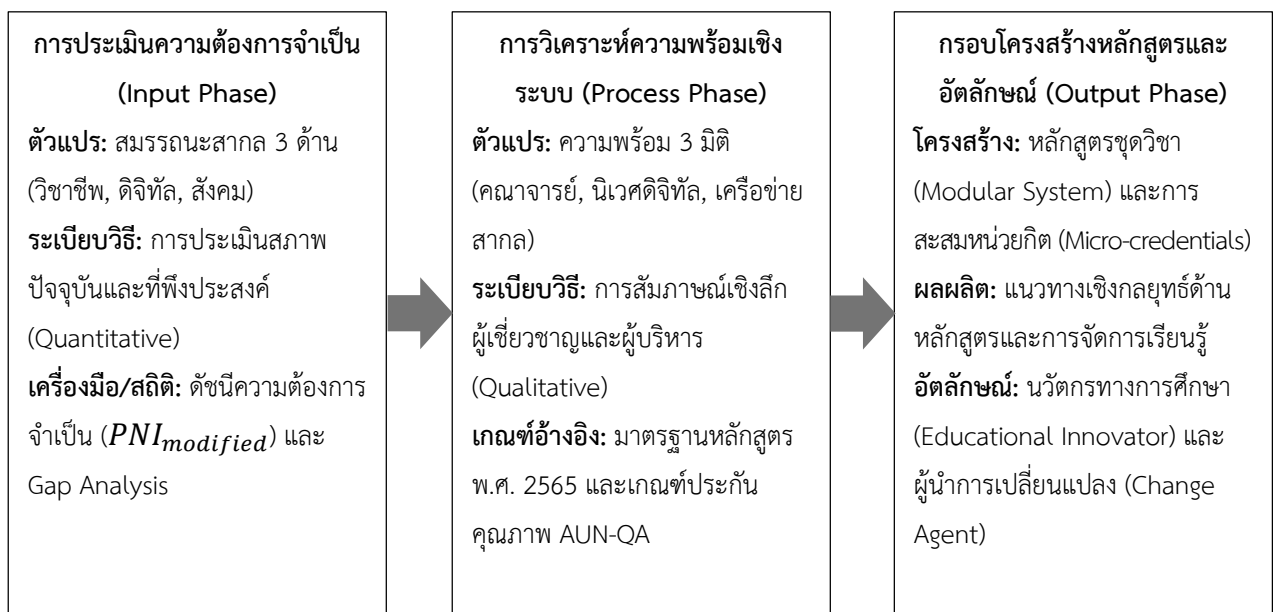
ด้วยเหตุผลความจำเป็นและความท้าทายข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาความต้องการจำเป็นและประเมินความพร้อมเพื่อการจัดตั้งหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ผลการวิจัยในครั้งนี้จะไม่เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นสารสนเทศประกอบการจัดตั้งหลักสูตรตามระเบียบเท่านั้น แต่จะเป็นการสังเคราะห์กรอบโครงสร้างหลักสูตร (Curriculum Framework) และแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่เน้นความโดดเด่นทางนวัตกรรมและการบูรณาการข้ามศาสตร์ เพื่อผลิตมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตที่มีสมรรถนะสากล พร้อมขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมหัพัตตและคหุฎฐิบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนตามมุมมองของคหุฎฐิบัณฑิตได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัล
2. เพื่อประเมินความพร้อมเชิงระบบและวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการบูรณาการข้ามศาสตร์และความเป็นพลเมืองโลก จากคหุฎฐิบัณฑิต
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์และกรอบโครงสร้างหลักสูตรสำหรับการจัดตั้งหลักสูตรมหัพัตตและคหุฎฐิบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ที่มีความยืดหยุ่นและเป็นสากล

กรอบแนวคิดการวิจัย

คหุฎฐิบัณฑิตกำหนดกรอบแนวคิดและกระบวนการวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนโดยบูรณาการการประเมินความต้องการจำเป็นเข้ากับการประเมินความพร้อมเชิงระบบตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดและกระบวนการวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาในยุคดิจิทัล (Curriculum Development Framework)

จากภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยและกระบวนการวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนในยุคดิจิทัล คหุฎฐิบัณฑิตได้กำหนดโครงสร้างแนวคิดแบ่งออกเป็น 3 ระยะหลักที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันตามวงจรระบบ ดังนี้

1. ขั้นการประเมินความต้องการจำเป็น (Input Phase) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นที่มุ่งแสวงหาฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based Data) เกี่ยวกับสมรรถนะสากลในยุคดิจิทัลของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครอบคลุมสมรรถนะ 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านดิจิทัล และด้านสังคม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านกลุ่มคหุฎฐิบัณฑิตได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) และการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้จะทำหน้าที่เป็นปัจจัยนำเข้าสำคัญในการกำหนดจุดเน้นของหลักสูตร

2. ขั้นการวิเคราะห์ความพร้อมเชิงระบบ (Process Phase) เป็นขั้นตอนการขับเคลื่อนกระบวนการเพื่อศึกษาความเป็นไปได้และข้อจำกัดในการจัดตั้งหลักสูตร โดยมุ่งเน้นการประเมินความพร้อมเชิงระบบของสถาบันใน 3 มิติสำคัญ คือ มิติทุนมนุษย์ (ศักยภาพของคณาจารย์) มิติด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบนิเวศดิจิทัล และมิติด้านเครือข่ายความร่วมมือในระดับสากลในระยะนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกคหุฎฐิบัณฑิตและผู้บริหาร

ระดับนโยบาย โดยมีเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 และเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA) เป็นกรอบอ้างอิงและทิศทางในการวิเคราะห์กระบวนการ

3. กรอบโครงสร้างหลักสูตรและอัตลักษณ์ (Output Phase) เป็นผลลัพธ์ปลายทางที่เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จากขั้น Input และผลการกลั่นกรองเชิงกระบวนการจากขั้น Process นำไปสู่การส่งมอบผลผลิตที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการออกแบบนวัตกรรมโครงสร้างหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นในรูปแบบชุดวิชา (Modular System) และระบบสะสมหน่วยกิต (Micro-credentials) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดในการบ่มเพาะมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตให้มีอัตลักษณ์การเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovator) และ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่มีสมรรถนะสากลพร้อมขับเคลื่อนการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบเชิงปริมาณนำและขยายความด้วยเชิงคุณภาพ (Explanatory Sequential Design) แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 1 (เชิงปริมาณ) ประชากรคือ นิสิต ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิตที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยแบบผสมผสาน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 85 คน แบ่งเป็น นิสิตปัจจุบัน จำนวน 35 คน ศิษย์เก่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 25 คน และผู้ใช้อบัณฑิต (โรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษา) จำนวน 25 คน

ระยะที่ 2 (เชิงคุณภาพ) สัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบาย จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นและสมรรถนะสากล: เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวนรวม 30 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน (ด้านวิชาชีพ ด้านดิจิทัล และด้านสังคม) ประเมินทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยสังเคราะห์รายการสมรรถนะจากเอกสารและแนวคิดสากล ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน (ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00) และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.94

2.2 แบบประเมินรูบริกความพร้อมเชิงระบบ (5 ระดับ) ร่วมกับแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง: พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินความพร้อมเชิงระบบและแนวทางเชิงกลยุทธ์จากผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารจำนวน 9 ท่าน ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน (ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00) โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่พึงประสงค์

ระยะที่ 2 ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขยายความผลการวิจัยเชิงปริมาณ และสรุปแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการจัดตั้งหลักสูตร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ: วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยใช้ดัชนี $PNI_{modified}$ ตามสูตรดังนี้

$$PNI_{modified} = \frac{I-D}{D}$$

โดยที่ I คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ และ D คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

4.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ: ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนการลงรหัสข้อมูล (Coding Process) และการสังเคราะห์ประเด็นหลัก (Theme Generation) จากนั้นนำผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพมาเชื่อมโยงอธิบายขยายความผลการวิจัยเชิงปริมาณตามรูปแบบ Explanatory Sequential Design เพื่อสรุปเป็นกรอบโครงสร้างหลักสูตร (Curriculum Framework)

5. การพิทักษ์สิทธิ์และจริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ตามมาตรฐานสากล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลด้วยการแจ้งวัตถุประสงค์ ขอความยินยอมก่อนการเก็บข้อมูล (Informed Consent) และปกปิดตัวตนของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะสากลในยุคดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้ดัชนี $PNI_{modified}$ จากการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นภาพสะท้อนของประเด็นวิกฤตที่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมรายด้านและคัดเลือกรายการสมรรถนะรายข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดในแต่ละด้านมานำเสนอ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงของสมรรถนะสากล

รายการสมรรถนะสากล	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ
ด้านที่ 1: ความรู้และทักษะวิชาชีพ	3.25	4.65	0.43	2
1.5 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์	3.10	4.70	0.52	(2)
ด้านที่ 2: ทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี	3.05	4.75	0.56	1
2.1 การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)	2.90	4.80	0.66	(1)
ด้านที่ 3: คุณลักษณะและทักษะทางสังคม	3.45	4.55	0.32	3
3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)	3.30	4.60	0.39	(3)
ภาพรวม	3.25	4.65	0.44	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะสากลที่มีลำดับความสำคัญสูงสุดคือ ด้านทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี ($PNI_{modified} = 0.56$) โดยมีจุดเน้นสำคัญอยู่ที่ การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอนและงานวิจัย ($PNI_{modified} = 0.66$) ซึ่งถือเป็นประเด็นเร่งด่วนที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.43$) ที่มุ่งเน้น การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ ($PNI_{modified} = 0.52$) และด้านคุณลักษณะและทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.32$) ที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.39$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่าการจัดตั้งหลักสูตรใหม่จำเป็นต้องบูรณาการความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่ไปกับการสร้างนวัตกรรมข้ามศาสตร์เพื่อตอบโจทย์สมรรถนะในยุคดิจิทัล

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความพร้อมเชิงระบบของการจัดตั้งหลักสูตร

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อประเมินความพร้อมในมิติต่างๆ ของการจัดตั้งหลักสูตรสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความพร้อมเชิงระบบของการจัดตั้งหลักสูตรรายด้าน (N = 9)

มิติความพร้อมเชิงระบบ	ระดับความพร้อม ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1. ด้านทุนมนุษย์ (ศักยภาพคณาจารย์)	4.45	0.52	มากที่สุด
2. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและนิเวศดิจิทัล	4.20	0.61	มาก
3. ด้านเครือข่ายความร่วมมือระดับสากล	3.85	0.74	มาก
ภาพรวม	4.17	0.62	มาก

จากตารางที่ 2 ความพร้อมเชิงระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.62) โดยมีมิติที่มีความพร้อมสูงสุดคือ ด้านทุนมนุษย์ ($\bar{X}=4.45$, S.D. = 0.52) เนื่องจากคณาจารย์มีความเชี่ยวชาญสูง สอดคล้องกับทัศนะผู้เชี่ยวชาญที่ระบุว่า “หลักสูตรมีจุดแข็งที่คณาจารย์ซึ่งมีความเข้าใจในศาสตร์การสอนสมัยใหม่และการวิจัยเชิงรุกเป็นอย่างดี” อย่างไรก็ตาม มิติที่ควรพัฒนาเชิงกลยุทธ์เพิ่มเติมคือ ด้านเครือข่ายความร่วมมือสากล ($\bar{X}=3.85$, S.D. = 0.74) เพื่อยกระดับสู่มาตรฐานสากลดังที่ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะว่า “ความท้าทายคือการขยายความร่วมมือสู่ระดับสถาบันเพื่อให้เกิดงานวิจัยร่วมและการแลกเปลี่ยนนิสิตอย่างยั่งยืน” และผู้ทรงคุณวุฒิเสริมว่า “การสร้างนิเวศความเป็นสากลจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้บัณฑิตมีสมรรถนะพลเมืองโลกอย่างแท้จริง”

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเชิงสมรรถนะสากลและกรอบโครงสร้างหลักสูตร

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเชิงกลยุทธ์และกรอบโครงสร้างหลักสูตรที่มุ่งเน้นการยกระดับสู่สากล (Internationalization) และความยืดหยุ่นทางการศึกษา 3 มิติหลัก ดังนี้

1. กลยุทธ์โครงสร้างหลักสูตรยืดหยุ่น (Flexible Curriculum Structure): ออกแบบหลักสูตรในรูปแบบชุดวิชา (Modular System) ที่เชื่อมต่อกับระบบสะสมหน่วยกิต (Micro-credentials) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทั้งในและนอกระบบสามารถสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) จากการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโลก

2. กลยุทธ์การเรียนรู้บูรณาการข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary Learning Integration): เปลี่ยนผ่านจากการสอนครุศาสตร์แบบแยกส่วน สู่การบูรณาการศาสตร์ด้านหลักสูตรและการสอนเข้ากับ วิทยาการข้อมูล (Data Science) เพื่อการวิเคราะห์ผู้เรียนและการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์บริบทดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

3. กลยุทธ์การพัฒนาอัตลักษณ์นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovator Identity): มุ่งเน้นการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Expected Learning Outcomes: ELOs) เพื่อบ่มเพาะบัณฑิตให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่มีสมรรถนะสากล ประกอบด้วย ทัศนคติแบบพลเมืองโลก (Global Citizenship) ความเท่าทันเทคโนโลยี และการยึดมั่นในจริยธรรมสากล (Global Ethics) เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อระบบการศึกษาในระดับประเทศและนานาชาติอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะเชิงสมรรถนะสากลเพื่อการจัดตั้งหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลเชิงวิพากษ์ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะสากลในยุคดิจิทัล: การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ผ่านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการบูรณาการข้ามศาสตร์ ผลการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะด้านทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียน การสอนและงานวิจัย นั้น เป็นข้อบ่งชี้เชิงประจักษ์ว่าท่ามกลางความผันผวนอย่างรุนแรงในยุค BANI World เทคโนโลยีอุบัติใหม่ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ภายนอก (External Tools) อีกต่อไป แต่ได้กลายเป็นกลไกหลักและโครงสร้างพื้นฐานใหม่ในการจัดการศึกษา (Digital Transformation) นักออกแบบหลักสูตรและการสอนในอนาคตจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะขั้นสูงในการประยุกต์ใช้ AI เพื่อการวิเคราะห์ผู้เรียน การสร้างเนื้อหาการเรียนรู้จำเพาะบุคคล (Personalized Learning) และการใช้ในงานวิจัยขั้นสูง ควบคู่ไปกับการตระหนักรู้

เชิงจริยธรรมทางเทคโนโลยี เพื่อไม่ให้เกิดการใช้ปัญญาประดิษฐ์เข้ามาลดทอนปฏิสัมพันธ์และคุณค่าความเป็นมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2024) ที่เน้นย้ำว่าปัญญาประดิษฐ์สร้างทั้งความท้าทายเชิงจริยธรรมและโอกาสอันมหาศาลในการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน ยิ่งไปกว่านั้น การที่การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary) มีความต้องการจำเป็นสูงในลำดับถัดมา ได้ส่งสัญญาณเชิงโครงสร้างว่า การจัดการศึกษาในรูปแบบแยกส่วน ภายในขอบเขตศาสตร์และศาสตร์การสอนดั้งเดิม ไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาทางสังคมที่มีความซับซ้อน ทับซ้อน และล้นหลามในโลกยุคดิจิทัลได้อีกต่อไป หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาในยุคใหม่จึงต้องปฏิรูปกระบวนการทัศน์จากการยึดติดในศาสตร์เดิม ไปสู่การหลอมรวมความรู้ข้ามศาสตร์ เช่น การเชื่อมโยงศาสตร์การสอนเข้ากับวิทยาการข้อมูล จิตวิทยาเชิงลึก และสังคมวัฒนธรรมดิจิทัล เพื่อสร้างคำตอบหรือนวัตกรรมใหม่ที่ก้าวข้ามขีดจำกัดเดิม ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องและยืนยันตามแนวคิดของ Nicolescu (2002) ที่ระบุว่า การทำความเข้าใจความจริงที่ซับซ้อนในหลายระดับ (Levels of Reality) จะเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อสถาบันการศึกษาสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงและก้าวข้ามขอบเขตของศาสตร์ดั้งเดิมเพื่อร่วมสร้างอนาคตทางการศึกษาใหม่ที่เท่าทันต่อพลวัตของโลกได้อย่างแท้จริง การอภิปรายผลในประเด็นนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทการอุดมศึกษาไทยหลายศึกษา ซึ่งพบว่าการปรับตัวของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งสร้างทักษะดิจิทัลร่วมกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อแก้ปัญหาช่องว่างทางทักษะของบัณฑิตที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานยุคใหม่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษาไทยที่มุ่งเน้นการจัดทำหลักสูตรแบบชุดวิชา (Modular Curriculum) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สำหรับผู้เรียนยุคดิจิทัล

2. ความพร้อมเชิงระบบและฐานสนับสนุนการจัดตั้งหลักสูตร: จากความเข้มแข็งของทุนมนุษย์ภายในสู่นวัตกรรม การขับเคลื่อนเครือข่ายสากล ผลการประเมินความพร้อมเชิงระบบในภาพรวมที่อยู่ในระดับมาก โดยมี ด้านทุนมนุษย์ (ศักยภาพของคณาจารย์) เป็นมิติที่มีความพร้อมและค่าเฉลี่ยสูงที่สุดนั้น สะท้อนให้เห็นถึง จุดแข็งภายในอันเป็นต้นทุนทางวิชาการที่สำคัญยิ่งของสถาบัน คณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรส่วนใหญ่มีความเข้าใจและมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์การสอนสมัยใหม่ รวมถึงการทำวิจัยเชิงรุกในระดับพื้นที่ ซึ่งถือเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญยิ่ง ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษา เพราะคณาจารย์คือผู้ออกแบบและส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ประเด็นนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการขับเคลื่อนระบบการศึกษาของ Fullan (2021) ที่ระบุว่า บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือแรงขับเคลื่อนหลักที่ถูกต้องและทรงพลังที่สุดในการสร้างความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่ยั่งยืนให้แก่สถาบันการศึกษา อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงข้อค้นพบวิกฤต ที่สถาบันต้องนำมาพิจารณาเชิงกลยุทธ์อย่างเร่งด่วน คือ มิติ ด้านเครือข่ายความร่วมมือระดับสากล ซึ่งแม้จะอยู่ในระดับมากแต่กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในทุกมิติ ประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่าที่ผ่านมาความร่วมมือทางวิชาการมักจำกัดอยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของคณาจารย์ แต่ยังขาดการทำข้อตกลงร่วมมือในระดับสถาบัน (Institutional-based) ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น การทำวิจัยร่วมระดับนานาชาติ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรการเรียนรู้ หรือการแลกเปลี่ยนนิสิตและคณาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับทักษะและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารในงานวิจัยนี้ ดังนั้น หากหลักสูตรต้องการบรรลุเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 และมาตรฐานสากลในระดับภูมิภาคอย่าง AUN-QA การเปลี่ยนผ่านและยกระดับความร่วมมือสู่ระดับสถาบัน ผ่านการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Ecosystem) ที่เชื่อมต่อกับต่างประเทศ จึงเป็นเงื่อนไขจำเป็นที่จะช่วยสร้างประสบการณ์ความเป็นสากลและหล่อหลอมให้นิสิตมีสมรรถนะพลเมืองโลกได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์และกรอบโครงสร้างหลักสูตรเพื่ออนาคต: นวัตกรรมโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและการหล่อหลอมอัตลักษณ์นวัตกรรมทางการศึกษา ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการปฏิรูปโครงสร้างหลักสูตรไปสู่รูปแบบชุดวิชา (Modular System) และระบบสะสมหน่วยกิต (Micro-credentials) ถือเป็นคำตอบของการทลายกำแพงและข้อจำกัดของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในรูปแบบดั้งเดิม นวัตกรรมเชิงโครงสร้างนี้ช่วยสร้างความยืดหยุ่นล้นหลามในการเรียนรู้ ตอบสนองต่อแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และความต้องการของตลาดแรงงานโลกได้อย่างทันทั่วถึง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทั้งในระบบและผู้สนใจภายนอกสามารถเข้ามาเลือกพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็น (Upskill/Reskill) และสามารถสะสมหน่วยกิตในระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ไว้ได้ตามความสะดวกและความจำเป็นของบุคคล ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามข้อเสนอของ

Darling-Hammond et al. (2020) ที่เสนอว่าสถาปัตยกรรมการเรียนรู้ในอนาคตจำเป็นต้องออกแบบให้มีความยืดหยุ่นสูง เพื่อเอื้ออำนวยและรองรับความหลากหลายของภูมิหลังและเป้าหมายของผู้เรียนยุคดิจิทัลได้อย่างรอบด้าน เป้าหมายสูงสุดของกรอบโครงสร้างหลักสูตรใหม่นี้ จึงไม่ได้หยุดอยู่เพียงแค่การผลิตบัณฑิตให้สำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์ขั้นต่ำของระบบประกันคุณภาพเท่านั้น แต่คือการหล่อหลอมบ่มเพาะบัณฑิตให้เกิดอัตลักษณ์การเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovator) และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่มีพลังขับเคลื่อนและตัดสินใจด้วยตนเอง มีทัศนคติแบบพลเมืองโลก (Global Citizenship) และยึดมั่นในหลักจริยธรรมสากล (Global Ethics) ซึ่งบทบาทเหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรระดับสากลอย่าง OECD (2023) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดผ่านแนวคิด Learning Compass 2030 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีพลังขับเคลื่อนตนเองและสังคม (Agency) บัณฑิตจากหลักสูตรนี้จึงถูกคาดหวังให้เป็นผู้ที่มีความสามารถขั้นสูงในการนำวิทยาการข้อมูล (Data Science) มาใช้เป็นฐานในการตัดสินใจเชิงประจักษ์ควบคู่ไปกับการใช้กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์อย่างการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และหลักสูตร เพื่อเข้าไปขับเคลื่อน แก้ไขปัญหา และยกระดับระบบการศึกษาในทุกมิติได้อย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะเชิงสมรรถนะสากลเพื่อการจัดตั้งหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ในยุคดิจิทัล สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะสากลในยุคดิจิทัล ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า สมรรถนะสากลในยุคดิจิทัลที่มีลำดับความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่สุดในภาพรวม คือ ด้านทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี โดยมีประเด็นวิกฤตที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนที่สุดรายข้อคือ การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอน และงานวิจัย รองลงมาคือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ และด้านคุณลักษณะและทักษะทางสังคม ที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ
2. ผลการประเมินความพร้อมเชิงระบบของการจัดตั้งหลักสูตร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพสะท้อนว่าความพร้อมเชิงระบบของสถาบันในการจัดตั้งหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มิติที่มีความพร้อมสูงสุดและเป็นจุดแข็งสำคัญคือ ด้านทุนมนุษย์หรือศักยภาพของคณาจารย์ เนื่องจากมีความเข้าใจในศาสตร์การสอนสมัยใหม่และการวิจัยเชิงรุกเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและนิเวศดิจิทัล ขณะที่มิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและควรพัฒนาเชิงกลยุทธ์เพิ่มเติมคือ ด้านเครือข่ายความร่วมมือระดับสากล เพื่อยกระดับหลักสูตรสู่มาตรฐานสากลและการแลกเปลี่ยนทางวิชาการที่ยั่งยืน
3. แนวทางเชิงกลยุทธ์และกรอบโครงสร้างหลักสูตรสำหรับการจัดตั้งหลักสูตร ข้อเสนอแนะเชิงสมรรถนะสากลและกรอบโครงสร้างหลักสูตรเพื่อยกระดับสู่สากลและความยืดหยุ่นทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์โครงสร้างหลักสูตรยืดหยุ่น ด้วยการออกแบบหลักสูตรในรูปแบบชุดวิชา (Modular System) ร่วมกับระบบสะสมหน่วยกิต (Micro-credentials) และธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) 2) กลยุทธ์การเรียนรู้บูรณาการข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary Learning Integration) โดยผสมผสานศาสตร์การสอนเข้ากับวิทยาการข้อมูล (Data Science) และการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาอัตลักษณ์นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovator Identity) เพื่อบ่มเพาะบัณฑิตให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่มีสมรรถนะสากล ทัศนคติแบบพลเมืองโลก และยึดมั่นในจริยธรรมสากลอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) ด้านขอบเขตบริบท เนื่องจากเป็นการประเมินความพร้อมเชิงระบบของสถาบันอุดมศึกษาแห่งเดียว ทำให้การอ้างอิงผลลัพธ์ (Generalizability) ไปยังสถาบันอื่นที่มีโครงสร้างพื้นฐานหรือบริบทที่แตกต่างกันอาจมีข้อจำกัด และ 2) ด้านขนาดกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ (N = 85) แม้จะครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก แต่กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตยังกระจายอยู่ในวงจำกัด การวิจัยในอนาคตจึงควรขยายขอบเขตการสำรวจไปยังผู้ประกอบการหรือหน่วยงานทางการศึกษาในระดับภูมิภาคและระดับสากลเพื่อเพิ่มความกว้างขวางของข้อมูล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารหลักสูตร สถาบันควรเร่งสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Ecosystem) ที่รองรับการจัดการเรียนรู้แบบชุดวิชา (Modular System) และระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อตอบโจทย์ความยืดหยุ่นของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

1.2 ด้านการพัฒนาอาจารย์ แม้ด้านทุนมนุษย์จะมีคะแนนสูงที่สุด แต่ควรส่งเสริมให้คณาจารย์สร้างเครือข่ายงานวิจัยร่วมกับสถาบันนานาชาติ เพื่อยกระดับหลักสูตรสู่มาตรฐานสากลตามเกณฑ์ AUN-QA

1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ ควรบรรจุเนื้อหาด้านการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ และการคิดเชิงออกแบบไว้เป็นสมรรถนะแกนกลางของทุกรายวิชา เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่สุด

1.4 ด้านอัตลักษณ์บัณฑิต มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่บ่มเพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) และทัศนคติพลเมืองโลก เพื่อให้บัณฑิตสามารถทำหน้าที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเชิงทดลอง ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อทดลองใช้กรอบโครงสร้างหลักสูตรที่สังเคราะห์ได้ในบริบทจริง เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary)

2.2 การศึกษาเชิงลึกด้าน AI ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมสากลในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ สำหรับนักออกแบบหลักสูตรและการสอน เพื่อวางรากฐานการใช้เทคโนโลยีอย่างมีธรรมาภิบาล

2.3 การศึกษาเชิงเปรียบเทียบ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะสากลของนักหลักสูตรและการสอนในบริบทของกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาร่วมกันในอนาคต

2.4 การประเมินผลกระทบระยะยาว ควรมีการวิจัยติดตามผล (Follow-up Study) บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะสากล เพื่อประเมินบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565, 18 กรกฎาคม). *ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565*. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 169 ง. หน้า 26-44.
- ASEAN University Network. (2023). *AUN-QA model for programme level (Version 4.0)*. <https://www.aunsec.org/>
- Cascio, J. (2020, April 29). *Facing the age of chaos*. Medium. <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b003e4>
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97-140. <https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>
- Fullan, M. (2021). *The right drivers for whole system success*. Routledge.
- Kaufman, R. (2020). *Needs assessment: Organizational processes and strategies*. Sage Publications.
- Niculescu, B. (2002). *Manifesto of transdisciplinarity*. State University of New York Press.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD future of education and skills 2030: Learning compass 2030*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education/2030-project/>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. International Commission on the Futures of Education. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2024). *Artificial intelligence in education: Challenges and opportunities for sustainable development*. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/>

การพัฒนาระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Development of a News Public Relations Management System for the Website
of the Faculty of Engineering and Industrial Technology, Phetchaburi Rajabhat University

โสภณ นิมวาศ
Sophon Nimvard

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, จังหวัดเพชรบุรี 76000
Faculty of Engineering and Industrial Technology, Phetchaburi Rajabhat University, Phetchaburi 76000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: sophon.nim@mail.pbru.ac.th

Received: 17 June 2026, Revised: 20 August 2026, Accepted: 27 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) พัฒนาระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และ 2) ศึกษาผลการทดลองและประเมินระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์ดังกล่าว ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรและนักศึกษาของคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะแรกสำรวจความต้องการ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 89 คน และระยะสองประเมินผลการใช้งานระบบโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 85 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าทีและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) โดยเน้นความต้องการให้เว็บไซต์สามารถเชื่อมโยงกับระบบงานอื่นและค้นหาข้อมูลได้ง่าย พัฒนาระบบสารสนเทศที่แบ่งการทำงานเป็นส่วนจัดการข้อมูลหลังบ้านและส่วนแสดงผลหน้าเว็บไซต์หลัก ที่รองรับการใช้งานบนทุกอุปกรณ์ 2) มีความพึงพอใจต่อระบบจัดการข่าวหลังบ้านในภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) ความพึงพอใจต่อการใช้งานหน้าเว็บไซต์หลักในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) โดยจุดเด่นของระบบคือความสมบูรณ์ของการแสดงผลแบบยืดหยุ่น และเครื่องมือที่ใช้งานสะดวก 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจระหว่างกลุ่มบุคลากรและกลุ่มนักศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ประสิทธิภาพการทำงานของระบบหลังบ้านมีความสอดคล้องและแปรผันตามความพึงพอใจต่อหน้าเว็บไซต์หลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ ระบบจัดการเนื้อหา การพัฒนาเว็บไซต์ ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

Abstract

This research aimed to: 1) develop a web-based public relations news management system for the Faculty of Engineering and Industrial Technology at Phetchaburi Rajabhat University, and 2) evaluate the implementation results and assess user satisfaction with the developed system. The research was conducted in two phases. Phase one, a requirement survey, involved a sample of 89 respondents. Phase two, the system evaluation, was conducted with a sample of 85 participants selected through simple random sampling from

the faculty's personnel and students. The research instruments consisted of a requirement questionnaire and a satisfaction evaluation form. Data analysis was performed using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) The overall requirement for system development was at the highest level ($\bar{X} = 4.56$), emphasizing the need for integration with other systems and enhanced search functionality. Consequently, a web-based information system featuring both a responsive back-end management interface and a responsive front-end website display was developed. 2) User satisfaction with the back-end system was at the highest level ($\bar{X} = 4.57$), while satisfaction with the front-end website usage was at a high level ($\bar{X} = 4.49$). The system's key strengths identified were its comprehensive responsive design and user-friendly tools. 3) A comparison of satisfaction levels between personnel and students revealed no statistically significant difference. 4) Back-end system efficiency demonstrated a statistically significant positive correlation with front-end website satisfaction at the .01 level.

Keywords: Public Relations Management System, Content Management System, Website Development, User Satisfaction

บทนำ

ในปัจจุบันการสื่อสารข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชาสัมพันธ์ผ่านระบบออนไลน์ที่มีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือองค์กรในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องมีระบบที่สามารถจัดการข้อมูลให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้งานทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบการนำเสนอ และช่องทางการเข้าถึงที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์องค์กร เฟซบุ๊ก แอปพลิเคชัน หรือสื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษาอย่างคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงการเป็นศูนย์กลางที่เข้มแข็งเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น การมีเว็บไซต์ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ทั้งผู้สนใจเข้าศึกษา นักศึกษาปัจจุบัน บุคลากร และบุคคลทั่วไป เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง บทบาทของการประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์องค์กร เว็บไซต์เป็นช่องทางหลักในการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารภาพลักษณ์ขององค์กร เช่น โลโก้ เรื่องราวขององค์กร หรือบริการต่าง ๆ ไปยังสาธารณชน การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์มีประสิทธิภาพสูงในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากผู้ใช้งานในยุคปัจจุบันมักใช้อินเทอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูล ข่าวสารบนเว็บไซต์จึงเป็นช่องทางแรก ๆ ที่ผู้ใช้เปิดรับ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการรับรู้และการตัดสินใจของผู้รับสาร (ภัทรพงษ์ อักษร, 2560)

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันระบบการประชาสัมพันธ์ข่าวสารบนเว็บไซต์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรมยังพบปัญหาความล่าช้าในการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้ข้อมูลที่เผยแพร่ไม่ทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ ความถูกต้องของข้อมูลยังเป็นอีกประเด็นที่น่ากังวล เนื่องจากกระบวนการนำเข้าข้อมูลไม่ได้ดำเนินการโดยเจ้าของข้อมูลหรือผู้รับผิดชอบโดยตรง อาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในรายละเอียด ซึ่งส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลและองค์กรโดยรวมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล จำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และแผนยุทธศาสตร์คณะ ระยะ 5 ปี (2566–2570)

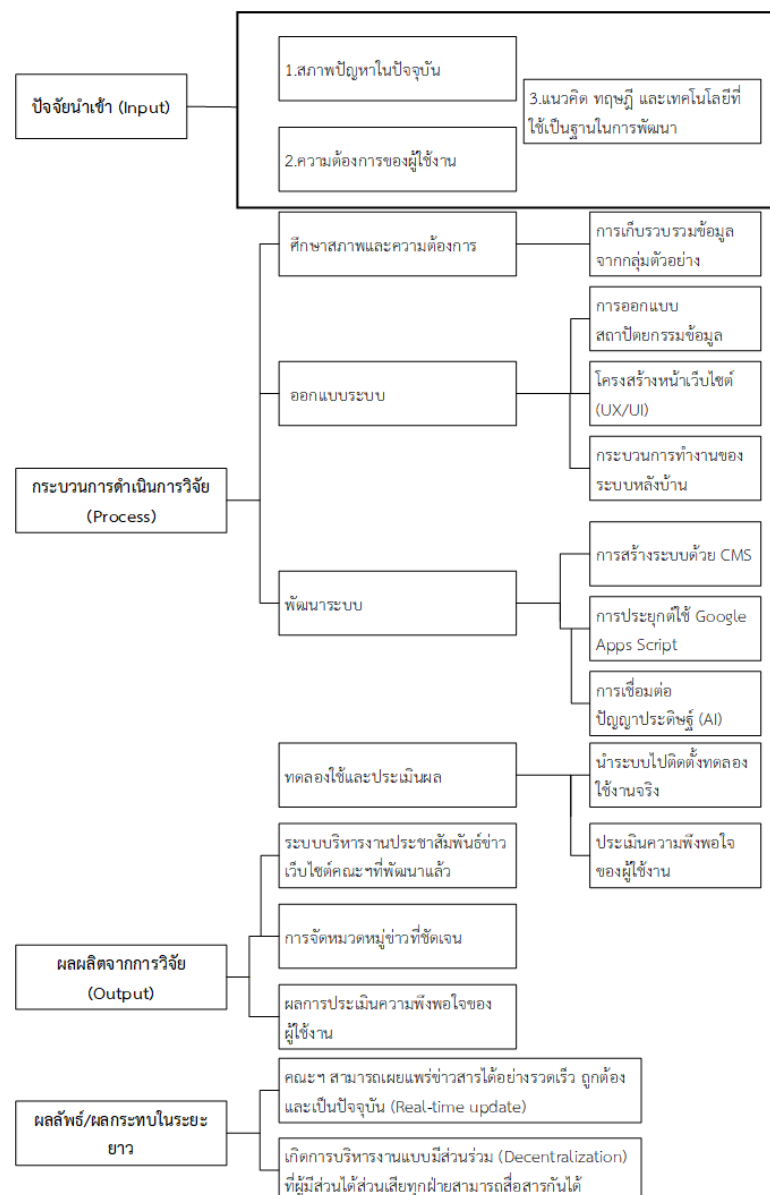
ด้วยเหตุนี้ การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการพัฒนาเว็บไซต์และระบบจัดการฐานข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการเนื้อหา (Content Management System: CMS) ที่ใช้งานง่าย

และปลอดภัย ซึ่งจะช่วยกระจายสิทธิ์ให้เจ้าของข้อมูลสามารถนำเข้าและเผยแพร่ข่าวสารได้ด้วยตนเอง ผลลัพธ์จากการวิจัยนี้จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความล่าช้าอย่างเป็นรูปธรรม และปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้คณะฯ สามารถสะท้อนอัตลักษณ์ในการบูรณาการความรู้ สู่นักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผ่านการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นระบบ และส่งเสริมการบริหารคณะแบบมีส่วนร่วมได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาผลการทดลองและประเมินระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยแต่ละประเภทตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่เข้าถึงและมีส่วนเกี่ยวกับการเข้าใช้งานหรือข่าวสารบนเว็บไซต์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนหนึ่งของประชากรจากคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่มีการเข้าใช้งานเว็บไซต์ของคณะ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้นจำนวน 89 คน ประกอบด้วย 1) บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 25 คน 2) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 9 คน 3) กลุ่มนักศึกษาของคณะทุกชั้นปี ทุกสาขาวิชา จำนวน 55 คน การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากบทบาทและความสำคัญในการใช้งานเว็บไซต์ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ และผลงานของคณะ จึงกำหนดตัวแทนอย่างน้อย 25 คน เพื่อให้ได้มุมมองเชิงนโยบายและเชิงวิชาการ
2. บุคลากรสายสนับสนุน เป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการจัดทำ นำเข้า และเผยแพร่ข่าวสารผ่านเว็บไซต์ จึงกำหนดจำนวน 9 คน เพื่อสะท้อนมุมมองเชิงปฏิบัติการของระบบ
3. กลุ่มนักศึกษา เป็นกลุ่มผู้ใช้หลักของเว็บไซต์และมีจำนวนมากที่สุด จึงกำหนดให้เป็นสัดส่วนสูงสุด จำนวน 55 คน เพื่อสะท้อนมุมมองของผู้ใช้ปลายทางได้อย่างเพียงพอ

วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ภายในแต่ละกลุ่มบทบาท โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาของคณะจากฐานข้อมูลของคณะ
2. จัดแยกรายชื่อออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มนักศึกษา
3. ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เช่น การใช้โปรแกรมสุ่มตัวเลข หรือการจับสลาก เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดในแต่ละกลุ่ม

การกำหนดวิธีการสุ่มดังกล่าวมีเหตุผลเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทน (Representativeness) ของประชากรในแต่ละบทบาทตลอดคิดในการคัดเลือก และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยเปิดโอกาสให้สามารถเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มบทบาทได้อย่างเหมาะสม

เครื่องมือในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเข้าถึงและการใช้งานเว็บไซต์ปัจจุบัน จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบประเมินคุณภาพระบบและความพึงพอใจของผู้ใช้งาน จำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 3-4 มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.881

เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) จากนั้นนำผลการตรวจมาหาค่า IOC เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อรายการ (Items) ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งหมายถึงรายการนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (สุวิมล ติรภานนท์, 2548, น.144) โดยกำหนดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่จะวัด
- 0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่จะวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่จะวัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามกับบุคลากรและนักศึกษาของคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะสำรวจความต้องการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 89 คน และระยะประเมินผลการใช้งานระบบ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 85 คน แล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเสนอข้อมูลได้ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย 1) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายลักษณะทั่วไปของประชากรที่ศึกษา 2) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลโดยในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยได้ใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981, p.184)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลผลว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลผลว่า มีความต้องการในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลผลว่า มีความต้องการในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลผลว่า มีความต้องการในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลผลว่า มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, น.314) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

- 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมากที่สุด
- 0.69 - 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- 0.50 - 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- 0.30 - 0.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการประเมินระดับความต้องการในการพัฒนาระบบต่าง ๆ ภายในเว็บไซต์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและแปลผลระดับความต้องการตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้เรียงลำดับรายการจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาระบบ

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านประสิทธิภาพการประมวลผล			
1.1 ความเร็ว (Speed) ในการใช้งานและเข้าถึงหน้าเว็บ	3.96	0.62	มาก
2. ด้านความต้องการในการพัฒนาระบบต่าง ๆ			
2.1 ต้องการให้เว็บไซต์สามารถเชื่อมโยงไปยังระบบงานอื่นของมหาวิทยาลัยได้	4.56	0.64	มากที่สุด
2.2 ต้องการให้เว็บไซต์มีระบบจัดหมวดหมู่ข่าว/กิจกรรมที่ชัดเจนและค้นหาได้ง่าย	4.56	0.71	มากที่สุด
2.3 ต้องการให้เว็บไซต์มีระบบค้นหาข้อมูลที่ง่ายและสะดวก	4.55	0.75	มากที่สุด
2.4 ต้องการเพิ่มความหลากหลายของสื่อ (ภาพ วิดีโอ Infographic)	4.54	0.69	มากที่สุด
2.5 ต้องการให้เว็บไซต์มีระบบแสดงตารางกิจกรรม/ปฏิทินที่เชื่อมโยงกับข่าวสารได้	4.52	0.68	มากที่สุด
2.6 ต้องการให้เว็บไซต์มีระบบอัปเดตข่าวสารที่รวดเร็วและสม่ำเสมอ	4.51	0.77	มากที่สุด
2.7 ต้องการให้เว็บไซต์มีการแสดงผลแบบ Responsive และใช้งานง่ายทุกอุปกรณ์	4.44	0.75	มาก
2.8 ต้องการให้เว็บไซต์มีระบบจัดเก็บและค้นหาข่าวเก่า (Archive system)	4.40	0.78	มาก
2.9 ต้องการให้เว็บไซต์สามารถเชื่อมโยงกับโซเชียลมีเดียหลายแพลตฟอร์ม	4.35	0.81	มาก
2.10 ต้องการให้เว็บไซต์มีระบบแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชัน (เช่น LINE OA) เมื่อมีข่าวใหม่	4.20	0.84	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์ พบว่า ความต้องการพัฒนาระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ความต้องการด้านประสิทธิภาพและความเร็ว (Speed) ในการใช้งานและเข้าถึงหน้าเว็บอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านความต้องการพัฒนาระบบ พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างต้องการให้พัฒนามากที่สุดเป็นอันดับแรก 2 ข้อ ด้วยคะแนนเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ ต้องการให้เว็บไซต์สามารถเชื่อมโยงไปยังระบบงานอื่นของมหาวิทยาลัยได้ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.64) และ ต้องการให้เว็บไซต์มีระบบจัดหมวดหมู่ข่าว/กิจกรรมที่ชัดเจนและค้นหาได้ง่าย ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ต้องการให้เว็บไซต์มีระบบค้นหาข้อมูลที่ง่ายและสะดวก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.75) ซึ่งทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับมากที่สุด ในขณะที่ประเด็น ต้องการให้เว็บไซต์มีระบบแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชันเมื่อมีข่าวใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) แต่ยังคงอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานหลังจากได้ทดลองใช้ระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์ที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานหลังการใช้งานระบบ (ระบบการจัดการข่าว หรือ Back-end) และ 2) ความพึงพอใจการใช้งานเว็บไซต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่ได้รับการพัฒนา (Front-end) นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตารางที่ 2 และ 3 (N = 85)

1. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานหลังการใช้งานระบบ (ระบบการจัดการข่าว)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวจำแนกตามรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านการใช้งานและหน้าตาของระบบ (Usability & Design)	4.59	0.64	มากที่สุด
1.1 การออกแบบหน้าจอระบบดูสะอาดตา สวยงาม และทันสมัย	4.65	0.58	มากที่สุด
1.2 การจัดวางเมนูและข้อมูลต่างๆ มีความเป็นระเบียบ	4.58	0.65	มากที่สุด
1.3 รูปแบบตัวอักษร สี และไอคอนต่างๆ อ่านง่ายและชัดเจน	4.55	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวจำแนกตามรายด้าน (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
2. ด้านการใช้งานระบบ	4.57	0.67	มากที่สุด
2.1 เมนูเครื่องมือสำหรับจัดการข่าว (สร้าง, แก้ไข, ลบ) ใช้งานสะดวก	4.58	0.64	มากที่สุด
2.2 การจัดหมวดหมู่ข่าวสาร (Categories) และแท็ก (Tags) มีความชัดเจน	4.55	0.70	มากที่สุด
3. ด้านประสิทธิภาพการทำงานของระบบ	4.53	0.70	มากที่สุด
3.1 ระบบทำงานรวดเร็ว ไม่เกิดอาการค้างหรือหน่วงเวลาใช้งาน	4.50	0.72	มาก
3.2 ระบบอัปโหลดรูปภาพ วิดีโอ หรือแนบไฟล์เอกสาร ทำงานได้ราบรื่น	4.55	0.68	มากที่สุด
4. ด้านการสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	4.59	0.63	มากที่สุด
4.1 การแสดงผลข่าวบนหน้าเว็บไซต์หลัก ถูกต้องและสวยงาม	4.62	0.60	มากที่สุด
4.2 ข่าวสารที่เผยแพร่ออกไปมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	4.54	0.67	มากที่สุด
4.3 ระบบช่วยให้การประชาสัมพันธ์ข่าวสารภายในองค์กรสะดวกรวดเร็วขึ้น	4.60	0.61	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยส่วนที่ 1	4.57	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันคือ ด้านการใช้งานและหน้าตาของระบบ และด้านการสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.59$) โดยผู้ใช้งานเห็นว่าระบบสามารถช่วยให้การประชาสัมพันธ์ข่าวสารภายในองค์กรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงถึง ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นคือ ด้านประสิทธิภาพการทำงานของระบบ ($\bar{X} = 4.53$) ในประเด็นระบบทำงานรวดเร็ว ไม่เกิดอาการค้างหรือหน่วงเวลาใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$)

2. ความพึงพอใจการใช้งานเว็บไซต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่ได้รับการพัฒนา
(<https://intech.pbru.ac.th>)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการใช้งานเว็บไซต์คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เว็บไซต์มีการจัดหมวดหมู่เมนูที่ชัดเจนและหาข้อมูลได้ง่าย	4.54	0.72	มากที่สุด
1.1 รูปแบบหน้าตาเว็บไซต์ (Theme/Colors) สวยงาม ทันสมัย และเหมาะสม	4.62	0.60	มากที่สุด
1.2 การแสดงผลหน้าเว็บไซต์บนอุปกรณ์ต่างๆ (Responsive) สมบูรณ์	4.63	0.59	มากที่สุด
1.3 ขนาดตัวอักษร สี และภาพประกอบ ช่วยให้อ่านเนื้อหาได้ง่าย	4.53	0.81	มากที่สุด
1.4 ระบบการค้นหาข้อมูลภายในเว็บไซต์ทำงานได้ดีและแม่นยำ	4.38	0.88	มาก
2. ด้านเนื้อหาและการใช้งาน	4.43	0.82	มาก
2.1 ข้อมูลข่าวสาร ประกาศ และกิจกรรมต่าง ๆ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.42	0.83	มาก
2.2 เนื้อหาของหลักสูตรและสาขาวิชาต่าง ๆ มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.41	0.82	มาก
2.3 ข้อมูลการติดต่อ (อาจารย์, เจ้าหน้าที่, ช่องทางโซเชียล) ครบถ้วน	4.45	0.81	มาก
รวมเฉลี่ยส่วนที่ 2	4.49	0.77	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจต่อการใช้งานเว็บไซต์คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่ได้รับการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเว็บไซต์มีการจัดหมวดหมู่เมนูที่ชัดเจนและหาข้อมูลได้ง่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) โดยการแสดงผลบนอุปกรณ์ที่หลากหลายอย่างสมบูรณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$) ขณะที่ด้านเนื้อหาและการใช้งาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) โดยข้อคำถามประเด็นระบบการค้นหาข้อมูลภายในเว็บไซต์ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในภาพรวมทั้งหมด ($\bar{X} = 4.38$)

ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งาน จำแนกตามสถานะ (กลุ่มบุคลากรและกลุ่มนักศึกษา)

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ชาวเว็บไซต์ระหว่างกลุ่มผู้ใช้งานที่มีสถานะเป็นกลุ่มบุคลากร (ประกอบด้วยสายวิชาการและสายสนับสนุน) จำนวน 30 คน และกลุ่มนักศึกษาจำนวน 55 คน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ชาวเว็บไซต์จำแนกตาม สถานะ

รายการ	กลุ่มบุคลากร (n = 30)		กลุ่มนักศึกษา (n = 55)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ชาว (หลังบ้าน)						
1.1 ด้านการใช้งานและหน้าตาของระบบ	4.62	0.60	4.57	0.65	0.42	0.67
1.2 ด้านการใช้งานระบบ	4.60	0.65	4.55	0.68	0.38	0.70
1.3 ด้านประสิทธิภาพการทำงานของระบบ	4.55	0.68	4.51	0.72	0.31	0.75
1.4 ด้านการสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	4.63	0.61	4.56	0.64	0.55	0.58
รวมเฉลี่ยส่วนที่ 1	4.60	0.63	4.55	0.67	0.45	0.65
2. เว็บไซต์คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (หน้าเว็บ)						
2.1 ด้านการจัดหมวดหมู่เมนูและการค้นหา	4.58	0.70	4.51	0.74	0.51	0.61
2.2 ด้านเนื้อหาและการใช้งาน	4.46	0.80	4.41	0.83	0.35	0.72
รวมเฉลี่ยส่วนที่ 2	4.52	0.75	4.46	0.78	0.42	0.67

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ชาวเว็บไซต์ จำแนกตามสถานะ พบว่า ในภาพรวมทั้งส่วนระบบหลังบ้านและเว็บไซต์ส่วนหน้าของคณะ กลุ่มบุคลากรและกลุ่มนักศึกษามีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มบุคลากรมีแนวโน้มให้คะแนนความพึงพอใจต่อระบบการจัดการข่าว (หลังบ้าน) สูงกว่ากลุ่มนักศึกษาเล็กน้อย ($\bar{X} = 4.60$ เทียบกับ 4.55) ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่กลุ่มบุคลากรเป็นผู้ใช้งานหลักในการนำเข้าสู่และบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร อย่างไรก็ตาม การที่ผลการทดสอบทางสถิติไม่พบความแตกต่าง ชี้ให้เห็นว่าระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีการออกแบบส่วนติดต่อผู้ใช้งาน (UI) และฟังก์ชันการทำงานที่ตอบโจทย์และใช้งานง่ายสำหรับผู้ใช้งานทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากการวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ชาวเว็บไซต์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสามารถสรุปประเด็นข้อเสนอแนะที่สำคัญได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างข้อมูลและการเข้าถึง ผู้ใช้งานมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาต่าง ๆ ของคณะให้ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมถึงเพิ่มช่องทางการติดต่อเฉพาะกิจ เช่น สายด่วนคณบดี หรือช่องทางอุทธรณ์ร้องทุกข์ เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลบริการได้อย่างครอบคลุม

2. ด้านประสิทธิภาพการแสดงผล ผู้ใช้งานบางส่วนพบปัญหาความล่าช้าของเวลาในการโหลดหน้าเว็บ (Page Load Time) ในบางช่วงเวลา โดยเฉพาะการดาวน์โหลดทรัพยากรรูปภาพเมื่อเข้าใช้งานผ่านอุปกรณ์สมาร์ตโฟน ซึ่งระบบควรได้รับการปรับแต่งประสิทธิภาพ (Optimization) เพิ่มเติม

3. ด้านการออกแบบส่วนติดต่อผู้ใช้และประสบการณ์ผู้ใช้ (UI/UX): มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงขนาดและรูปแบบของตัวอักษร (Typography) เนื่องจากผู้ใช้งานบางกลุ่มมองว่าแบบอักษรมีขนาดเล็กเกินไป และโทนสีของเว็บไซต์ที่ดูเรียบง่ายเกินไป ควรเพิ่มจุดสนใจ (Visual Hierarchy) ให้ดึงดูดมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการประชาสัมพันธ์ ผู้ใช้เสนอแนะว่าควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อแนะนำการใช้งานเว็บไซต์รูปแบบใหม่ให้แก่นักศึกษาและบุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มปริมาณการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากระบบอย่างเต็มประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ชาวเว็บไซต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลเพื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. ความต้องการด้านการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศและการจัดหมวดหมู่ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้เว็บไซต์สามารถเชื่อมโยงไปยังระบบงานอื่นของมหาวิทยาลัยได้ ($\bar{X} = 4.56$) และมีระบบจัดหมวดหมู่ข่าวหรือกิจกรรมที่ชัดเจนและค้นหาได้ง่าย ($\bar{X} = 4.56$) อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ใช้งานไม่ได้มองเว็บไซต์เป็นเพียงกระดานข่าวแบบทิศทางเดียว แต่ต้องการให้แพลตฟอร์มนี้เป็นจุดศูนย์กลาง (Gateway) ในการเข้าถึงบริการต่างๆ ของคณะอย่างครบวงจร สอดคล้องกับแนวคิดของ Caglar และ Mentis (2012) ที่ระบุว่า เว็บไซต์ของสถาบันอุดมศึกษาต้องสามารถสะท้อนความต้องการและเป็นตัวแทนในการเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกระดับ และสร้างประสบการณ์การใช้งานอย่างไร้รอยต่อ เมื่อเทียบกับงานวิจัยของปิ่นนันทน์ เสนะโฮ (2563) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ความพึงพอใจจากการใช้งานระบบของผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และผู้ให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น สรุปได้ว่าการพัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ชาวเว็บไซต์ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจผ่านเกณฑ์

2. การออกแบบจากประสบการณ์ผู้ใช้ (User Experience) และความหลากหลายของสื่อประสม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระบบค้นหาข้อมูลที่ย่อยและสะดวก ($\bar{X} = 4.55$) รวมถึงต้องการให้มีการเพิ่มความหลากหลายของสื่อ เช่น รูปภาพ วิดีโอ และ Infographic ($\bar{X} = 4.54$) อยู่ในระดับมากที่สุด ผลลัพธ์นี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของคุณภาพเนื้อหา (Content Quality) และความสะดวกในการใช้งาน (Usability) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริรัตน์ โชติพิทักษ์พร (2559) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ และพบว่าการนำเสนอเนื้อหาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความกระชับ เข้าใจง่าย และมีการนำรูปภาพหรือมัลติมีเดียมาประกอบ เพื่อดึงดูดความสนใจ สร้างความน่าเชื่อถือ และช่วยลดอุปสรรคในการทำความเข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน

3. การรองรับการแสดงผลบนอุปกรณ์ที่หลากหลาย (Responsive Design) จากข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 พบว่า มีการเข้าใช้งานผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย โดยกลุ่มใหญ่ที่สุดคือการใช้งานผ่านสมาร์ตโฟน (ร้อยละ 35.96) รองลงมาคือ แท็บเล็ต (ร้อยละ 30.34) ข้อมูลนี้ช่วยสนับสนุนระดับความประเมินที่ผู้ใช้งานต้องการให้เว็บไซต์มีการแสดงผลแบบ Responsive และใช้งานง่ายในทุกอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.44$) อย่างมีนัยสำคัญ ประเด็นนี้สะท้อนบริบทในปัจจุบันที่พฤติกรรมการรับข่าวสารเปลี่ยนไปสู่แพลตฟอร์มเคลื่อนที่ (Mobile Platforms) มากขึ้น การพัฒนาเว็บไซต์ที่ดีจึงต้องให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการปรับขนาดหน้าจอข้ามอุปกรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ทุกที่ทุกเวลา สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Gordon และ Berhow (2009) ที่ว่าการเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็วบนโทรศัพท์มือถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจของนักศึกษาและบุคลากรในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การออกแบบเว็บไซต์แบบ Responsive ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการใช้งาน แต่ยังช่วยลดระยะเวลาการเข้าถึงข้อมูลของนักศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ (EDUCAUSE, 2015; Preprints, 2025)

1. ระบบที่พัฒนาขึ้นตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานและสอดคล้องกับแนวคิดสถาปัตยกรรมข้อมูล

ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการบ่งชี้ชัดเจนว่าผู้ใช้งานต้องการระบบที่มีการจัดหมวดหมู่ข่าว/กิจกรรมชัดเจน ค้นหาได้ง่าย และเชื่อมโยงกับระบบอื่นของมหาวิทยาลัยในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนมุมมองของผู้ใช้ที่มองเว็บไซต์ไม่ใช่เพียงพื้นที่แสดงข่าวแบบทางเดียว แต่ต้องการให้เป็นประตูสู่บริการ (Gateway) ของคณะอย่างแท้จริง

การที่ระบบที่พัฒนาขึ้นสามารถจัดหมวดหมู่ข่าวได้ชัดเจน มี Dashboard แสดงสถิติและหมวดหมู่ข่าว ตลอดจนสามารถออกแบบให้รองรับการเชื่อมโยงกับระบบอื่น (ผ่านแนวคิด API/การแลกเปลี่ยนข้อมูล) แสดงให้เห็นว่าการออกแบบสถาปัตยกรรมข้อมูลและโครงสร้างเว็บไซต์อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดสถาปัตยกรรมสารสนเทศ (Information Architecture) และสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ที่เน้นการจัดระบบข้อมูลและบริการให้เป็นภาพรวมเดียวกัน เป็นการตอบสนองข้อเสนอทางทฤษฎีที่มองว่าเว็บไซต์องค์กรควรเป็นแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้เพียงแหล่งเดียว (Single Source of Truth) ของข้อมูลข่าวสาร

2. ประสบการณ์ผู้ใช้ (UX/UI) และความพึงพอใจต่อระบบหลังบ้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด

ระบบหลังบ้านที่ผู้วิจัยออกแบบให้มีหน้าต่างสะอาดตา ใช้งานง่าย เมนูไม่ซับซ้อน และจัดวางองค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ได้รับคะแนนความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเกือบทุกข้อ สะท้อนว่าการออกแบบ UI/UX ที่ดีช่วยลดภาระทางความคิด (Cognitive Load) และทำให้ผู้ใช้งานเรียนรู้การใช้ระบบได้อย่างรวดเร็ว

คะแนนด้านเมนูจัดการข่าวที่ใช้งานสะดวกและการจัดหมวดหมู่ข่าว/แท็กที่ชัดเจน บ่งชี้ว่าระบบตอบโจทย์ฟังก์ชันพื้นฐานของ CMS สำหรับงานประชาสัมพันธ์ได้อย่างครบถ้วน การที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจของกลุ่มบุคลากรกับกลุ่มนักศึกษา ยังสะท้อนว่า UI/UX ถูกออกแบบให้เหมาะสมกับผู้ใช้หลายกลุ่ม (Multi-role Users) ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการออกแบบระบบสารสนเทศในสถาบันการศึกษา

3. ระบบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์และสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารองค์กรยุคดิจิทัล

ผลการวิจัยพบว่าผู้ใช้งานเห็นว่าระบบช่วยให้การประชาสัมพันธ์ข่าวภายในองค์กรสะดวกรวดเร็วขึ้นในระดับมากที่สุด ซึ่งเชื่อมโยงกับการที่ระบบเปิดโอกาสให้เจ้าของข้อมูล สามารถเสนอข่าวด้วยตนเอง ผ่านฟอร์มออนไลน์ที่มี Workflow ในการตรวจสอบและอนุมัติก่อนเผยแพร่ ทำให้ลดขั้นตอนการประสานงาน ลดการพิมพ์ซ้ำข้อมูล และลดโอกาสการผิดพลาดของเนื้อหา

กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัลที่เน้นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร การอนุญาตให้กลุ่มอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเสนอข่าวโดยตรง แต่ยังมีระบบกลั่นกรองโดยผู้ดูแลระบบ ช่วยให้ข้อมูลทั้งความคล่องตัวและความน่าเชื่อถือในเวลาเดียวกัน

4. บทบาทของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (AI Creative) ในการสนับสนุนงานประชาสัมพันธ์

การผนวกป้อนข่าวด้วย AI เข้ากับฟอร์มเสนอข่าว ทำให้ผู้ใช้งานที่อาจไม่ถนัดงานเขียนข่าวสามารถอาศัย AI ช่วยร่างเนื้อหาข่าวเบื้องต้น และนำไปปรับแก้ให้เหมาะสมกับบริบทจริง ซึ่งช่วยลดเวลาในการจัดทำข่าว และยังเป็นตัวอย่างการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ ให้เป็นผู้ช่วยร่วมสร้างสรรค์แทนการแทนที่มนุษย์

แนวทางนี้สอดคล้องกับข้อเสนอทางทฤษฎีที่ว่าปัญญาประดิษฐ์ควรถูกใช้งานในบทบาทผู้ช่วย (Co-creator) ขณะที่มนุษย์ยังเป็นผู้กำกับ ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และความรูสึกของเนื้อหา ก่อนเผยแพร่จริง ในบริบท R2R ของคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การใช้ AI ช่วยร่างข่าวจึงเป็นการลดภาระงานประจำและเพิ่มเวลาให้บุคลากรสามารถไปโฟกัสกับการพัฒนาคุณภาพเนื้อหาเชิงลึกได้มากขึ้น

5. ข้อจำกัดด้านระบบค้นหาและการจัดการเนื้อหา ซึ่งยังเป็นโจทย์พัฒนาต่อไป

แม้ภาพรวมของระบบและเว็บไซต์จะได้รับคะแนนความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด แต่ข้อคำถามเกี่ยวกับระบบการค้นหาข้อมูลภายในเว็บไซต์และความเป็นปัจจุบันของเนื้อหาหลักสูตร/กิจกรรมได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับรายการอื่น (แม้ยังอยู่ในระดับมาก) สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาระบบและเนื้อหา ยังเป็นโจทย์ที่ต้องพัฒนาร่วมกัน

ในระยะแรกของการทดลองใช้งาน เว็บไซต์อาจยังอยู่ในช่วงการทยอยเติมเต็มข้อมูลหลักสูตร กิจกรรม และข่าวสารในอดีต ทำให้ผู้ใช้งานบางส่วนรู้สึกว่าข้อมูลยังไม่ครบถ้วน ในขณะเดียวกัน ระบบค้นหาที่มีโครงสร้างพื้นฐานจาก WordPress แม้จะใช้งานได้ดีในระดับหนึ่ง แต่อาจยังไม่รองรับการค้นหาแบบละเอียด (เช่น ค้นหาตามหมวดหมู่ ปีการศึกษา หรือประเภทกิจกรรม) ตามที่ผู้ใช้งานคาดหวัง

ข้อค้นพบนี้ชี้ว่าความสำเร็จของระบบประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ไม่ได้ขึ้นกับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยกระบวนการจัดการเนื้อหาที่มีวินัยและต่อเนื่อง เช่น การมอบหมายเจ้าของเนื้อหาแต่ละหมวดหมู่ การวางแผนปรับปรุงข้อมูลหลักสูตรประจำปี และการกำหนดมาตรฐานการตั้งหัวข้อข่าว/แท็ก เพื่อให้ระบบค้นหาทำงานได้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรัชญาวรรณ จันทะขาน (2564) ได้ให้ความหมายว่า การประชาสัมพันธ์ คือ กระบวนการดำเนินงานในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับสาธารณชนที่เกี่ยวข้องหรือกลุ่มประชาชนที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เพื่อต้องการให้เกิดภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เกิดความนิยมชมชอบ เลื่อมใส ศรัทธา ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิดในการดำเนินงานขององค์การ อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ การสนับสนุน และการยอมรับนับถือ โดยมีการดำเนินงานอย่างมีระเบียบแบบแผนและมีการสื่อสารแบบสองทาง คือ การติดต่อไปมาระหว่างองค์การกับสาธารณชนที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีในระยะยาว

6. ความหมายเชิงปฏิบัติในบริบทของการวิจัยและพัฒนาเชิง R2R

การที่ระบบได้รับความร่วมมือในการทดลองใช้งานและการตอบแบบประเมินถึง 85 ชุด แสดงให้เห็นถึงความตระหนักและการยอมรับของบุคลากรและนักศึกษาต่อระบบใหม่ในฐานะเครื่องมือสนับสนุนงานประจำ ซึ่งเป็นหัวใจของงานวิจัยและพัฒนาประจำสู่งานวิจัย (R2R)

นอกจากนี้ การที่ความพึงพอใจของกลุ่มบุคลากรและนักศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าระบบไม่ใช่เครื่องมือของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นแพลตฟอร์มกลางที่ทุกฝ่ายร่วมกันใช้งานและมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ดีต่อการพัฒนาองค์ความรู้และวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารคณะในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะของผู้ใช้งาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากระบบที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

1. การพัฒนาระบบค้นหาข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยพัฒนาระบบค้นหาแบบละเอียด (Advanced Search) ให้สามารถกรองข้อมูลตามหมวดหมู่ข่าว ประเภทกิจกรรม ปีการศึกษา หรือคำสำคัญ (Tags/Keywords) วางมาตรฐานการตั้งชื่อหัวข้อข่าว การใส่คำสำคัญ (Keywords) และการจัดหมวดหมู่ เพื่อให้ระบบค้นหาทำงานได้แม่นยำมากขึ้น
2. การปรับปรุงประสิทธิภาพการแสดงผลและความเร็วในการโหลดหน้าเว็บ โดยปรับแต่งภาพประกอบให้มีขนาดเหมาะสม บีบอัดไฟล์ (Image Compression) เพื่อลดเวลาโหลดหน้าเว็บ โดยเฉพาะบนสมาร์ตโฟน ตรวจสอบและปรับปรุงปลั๊กอินหรือสคริปต์ที่ไม่จำเป็น เพื่อลดภาระของเซิร์ฟเวอร์และเพิ่มความเสถียรของระบบ
3. การเสริมสร้างคุณภาพเนื้อหาและความทันสมัยของข้อมูล โดยกำหนดเจ้าของเนื้อหา ในแต่ละหมวดหมู่ เช่น ข่าวคณบดี ข่าวหลักสูตร งานวิจัย กิจกรรมนักศึกษา เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ จัดอบรมการเขียนข่าวประชาสัมพันธ์ตามหลัก 5W1H การเขียนแบบปิรามิดหัวกลับ และแนวทางการเขียนเชิง SEO เพื่อให้เนื้อหาที่เผยแพร่มีทั้งคุณภาพและเป็นมิตรต่อการค้นหาบนอินเทอร์เน็ต
4. การใช้ประโยชน์จาก AI Creative อย่างเหมาะสมจัดทำคู่มือหรืออบรมการใช้ป้อนร่างข่าวด้วย AI ให้กับอาจารย์และบุคลากร เพื่อให้สามารถใช้ฟังก์ชันนี้ช่วยลดเวลาในการร่างข่าว แต่ยังรักษาเอกลักษณ์และความถูกต้องของเนื้อหาได้กำหนดแนวทางจริยธรรมการใช้ AI ในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนเผยแพร่ และการหลีกเลี่ยงการคัดลอกข้อความจากแหล่งภายนอกโดยไม่อ้างอิง
5. การขยายฟังก์ชันเชื่อมโยงกับระบบอื่นและช่องทางสื่อสารพัฒนาการเชื่อมต่อระบบกับฐานข้อมูลส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ผ่าน API หรือช่องทางแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อให้ข่าวจากมหาวิทยาลัยและข่าวเด่นของคณะสามารถแลกเปลี่ยนกันได้อัตโนมัติพิจารณาเพิ่มเติมระบบแจ้งเตือนข่าวใหม่ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย (เช่น LINE OA หรือ Facebook Page) โดยเชื่อมโยงกับระบบข่าวบนเว็บไซต์ เพื่อลดการทำงานซ้ำซ้อนในการโพสต์ข่าวหลายช่องทาง

6. การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบใหม่จัดทำสื่อแนะนำการใช้งานเว็บไซต์และระบบเสนอข่าว เช่น วิดีโอ สั้น อินโฟกราฟิก หรือคู่มือออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาทราบถึงวิธีการใช้งานและประโยชน์ของระบบบูรณาการ การใช้เว็บไซต์ใหม่ในกระบวนการสื่อสารประจำ เช่น การแจ้งประกาศตารางเรียน ตารางสอบ และกิจกรรม ผ่านเว็บไซต์ควบคู่กับ ช่องทางไลน์กลุ่มหรือป้ายประกาศ เพื่อสร้างนิสัยการเข้าใช้เว็บไซต์อย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อจำกัดและประสบการณ์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. การศึกษาผลระยะยาวของการใช้ระบบควรมีการติดตามตัวชี้วัดระยะยาว เช่น จำนวนการเข้าชมเว็บไซต์ การคลิก อ่านข่าว จำนวนข่าวที่เผยแพร่ต่อเดือน และเวลาที่ใช้นบนหน้าเว็บ เพื่อประเมินผลกระทบของระบบที่พัฒนาต่อพฤติกรรม การรับรู้ ข่าวสารของนักศึกษาและบุคลากร

2. การวิจัยเชิงเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้ระบบสามารถออกแบบงานวิจัยเชิง quasi-experimental เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ก่อนและหลังการใช้ระบบใหม่ เช่น ความรวดเร็วในการสื่อสารข่าวด่วน ระดับการรับรู้ข่าวของนักศึกษา หรือความพึงพอใจต่อการสื่อสารของคณะ

3. การขยายการศึกษาไปยังคณะหรือสถาบันอื่นนำรูปแบบระบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้กับคณะหรือมหาวิทยาลัยอื่น และเปรียบเทียบความเหมาะสมของโครงสร้างข้อมูล ฟังก์ชันระบบ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อพัฒนารูปแบบ (Model) การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้าง

4. การวิจัยเชิงลึกด้านประสบการณ์ผู้ใช้ (UX Research) ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสังเกตการใช้งานจริง (Usability Testing) เพื่อทำความเข้าใจปัญหาเชิงลึกที่แบบสอบถามไม่สามารถสะท้อน เช่น จุดที่ผู้ใช้ สับสน การคลิกซ้ำ ๆ หรือพฤติกรรม การละทิ้งหน้าเว็บ

5. การศึกษาด้านความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในอนาคตควรมีการศึกษาประเด็นด้านความปลอดภัย ของระบบ (Security) และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy) โดยเฉพาะหากมีการเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง การต่อยอดตามข้อเสนอแนะดังกล่าวจะช่วยให้ ระบบบริหารงานประชาสัมพันธ์ข่าวเว็บไซต์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งในมิติ ด้านเทคโนโลยี เนื้อหา กลยุทธ์การสื่อสาร และการบริหารจัดการองค์ความรู้ของคณะในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นาริรัตน์ โชติพิพฒพร. (2559). *การศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาเว็บไซต์ในการประชาสัมพันธ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ปรัชญาวรรณ จันทะขาน. (2564). *การพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการใช้บริการสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ] สารสนเทศวิทยานิพนธ์และวิจัยเชิงวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. <https://hdl.handle.net/20.500.14740/38995>
- ปิยนันท์ เสนะโน. (2563). *การพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการบริการของศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ภัทรพงษ์ อักษร. (2560). *การพัฒนาแบบจัดการเว็บไซต์ต้นแบบสำหรับหน่วยงานทางการศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม]. สารสนเทศวิทยานิพนธ์ (OPEC). <https://fulltext.mmu.ac.th/fulltext/2560/123206/Aksorn%20Phuttharapong.pdf>
- สุวิมล ติรกันนท์. (2548). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Prentice Hall.
- Caglar, E., & Menten, S. A. (2012). The usability of university websites - A study on European University of Lefke. *International Journal of Human Computer Interaction*, 3(1), 24-40.
- EDUCAUSE. (2015). *Responsive web design in higher ed*. EDUCAUSE Review.
- Gordon, J., & Berhow, S. (2009). *University websites and public relations: A study of the front pages of the top 100 US universities*. *Public Relations Review*, 35(2), 148-151. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2008.11.003>

การศึกษาเปรียบเทียบการใช้กลวิธีลดทอนความหนักแน่นและอคติของเอไอ ในบทความวิจัยด้านการสอนภาษาอังกฤษของชาวไทยและเจ้าของภาษา

A Comparative Study in Using Rhetorical Hedging and the AI Trap of Thai and Native ELT Research

ธวัชชัย ใจศิริ Ghamaliel M. Villalobos และอาร์มภ์ เอี่ยมละออ*

Tawatchai Chaisiri, Ghamaliel M. Villalobos, and Aram Iamlaor*

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani 12110

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: aram_i@rmutt.ac.th

Received: 18 March 2026, Revised: 9 June 2026, Accepted: 23 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความซับซ้อนทางวาทศิลป์ของการใช้กลวิธีลดทอนความหนักแน่น (Hedging) ในส่วนผลการวิจัยและอภิปรายผลของบทความวิจัยด้านการสอนภาษาอังกฤษ (ELT) งานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพแบบเปรียบเทียบ (Qualitative comparative design) โดยรวบรวมคลังข้อมูลจากบทความวิจัยที่ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer-reviewed) จำนวน 20 บทความ (ตีพิมพ์ระหว่างปี ค.ศ. 2019 ถึง 2024 แบ่งเป็นบทความที่เขียนโดยนักวิจัยชาวไทย 10 บทความ และเจ้าของภาษา 10 บทความ) ข้อมูลถูกสกัดโดยใช้โปรแกรม AntConc และดำเนินการเข้ารหัสข้อมูลด้วยมนุษย์ (Manual coding) ตามกรอบแนวคิดการใช้คำลดทอนความหนักแน่นของ Hyland (1998) ตามด้วยการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic analysis) ผลการวิจัยเผยให้เห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมปฏิบัติศาสตร์ที่สำคัญ กล่าวคือ ผู้เขียนชาวไทยพึ่งพาการใช้กริยาช่วย (Modal verbs) อย่างมาก (ความถี่ 98 ครั้ง) สำหรับแนวทางการเขียนที่เน้นผู้อ่านเป็นศูนย์กลาง ในขณะที่ผู้เขียนเจ้าของภาษานิยมใช้การระบุเงื่อนไขที่จำกัด (Limiting conditions) (ความถี่ 54 ครั้ง) เพื่อกำหนดขอบเขตข้อกล่าวอ้างของตนอย่างแม่นยำ นอกจากนี้ รูปแบบการใช้กลวิธีลดทอนความหนักแน่นที่ซับซ้อนของผู้เขียนชาวไทย ซึ่งมีลักษณะความหลากหลายของคำศัพท์ต่ำ พบว่าสอดคล้องกับลักษณะทางภาษาที่มักกระตุ้นให้เครื่องมือตรวจจับ AI ตรวจพบความผิดพลาดแบบผลบวกเท็จ (False positives) ข้อสังเกตนี้ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อขยายคลังความรู้วาทศิลป์ของนักวิชาการที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ และเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการมีวิธีตรวจจับ AI ที่มีความเท่าเทียมทางภาษา

คำสำคัญ : กลวิธีลดทอนความหนักแน่น การสอนภาษาอังกฤษ อคติของการตรวจจับด้วยเอไอ นักวิจัยชาวไทยที่ไม่ใช่เจ้าของภาษา

Abstract

The purpose of this study was to investigate the rhetorical complexities of hedging within the Results and Discussion sections of English Language Teaching (ELT) research articles. Employing a qualitative comparative design, a corpus of 20 peer-reviewed articles (10 authored by Thai NNES and 10 native speakers) published between 2019 and 2024 was compiled. Data were extracted using AntConc software and manually coded according to Hyland's (1998) typology of hedging, followed by a thematic analysis. The results revealed a significant pragmatic divide: Thai authors relied heavily on modal verbs (98 instances) for a reader-oriented

approach, while native authors preferred limiting conditions (54 instances) to precisely bound their claims. Furthermore, the repetitive hedging patterns of Thai authors, characterized by lower lexical diversity, were observed to align with linguistic features known to trigger false positives in AI detection tools. These findings underscore the urgent need for pedagogical interventions to expand NNES scholars' rhetorical repertoires and highlight the necessity for linguistically equitable AI detection methodologies.

Keywords: hedging strategies, English language teaching (ELT), AI detection bias, Thai non-native researchers

Introduction

Hedging is an essential language technique in academic writing, enabling authors to convey their ideas accurately, politely, and thoughtfully. By softening assertions, expressing doubts, and acknowledging alternative viewpoints, it helps maintain the objective tone required in academic discourse. This technique is particularly vital in English Language Teaching (ELT) research, where scholars engage with complex theoretical frameworks and diverse perspectives to develop nuanced arguments and position their work within the broader literature. In international contexts where English serves as a second or foreign language, authors from varied linguistic and cultural backgrounds often employ a range of rhetorical devices, including hedging (Curry & Pérez-Paredes, 2021). However, mastering these nuanced techniques presents additional challenges for non-native English-speaking (NNES) researchers, who must navigate both the intricacies of the English language and the often-unfamiliar cultural norms of English academic discourse.

In response to these challenges, many NNES researchers have turned to generative artificial intelligence language models, such as ChatGPT, for language support and immediate formative feedback (Ding et al., 2025). However, while AI can aid in grammatical and lexical improvement, it often falls short in dealing with higher-order rhetorical concerns such as coherence, cohesion, and the strategic deployment of hedging - areas where human instructor guidance remains crucial (Luo et al., 2025). Moreover, the use of AI-assisted writing introduces new ethical complexities, particularly concerning the blurred line between paraphrasing and plagiarism, which requires nuanced understanding and mentorship, especially for NNES writers (Jasper et al., 2024). Compounding this issue, automated paraphrasing tools may obscure authorial voice.

Beyond mere surface-level corrections, AI tools also struggle to replicate the sophisticated, context-sensitive hedging characteristic of native academic writing. This shortfall further disadvantages NNES researchers in global academia, where inadequate rhetorical proficiency may result in misinterpretation, overstated claims, or an apparent lack of scholarly modesty - potentially undermining how international peers receive their work. This disparity underscores a critical gap in academic writing instruction for NNES scholars, highlighting the need for targeted pedagogical interventions to foster rhetorical flexibility (Kim et al., 2024). Therefore, investigating how NNES researchers employ hedging in high-stakes sections of research articles, such as Results and Discussion, is essential for designing such support.

Although the importance of hedging is well recognized, comparative studies between Thai and native English-speaking ELT researchers remain scarce. To address this gap, the present study examines and contrasts hedging strategies in the Results and Discussion sections of peer-reviewed ELT articles authored by native English speakers and Thai NNES researchers. This study seeks to promote rhetorically aware pedagogy for NNES scholars and explore interactions between certain linguistic patterns and emerging AI detection technologies.

Purpose of the Study

The primary purpose of this study is to provide an in-depth comparative analysis of hedging strategies employed by native English-speaking authors and Thai non-native English-speaking authors in the Results and Discussion sections of peer-reviewed ELT research articles. Specifically, the study aims to:

1. investigate how Thai non-native English researchers use hedges in the R-D sections of ELT research articles compared to native English researchers.
2. examine the functions that these hedges serve for each respective group.
3. determine the extent to which the hedging patterns of non-native researchers align with linguistic features associated with AI detection bias.

Literature Review

1. The Concept and Function of Hedging

Hedging refers to linguistic devices that express uncertainty or moderate the strength of claims. According to Hyland (1998), hedging helps writers manage their stance and engage readers by avoiding full commitment to propositions. As an interactional feature of Interpersonal Metadiscourse Theory, hedging promotes academic dialogue, enhances credibility, and allows room for alternative interpretations, making it essential in scholarly writing (Khoo & Kang, 2022).

2. Cultural Influences and Comparative Studies

Cultural norms influence hedging practices in academic writing. For example, Vietnamese writers use hedges more frequently than American writers, reflecting a preference for indirectness. Native English speakers also tend to employ a wider range of hedging strategies than non-native speakers (Escalante et al., 2023; Tsai et al., 2024). Despite these findings, limited research has examined hedging in ELT articles, particularly between Thai non-native English speakers (NNES) and native English speakers (Özçelik & Ekşi, 2024). This gap highlights the need for further investigation into rhetorical strategies across different linguistic and cultural contexts (Lim & Mali, 2021).

3. Linguistic Patterns and Automated Detection Bias

Recent advances in generative AI and detection systems have introduced new challenges for L2 academic writing. Most AI detectors rely on perplexity and burstiness, with AI-generated texts typically displaying lower variation than human writing (Foltýnek & Newton, 2025; Krajka & Olszak, 2024; Revell et al., 2023). However, NNES writers often use formulaic expressions and repetitive hedging strategies to ensure clarity and accuracy, which can reduce textual variation and increase the risk of false-positive AI detection (Liang et al., 2023; Perkins et al., 2024).

At the same time, AI writing tools are widely used by NNES scholars for grammar and vocabulary improvement. While beneficial, these tools often promote common and predictable linguistic patterns, potentially limiting rhetorical diversity and reinforcing stylistic similarities with AI-generated texts (Kim et al., 2024; Setiawan & Alkhowarizmi, 2025). This creates a complex relationship in which AI functions as both a writing aid and an authenticity evaluator.

In Thailand, studies have shown that Thai authors use a narrower range of hedging devices than native English writers (Papangkorn et al., 2021; Prasithrathsint, 2015). Native writers also tend to prefer writer-oriented

hedges, whereas non-native writers favor reader-oriented forms (Aditama, 2018; Boginskaya, 2022). These findings suggest the need for discipline-specific research in ELT. However, some scholars argue that NNEs writers may adopt dominant English academic conventions, potentially masking cultural rhetorical preferences (Lim & Mali, 2021).

Methodology

Research Design and Corpus

This study employed a qualitative comparative design to analyze the frequency and functions of hedging devices. The corpus consisted of 20 research articles published between 2019 and 2024, selected to represent high-standard academic discourse in their respective contexts. Specifically, the Native English Speaker dataset included 10 articles from the top-tier international journal *TESOL Quarterly*, exemplifying established global standards, while the Thai Non-Native English Speaker dataset comprised 10 articles from reputable peer-reviewed journals based in Thailand, which serve as key platforms for local scholars. These selections ensured a balanced representation of both established international norms and local academic practices, allowing for a nuanced comparison of hedging strategies (Prasithrathsint, 2015). This deliberate selection facilitated an in-depth analysis of how hedging devices manifest across diverse authorship groups within applied linguistics research.

Authors were classified into NES and Thai groups via triangulation of their names, academic affiliations, and biographical data provided in the articles: the NES group comprised authors with Anglophone names affiliated with institutions in Inner Circle countries, whereas the Thai group included authors with Thai names affiliated with Thai universities. Additionally, all articles were selected from the field of English Language Teaching to ensure disciplinary homogeneity, thereby minimizing potential variations in hedging practices attributable to subject matter differences (Shafqat et al., 2022). The detailed overview of the compiled corpus, including the journal sources, publication years, the number of articles, and the total word counts of the analyzed sections, is summarized in Table 1.

Table 1 Summary of the Compiled Corpus

Corpus Group	Journal Source(s)	Publication Years	Number of Articles	Total Word Count (Results & Discussion)
- Native English Speakers (NES)	- <i>TESOL Quarterly</i> (Top-tier international journal)	2022 - 2024	10	25,885
- Thai Non-Native English Speakers (NNES)	- Various Thai peer-reviewed ELT journals (e.g., <i>LEARN Journal</i> , <i>rEFlections</i> , <i>Journal of English Teaching</i>)	2020 - 2024	10	24,608
Total			20	50,493

Data Analysis

The analysis focused exclusively on the Results and Discussion sections of the selected articles. Frequency lists and concordance lines were generated using the software tool AntConc to identify potential hedging devices. These items were then manually coded and classified according to Hyland's (1998) typology of forms and framework of functions that classify hedges into two categories: content-oriented hedges and reader-oriented hedges. To ensure the reliability of the coding process, 20% of the data was cross-checked by a second coder, and any disagreements were resolved through discussion. Finally, a thematic analysis was conducted to interpret patterns in hedging usage between the two groups. This rigorous approach ensured both quantitative and qualitative insights into the nuanced rhetorical choices made by scholars in each corpus, thereby enhancing the study's analytical depth. This methodology aligns with previous corpus-based studies that have leveraged similar tools and frameworks to investigate hedging in academic discourse (AlGhamdi & Alyousef, 2022; Budiarti et al., 2023; Thuy, 2018).

Results

The analysis revealed distinct patterns in the hedging strategies employed by native and non-native researchers. The frequencies and types of hedges identified are summarized below.

1. Hedging Patterns in Native Speaker Discourse

The use of hedging devices within the corpus of native-authored articles is detailed in Table 2.

Table 2 Hedges Used in Results and Discussion by Native Researchers

Types of Hedges	Frequency (n=116)	Percentage (%)	Example Phrase(s)
Lexical verbs	5	4.31	appear, believe
Adverbials	1	0.86	possibly, apparently
Adjectives	15	12.93	likely, possible
Modal verbs	39	33.62	may, should
Limiting conditions	54	46.55	under these conditions, so, it is difficult to conclude whether
Modal nouns	2	1.72	possibility, assumption, estimate
Model, theory, method	0	0.00	-
Lack of knowledge	0	0.00	-

Analysis indicates a clear hierarchy in the rhetorical strategies these authors favor when qualifying their claims. Most prominently, limiting conditions emerged as the primary hedging mechanism, appearing 54 times. This suggests that native scholars often prefer to nuance their findings by explicitly bounding the scope of their assertions within specific contextual or methodological constraints. Close behind, modal verbs—such as may and should—represented a significant portion of the data with 39 instances. The authors also frequently utilized adjectives like likely or possible (15 instances) to soften the strength of their propositions.

In contrast, other linguistic categories were utilized far more sparingly. Lexical verbs (e.g., appear, believe) and modal nouns (e.g., assumption) were used only 5 and 2 times, respectively. Adverbials were nearly absent, with only a single recorded instance. Notably, native researchers in this sample did not employ any hedges related to model/theory/method or lack of knowledge, with both categories returning zero results. Native authors frequently utilize modal verbs to soften their propositions. For example: “Before delving into the motivation... it may be beneficial to provide an overview of OU’s AGC program.” Overall, these findings point toward a diversified repertoire that prioritizes context-specific limitations over simple grammatical modifiers.

2. Hedging Tendencies Among Thai Non-Native Researchers

The linguistic choices of Thai non-native researchers, as summarized in Table 3, reveal a distinct rhetorical profile characterized by a heavy reliance on specific grammatical categories. Most notably, modal verbs dominated the discourse, appearing 98 times. This suggests that Thai authors tend to favor accessible, high-frequency auxiliaries-such as may or should-to manage the strength of their claims and express academic politeness.

Table 3 Hedges Used in Results and Discussion by Non-Native Researchers

Types of Hedges	Frequency (n=164)	Percentage (%)	Example Phrase(s)
Lexical verbs	9	5.49	appear, believe,
Adverbials	2	1.22	possibly, apparently
Adjectives	12	7.32	likely, possible
Modal verbs	98	59.76	may, should
Limiting conditions	40	24.39	under these conditions, so, it is difficult to conclude whether
Modal nouns	3	1.83	possibility, assumption, estimate
Model, theory, method	0	0.00	-
Lack of knowledge	0	0.00	-

In contrast, Thai non-native researchers showed a heavy reliance on modal verbs (98 instances), while limiting conditions served as the secondary strategy, with 40 recorded instances. Other categories were utilized with varying degrees of frequency: Adjectives (likely, possible) appeared 12 times. Lexical verbs (e.g., appear, believe) were used in 9 instances. Modal nouns (e.g., possibility, assumption) were employed sparingly, with only 3 instances. Adverbials were the least frequent, occurring only twice.

Mirroring the native-speaker group, Thai researchers did not utilize hedges within the model/theory/method or lack of knowledge categories, both showing zero instances. This pattern indicates a "reader-oriented" approach that prioritizes directness and clarity. However, the disproportionate reliance on a narrow range of modal verbs contributes to less varied sentence structure than in the native speaker corpus. To demonstrate this reader-oriented approach, the following authentic excerpt highlights a Thai researcher’s use of modal verbs

to convey academic politeness and recommendations: "Additionally, teacher trainer programs should also help pre-service and in-service teachers to gain a better understanding of the real status of English today."

3. Comparative Synthesis of Hedging Strategies

A side-by-side evaluation of the two groups, detailed in Table 4, uncovers substantial divergence in how native and non-native authors navigate academic uncertainty. While both cohorts recognize hedging as a vital component of the Results and Discussion sections, their tactical execution differs significantly in both frequency and variety.

Table 4 Comparison of Hedges Used by Native and Non-Native English Researchers

Types of Hedges	Native (n=116)F	Native (%)	Non-Native (n=164)F	Non-Native (%)	Functions of Hedges	Example Phrase (s)
Lexical verbs	5	4.31	9	5.49	Expressing belief or opinion	appear, believe
Adverbials	1	0.86	2	1.22	Indicating uncertainty	possibly, apparently
Adjectives	15	12.93	12	7.32	Modifying claims	likely, possible
Modal verbs	39	33.62	98	59.76	Expressing possibility or necessity	may, should
Limiting conditions	54	46.55	40	24.39	Specifying conditions	under these conditions, so, it is difficult to conclude whether
Modal nouns	2	1.72	3	1.83	Indicating possibility or assumption	possibility, assumption, estimate
Model, theory, method	0	0.00	0	0.00	Modifying claims; Indicating uncertainty	-
Lack of knowledge	0	0.00	0	0.00	Indicating uncertainty	-

The most prominent disparity lies in the use of modal verbs. Non-native Thai researchers utilized these auxiliaries more than twice as often as their native-speaking peers, with 98 instances compared to 39. This suggests that Thai authors may lean on these familiar grammatical structures as a "safe" or accessible method for conveying politeness and caution. In contrast, native researchers demonstrated a more sophisticated preference for limiting conditions, employing them 54 times compared to the Thai researchers' 40. By grounding their claims within specific constraints—using phrases like "under these conditions"—native authors achieve a nuanced precision that admits uncertainty not just in the claim itself, but in its universal applicability.

Other key comparative findings include:

Adjectives: Native speakers utilized modifying adjectives (e.g., likely, possible) more frequently (15 instances) than Thai researchers (12 instances), indicating a more effective modification of specific claims.

Lexical Verbs: Thai researchers showed a slightly broader range in this category with 9 instances, compared to 5 by native authors.

Adverbials: Usage remained low across the board, though Thai authors used them slightly more often (2 instances vs. 1).

Theoretical Models and Knowledge Gaps: Interestingly, both groups almost entirely avoided hedging when discussing theoretical models or explicitly acknowledging a lack of knowledge, with 0 instances recorded in these categories for both populations.

Ultimately, these patterns suggest that while Thai researchers are active participants in scholarly hedging, their "reader-oriented" focus on clarity often leads to repetitive sentence structures. Native authors, conversely, adopt a "writer-oriented" stance, carefully delineating the boundaries of their findings through a more diversified linguistic repertoire.

Discussion

The research reveals that both Thai non-native and native English researchers employ hedging as a crucial linguistic strategy in the Results and Discussion sections of ELT research articles, with modal verbs emerging as the most frequently used devices. This pattern directly addresses the research question by illuminating key differences in hedging practices between the groups: while both utilize hedges to express uncertainty, native researchers demonstrate a broader and more varied repertoire of strategies. These findings align with existing literature, which emphasizes hedging's role in academic writing for cautiously presenting findings, engaging with prior scholarship, and reflecting the influence of cultural and linguistic backgrounds on authorial styles. Specifically, lexical hedges and downtoners were frequently employed by both native and non-native English writers, suggesting their importance in mitigating strong claims within academic discourse (Shafqat et al., 2022).

An unexpected finding was the limited use of lexical verbs and adverbials by both groups, which may reflect researchers' hesitance to assert strong opinions—a convention prioritizing objectivity in academic writing. Ultimately, the study underscores hedging's vital role in academic discourse, suggesting that greater awareness and targeted instruction in these strategies could markedly enhance non-native researchers' writing skills and bolster their success in the global academic community.

However, these marked differences in hedging strategies carry critical implications in the generative AI era. Non-native authors' heavy reliance on high-frequency modal verbs produces repetitive linguistic patterns associated with low perplexity—a key metric that AI detectors use to identify machine-generated text (Liang et al., 2023). Consequently, authentic writing by Thai scholars risks misclassification as AI-generated, not from academic dishonesty but because their "safe" rhetorical choices mimic the statistical predictability of large language models (Giray, 2024; Liang et al., 2023). This underscores a systemic bias in current detection tools, which penalize linguistic simplicity over rhetorical nuance. Moreover, uncritical reliance on AI editing tools may exacerbate these patterns, as algorithms prioritize succinctness over the complex sentence structures that hallmark sophisticated academic writing. This introduces a paradox where efforts to conform to academic

conventions, particularly for non-native English speakers, can inadvertently lead to their work being misidentified as algorithmically generated (Sirijanchuen & Phoocharoensil, 2025). This phenomenon raises significant concerns regarding inclusivity in higher education, as the very strategies employed by non-native speakers to navigate academic discourse could lead to unfair scrutiny and accusations of academic misconduct (Perkins et al., 2024).

Pedagogical Implications

The findings reveal a proficiency gap in hedging strategies between Thai non-native researchers—who relied heavily on modal verbs, likely reflecting a conservative approach influenced by their L1 backgrounds—and native researchers, who employed a more diverse repertoire favoring limiting conditions to craft nuanced, context-bound claims. To bridge this gap, ELT pedagogy for non-native speakers should prioritize training in advanced syntactic structures and lexical hedges, fostering rhetorical sophistication comparable to native practices. In parallel, educators must confront the biases of AI detection tools, which often misclassify such repetitive non-native patterns as machine-generated (Liang et al., 2023), by advocating for equitable evaluation practices. This entails advancing tools resilient to linguistic variations that do not unfairly penalize non-native English speakers.

Limitations of the study

First, the limitations of this study include a small corpus of 20 research articles, which limits generalizability of the findings. Second, because the field of study is limited exclusively to English Language Teaching (ELT) research, the observed hedging patterns may not represent other academic disciplines. Third, only the Result and Discussion sections were used for analysis, while other parts were not examined. Finally, because the selected articles were peer-reviewed and revised, they may not directly reflect the original English ability of the authors or the potential use of AI writing tools in the original manuscripts.

Suggestions for Future Research

Future studies should examine a larger, cross-disciplinary corpus to investigate hedging across all manuscript sections. Additionally, qualitative methods such as author interviews or the analysis of pre-peer-reviewed drafts would help reveal the authors' original linguistic competence before the editorial submission process. Finally, to address the "AI Trap," future research should investigate how AI detectors assess unedited non-native drafts and explore pedagogical frameworks that empower NNES scholars to employ AI effectively while preserving their authentic voices and avoiding false positives.

Conclusion

This comparative study highlights the pivotal role of hedging in constructing scholarly knowledge, particularly in the Results and Discussion sections of ELT research articles. Although both Thai non-native and native English researchers employ these strategies to address the tentativeness of empirical findings, their approaches differ markedly due to linguistic and cultural backgrounds. Thai authors show a strong preference for straightforward grammatical forms—especially modal verbs—while native authors use a more varied repertoire, focusing on limiting conditions to scope their claims.

The most striking finding of this study is Thai scholars' heavy reliance on modal auxiliaries, which they employed far more frequently than native speakers. This "reader-oriented" approach effectively conveys academic politeness and uncertainty but yields a narrower linguistic repertoire than the "writer-oriented" discourse of native researchers, who achieve nuanced precision by using limiting conditions to qualify not only their claims but also their scope of applicability.

These findings hold urgent implications amid the rise of generative AI. Non-native hedging's repetitive structures are exactly what trigger false positives in AI detection tools, creating systemic biases that threaten academic equity and risk marginalizing scholars from expanding circle countries via unfounded accusations of unauthorized content generation. While AI aids basic editing, it cannot replicate the rhetorical nuance and authorial intent vital to high-stakes scientific discourse. Bridging this divide demands that ELT pedagogy advance beyond simple lexical instruction: educators must emphasize advanced syntactic structures—such as limiting conditions and nuanced lexical hedges—to build rhetorical sophistication for international publication. Institutions, too, should champion AI detection methods resilient to linguistic variation, ensuring they do not penalize diverse authentic voices in the global research community. Ultimately, preserving scholarly integrity requires dual action: empowering non-native authors with richer rhetorical tools and freeing evaluative technologies from linguistic prejudice.

Acknowledgements

The authors used Gemini 3 for language editing and content organization in this article. Following this, the authors reviewed and edited the content and took full responsibility for the integrity and accuracy of the final manuscript.

References

- Aditama, M. G. (2018). Persuasive hedging strategies between native and non-native authors of English journal articles. *Leksema: Jurnal Bahasa Dan Sastra*, 3(2), 105-111. <https://doi.org/10.22515/ljbs.v3i2.1408>
- AlGhamdi, G. A., & Alyousef, H. S. (2022). The Construction of Knowledge Claims in Three Disciplines: An Exploration of Hedging and Boosting Strategies in Research Articles Written in English by Arab and Anglophone Writers. *Journal of Language and Education*, 8(2), 31-48. <https://doi.org/10.17323/jle.2022.12363>
- Boginskaya, O. (2022). A diachronic analysis of hedging in non-native authors' research article abstracts. *Cultura Lenguaje y Representación*, 27, 7. <https://doi.org/10.6035/clr.6221>
- Budiarti, D., Hardjanto, T. D., & Faris, I. N. I. (2023). Lexical verbs of hedging in English research articles by native and non-native speakers. *Rainbow: Journal of Literature, Linguistics and Cultural Studies*, 12(1), 29-41. <https://doi.org/10.15294/rainbow.v12i1.67067>
- Curry, N., & Pérez-Paredes, P. (2021). Stance nouns in COVID-19 related blog posts. *International Journal of Corpus Linguistics*, 26(4). <https://doi.org/10.1075/ijcl.21080.cur>
- Ding, L., Zou, D., & Kohnke, L. (2025). ChatGPT as an automated writing evaluation tool: How students perceive it and how it affects their writing. *Education and Information Technologies*, 30, 26777–26799. <https://doi.org/10.1007/s10639-025-13775-3>
- Escalante, J., Pack, A., & Barrett, A. (2023). AI-generated feedback on writing: Insights into efficacy and ENL student preference. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00425-2>
- Foltýnek, T., & Newton, P. M. (2025). What does YouTube advise students about bypassing AI-text detection tools? A pragmatic analysis. *Journal of Academic Ethics*, 24(1). <https://doi.org/10.1007/s10805-025-09675-3>

- Giray, L. (2024). The problem with false positives: AI detection unfairly accuses scholars of AI plagiarism. *The Serials Librarian*, 85(1-4), 1-5. <https://doi.org/10.1080/0361526x.2024.2433256>
- Hyland, K. (1998). *Hedging in scientific research articles*. John Benjamins Publishing Company. <https://doi.org/10.1075/pbns.54>
- Jasper, R., Daniel, O., Pamela, A., & Bobby, K. (2024). Paraphrase or plagiarism? Exploring EAP students' use of source material in a transnational university context. *Journal of Applied Learning & Teaching*, 7(2). <https://doi.org/10.37074/jalt.2024.7.2.11>
- Khoo, E., & Kang, S. (2022). Proactive learner empowerment: towards a transformative academic integrity approach for English language learners. *International Journal for Educational Integrity*, 18(1). <https://doi.org/10.1007/s40979-022-00111-2>
- Kim, J., Yu, S., Detrick, R., & Li, N. (2024). Exploring students' perspectives on Generative AI-assisted academic writing. *Education and Information Technologies*, 30, 1265–1300. <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12878-7>
- Krajka, J., & Olszak, I. (2024). "AI, will you help?" How learners use artificial intelligence when writing. *XLinguae*, 17(1). <https://doi.org/10.18355/xl.2024.17.01.03>
- Liang, W., Yüsekönül, M., Mao, Y., Wu, E. Q., & Zou, J. (2023). GPT detectors are biased against non-native English writers. *Patterns*, 4(7), 100779. <https://doi.org/10.1016/j.patter.2023.100779>
- Lim, H. J., & Mali, D. (2021). Can an intercultural rhetoric intervention improve academic performance? An exploratory study using Korean (EFL) students. *The International Journal of Management Education*, 19(3), 100542. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100542>
- Luo, M., Hu, X., & Zhong, C. (2025). The collaboration of AI and teacher in feedback provision and its impact on EFL learner's argumentative writing. *Education and Information Technologies*, 30, 17695–17715. <https://doi.org/10.1007/s10639-025-13488-7>
- Özçelik, N. P., & Ekşi, G. Y. (2024). Cultivating writing skills: the role of ChatGPT as a learning assistant—a case study. *Smart Learning Environments*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40561-024-00296-8>
- Papangkorn, P., Phoocharoensil, S., & Brown, I. (2021). A comparative study of stance and engagement used by English and Thai speakers in English argumentative essays. *International Journal of Instruction*, 14(1). <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14152a>
- Perkins, M., Roe, J., Vu, B., Postma, D., Hickerson, D., McGaughan, J., & Khuat, H. Q. (2024). GenAI detection tools, adversarial techniques and implications for inclusivity in Higher Education. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2403.19148>
- Prasithrathsint, A. (2015). Linguistic markers and stylistic attributes of hedging in English academic papers written by native and non-native speakers of English. *Manusya Journal of Humanities*, 18(1). <https://doi.org/10.1163/26659077-01801001>
- Revell, T., Yeadon, W., Cahilly-Bretzin, G., Clarke, I., Manning, G. C., Jones, J., Mulley, C., Pascual, R., Bradley, N., Thomas, D., & Leneghan, F. (2023). *ChatGPT versus human essayists: An exploration of the impact of artificial intelligence for authorship and academic integrity in the humanities*. Research Square. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3483059/v1>
- Setiawan, F., & Alkhowarizmi, A. (2025). Exploring an artificial intelligence as automated feedback program in EFL writing. *ETERNAL (English Teaching Journal)*, 16(1). <https://doi.org/10.26877/eternal.v16i1.1206>
- Shafqat, A., Memon, R. A., & Khan, T. A. (2022). Do Pakistani English writers hedge more in linguistics research than native English writers? *Journal of Humanities Social and Management Sciences (JHSMS)*, 3(1), 243-255. <https://doi.org/10.47264/idea.jhsms/3.1.17>
- Sirijanchuen, N., & Phoocharoensil, S. (2025). Reporting verbs in ELT research discussions: A corpus-based comparison of Thai scholars and international editor-authors. *World Journal of English Language*, 16(2). <https://doi.org/10.5430/wjel.v16n2p271>
- Thuy, T. (2018). A corpus-based study on cross-cultural divergence in the use of hedges in academic research articles written by Vietnamese and native English-speaking authors. *Social Sciences*, 7(4). <https://doi.org/10.3390/socsci7040070>
- Tsai, C. Y., Lin, Y. T., & Brown, I. (2024). Impacts of ChatGPT-assisted writing for EFL English majors: Feasibility and challenges. *Education and Information Technologies*, 29, 22427-22445. <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12722-y>

กากีคำกลอน : เพราะประมาทใน “ธรรม” จึงนำไปสู่ความพินาศ

Kaki Kham Klon : Negligence of the Dhamma Inevitably Leads to Ruin

ณัฐวุฒิ คล้ายสุวรรณ¹ พระครูวินัยธร สุขุม สุขawatthako²

Natawut Klaisuwat¹ Phra Khru Winayathorn Sukhum Sukhawattako²

¹สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม 73170

²สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม 73170

¹Department of Thai Language, Faculty of Humanities, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Pathom 73170

²Department of Thai Language Teaching, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Pathom 73170

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: artbanjongnut@gmail.com

Received: 22 April 2026, Revised: 10 June 2026, Accepted: 9 July 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ เขียนขึ้นเพื่อศึกษาชีวิตของตัวละครในวรรณคดีเรื่องกากีคำกลอน ที่ตั้งตนอยู่บนความประมาทใน “ธรรม” โดยตัวละครที่ศึกษา ได้แก่ พระเจ้าพรหมทัต พญาครุฑเวนไตย นาฏกเวร และนางกากี ใช้วิธีศึกษาโดยการอ่านตัวบทอย่างละเอียด และวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดทางพุทธศาสนา คือ หลักธรรมขั้นพื้นฐาน 3 ประการ เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ได้แก่ ศีล 5 อบายมุข 4 ฆราวาสธรรม 4 ผลการศึกษาพบว่า ตัวละครในวรรณคดีเรื่องกากีคำกลอน ต่างใช้ชีวิตที่ประมาทใน “ธรรม” จึงนำไปสู่ความพินาศประการต่าง ๆ โดยพระเจ้าพรหมทัตประมาทใน “ธรรม” เรื่องอบายมุข 4 จึงต้องพบกับความพินาศด้านการครองเรือน พญาครุฑเวนไตย ประมาทใน “ธรรม” เรื่องศีล 5 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ทั้งยังประมาทใน “ธรรม” เรื่อง ฆราวาสธรรม 4 ข้อ สัจจะ ทำให้เกิดความพินาศด้านการเสื่อมมิตร เสื่อมเสียชื่อเสียงเกียรติยศ นาฏกเวร ประมาทใน “ธรรม” เรื่องศีล 5 ข้อ 3 จึงพบกับความพินาศด้านการเสื่อมมิตร ส่วนนางกากี ประมาทใน “ธรรม” เรื่องศีล 5 ข้อที่ 3 และ ข้อที่ 4 ทั้งยังประมาทใน “ธรรม” เรื่อง ฆราวาสธรรม 4 ข้อ สัจจะ จึงต้องพบกับความพินาศด้านการครองเรือน ความพินาศด้านชื่อเสียงและเกียรติยศ ทั้งนี้ผลการศึกษาช่วยทำให้เกิดมุมมองต่อการดำเนินชีวิตจริงของมนุษย์ว่า หากดำเนินชีวิตโดยปราศจาก “ธรรม” ย่อมส่งผลกระทบต่อในแง่ลบ อันเป็นหนทางไปสู่ความพินาศ เช่น ถูกตัดขาดจากมิตร สูญเสียความไว้วางใจจากมิตร เสื่อมเสียเกียรติยศชื่อเสียง สูญสิ้นทรัพย์สิน ทั้งนี้หากมนุษย์ปฏิบัติตามหลักธรรม ความพินาศย่อมไม่บังเกิด เพราะมี “ธรรม” ที่คอยควบคุมจิตใจให้ดำเนินไปในทางที่ถูกที่ควร

คำสำคัญ : กากีคำกลอน ธรรม ความพินาศ

Abstract

This academic article examines the lives of characters in the classical Thai literary work Kaki Kham Klon who lived with neglect of Dhamma. The characters selected for this study include King Brahmadatta, Garuda Venatai, Natakuvén, and Lady Kaki. Utilizing a close-reading approach, this study employs a Buddhist conceptual framework based on three foundational Dhamma principles: the Five Precepts (Sila), the Four Channels of Ruin (Abhayā mukha), and the Four Virtues for a Layperson (Gharavasa-dhamma). The findings reveal that all studied characters lived their lives in negligence of Dhamma, ultimately leading to various forms of ruin. King Brahmadatta's neglect of the Four Channels of Ruin led to domestic ruin. Garuda Venatai's violation of the second and third precepts of the Five Precepts, coupled with a lack of Truthfulness (Sacca) in the Four Virtues

for a Layperson, resulted in the loss of friends and the defamation of his reputation and honor. Similarly, Natakuvén's negligence regarding the third precept led to his estrangement from friends. Lastly, Lady Kaki's neglect of the third and fourth precepts, along with a lack of Truthfulness, brought about both domestic ruin and the loss of her reputation and honor. Furthermore, these findings offer valuable insights into human conduct in real life, illustrating that living without Dhamma inevitably yields negative consequences and paves the way to ruin—such as being alienated from friends, losing mutual trust, damaging one's honor and reputation, and losing wealth. Conversely, if individuals adhere to these virtues, such devastation can be averted, as Dhamma serves to govern the mind and guide human conduct toward the righteous path.

Keywords: Kaki Kham Klon, Virtue, Bound for Ruin

บทนำ

กากีคำกลอน เป็นงานนิพนธ์ชั้นเยี่ยมเรื่องหนึ่งของเจ้าพระยาพระคลัง (หน) แต่งขึ้นในช่วงต้นรัตนโกสินทร์ ในรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช (สืบทอด ธรรมชาติ, 2542, น. 109) เป็นวรรณคดีที่ทำให้คนไทยจำนวนมาก ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน รับรู้ถึงนางกากีเป็นนางเอกในวรรณคดีไทย ที่ไม่เหมือนกับนางเอกในวรรณคดีไทยเรื่องอื่น เพราะ นางได้กระทำการอันไม่ควรแก่ความเป็นกุลสตรีในยุคนั้น

สตรีไทยในอดีตส่วนมาก ได้รับการสั่งสอนจากครอบครัวให้ยึดมั่นในชายเดียว หรือซื่อสัตย์ต่อสามี (เสาวลักษณ์ อนันตศานต์, 2565, น. 123) แต่นางกากีไม่ได้เป็นเช่นนั้น พฤติกรรมของนาง สวนทางกับค่านิยมของคนไทยสมัยนั้น เพราะ นางได้ปันใจให้กับชายอื่น ผู้ไม่ใช่สามีถึงสองคนในเวลาไล่เลี่ยกัน ทั้งยังไม่มี ความละอายต่อพฤติกรรมที่ได้กระทำลงไป เมื่อเป็นเช่นนั้น นางกากีจึงถูกนำมาเปรียบจนกลายเป็นตัวแทนของสตรีผู้มักมากในกามคุณ ดังจะเห็นได้ว่าเมื่อมีการกล่าวถึงนางกากีครั้งใด คนส่วนใหญ่ก็จะรับรู้ไปในทิศทางเดียวกันว่า นางคือสตรีมากสามี หรือสตรีผู้มักมากในกามคุณ

ทว่าการถูกกล่าวหา กลับเกิดขึ้นแก่นางกากีเพียงผู้เดียว ส่วนตัวละครชายที่ทำให้นางต้องเสื่อมเสีย เช่น พญาครุฑเวนไตย ที่เป็นตัวต้นเหตุ ลักพานางไปยังวิมานลิมพลิจนได้เสพกามารส และนาฏกเวรยักษา ที่วางแผนเสพกามารสกับนางบนวิมานลิมพลี กลับรอดพ้นจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นชู้เมียของคนอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมไทยสมัยนั้น ให้ความสำคัญกับบุรุษมากกว่าสตรี พฤติกรรมของบุรุษทั้งสองคนจึงถูกมองข้าม และรอดพ้นจากการถูกตีตราว่าเป็นคนชั่ว ส่วนพระเจ้าพรหมทัต ผู้ได้ชื่อว่าเป็นสามี ของนางกากี ก็ไม่ได้รับการพิจารณาว่ามีความผิด ทั้ง ๆ ที่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่ง เป็นความผิดของพระเจ้าพรหมทัต ดังที่พรพธน์ ธารานุมส (2537, น. 134-135) กล่าวว่า พระเจ้าพรหมทัต คือ ผู้มีความผิดเป็นลำดับหนึ่ง เพราะขาดคุณธรรมของสามีที่ดี หลงเพลินไปกับการเล่นสกา ไม่ได้มอบความอบอุ่นทางใจแก่นางกากี

ในส่วนของผู้เขียนบทความ มีความเห็นว่า หากมองด้วยหลักพุทธศาสนา ตัวละครทั้งสี่ คือ พระเจ้าพรหมทัต นางกากี พญาครุฑเวนไตย และนาฏกเวร ล้วนมีความผิดด้วยกันทั้งสิ้น และความผิดนั้น คือ ความผิดที่ประมาทใน “ธรรม” จึงส่งผลให้ชีวิต ดำเนินไปสู่ความพินาศ เหตุที่กล่าวดังนี้ เป็นเพราะตัวละครต่าง ๆ ตั้งตนอยู่บนความประมาทใน “ธรรม” อันเป็นเครื่องขัดเกลากิจใจ ให้มีความสะอาดบริสุทธิ์ จึงทำให้ชีวิตของตัวละครทั้งหมดเกิดมลทิน ยากที่จะลบล้างให้กลับมาสะอาดดังเดิม

เพราะฉะนั้นในบทความนี้ ผู้เขียนจะวิเคราะห์ให้เห็นว่า เพราะประมาทใน “ธรรม” จึงนำไปสู่ความพินาศได้อย่างไร โดยจะหยิบยกหลักธรรมขั้นพื้นฐานทางพุทธศาสนา มาเป็นแนวคิดหลักในการวิเคราะห์ ทั้งนี้เหตุที่นำหลักธรรมขั้นพื้นฐาน มาเป็น แนวคิดหลักในการวิเคราะห์ เพราะมีความเห็นว่า หากยังไม่อาจปฏิบัติตามหลักธรรมขั้นพื้นฐานให้ได้ดี หลักธรรมขั้นสูง ก็คงไม่อาจที่จะปฏิบัติให้เกิดความดีงามแห่งชีวิตได้เช่นกัน

“ธรรม” ขั้นพื้นฐานสำหรับการดำเนินชีวิต

พระศาสนาของพุทธศาสนา คือ สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงบัญญัติ “ธรรม” ข้อต่างๆ สำหรับพุทธศาสนิกชนฝึกฝนปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่ “ธรรม” ข้อย่อย ไปจนถึง “ธรรม” ที่ลึกซึ้ง (พัฒน์ เพ็งผลา, 2549, น. 7) การศึกษาในบทความนี้ ผู้เขียนเลือกวิเคราะห์ โดยนำ “ธรรม” ข้อย่อย ในหมวดที่เกี่ยวกับ “ผู้ครองเรือน” ได้แก่ ศีล 5 อบายมุข 4 ขรवासธรรม 4 มาเป็นแนวคิดในการวิเคราะห์ ทั้งนี้อธิบาย “ธรรม” ทั้ง 3 ประการ เอาไว้ ดังนี้

1. ศีล 5 หมายถึง ข้อห้าม 5 ประการ ที่มีประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติตาม มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 เว้นจากการฆ่าสัตว์หรือใช้คนอื่นฆ่า มงคลประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) สัตว์นั้นมีชีวิต 2) รู้ว่าสัตว์มีชีวิต 3) มีความคิดที่จะฆ่าสัตว์นั้น 4) พยายามฆ่าสัตว์นั้น 5) สัตว์ตายด้วยความพยายามนั้น

1.2 เว้นจากการลักขโมยของที่ผู้อื่นหวงแหน มงคลประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) สิ่งนั้นมีเจ้าของและเจ้าของ หวงแหน 2) รู้ว่าเจ้าของหวงแหน 3) มีความคิดที่จะลักขโมย 4) พยายามลักขโมย 5) ขโมยสิ่งนั้นสำเร็จ

1.3 เว้นจากการประพฤติผิดลูกเมียผู้อื่น มงคลประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) หญิงหรือชายที่ต้องห้าม (มีเจ้าของ) 2) มีความคิดจะร่วมประเวณี 3) พยายามร่วมประเวณี 4) ทำการร่วมประเวณี

1.4 เว้นจากการพูดปด มงคลประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) เรื่องไม่จริง 2) คิดจะพูดเรื่องไม่จริง 3) พยายามพูดเรื่องไม่จริง 4) ผู้ฟังเข้าใจเนื้อความนั้น

1.5 เว้นจากการดื่มน้ำเมา มงคลประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) น้ำนั้นเป็นน้ำสุราหรือเมรัย 2) มีความประสงค์ที่จะดื่มน้ำสุรานั้น 3) พยายามดื่ม 4) ดื่มน้ำสุราให้ล่องล้าออกไป

2. อบายมุข 4 คือ ทางแห่งความเสื่อม ผู้ใดก็ตามที่ดำเนินชีวิตไปในทางนี้ ผู้นั้นย่อมประสบความหายนะ มงคลประกอบ 4 ประการ ได้แก่

2.1 เป็นนักร้องผู้หญิง ชอบสำส่อนกับผู้หญิงทุกคน โดยไม่สนใจว่าลูกใครเมียใคร

2.2 ชอบดื่มสุราเป็นนิจศีล

2.3 ชอบเล่นการพนัน

2.4 ชอบสมาคมกับคนชั่ว

3. ขรवासธรรม 4 คือ ธรรมสำหรับขรवासที่ควรน้อมนำมาปฏิบัติ เพราะเป็นผู้ครองเรือน ทั้งนี้การครองเรือนของขรवास ย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นการสมาคม ซึ่งการสมาคมกับผู้อื่น ต้องมีความจริงใจ รู้จักข่มจิตใจ เมื่อประสบพบเจอกับเหตุการณ์ไม่ดี นอกจากนั้นการเป็นขรवासยังต้องมีความอดทนต่อชีวิต และในบางครั้งอาจต้องบริจาคทรัพย์สินเงินทองสำหรับเพื่อนมนุษย์ที่ได้รับความเดือดร้อน มงคลประกอบ 4 ประการ ได้แก่

3.1 สัจจะ มีความจริงใจต่อผู้อื่น

3.2 ทมะ มีนิสัยข่มความรู้สึกของตน

3.3 ขันติ มีความอดทน

3.4 จาคะ บริจาคสิ่งของเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น

เมื่อผู้เขียนบทความ ได้อธิบายแนวคิดเรื่อง “ธรรม” ขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนำไปศึกษา วิเคราะห์ด้วยบทเป็นเบื้องต้นแล้ว ลำดับต่อไป คือ การวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีเรื่องกติกาลอง ด้วยการนำหัวข้อ “ธรรม” ขั้นพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ศีล 5 อบายมุข 4 ขรवासธรรม 4 มาเป็นแนวคิดในการอธิบายด้วยบท ดังรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

กติกาลอง : เพราะประมาทใน “ธรรม” จึงนำไปสู่ความพินาศ

ผลจากการนำ “ธรรม” ขั้นพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ศีล 5 อบายมุข 4 ขรवासธรรม 4 มาเป็นแนวคิดในการอธิบายด้วยทฤษฎีเรื่องกติกาลองทำให้พบว่า บุคคลทั้ง 4 คน ได้แก่ พระเจ้าพรหมทัต พญาครุฑเวเนไตรย นาฏกุเวร นางกากีไม่ได้ น้อมนำ “ธรรม” ขั้นพื้นฐาน 3 ประการ มาปฏิบัติเพื่อให้เกิดความดีงามแก่ชีวิต และผลจากความประมาทใน “ธรรม” จึงทำให้ชีวิตของบุคคลทั้ง 4 คน ดำเนินไปสู่ความพินาศ ทั้งนี้ผู้เขียนจะได้วิเคราะห์ตัวละครต่าง ๆ เป็นรายบุคคล ดังนี้

1. พระเจ้าพรหมทัต

เมื่อพิจารณาตัวบทวรรณคดีเรื่องกาพย์คำกลอนพบว่า พระเจ้าพรหมทัตเป็นผู้มี “ธรรม” ประจักษ์ใจมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ดังจะเห็นได้จากความในตัวบทที่พรรณนาไว้ว่า

ยังมีราชบรมพรหมทัต
เป็นปฐมบรมราชธานี
กว้างใหญ่ยาวได้สิบสองโยชน์
หมื่นเมืองเลื่องพระเดชเดชา

ผ่านสมบัติกรุงแก้วพาราณสี
ศรีสนุกสุขเกษมศรรยา
พลโจชตรงค์คังขยา
ระอาออกอ่อนเกล้ามาอภิวันท์

(เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น.1)

ความจากคำประพันธ์ข้างต้น หากพิจารณาไปตามตัวอักษรก็จะเห็นได้ว่าเป็นการกล่าวถึงสภาพบ้านเมืองของพระเจ้าพรหมทัต หรือนครพาราณสีที่มีความสนุกสนาน พระนครมีเขตแดนกว้างใหญ่ไพศาล มีไพร่บ้านพลเมืองมากมายมีเจ้าเมืองต่างๆ เข้ามาขออ่อนน้อม แต่หากพิจารณาให้ลึกลงไปจะเห็นได้ว่า เหตุที่นครพาราณสีมีความเป็นไปตามที่กล่าวมานั้นเพราะเหตุว่า พระเจ้าพรหมทัตทรงปกครองบ้านเมืองโดยธรรม ไพร่บ้านพลเมืองจึงใช้ชีวิตอย่างมีความสุขเพราะไม่ถูกเบียดเบียนจากพระมหากษัตริย์ การปกครองเมืองด้วยไมตรีจิตที่ดี ทำให้นครพาราณสีขยายอาณาเขตออกไปได้อย่างกว้างขวาง เพราะเจ้าเมืองอื่น ๆ ขอเข้าพึ่งพาอาศัยบารมีเพื่อให้อยู่เย็นเป็นสุข

การปกครองนครพาราณสีอย่างจริงจัง มุ่งมั่น แข็งขัน และสุดความสามารถของพระเจ้าพรหมทัต อาจทำให้พระองค์เกิดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า ทั้งทางกายและทางใจ พระองค์จึงทรงหาทางผ่อนคลายด้วยการฟังลำนำ และเล่นสกากับบรรดามิตรสหาย ดังความจากตัวบทวรรณคดีเรื่องกาพย์คำกลอนว่า

ท้าวมีพี่เลี้ยงผู้เปรมปราษฎ
ชำนาญการพินอเนกา
บำเรอจิตอิศเรศให้เรื่องรณ
เฉลิมเมืองเรืองฤทธิ์ฉายจร

ชื่อว่านาฏกเวรยักษา
วิชาขับกายเปลื้องกล่าวกлон
เมื่อทรงสากกลโมสร
ทุกนครเข็ดขยาดด้วยปรีชา

(เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น.2)

การผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า จากการบริหารพระราชภารกิจด้วยการฟังลำนำ และเล่นสกากับบรรดามิตรสหาย กลับทำให้พระเจ้าพรหมทัตหลงลืมไม่สนใจชายา คือ นางกาก็ ทั้งยังทิ้งนางให้อยู่เพียงลำพัง ดังความจากตัวบทวรรณคดีเรื่องกาพย์คำกลอนว่า

ฝ่ายอนงค์กาก็ศรีสมร
ไม่เห็นองค์พงศ์กษัตริย์ภักดา
จึงตรัสถามสาวสุรางค์นางสนม
ว่าภูบาลสำราญราชหฤทัย

ทินกรบ้ายคล้อยพระเวหา
เสด็จมาสู่แท่นบรรทมใน
ต่างประนมนิ้วทูลสนองไข
ด้วยได้ทรงสากกับมานพ

(เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น. 3)

ความพลัดเปลี่ยนจากการเล่นสกา เป็นเหตุให้นางกาก็มีโอกาสดูพบกับพญาครุฑเวเนไตร ที่แปลงกายเป็นมานพมาเล่นสกากับพระเจ้าพรหมทัต ทั้งยังเป็นเหตุให้จิตใจของนางกาก็ผันแปรไปให้ชายอื่น ดังความจากตัวบทวรรณคดีเรื่องกาพย์คำกลอนว่า

พระเทพพิทักษ์ศีลคณาจารย์
 ว่างามพริ้งยิ่งชายใดในดินแดน
 ยืนแผ้วในบานทวารเศ
 พอมานพวงสนับนัยนา
 ต่างประหวัดหทัยให้ไหววาบ
 ส่องจิตสองคิดประจวบกัน
 มีอาเจียนขึ้นจิตดำรงตน
 สู้อาสนไสยาสน์พรรณราย

ฉงนคิดพิศวงทรงสัจฐาน
 ยุพาพาลก็เสด็จลินลาม
 นัยนเนตรชำเลื่องลอสอดหา
 ประหนึ่งว่าศรแผลงแย่งชิงกัน
 เพลิงรากลั่นซาบเสียวกระสัน
 นางป่วนปั่นรันทรระทวยกาย
 ก็เลี้ยวองค์จรจรัสผ่นผาย
 กรก่ายพักตราคะนึ่งครวญ

(เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น. 3)

จากเหตุการณ์ดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้พระเจ้าพรหมทัตต้องสูญเสียนางกาก็แก่ชายอื่น เพราะพญาครุฑได้ลักพาตัวนางกาก็ ไปยังวิมานลิมพลิจนได้เสพกามารสกับนาง เหตุที่เป็นดังนี้เพราะพระเจ้าพรหมทัต ประมาทในธรรมข้อ อบายมุข 4 มั่วแต่หลงสมาคมกับคนชั่ว คือ พญาครุฑเวนไตย ผลจากการสมาคมกับคนชั่ว ทำให้ชีวิตการครองเรือนของพระเจ้าพรหมทัตต้องพังพินาศ

2. พญาครุฑเวนไตย

การศึกษาตัวบทวรรณคดีเรื่องกาคำกลอนทำให้ทราบว่า พญาครุฑเวนไตย คือ ผู้ประมาทใน “ธรรม” เป็นอันดับต้น ๆ ของวรรณคดีเรื่องนี้ ดังจะเห็นได้ว่าการกระทำในลักษณะต่าง ๆ ของพญาครุฑเวนไตยตามที่ปรากฏในตัวบท ล้วนแสดงให้เห็นว่า พญาครุฑเวนไตย ไม่มีความละอายใจในการทำบาปแม้เพียงเล็กน้อย ทั้งยังผิด “ธรรม” สำหรับการครองเรือน ดังรายละเอียดที่จะกล่าว ดังนี้

จากพฤติกรรมของพญาครุฑเวนไตย ที่แสดงให้เห็นในวรรณคดีเรื่องกาคำกลอน ทำให้เห็นได้ว่าพญาครุฑเวนไตยจงใจทำผิดศีล 5 โดยผิดทั้งศีล ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ซึ่งพิจารณาได้จากตัวบท ดังนี้

ที่ประมาทอาจองเพราะหลงรัก
 มิได้คิดแก่ชีวิตจะวางวาย
 ก็ประจักษ์ว่าเป็นอัศรนาเรศ
 จะเป็นกรรมนำตนให้ทรมาน
 แต่ความรักหนักยิ่งเมรุมาศ
 จึงปลงจิตมิตรภาพไม่แปรปรวน

ด้วยประจักษ์สำคัญที่มั่นหมาย
 จึงวายุฟ้าถาโถมประโลมลาน
 ดังดวงเนตรท้าวรักสมครสมาน
 พี่ตริการก่อริ้อยู่เรรวน
 ทั้งดินฟ้าอากาศสั่นสะเทือน
 ประมวลลอบเสน่หาไว้ที่ในน่อง

ว่าพลางกางกรเข้าประคอง
 ถีบทะยานผ่านขึ้นโพยมหน
 เฉียวฉิบพริบตาในนาที
 ถึงลิมพลีวันวิมานทอง
 วางอนงค์บนแท่นพรรณราย

ตระกองโอบอุ้มแก้วกาก็
 ด้วยฤทธิธรมแรงราชปักษี
 ก็ข้ามสี่พันดรสะดวกดา
 เข้าสู่ห้องวิเชียรรัตน์เรืองฉาย
 ก็กลายเพศจากครุฑเป็นเทวัญ

นั่งแนบแอบบองคัพเพศ
 จุ่มพิตปรางนึ่งตระกองกาย
 เลี้ยวลอดสอดกระหวัดสัมผัสต้อง
 เชยขึ้นรื้นสร้อยจวนชวน

ซ้อนเกศอุ้มประโลมโฉมฉาย
 กรก่ายแนบสนิทชิดชวน
 เต้ามณฑาทองของสงวน
 ป่วนกามาเมศใหม่อยู่ไปมา

พระยาครุฑพำนักเสนาะถ้อย
ถนอมกรับขวัญแล้วบรรยาย
ซึ่งเรียนพามาณีนาราศร์
เพราะสวาทนาถนอญพาล
ดังได้ดวงมณฑลหาวีเศษ
อันหอมหวานอวลอบทั้งโลกา
จงสร้างโคกมาเกษมสวาทบ้าง
พลางกระหวัดรวบภิรมย์ใน
บันดาลพลาหกเทวบุตร
โทยมพยับอิงอิงอนธการ

ดั่งน้ำพลอยเพชรรัตน์จำรัสฉาย
เจ้าสายสุดสวาทโฉมประโลมลาน
ประยูลค์ก่ดินคเรศอันไพศาล
ไม่เกรงการอริราชและเวรา
ของตรีเนตรในดาวดั่งสา
จะหวังข้ามมิให้ขมนั้นสุดใจ
อย่าให้ร้างเลิศขีดพิสมัย
ชงชะไขว้ในเชิงละเลิงลาน
ก็ฝั่งผุดตั้งทั่วทิศาศาล
สะท้อนถึงเมรุราชสีขริน

(เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น. 6-7)

ความจากตัวบทวรรณคดีเรื่องกาพย์คำกลอนที่ตัดตอนมานี้ สามารถวิเคราะห์ตามหลักการได้ว่า พญาครุฑเวนไตรยตั้งใจละเมิด ศีล 5 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 โดยไม่ละอายบาป เพราะจะเห็นได้ว่าพญาครุฑเวนไตรยรู้อยู่แก่ใจว่านางกาก็มีเจ้าของคือ เป็นชายาของพระเจ้าพรหมทัต และรู้ว่าเจ้าของหวานแหว่น (ดั่งดวงเนตรท้าวรักสมครสมาน) ทว่าพญาครุฑเวนไตรย กลับมีความคิดที่จะลักขโมย ทั้งยังพยายามลักขโมย (พิศริการก่อรื้ออยู่เรรวน) กระทั่งขโมยสิ่งนั้นจนสำเร็จ คือ การลักพาตัวนางกาก็ไปยังวิมานสิมพลี จากนั้นพญาครุฑเวนไตรยได้แสดงให้เห็นว่า ตนมีความคิดที่จะร่วมประเวณี และพยายามร่วมประเวณี (จุมพิตปรางนอญตระกองกาย กรก่ายแนบสนิทชิดชวน เลี้ยวลอดสอดกระหวัดสัมผัสต้อง เต้ามณฑาทองของสงวน เขยขึ้น รื่นรสรัญจวนชวน ป่วนกามาเค็มไ้ม้อยไปมา) และในที่สุดพญาครุฑเวนไตรยก็ทำการร่วมประเวณีกับนางกาก็จนสำเร็จ (พลางกระหวัดรวบภิรมย์ใน ชงชะไขว้ในเชิงละเลิงลาน บันดาลพลาหกเทวบุตร ก็ฝั่งผุดตั้งทั่วทิศาศาล โทยมพยับอิงอิงอนธการ สะท้อนถึงเมรุราชสีขริน)

จากประเด็นการวิเคราะห์ข้างต้น ยังทำให้พบว่า พญาครุฑเวนไตรย ทำผิดหลัก **ขรവാธธรรม 4** ข้อ **ทมะ** กล่าวคือ ไม่สามารถข่มความปรารถนาทางกามารสที่หวังจากนางกาก็ได้ ทั้ง ๆ ที่รู้อยู่แก่ใจว่านางกาก็เป็นชายาของพระเจ้าพรหมทัต นอกจากนี้ยังพบว่าพญาครุฑเวนไตรย ทำผิด **ขรവാธธรรม 4** ข้อ **สัจจะ** เพราะไม่มีความจริงใจต่อพระเจ้าพรหมทัต ดังจะเห็นได้จากการที่พญาครุฑเวนไตรยกลับมาเล่นสวาทกับพระเจ้าพรหมทัตอีกครั้ง เป็นการมาเพื่อหวังกลบเกลื่อนว่า ตนไม่มีส่วนรู้เห็นกับการหายตัวไปของนางกาก็ ดังความจากตัวบทวรรณคดีเรื่องกาพย์คำกลอนว่า

ถึงกำหนดเจ็ดวันจะทรงสกา
มิไปเล่นเห็นแล้วท้าวจะเคืองระคาย
เจ้าดวงมณฑาทองทิพมาศ
เมื่อพี่ไปทรงสกาแล้วพานาง
รุ่งพรุ่งนี้พี่จะลาพะวงาม
เจ้าอยู่ไพชยนต์รัตน์มณีนิล

สุบรรณานึ่งนิกแล้วใจหาย
ด่าริแล้วอภิปรายประโลมนาง
แสนสวาทพิมีใครจะไกลขวาง
เห็นจะหมางมุ่งเรียนทั้งบุริน
ไปตัดความสงสัยให้เสียสิ้น
บ้ายแสงทินกรจะจรมมา

(เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น. 15)

ผลจากการประมาทใน “ธรรม” ของพญาครุฑเวนไตรย จึงทำให้ถึงแก่ความพินาศด้านการเสื่อมมิตร เนื่องจากต่อมาพระเจ้าพรหมทัตจับได้ว่า พญาครุฑเวนไตรยเป็นผู้ลักพาตัวนางกาก็ไป ทำให้เกิดความโกรธเคืองกัน ทั้งนี้พญาครุฑเวนไตรย ยังต้องพบกับความพินาศด้านชื่อเสียงและเกียรติยศ เพราะทราบความจริงในภายหลังว่า นางกาก็ไม่ได้เป็นชู้กับตนเพียงคนเดียว แต่ยังเป็นชู้กับชายอีกผู้หนึ่ง คือ นาฏกเวร

3. นาฏกเวร

ความจากตัวบทวรรณคดีเรื่องกาพย์คำกลอนให้ข้อมูลว่า นาฏกเวร คือ พี่เลี้ยงคนสนิทของพระเจ้าพรหมทัต ดังนี้ ท้าวมีพี่เลี้ยงผู้เปรมปราศรัย ชื่อว่านาฏกเวรยักษา (เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น. 2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นาฏกเวรย่อมมีความใกล้ชิดกับพระเจ้าพรหมทัต ดังนั้นนาฏกเวรจึงเป็นคนที่พระเจ้าพรหมทัตไว้วางใจเป็นอย่างมาก จนถึงกับใช้ให้ไปตามหานางกาพย์ ทว่านาฏกเวรกลับกระทำเรื่องที่ผิดศีลธรรมต่อพระเจ้าพรหมทัต เพราะได้ลักลอบเป็นชู้กับนางกาพย์อีกคนหนึ่ง ดังความว่า

คนธรรพ์ครั้นครุฑจรดล	ก็กลับตนตามเพศวีสัย
เข้านั่งริมแท่นรัตนามัย	ประจงบใจดูเล่ห์กัลยา
กาพย์ก็เลื้อยเลียลิ้นเห็นคนธรรพ์	ให้หาวจิตอัศจรรย์เป็นหนักหนา
เออไฉนไยนาฏกเวรมา	นางประหม่าพัศตร์เผือดแล้วพาที
ว่าดูราคนธรรพ์พี่เลี้ยงท้าว	แดนด้าวทางทุเรศคนที่ศรี
เหตุไฉนไยแจ้งแห่งคดี	จึงมาคลลิมพลิพินาชัย
อันบรมพรหมทัตปิ่นธเรศ	เมื่อเกิดเหตุข้าหายนั้นเป็นไฉน
ยังทุกขโศคนั้นสะเนียงใน	ฤอาลัยลิมละไม่นำพา
คนธรรพ์ครั้นสดับคดีถาม	คำริความเชิงชาญด้วยโวหาร
นางหลงเล่ห์เมถุนสุกณา	จะรู้เรื่องภักดาภัยความ
ประเวณีสตรีได้ไตรจิต	จำจะคิดเหมือนเอาเสี้ยนมาบ่งหนาม
จะเฝ้ายั่วให้มัวในกลกาม	ปิดความอันตรายแห่งเวณไตรย
ตรีแล้วจึงสนองวรนาฏ	อันจอมราชสามมีที่พิสมัย
ครั้นนางหายแล้วก็หน่ายอาลัยใจ	แต่พี่ไซร้สวาทเจ้าทุกเพลางาย
.....	
คนธรรพ์รับขวัญแล้วจุมพิต	กระสะกิดเลี้ยวลอดสอดประสาน
เคล้าเคล้นเล่นดวงปทุมมาลัย	ยุพาพาลแม่อาย่าหมองกมลใน
.....	
ว่าพลางทางประจงบลงจิต	เนื้อสนิทแนบกันกระสันหา
สองขึ้นรีนสรภิมยา	ตั้งราหูจับพระจันทร์
อ้อโอษฐ์ไกรธกรเียวกระหยับย้า	กรกำเรือนรถจะสังหาร
แสงจันทร์อัชชะอำในอัมพร	ด้วยกำลังฤทธิ์รอนอสุรินทร์
.....	
สองสุขสองสมภิมย์รส	ยังไม่หมดสุขสโมสร
คนธรรพ์ครั้นบ้ายรวีร	สั่งสมรแล้วก็จรเข้าซ่อนกาย

(เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น. 18-20)

เมื่อพิจารณาการกระทำของนาฏกเวรตามที่ปรากฏจากตัวบทข้างต้น จะเห็นได้ว่าการกระทำดังกล่าวเป็นแผนการของนาฏกเวรที่ต้องทำลงไปเพื่อความปลอดภัยของตนเอง เนื่องจากเกรงว่าพญาครุฑเวณไตรย อาจทำอันตรายจนถึงแก่ชีวิตเพราะตนคือ ผู้ล่วงรู้เหตุการณ์ทั้งหมด (จะเฝ้ายั่วให้มัวในกลกาม ปิดความอันตรายแห่งเวณไตรย)

แม้ว่าการกระทำของนาฏกเวรจะทำลงไปเพื่อความปลอดภัย ทั้งยังควรได้รับความเห็นใจ แต่ก็ต้องถือว่านาฏกเวรมีความผิดเนื่องจากเป็นชู้กับชายาของผู้อื่น และยังเป็นชายาของผู้ที่ให้ความไว้วางใจตน ถึงกับใช้ให้ไปตามหานางกาพย์ ดังนั้นนาฏกเวรจึงเป็นผู้ประมาทใน “ธรรม” เรื่อง ศีล 5 ข้อที่ 3 เพราะมีความคิดที่จะร่วมประเวณี (ประเวณีสตรีได้ไตรจิต จำจะคิดเหมือนเอาเสี้ยน

มาบ่งหนาม จะเข้ายั่วให้มัวเมาในกลเกม ปิดความอันตรายแห่งเวไนไตรย) และพยายามลวงประเวณีด้วยการตะนึ่งต้องตัวนางกาภิ (รับขวัญแล้วจุมพิต กระสะกิดเสียวลอดสอดประสาน เคล้าเคล้นเล่นดวงปทุมมาลัย ยุพาพาลแม่อย่าหมองกมลใน) สุดท้ายแล้ว นาฏกเวรจึงทำการร่วมประเวณี (ว่าพลางทางประจงปลงจิต เนื่อสนิทนแนบกันกระสันหา สองขึ้นรีนรสรภมรยา ดังราหูจวบพระจันทร์) ผลจากการประพฤติดนเกินเลย และไม่คำนึงถึง “ธรรม” ทำให้นาฏกเวรเดินเข้าสู่ทางแห่งความพินาศด้านการเลื่อมมิตร เพราะสูญเสียความไว้วางใจจากพระเจ้าพรหมทัต ดังความจากตัวบทวรรณคดีเรื่องกาภิกาลลอนว่า

พรหมทัตพึงอรรถแสดงสดับ	หทัยวับเพียงเพลิงเเกิงผลาญ
เปรียบดังวาสุกรีไกรชัชชาญ	ใครประหารชนดทางให้โกรธา
ด้วยอาลัยในสุดาดวงสวาท	ไปร่วมราชปักขีแล้วมิสา
ยังซ้ำคนธรรพ์อันธพาล์	เสียแรงว่าจงใจให้ไปตาม
ควรฤคนธรรพ์ประทุษฐ์จิต	ทำลายมิตรให้กลิ้งกลางสนาม
เราไซ้ก็มีไช่ชวยทรม	มาทำความบังเหตุให้อับระมาณ

(เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น. 24)

4. นางกาภิ

แม้ว่าพรพรรณ ธารานุมาศ ได้แสดงเหตุผลว่า นางกาภิไม่ควรถูกตีตราว่าเป็นผู้ทำผิด เพราะเหตุการณ์กับสิ่งแวดล้อมทำให้นางไม่มีทางเลือก ดังนั้นนางจึงต้องจำยอมพลีกายให้พญาครุฑและนาฏกเวร แต่เมื่อวิเคราะห์ตามหัวข้อ “ธรรม” ที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่า นางกาภิกามีส่วนผิด ดังจะอธิบายดังนี้

นางกาภิกระทำความผิด ศิล 5 ข้อ 3 และ ข้อ 4 เพราะได้ปันใจและกายให้กับชายอื่นที่ไม่ใช่สามีของตนถึง 2 คนด้วยกัน นอกจากนี้นางกาภียังโกหกเพื่อให้ชายทุกคนเห็นว่า นางไม่มีทางออกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จึงจำใจให้เกิดเหตุการณ์ตามที่เป็นไป ดังความจากตัวบทวรรณคดีเรื่องกาภิกาลลอนว่า

พระเทพพิทักษ์คีติ์ดาลจิต	ฉงนคิดพิศวงทรงสั่นฐาน
ว่างามพริ้งยิ่งชายใดในดินแดน	ยุพาพาลก็เสด็จลินลาม
ยืนแฉ่งใบบานทวารศ	นัยน์เนตรชำเลื่องลอดสอดหา
พอมานพวงสนับนัยนา	ประหนึ่งว่าศรแผลงแย่งชิงกัน
ต่างประหวัดหทัยให้ไหววาบ	เพลิงราคะชานชาบเสียวกระสัน
สองจิตสองคิดประจวบกัน	นางป่วนปั่นรันทรระทวยกาย
มีอาเจียนขึ้นจิตดำรงตน	ก็เสียวองค์จรจรัลผันผาย
ลู่อาสน์ไสยาสน์พรณราย	กรก่ายพักตราคะนึ่งครวญ
.....	
ฝ่ายอนงค์กาภิศรีสวัสดิ์	ร่วมสัมผัสแอบองค์ด้วยปักษา
กำเรปรีนในรสกริธา	แต่มายามานะกษัตริ
ทำค่อนควักผลักรแล้วอนว่า	ไม่กรุณาน้องเลยนะปักษี
ไปหักหาญรานเสน่ห์เจ้าธานี	ไม่ทันล่องราตรีมารีบร้อน
.....	
สองสุซสองเกษมเปรมสกัน	สองกมลสองสวาทไม่คลาดกัน
ครุฑลิลมลงเล่นโนนาค	วรรณภูมิมีมโหศวรรย์
.....	

ครั้นทราบข่าวร้อนดังเพลิงพราย มิได้คิดแก่ชีวิตจะวายชนม์ จึงยลพัศตร์อัคเรศสุตาดี	ว่าครุฑพาสายสวาทมาลิมพลี กำบังตนซ่อนราชปักษี พื้ก็มีโสมนัสเสน่หาน้อง
นางสลัดปิดกรแล้วค้อนคม แสรงเสด้วยเล่ห์มารยา	แต่อารมณ์ปฏิบัติประหวัดหา อนิจจานี้ถือว่าปราณี
คนธรรพ์รับขวัญแล้วจุมพิต เคล้าเคล้นเล่นดวงปทุมมาลัย	กระสากิดเลี้ยวลอดสอดประสาน ยุพาพาลเมื่อย่าหมองกมลใน
ว่าพลางทางประจงปลงจิต สองขึ้นรีนรสถริมยา	เมื่อสนิทแนบกันกระสันหา ดั่งราหูจวบพระจันทร์
ห้องระฆังกังสดาลประสานเสียง ประเวณีคลี่คลายขยายคั่น	สำเนียงโหล่นหล้าไม่ฝ่าฝืน ก็แซมขึ้นเด่นดวงศศิธร
กาภิเษกดีตระกูลดกดาล แต่พระพามาชมสมบัติทิพ เข้าอยู่เดียวเปลี่ยวเภาสกันธ์ พระยาครุฑฟุ้งนุสนองคำ ดูคู่คบชู้มาสู่ชาย	เยวมาลัยกล่าวแก้พิรากล อันลอยลิบลัวฟ้าเวหาหน ยังไปยลพัศตร์ไครมาใกล้กราย พิโรธซ้ำดั่งฟ้าคะนองสาย จนชู้หน่ายใจชู้แล้วจู่จร
กาภิเษกดีสนองถ้อย อนิจจาวาข้ากับคนธรรพ์ จงนำมาสบไล่ไต่สวน นี่กระไรไม่พิจารณา	เป็นน่าน้อยใจเพียงชีวลัญ คือใครเล่าเย็นย่นจ้านรรจา ถ้าเป็นสัตย์แล้วก็ควรลงโทษา มาเสกแสรงแก้งว่าดั่งจริงจัง
พระยาครุฑฟุ้งนุสนาสารแสดง จึงตรัสว่าอำตฺระหญิงพาล เราทราบสิ้นซึ่งระบิลมันซบอ้าง ได้อัประยคมาตยาพลาพล	มโนแห่งดั่งมณีที่แตกฉาน ช่างกล่าวสารสอดแก้สำนวนกล จึงกระจำงแจ้งข้ออนุสนธิ ดั่งจะดันดินม้วยด้วยคำพาล

(เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น. 3, 7, 8, 19, 20, 29, 30, 31)

ความจากตัวบทวรรณคดีเรื่องกาพย์คำกลอนที่ตัดตอนมา แสดงให้เห็นว่านางกาก็จงใจละเมิดศีล 5 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ตามหลักการจะเห็นได้ชัดเจนว่า นางกาก็ไม่ได้แสดงความไม่ยินยอม หรือแสดงอาการขัดขืนการกระทำของ พญาครุฑเวนไตยและนาฏกเวรเลย ทั้งยังปล่อยใจให้เกิดการร่วมประเวณีจนสำเร็จเมื่อชายอ่อนนอนขอร้อง ดังนั้นนางกาก็ จึงมีความผิดในฐานะละเมิดศีล 5 ข้อที่ 3

นอกจากนี้นางกาก็ยังพยายามพูดโกหก เพื่อให้รอดพ้นจากการถูกจับได้ แม้จะรู้ว่าคนที่นางพูดด้วยรับรู้ความจริงที่เกิดขึ้นแล้ว จึงเห็นได้ว่านางกาก็ จงใจละเมิดศีล 5 ข้อที่ 4 ทั้งยังไม่มี “ธรรม” หัวข้อ **ขรवासธรรม 4 ข้อ สัจจะ** คือ ไม่มีความจริงใจต่อผู้อื่น

ผลจากการประมาทใน “ธรรม” ของนางกาก็ ทำให้ชีวิตพบกับความพินาศประการต่าง ๆ ทั้งด้านการครองเรือน กล่าวคือ ทำให้ชายที่เคยรักกันอย่างหมดหัวใจ สิ้นความรักในตัวนาง โดยพญาครุฑได้พานางมาส่งคืนพระเจ้าพรหมทัต ส่วนพระเจ้าพรหมทัตก็ไม่รับนางกลับคืน ด้านชื่อเสียงเกียรติยศ นางาก็ถูกติตราว่าเป็น “หญิงหลายใจ” ทั้งยังสูญเสียเกียรติยศของการเป็นพระมเหสีทุกประการ สุดท้ายคือ นางกาก็ถูกพระเจ้าพรหมทัตสั่งให้นำตัวใส่แพ แล้วลอยน้ำไปให้ไกลเมือง ดังความว่า

นฤบาลพึงสารสำนวนกล่าว	หทัยผวาคั่งเพลิงประลัยหล้า
บริภาษโดยราชบัญชา	อำหญิงใจกล้ากล่าวพร
กูเป็นปิ่นไกรกรงมดงเดช	ไซ้จะไร้อัครเศสโมสร
อย่าพักกล่าวกลัวให้อาวรณ์	จะเลี้ยงไว้ในนครก็หนักดิน
ทุกนิเวศน์เขตชั้นบุรีเรือง	ถ้ารู้เรื่องจะตำหนิติฉิน
ชอบแต่ใส่แพลอยในวาริน	จึงจะหมดมลทินที่นินทา
พระตรัสพลางสั่งเสวกามาตย์	ก็รับราชโองการนาถา
นำนางูกาก็ลีลามา	ถึงทำใส่แพแล้วลอยเอย

(เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น. 34)

สรุปและอภิปราย

การศึกษาวรรณคดีเรื่องกาก็คากลอนในบทความนี้ เป็นการศึกษาชีวิตของตัวละครในเรื่อง ที่ว่าด้วยความประมาทใน “ธรรม” ผลการศึกษาพบว่าตัวละครต่าง ๆ ได้แก่ พระเจ้าพรหมทัต พญาครุฑเวไนย นานุกูเวร นางกาก็ ต่างเป็นผู้มีความผิดด้วยกันทุกคน เพราะจะเห็นได้ว่าตัวละครต่าง ๆ ล้วนดำเนินชีวิตที่ประมาทใน “ธรรม” กันทุกคน ดังนั้นตัวละครทุกตัว จึงต้องพบกับความพินาศในชีวิต ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. **พระเจ้าพรหมทัต** แม้ว่าพระเจ้าพรหมทัต จะเป็นพระมหากษัตริย์ที่ปกครองบ้านเมืองตามหลักทศพิธราชธรรม แต่พระองค์ก็ประมาทใน “ธรรม” ขั้นพื้นฐาน ได้แก่ **อบายมุข 4** เพราะมิว่าแต่หลงสมาคมกับคนชั่ว คือ พญาครุฑเวไนย ผลจากการสมาคมกับคนชั่ว ทำให้พระเจ้าพรหมทัตพบกับความพินาศด้านการครองเรือน เนื่องจากชายาถูกลักพาตัวไป ทั้งยังตกเป็นของชายอื่น

2. **พญาครุฑเวไนย** เป็นตัวการสำคัญที่ทำให้เกิดความวุ่นวาย ผลการศึกษาทำให้มองเห็นว่า พญาครุฑเวไนยประมาทใน “ธรรม” เรื่อง **ศีล 5 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3** ทั้งยังประมาทในธรรมเรื่อง **ขรवासธรรม 4 ข้อ สัจจะ** ส่งผลให้พญาครุฑเวไนยพบกับความพินาศด้านการเสื่อมมิตร และด้านการเสื่อมเสียชื่อเสียงเกียรติยศ

3. **นานุกูเวร** ในความเป็นจริง นานุกูเวรเป็นคนที่ได้รับความไว้วางใจจากเจ้านาย คือ พระเจ้าพรหมทัต แต่ผลจากการที่นานุกูเวรเป็นชู้กับนางกาก็ อันแสดงให้เห็นว่าประมาทใน “ธรรม” เรื่อง **ศีล 5 ข้อที่ 3** จึงทำให้นานุกูเวรพบกับความพินาศในด้านการเสื่อมมิตร เพราะพระเจ้าพรหมทัตหมดความเชื่อถือ และไม่ไว้วางใจอีกต่อไป

4. **นางกาก็** แม้ว่าเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมจะมีส่วนทำให้นางกาก็ต้องถูกติตราว่าเป็น “หญิงชั่ว” แต่เพราะความประมาทใน “ธรรม” เรื่อง **ศีล 5 ข้อ 3 และ ข้อ 4** ทั้งยังประมาทใน “ธรรม” เรื่อง **ขรवासธรรม 4 ข้อ สัจจะ** จึงทำให้พบกับความพินาศในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพินาศด้านการครองเรือน เพราะเสื่อมคลายจากความรักของสามี ความพินาศด้านชื่อเสียงเกียรติยศ เพราะต้องพบกับความสูญเสียหลายประการ เช่น สูญเสียสามี สูญเสียคนรัก สูญเสียตำแหน่ง ทั้งยังถูกติตราว่า เป็นหญิงชั่ว เมามัวในกามคุณ

ผลการศึกษาข้างแสดงให้เห็นว่า การศึกษาวรรณคดีเป็นการศึกษาธรรมชาติของมนุษย์ ตัวละครในวรรณคดีไม่ว่าจะเป็นพระมหากษัตริย์หรือคนธรรมดา ล้วนแต่เป็นคนที่มีความธรรมชาติและอารมณ์อย่างเดียวกัน เคยผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ในรูปแบบเดียวกัน เช่น ความสุข ความทุกข์ ความผิดพลาด ความล้มเหลว จึงกล่าวได้ว่า การศึกษาวรรณคดีเป็นการศึกษา เพื่อเรียนรู้ชีวิตและธรรมชาติของมนุษย์ รื่นฤทัย สัจจพันธุ์ (2566, น.2) ดังนั้น เมื่อศึกษาวรรณคดีเรื่องกาก็คากลอน ผลงานของเจ้าพระยาพระคลัง (หน) จึงได้เห็นธรรมชาติของมนุษย์ที่แสดงผ่านทางพฤติกรรมของตัวละคร โดยเฉพาะในประเด็นของมนุษย์ที่ประมาทใน “ธรรม” จึงไม่มีแนวทางสำหรับประคับประคองจิตใจ

ผลการศึกษาช่วยให้มองเห็นสภาพจิตใจของมนุษย์ว่า หากมนุษย์ประมาทใน “ธรรม” ก็จะนำชีวิตไปสู่ความพินาศ ดังจะเห็นได้ว่าตัวละครต่าง ๆ ในวรรณคดีเรื่องกาพย์กำกลอน ล้วนพบกับความพินาศทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นพระเจ้าพรหมทัต พญาครุฑเวนไตย นาฏกุเวร และนางกากี

แม้ว่าพระเจ้าพรหมทัตจะเป็นพระมหากษัตริย์ที่เพียบพร้อม ปกครองนครพาราณสีโดยมีความสุขสงบ อันแสดงให้เห็นว่าพระองค์เป็นผู้ทรงธรรม แต่การที่พระองค์หลงสมาคมกับคนชั่ว จึงทำให้พระองค์ต้องพบกับความพินาศด้านการครองเรือน สูญเสียชายอันเป็นที่รักให้ชายอื่น ส่วนพญาครุฑเวนไตยที่ลักพาตัวนางกากีมาจากพระเจ้าพรหมทัตก็พบกับความพินาศด้านการเสื่อมมิตร เพราะไม่อาจกลับคืนมาคบหาสมาคมกับพระเจ้าพรหมทัตได้อีก ทั้งยังพบกับความพินาศด้านชื่อเสียงและเกียรติยศ เพราะหลงเลี้ยนนางกากีที่แอบไปมีชายชู้อีกผู้หนึ่ง สำหรับนาฏกุเวรต้องพบกับความพินาศด้านการเสื่อมมิตร เพราะทำให้ความไว้วางใจของพระเจ้าพรหมทัตสูญสิ้น และในส่วนของนางกากีต้องพบกับความพินาศหนักกว่าคนอื่น ๆ ดังจะเห็นได้ว่าชีวิตของนางต้องพบกับความพินาศด้านการครองเรือน เพราะชายที่เคยรักนางอย่างสุดหัวใจกลับทอดทิ้งนางและไม่ใยดีอีกต่อไป นอกจากนี้ชีวิตของนางกากียังพินาศด้านชื่อเสียงเกียรติยศ เพราะได้รับการตราหน้าว่าเป็น “หญิงสองใจ” พร้อมกับสูญสิ้นศักดิ์ศรีแห่งความเป็นพระมเหสีทุกประการ

ทั้งนี้ไม่ใช่ตัวละครในเรื่อง คือ พระเจ้าพรหมทัต พญาครุฑเวนไตย นาฏกุเวร หรือนางกากี จะเป็นคนไม่ดีไปเสียทั้งหมด เพราะความจากตัวบทวรรณคดีเรื่องกาพย์กำกลอน ยังแสดงให้เห็นว่าแม้ตัวละครทุกตัวจะต้องพบกับความพินาศ เพราะประมาทใน “ธรรม” แต่ตัวละครทุกตัวก็ยังมีคุณงามความดีปรากฏให้เห็น ดังเช่นพระเจ้าพรหมทัตที่ปกครองนครพาราณสีตามหลักธรรม ทำให้บ้านเมืองร่มเย็นเป็นสุข ยกย่องเลี้ยนนางกากี คือ นางกากีในฐานะพระมเหสีเป็นอย่างดีมอบข้าทาสบริวารให้ใช้สอย พญาครุฑเวนไตย แม้จะได้ชื่อว่าเป็นผู้ลักพาตัวนางกากีไป แต่พญาครุฑเวนไตยก็ยกย่องนางกากีในฐานะภรรยา และรักนางเพียงคนเดียวโดยไม่มีหญิงอื่น แต่เหตุที่พระเจ้าพรหมทัตกับพญาครุฑเวนไตยไม่รับเลี้ยนนางกากีอีกต่อไปนั้น เป็นไปตามที่รันทถุย สัจจพันธุ์ (2556, น.92) วิเคราะห์ว่า เกิดขึ้นเนื่องจากความอับอายของชายทั้งสองคนที่ไม่อาจเลี้ยนนางที่มีชู้กับชายอื่นได้ ดังนั้นชายทั้งสองคน จึงทำการล้างอายด้วยการไม่รับเลี้ยนนางกากีอีกต่อไป เพื่อปกป้องเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนให้กลับคืนมา ส่วนเรื่องของนาฏกุเวรนั้นก็น่าเห็นใจ เพราะถ้าพิจารณาในอีกมุมหนึ่งก็จะเห็นว่า นาฏกุเวรเป็นพี่เลี้ยงคนสนิทที่ติดมากของพระเจ้าพรหมทัต เพราะยอมเสี่ยงชีวิตฝ่าฟันอันตรายจากการข้ามมหาสมุทรที่กว้างใหญ่ เพื่อไปยังวิมานสิมพลี ทั้งนี้การเดินทางข้ามมหาสมุทรดังกล่าว เป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากเป็นมหาสมุทรที่กว้างใหญ่ ทั้งยังต้องเผชิญอันตรายจากสัตว์ร้ายที่อยู่ในมหาสมุทร แม้แต่พญาครุฑเอง ก็ต้องอาศัยกำลังอันมหาศาลบินข้ามมหาสมุทรไป ดังความจากตัวบทวรรณคดีเรื่องกาพย์กำกลอนว่า

อนึ่งนายก็เป็นชายแต่เดินดิน	ไฉนรู้เสร็จสิ้นในสิมพลี
เราแจ้งทางทุเรศเขตรัฐ	ลัดภันท์คันสมุทรโลสี
แม้จะขว้างขวาวทางมยุรี	ก็จมลงถึงที่แผ่นดินดาน
ด้วยน้ำนั้นสุขุมละเอียดอ่อน	จึงซื้อสินทรอันไพศาล
ประกอบหมู่จตุมาภพาล	คชสารเจือกน้ำแลนาคินทร์
ผู้ใดข้ามนทีสินทร	ก็มีวันมรณเป็นเหยื่อแก่สัตว์สิ้น
แสนมหาพญาครุฑยังเต็มบิน	จึงล่องสินธุถึงพิมานทอง

(เจ้าพระยาพระคลัง (หน), 2515, น. 27)

นอกจากนี้ตามที่ไดกล่าวไปแล้วว่า การที่นาฏกุเวรเป็นชู้กับนางกากินั้น เป็นไปเพื่อป้องกันตัวเองเพื่อให้พ้นจากอันตราย ทั้งนี้เนื่องจากนาฏกุเวรเกรงว่านางกากี จะนำเรื่องที่ตนแฝงกายมากับพญาครุฑเวนไตย ไปแจ้งให้พญาครุฑเวนไตยทราบ แล้วตนอาจเป็นอันตราย นาฏกุเวรจึงได้เล่าโลมนางกากีเพื่อให้ได้นางเป็นชายา และนางกากีจะได้ไม่บอกความลับกับพญาครุฑเวนไตย ฝ่ายนางกากินั้นก็น่าเห็นใจ เพราะความตอนต้นของวรรณคดีเรื่องกาพย์กำกลอนก็แสดงให้เห็นว่า นางกากีประพฤติปฏิบัติตนเป็นชายาที่ดีของพระเจ้าพรหมทัต รอคอยปรนนิบัติรับใช้พระเจ้าพรหมทัตอย่างใจจดจ่อ ดังความว่า

ฝ่ายอนงค์กาก็ศรีสมร	ทินกรบ้ายคล้อยพระเวหา
ไม่เห็นองค์พงศ์กษัตริย์ภัสดา	เสด็จมาสู่แท่นบรรทมใน

เอกสารอ้างอิง

- พระคลัง (หน), เจ้าพระยา. (2515). กากีคำกลอน. ใน *วรรณคดีเจ้าพระยาพระคลัง (หน)*. บรรณาการ.
- พรพรรณ ธารานุมาศ. (2537). *วรรณคดีศรีอยุธยา*. รวมสาส์น.
- พัฒน์ เพ็งผลา. (2549). *ประวัติวรรณคดีบาลี* (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รีนุทัย สัจจพันธุ์. (2556). *มิใช่เป็นเพียง “นางเอก”* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาพรบุ๊คส์.
- รีนุทัย สัจจพันธุ์. (2566). *ความรู้ทั่วไปทางภาษาไทย ตอนที่ 3 วรรณคดีไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สืบพงศ์ ธรรมชาติ. (2542). *วรรณคดีชาดก*. โอเดียนสโตร์.
- สุพรรณ อรพินท์. (2553). *วรรณกรรมเจ้าพระยาพระคลัง (หน)* (พิมพ์ครั้งที่ 7). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวลักษณ์ อนันตคานต์. (2565). *วรรณกรรมเอกของไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 9). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล: บทเรียนสำหรับองค์กรไทย

Human Capital Development in the Digital Economy: Lessons for Thai Organizations

ธาริณีย์ คงดี

Tharinee Khongdee

วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000

Management for Development College, Thaksin University, Songkhla 90000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: tharinee.working@gmail.com

Received: 10 June 2026, Revised: 30 July 2026, Accepted: 27 August 2026

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลขององค์กรไทยขึ้นอยู่กับความพร้อมด้านเทคโนโลยีและความพร้อมของบุคลากร แต่งานสังเคราะห์องค์ความรู้ที่บูรณาการมุมมองทุนมนุษย์เข้ากับบริบทเฉพาะขององค์กรไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด บทความวิชาการเชิงแนวคิดและสังเคราะห์ฉบับนี้ใช้การทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการ (Integrative Review) ครอบคลุมช่วง พ.ศ. 2564–2568 จากงานวิจัยระดับสากล รายงานองค์กรระหว่างประเทศ และเอกสารนโยบายไทย รวม 34 รายการตามเกณฑ์คัดเข้า-คัดออกที่กำหนด เพื่อ 1) วิเคราะห์แนวคิด องค์ประกอบ และความท้าทายเชิงโครงสร้างของทุนมนุษย์ในบริบทเศรษฐกิจดิจิทัลของไทย 2) สังเคราะห์บทเรียนและแนวปฏิบัติจากงานวิจัยไทยและต่างประเทศที่องค์กรไทยนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และ 3) นำเสนอกรอบแนวคิดทุนมนุษย์เพื่อการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล (HCDF Framework) ที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะขององค์กรไทย รายงานของ World Bank และ EEF (2024) ระบุว่า ประชากรวัยทำงานไทยอายุ 15–64 ปี ร้อยละ 74.1 มีทักษะดิจิทัลพื้นฐานต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งสัมพันธ์กับการสูญเสียผลิตภาพที่ประเมินไว้ราวร้อยละ 20.1 ของ GDP ในปี พ.ศ. 2565 ตัวเลขดังกล่าวสะท้อนความเร่งด่วนของประเด็นที่บทความนี้มุ่งตอบ วรรณกรรมที่ทบทวนสะท้อนว่าความพร้อมของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล ปัจจัยเหล่านี้มีน้ำหนักไม่น้อยไปกว่าความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี การสังเคราะห์ยังชี้ให้เห็นแนวปฏิบัติที่แตกต่างกันตามบริบทองค์กร ตั้งแต่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปจนถึงองค์กรภาครัฐและเอกชนขนาดใหญ่ จากการสังเคราะห์วรรณกรรม ผู้เขียนเสนอว่าทุนมนุษย์อาจทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมระหว่างกลยุทธ์ดิจิทัลกับผลลัพธ์ขององค์กร และนำไปสู่กรอบ HCDF ที่มี 5 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบดังกล่าวได้แก่ ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ดิจิทัล ระบบการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ วัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม โครงสร้างและเทคโนโลยีสนับสนุน และระบบติดตามประเมินผลและการใช้ข้อมูล ซึ่งออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรไทย ข้อเสนอทั้งด้านกลไกเชื่อมและความเหมาะสมของกรอบแนวคิดนี้ยังอยู่ในระดับแนวคิดที่รอการทดสอบเชิงประจักษ์ในภาคสนามต่อไป

คำสำคัญ : ทุนมนุษย์ เศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล องค์กรไทย กรอบแนวคิด HCDF

Abstract

Digital transformation in Thai organizations depends on both technological readiness and workforce readiness, yet integrative syntheses that connect human-capital perspectives to the specific context of Thai organizations remain limited. This conceptual synthesis article employs an integrative literature review covering 2021–2025, drawing on international research, international-organization reports, and Thai policy documents (n = 34 sources) selected according to specified inclusion–exclusion criteria to (1) analyze human capital concepts,

components, and structural challenges in the digital economy; (2) synthesize lessons and practical guidance from Thai and international research applicable to Thai organizations; and (3) propose the Human Capital for Digital Transformation (HCDT) Framework suited to the specific context of Thai organizations. World Bank and EEF (2024) report that 74.1% of Thai workers aged 15–64 fall below the basic digital-skills threshold, with the associated productivity loss estimated at approximately 20.1% of GDP in 2022—figures that underscore the urgency of the issue this article addresses. The synthesis indicates that workforce readiness, organizational culture, and human resource management systems are as decisive for digital-transformation success as technological infrastructure. The synthesis further points to practices that vary by organizational context, from small and medium enterprises to large public- and private-sector organizations. The article therefore proposes, at the conceptual level, that human capital may function as a linking mechanism between digital strategy and organizational outcomes, informing the five-component HCDT Framework. These components are digital leadership and vision, learning and skill development, learning and innovation culture, supporting structure and technology, and performance monitoring and data utilization. Together, they are designed to fit the specific context of Thai organizations. Both the linking-mechanism role and the framework's suitability remain conceptual propositions pending empirical field testing.

Keywords: Human capital, Digital economy, Human resource development, Digital transformation, Thai organizations, HCDT Framework

บทนำ

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2023) รายงานว่าเศรษฐกิจดิจิทัลโลกขยายตัวเร็วกว่าเศรษฐกิจแบบดั้งเดิม และปัญญาประดิษฐ์เชิงรู้สร้าง (Generative AI) กำลังเปลี่ยนทั้งลักษณะงาน ทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ และรูปแบบธุรกิจขององค์กร ภาพที่ชัดเจนที่สุดมาจากรายงาน Future of Jobs Report 2025 ของ World Economic Forum (WEF, 2025) ซึ่งประเมินว่าภายในปี ค.ศ. 2030 จะเกิดงานใหม่ 170 ล้านตำแหน่ง ขณะที่งานเดิม 92 ล้านตำแหน่งจะหายไปจากระบบอัตโนมัติ คุณค่าของแรงงานจึงเคลื่อนจากงานซ้ำซ้อนที่เป็นกิจวัตร ไปสู่การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงระดับนี้ทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์กลายเป็นโจทย์เร่งด่วนขององค์กรทั่วโลก

ในบริบทของประเทศไทย สถานการณ์ดังกล่าวยิ่งทวีความเร่งด่วน ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการประเมินทักษะของประชากรวัยทำงาน (Adult Skills Assessment in Thailand: ASAT) ชี้ให้เห็นว่าประชากรเยาวชนและวัยทำงานไทยอายุ 15–64 ปี ถึงร้อยละ 74.1 ยังมีทักษะดิจิทัลพื้นฐานต่ำกว่าเกณฑ์ (World Bank and Equitable Education Fund [EEF], 2024) ช่องว่างทักษะดังกล่าวก่อให้เกิดการสูญเสียผลิตภาพรวมประมาณ 3.3 ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 20.1 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในปี พ.ศ. 2565 (World Bank & EEF, 2024) ทั้งนี้ รายงานสถานการณ์ทุนมนุษย์ของไทยยังชี้ว่าเด็กและเยาวชนจำนวนมาก ยังไม่ได้รับการปูพื้นฐานทักษะดิจิทัลตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นต้นทางของปัญหาทักษะดิจิทัลในกำลังแรงงานที่พบในภายหลัง ซึ่งเป็นความท้าทายเชิงโครงสร้างที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน (UNICEF, 2025) นอกจากนี้ ดัชนีเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2567) ระบุว่าไทยยังคงเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูง โดยเฉพาะในสาขา Data Science, Cybersecurity และ AI Development ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจและภาครัฐ

ในระดับนโยบาย รัฐบาลไทยได้ประกาศยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 และแผนพัฒนากำลังคนดิจิทัล เพื่อยกระดับทุนมนุษย์ให้รองรับเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม แต่การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับองค์กรยังเผชิญช่องว่างสำคัญ พระกิตติศักดิ์ กิตติสกโก และ พระสพหล สมจิตโต (2568) ชี้ว่าแม้เทคโนโลยีจะก้าวหน้าเพียงใด มนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การลงทุนพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีแผนระยะยาวและมีงบประมาณรองรับจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลในระดับองค์กร

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น งานวิชาการและรายงานนโยบายจำนวนมากได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยกำหนดความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลมีอยู่ในการจัดหาเทคโนโลยีหรือโครงสร้างพื้นฐานเพียงอย่างเดียว หากแต่อยู่ที่ความพร้อมของทุนมนุษย์ (Human Capital) วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหลัก (Kampooowale et al., 2025; Trenerry et al., 2021) งานวิชาการบางส่วนเสนอว่าทุนมนุษย์ทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยง (linking mechanism) ระหว่างกลยุทธ์ดิจิทัลกับผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพขององค์กร แต่เมื่อพิจารณาจากงานวิชาการที่อธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าว จะพบว่าส่วนใหญ่ยังอาศัยกรอบทฤษฎีเพียงกลุ่มเดียวในการอธิบาย เช่น ใช้เฉพาะทฤษฎีสถาบันเพื่ออธิบายการยอมรับเทคโนโลยีในภาครัฐ หรือใช้เฉพาะแบบจำลอง TAM เพื่ออธิบายทัศนคติของผู้ใช้งานเทคโนโลยี โดยยังไม่เชื่อมโยงพหุทฤษฎีเข้าด้วยกันเป็นกรอบเดียว อีกทั้งกรอบแนวคิดจากบริบทต่างประเทศจำนวนมากมิได้ปรับให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะขององค์กรไทย โดยเฉพาะโครงสร้างวัฒนธรรมแนวตั้งที่มีลำดับชั้นระยะห่างเชิงอำนาจค่อนข้างสูง (Hofstede et al., 2010) ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการยอมรับและนำเทคโนโลยีไปใช้จริงในองค์กรไทย โดยเฉพาะช่องว่างทางวิชาการนี้ปรากฏชัดเมื่อพิจารณาแยกรายทฤษฎี ทฤษฎีสถาบันอธิบายได้ว่าเหตุใดองค์กรจึงยอมรับเทคโนโลยี แต่ไม่ได้ระบุว่าทุนมนุษย์ด้านใดที่องค์กรต้องพัฒนา ทฤษฎีทุนมนุษย์ระบุด้านที่ต้องลงทุนได้ แต่ไม่ได้อธิบายกลไกที่เชื่อมโยงการลงทุนนั้นไปสู่ผลลัพธ์ระดับองค์กร ขณะที่ขีดความสามารถเชิงพลวัตและแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีอธิบายกระบวนการปรับตัว ในระดับองค์กรและระดับปัจเจกบุคคลตามลำดับ แต่ยังไม่ถูกเชื่อมโยงเข้ากับอีกสองทฤษฎีข้างต้น งานสังเคราะห์ที่จะเชื่อมโยงทั้ง 4 มุมมองเข้าด้วยกัน พร้อมปรับให้เข้ากับบริบทวัฒนธรรมแนวตั้งของไทยโดยเฉพาะ จึงยังหาได้ยาก บทความนี้จึงมุ่งบูรณาการทั้ง 4 มุมมองดังกล่าวเข้าด้วยกัน ดังรายละเอียดในวัตถุประสงค์ต่อไปนี้ แม้ในบริบทภูมิภาคอาเซียน งานสังเคราะห์ลักษณะใกล้เคียงกันก็ยังมีอยู่จำกัด เช่น งานของ Zainal Abiddin et al. (2025) ที่สังเคราะห์กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดิจิทัลในบริบทมาเลเซีย ก็ยังมิได้บูรณาการพหุทฤษฎีในลักษณะเดียวกับที่บทความนี้เสนอ ยืนยันว่าช่องว่างทางวิชาการนี้มิได้จำกัดอยู่เฉพาะบริบทไทยเท่านั้น

วัตถุประสงค์ของบทความ

1. วิเคราะห์แนวคิด องค์ประกอบ และความท้าทายเชิงโครงสร้างของทุนมนุษย์ในบริบทเศรษฐกิจดิจิทัลของไทย
2. สังเคราะห์บทเรียนและแนวปฏิบัติจากงานวิจัยไทยและต่างประเทศที่องค์กรไทยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง
3. นำเสนอกรอบแนวคิดทุนมนุษย์เพื่อการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล (Human Capital for Digital Transformation Framework: HCDT Framework) ที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะขององค์กรไทย

วิธีดำเนินการศึกษาเอกสาร

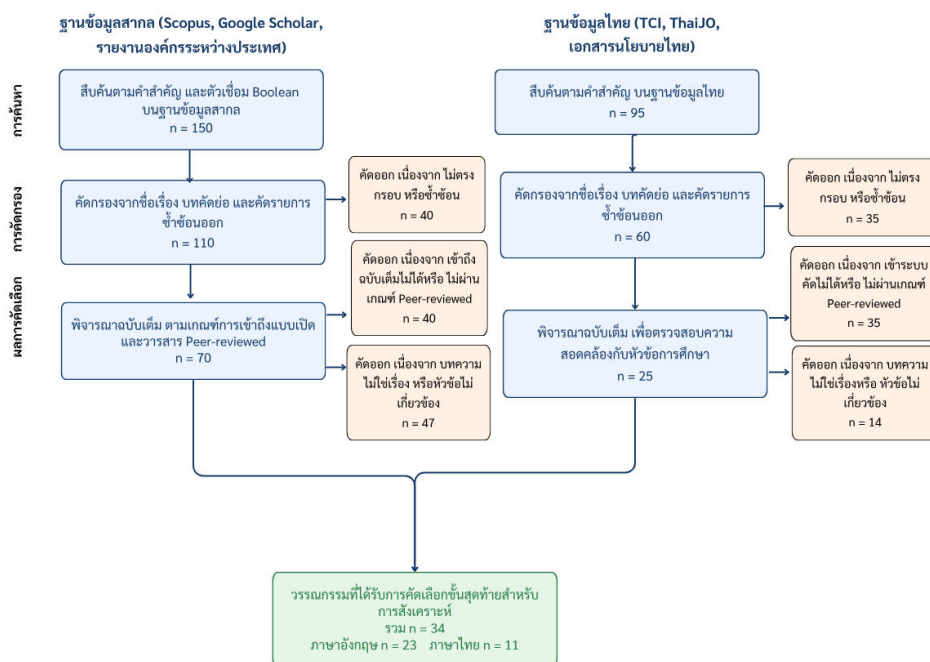
บทความนี้ใช้การทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการ (Integrative Review) โดยกำหนดกรอบเวลาของวรรณกรรมเชิงประจักษ์และสถานการณ์ปัจจุบันไว้ที่ช่วง พ.ศ. 2564–2568 เหตุผลของการเลือกกรอบเวลาดังกล่าวมาจากลักษณะเฉพาะของหัวข้อ กล่าวคือ การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลเป็นประเด็นที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามพัฒนาการของเทคโนโลยี โดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์เชิงรู้สร้าง

วรรณกรรมที่เก่ากว่าช่วงนี้จึงมีความเสี่ยงที่ข้อมูลและบริบทเชิงเทคโนโลยีจะล้าสมัย ประกอบกับปี พ.ศ. 2564 ถือเป็นหมุดหมายสำคัญที่การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลเร่งตัวขึ้นภายหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 กระนั้น วรรณกรรมเชิงทฤษฎีและงานคลาสสิกที่เป็นรากฐานขององค์ความรู้ เช่น ทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสถาบัน ผู้เขียนมิได้จำกัดด้วยกรอบเวลา เพื่อให้การวางฐานทฤษฎีมีความสมบูรณ์

การสืบค้นดำเนินการในระหว่างเดือนมกราคมถึงมีนาคม พ.ศ. 2569 จากฐานข้อมูล ThaiJO และ TCI สำหรับงานภาษาไทย และเพิ่มฐานข้อมูลระดับสากล ได้แก่ Scopus และ Google Scholar เพื่อให้การครอบคลุมวรรณกรรมสากลมีความสมบูรณ์เพียงพอพร้อมทั้งรายงานขององค์กรระหว่างประเทศ อาทิ OECD, World Bank, WEF และ UNICEF ตลอดจนเอกสารนโยบายไทย โดยใช้ชุดคำค้นภาษาไทยและภาษาอังกฤษร่วมกับตัวเชื่อม Boolean ได้แก่ (“ทุนมนุษย์” OR “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”) AND (“การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล” OR “ทักษะดิจิทัล”) และในส่วนภาษาอังกฤษใช้ (“Human Capital” OR “Human Resource Development”) AND (“Digital Transformation” OR “Digital Skills”) เกณฑ์การคัดเข้าคือเป็นงานวิจัย บทความ

วิชาการ รายงาน หรือเอกสารนโยบายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาทุนมนุษย์หรือการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลในบริบทองค์กร เผยแพร่ช่วง พ.ศ. 2564–2568 (ยกเว้นงานทฤษฎีรากฐาน) และเป็นภาษาไทยหรืออังกฤษ ส่วนเกณฑ์คัดออกคืองานความเห็นที่ไม่ผ่านการกลั่นกรองและงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับบริบทองค์กรโดยตรง

เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของวรรณกรรมที่คัดเลือก การประเมินคุณภาพของแหล่งข้อมูล (Quality Assessment) กำหนดเกณฑ์พิจารณาดังนี้ บทความวิชาการและงานวิจัยภาษาไทยพิจารณาจากแหล่งตีพิมพ์ที่เป็นทางการ ได้แก่ วารสารในฐานข้อมูล TCI หรือวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระระดับบัณฑิตศึกษาที่เข้าถึงฉบับเต็มได้จากสถาบันการศึกษาต้นสังกัด บทความภาษาอังกฤษต้องตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่ผ่านการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer-reviewed) ส่วนรายงานและเอกสารนโยบายต้องได้รับการเผยแพร่โดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์การระหว่างประเทศที่เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ กระบวนการคัดกรองวรรณกรรมดำเนินการโดยผู้วิจัยจำนวน 1 ท่าน โดยใช้วิธีการทบทวนซ้ำ (Test-retest Reliability) ด้วยการทิ้งช่วงระยะเวลา แล้วกลับมาตรวจสอบความสอดคล้องของการคัดเลือกตามเกณฑ์คัดเข้าและคัดออกอีกครั้ง เพื่อลดอคติส่วนตัวและเพิ่มความน่าเชื่อถือของกระบวนการ การคัดเลือกวรรณกรรมแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ตามแนวทางการคัดเลือกรวมอย่างเป็นระบบที่ประยุกต์จาก PRISMA (Moher et al., 2009) (ดังภาพที่ 1) ได้แก่ (1) สืบค้นและรวบรวมเอกสารจากฐานข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่กำหนด (2) คัดกรองชื่อเรื่องและบทคัดย่อตามเกณฑ์คัดเข้า-คัดออก และ (3) ประเมินเอกสารฉบับเต็มก่อนคัดเลือกขั้นสุดท้าย ได้วรรณกรรมสำหรับการสังเคราะห์จำนวน 34 รายการ แบ่งเป็นภาษาไทย 11 รายการ และภาษาอังกฤษ 23 รายการ เนื่องจากบทความมีลักษณะเชิงแนวคิด จึงใช้การสังเคราะห์เชิงบูรณาการ (Integrative Synthesis) แทนการวิเคราะห์ห่อภิมาณเชิงปริมาณ จึงนำเสนอกระบวนการคัดเลือกเป็นลำดับขั้นแทนการวิเคราะห์ทางสถิติ ทฤษฎีและประเด็นหลักที่ใช้เป็นฐานของการสังเคราะห์นำเสนอในหัวข้อถัดไป การสกัดข้อมูลดำเนินการโดยผู้วิจัยคนเดียว บันทึกสาระสำคัญของแต่ละแหล่งลงในตารางสรุปตามประเด็นผู้แต่ง/ปี บริบท/องค์กร ข้อค้นพบหลัก และนัยเชิงวิเคราะห์ (ดังตัวอย่างในตารางที่ 1) โดยกำหนดหมวดหมู่การสังเคราะห์ตามกรอบทฤษฎีทั้ง 4 กลุ่มที่ใช้เป็นฐาน (ทฤษฎีทุนมนุษย์ ทฤษฎีสถาบัน ทฤษฎีขีดความสามารถเชิงพลวัต และทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี) ซึ่งนำไปสู่องค์ประกอบทั้ง 5 ของกรอบ HCĐT ในลำดับถัดไป ส่วนต่างระหว่างจำนวนวรรณกรรม 34 รายการที่สังเคราะห์กับจำนวนเอกสารอ้างอิงทั้งหมดท้ายบทความ (39 รายการ) มาจากงานทฤษฎีรากฐานและวรรณกรรมเชิงเปรียบเทียบที่ผู้เขียนอ้างอิงประกอบการอภิปราย ซึ่งไม่ได้นับรวมอยู่ในกระบวนการคัดเลือกรวมเชิงบูรณาการดังกล่าวข้างต้น



ภาพที่ 1 แผนภาพกระบวนการคัดเลือกรวมเชิงบูรณาการ

ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน (2569)

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของทุนมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

ทุนมนุษย์ในบริบทเศรษฐกิจดิจิทัลอธิบายได้ด้วยมุมมองทางทฤษฎีที่หลากหลาย บทความนี้เลือกสังเคราะห์ทฤษฎี 4 กลุ่มที่มองปรากฏการณ์การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลจากมุมมองต่างกันแต่เติมเต็มซึ่งกันและกัน ได้แก่ ทฤษฎีทุนมนุษย์ ทฤษฎีสถาบัน ทฤษฎีขีดความสามารถเชิงพลวัต และทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ สุขภาพ และคุณลักษณะที่สั่งสมในตัวบุคคล ซึ่งใช้เพิ่มผลิตภาพและสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ในยุคดิจิทัล นิยามได้ขยายจากทักษะทั่วไปไปสู่สมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี องค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ครอบคลุมหลายมิติที่เกื้อหนุนกัน ได้แก่ ทักษะดิจิทัลพื้นฐาน (Digital Literacy) ความสามารถด้านข้อมูล (Data Literacy) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem-Solving) ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว (Adaptive Learning Capacity) และทักษะที่เทคโนโลยีแทนไม่ได้ (Human-centric Skills) ธัญชนก นาพะผล (2568) ขยายความไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัลต้องครอบคลุมการสร้างทักษะดิจิทัล การปรับทัศนคติดิจิทัล (Digital Mindset) ความตระหนักด้านความปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness) และสุขภาวะดิจิทัล (Digital Well-being) ควบคู่กันไป เพื่อให้บุคลากรทำงานกับเทคโนโลยีโดยยังคงคุณค่าความเป็นมนุษย์ไว้

แนวคิดทุนมนุษย์ได้รับการวางรากฐานโดย Schultz (1961) ในบทความ “Investment in Human Capital” ซึ่งเสนอว่า การศึกษาและการฝึกอบรมเป็นรูปแบบหนึ่งของการลงทุนที่สร้างผลตอบแทนทางเศรษฐกิจระยะยาว มิใช่เพียงกิจกรรมบริโภค ต่อมา Becker (1993) ขยายกรอบนี้โดยจำแนกทุนมนุษย์เป็นทุนมนุษย์ทั่วไป (General Human Capital) ที่ใช้ได้หลายองค์กร และทุนมนุษย์เฉพาะ (Specific Human Capital) ที่มีคุณค่าสูงสุดในสายงานหนึ่งๆ ทั้งนี้ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ Gilley และ Eggland (1989) วางไว้ ถือเป็นรากฐานเชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวคิดทุนมนุษย์ข้างต้น ในบริบทเศรษฐกิจดิจิทัล ทุนมนุษย์ได้ขยายขอบเขตสู่สมรรถนะใหม่ดังที่กล่าวข้างต้น สอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ของ OECD (2021) ที่เน้นว่าการลงทุนในทุนมนุษย์ต้องอาศัยระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรไทย

ทฤษฎีสถาบันช่วยอธิบายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร โดยเสนอว่าองค์กรอาจรับโครงสร้างและแนวปฏิบัติจากแรงกดดันด้านความชอบธรรมทางสังคม (Legitimacy) และแรงกดดันเชิงสถาบัน (Institutional Isomorphism) ทั้งเชิงบังคับ เชิงเลียนแบบ และเชิงบรรทัดฐาน ไม่ได้เกิดจากเหตุผลด้านประสิทธิภาพทางเทคนิคเพียงประการเดียว (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977) แนวคิดการรับแนวปฏิบัติอย่างเป็นทางการพิธีกรรม (Ceremonial Adoption) ของ Meyer และ Rowan (1977) อธิบายว่าองค์กรอาจนำโครงสร้างใหม่มาใช้ในระดับรูปแบบเพื่อสร้างความชอบธรรม โดยกระบวนการทำงานจริงยังเปลี่ยนแปลงไม่มาก

ภาพที่เห็นได้ชัดคือกรณีหน่วยงานภาครัฐในเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ที่นันทพร อีระวัฒนสุข และคณะ (2568) ลงพื้นที่ศึกษา หน่วยงานปรับกระบวนการสรรหาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีช่วยประเมินผลแล้ว มีระบบใหม่ มีหน้าจอใหม่ให้กรอกข้อมูล แต่บุคลากรที่นั่งอยู่หลังหน้าจอกลับยังมีทักษะดิจิทัลพื้นฐานไม่เพียงพอ และโครงสร้างคำตอบก็ยังคงคำนวณตามเกณฑ์เดิมที่ไม่ได้นับรวมทักษะใหม่ที่ใช้งานต้องรู้ ระบบเปลี่ยนไปแล้ว แต่คนกับเงื่อนไขที่ห้อมล้อมกันยังไม่ได้เปลี่ยนตาม นี่คือลักษณะของการเปลี่ยนผ่านเชิงพิธีกรรมที่ทฤษฎีสถาบันอธิบายไว้

สำหรับค่าดัชนีระยะห่างเชิงอำนาจของไทยที่รายงานไว้เท่ากับ 64 (Hofstede et al., 2010) เป็นตัวเลขระดับประเทศที่ใช้อธิบายภาพกว้างได้ ไม่ควรนำไปสรุปว่าทุกองค์กรไทยมีโครงสร้างอำนาจแบบเดียวกัน กรณีเขตสวนหลวงข้างต้นก็สะท้อนว่าการลดข้อจำกัดจากวัฒนธรรมแนวตั้งต้องเริ่มจากพฤติกรรมการบริหาร การสื่อสาร และการกระจายอำนาจ ไม่ใช่การลงทุนด้านเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว

3. ทฤษฎีขีดความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capability Theory)

ขีดความสามารถเชิงพลวัตอธิบายว่าองค์กรสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนได้อย่างไรผ่านกระบวนการรับรู้โอกาส (Sensing) การจับฉวยโอกาส (Seizing) และการปรับเปลี่ยนทรัพยากร (Transforming/Reconfiguring) ในบริบทไทย Vong et al. (2025) ศึกษาบริษัทผู้ผลิต 144 แห่งด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (PLS-SEM) โดยใช้มุมมองนี้เป็นกรอบ

ผลการศึกษาพบว่าแรงกดดันทางธุรกิจส่งผลต่อภาวะผู้นำและความพร้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกลางสำคัญต่อความพร้อมด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับ Industry 4.0 กล่าวคือ ลำพังแรงกดดันทางธุรกิจไม่อาจยกระดับความพร้อมได้ หากปราศจากภาวะผู้นำและ HRD เป็นตัวเชื่อม ในมิติการพัฒนาคน Sensing จะทำงานได้ดีเมื่อองค์กรมีบุคลากรที่รู้เท่าทันเทคโนโลยี ส่วน Seizing และ Reconfiguring เกิดได้จริงเมื่อมีระบบยกระดับทักษะแบบ Re-skill/Up-skill ที่รวดเร็วและยืดหยุ่นพอจะโยกย้ายบุคลากรให้รับกระบวนการทำงานใหม่ได้ทันทั่วทั้ง

4. ทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีใช้วิเคราะห์ทัศนคติและพฤติกรรมต่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับการรับรู้ประโยชน์และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน งานของ Jriyasetapong et al. (2023) สะท้อนว่าปัจจัยด้านองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล แต่การเชื่อมโยง TAM เข้ากับวัฒนธรรมแนวตั้ง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาควรใช้แหล่งอ้างอิงเฉพาะด้านเพิ่มเติม เพื่ออธิบายว่าผู้นำและบรรยากาศองค์กรช่วยให้บุคลากรทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่และเรียนรู้จากข้อผิดพลาดได้อย่างไร

ทฤษฎีทั้ง 4 กลุ่มข้างต้นให้มุมมองที่เติมเต็มกัน มิใช่ทฤษฎีที่แข่งขันกัน ทฤษฎีทุนมนุษย์ตอบคำถามว่า “อะไร” คือสิ่งที่ต้องลงทุน (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ) ทฤษฎีสถาบันอธิบาย “ทำไม” องค์กรไทยจึงอาจรับเทคโนโลยีมาใช้เพียงระดับรูปแบบขีดความสามารถเชิงพลวัตชี้ให้เห็น “อย่างไร” องค์กรจึงจะแปลงความพร้อมด้านคนเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันได้จริง ส่วน TAM ให้คำตอบเรื่องกลไกระดับปัจเจกที่ทำให้บุคลากรยอมรับหรือปฏิเสธเทคโนโลยี การบูรณาการทฤษฎีทั้ง 4 เข้าด้วยกันจึงเป็นฐานของกรอบแนวคิด HCDD ที่จะนำเสนอในหัวข้อถัดไป

สถานการณ์และความท้าทายเชิงโครงสร้างของทุนมนุษย์ดิจิทัลไทย

การทบทวนวรรณกรรมไทยช่วง พ.ศ. 2564–2568 สะท้อนภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ดิจิทัลที่หลากหลายตามประเภทองค์กร แต่ให้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันในเชิงรูปแบบ ในภาคราชการและท้องถิ่น นนทพร ชีระวัฒนสุข และคณะ (2568) สุวัฒน์ งามแสง (2568) และพิมพ์ เทพปิตา (2568) ต่างชี้ว่าแม้มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยสรรหาและประเมินผล แต่ยังขาดทักษะดิจิทัลค่าตอบแทนไม่สอดคล้อง และพัฒนาตนเองในระดับต่ำ โดยพิมพ์ เทพปิตา (2568) พบว่า HRM ดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานถึงร้อยละ 59.8 ส่วนภาครัฐวิสาหกิจ นาฎญา อุแสงทอง (2565) พบว่าการพัฒนาทักษะขาดความต่อเนื่องเพราะไม่มีแผนรายปีและโครงสร้างพื้นฐานยังไม่พร้อม ขณะที่ภาคอุตสาหกรรม ญาณวดี มณีโชติ และคณะ (2568) สรุปว่าการพัฒนาทุนมนุษย์หลายมิติช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ในระดับภาพรวม งานวิจัยไทยต่างชี้ตรงกันว่า การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องผสานคน เทคโนโลยี และความคล่องตัวขององค์กร พร้อมให้ความสำคัญกับทักษะที่เทคโนโลยีแทนไม่ได้และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (กฤตพลกร์ ศิริรินทร์ และคณะ, 2566; ชัยรัตน์ ขามพูนท และคณะ, 2564; ธัญชนก นาพะพะผล, 2568; ภูมิภควัฒน์ ภูมิพงศ์ชกร และคณะ, 2568) สอดคล้องกับ พระกิตติศักดิ์ กิตติสกุโก และพระสพพล สมจิตโต (2568) ที่ตอกย้ำว่ามนุษย์ยังเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้แผนไทยแลนด์ 4.0 (รายละเอียดดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์วรรณกรรมไทยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล (พ.ศ. 2564–2568)

ผู้แต่ง (ปี)	บริบท/องค์กร (วิธีวิจัย)	ข้อค้นพบหลัก	นัยเชิงวิเคราะห์
ชัยรัตน์ ขามพูนท และคณะ (2564)	ภาครัฐ ผู้บริหาร 19 คน (เชิงคุณภาพ)	แนวทาง HRD ขยับเคลื่อนด้วยนโยบาย/วิสัยทัศน์องค์กรความรู้และนวัตกรรมตามหลัก 4 ป.	ชี้ว่า HRD ภาครัฐยังพึ่งพาทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงเป็นหลัก สะท้อนวัฒนธรรมแนวตั้งที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นได้ยากหากขาดแรงผลักดันจากบนลงล่าง เชื่อมโยงกับองค์ประกอบที่ 1 (ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ดิจิทัล) และองค์ประกอบที่ 3 (วัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม)

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์วรรณกรรมไทยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล (พ.ศ. 2564–2568) (ต่อ)

ผู้แต่ง (ปี)	บริบท/องค์กร (วิธีวิจัย)	ข้อค้นพบหลัก	นัยเชิงวิเคราะห์
นนทพร ธีระวัฒน์ สุข และคณะ (2568)	ภาครัฐ เขตสวนหลวง กทม. (เชิงคุณภาพ) [ไม่ระบุ n]	ปรับการสรรหา/ใช้ เทคโนโลยีประเมินผล แต่ขาดทักษะดิจิทัล คำตอบแทนไม่สอดคล้อง พัฒนาตนเองต่ำ	เข้าข่าย “การเปลี่ยนผ่านเชิงพิธีกรรม” เชื่อมโยงกับ องค์ประกอบที่ 2 (ระบบการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ) และองค์ประกอบที่ 4 (โครงสร้างและเทคโนโลยี สนับสนุน) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบวนการแต่ไม่ได้ ลงทุนพัฒนาคนควบคู่ จึงไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง เชิงลึก
พิมพ์ร เทพปิตา (2568)	เทศบาล จ.ลำปาง n=273 (เชิงปริมาณ)	HRM ดิจิทัลส่งผลต่อ ประสิทธิภาพร้อยละ 59.8 การประเมินผล และHRD ส่งผลมาก ที่สุด	ยืนยันเชิงปริมาณว่าระบบบริหารคน มิใช่เทคโนโลยี ล้วน เป็นตัวแปรอธิบายประสิทธิภาพได้มากที่สุด สนับสนุนข้อเสนอว่าทุนมนุษย์เป็นกลไกเชื่อมสำคัญ เชื่อมโยงกับองค์ประกอบที่ 5 (ระบบติดตาม ประเมินผลและการใช้ข้อมูล)
สุวัฒน์ งามแสง (2568)	สง.สงเสริม เศรษฐกิจดิจิทัล/ depa (เชิงคุณภาพ)	ปัญหาเชิงโครงสร้าง 6 ด้าน เน้นยกระดับ คุณภาพชีวิตและ คำตอบแทนที่เป็นธรรม	แม้แต่หน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลของ ประเทศเองก็ยังเผชิญข้อจำกัดด้านทุนมนุษย์ภายใน สะท้อนว่าปัญหานี้เป็นปัญหาเชิงระบบ เชื่อมโยงกับ องค์ประกอบที่ 4 (โครงสร้างและเทคโนโลยีสนับสนุน)
นาฏญา อยู่แสงทอง (2565)	รัฐวิสาหกิจ ขสมก. (เชิงคุณภาพ) [ไม่ ระบุ n]	พัฒนาทักษะดิจิทัล 6 วิธี แต่ขาดแผนรายปี และโครงสร้างพื้นฐานที่ พร้อม	การมีกิจกรรมพัฒนาทักษะจำนวนมากไม่ได้รับประกัน ความต่อเนื่อง หากไม่ผูกกับแผนยุทธศาสตร์รายปีและ งบประมาณที่แน่นอน เชื่อมโยงกับองค์ประกอบที่ 2 (ระบบการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ)
ญาณวดี มณีโชติ และคณะ (2568)	อุตสาหกรรมการ เคลือบ (บทความวิชาการ) [ไม่มีกลุ่มตัวอย่าง]	การพัฒนาทุนมนุษย์ หลายมิติ (เทคโนโลยี/ การเปลี่ยนแปลง/ภาวะ ผู้นำ) เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน	สนับสนุนแนวคิดพหุมิติของทุนมนุษย์ มิใช่ทักษะ เทคนิคอย่างเดียว แต่รวมภาวะผู้นำและการจัดการ การเปลี่ยนแปลงด้วย เชื่อมโยงกับองค์ประกอบที่ 1 และองค์ประกอบที่ 3
ภูมิภควัชร จูมพงศ์ คชสร และคณะ (2568)	ภาพรวม (ผสวนวิธี) [ไม่ระบุ n]	นวัตกรรมการจัดการ HR 7 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้	ให้กรอบละเอียดแต่ยังไม่เจาะจงบริบทเศรษฐกิจดิจิทัล หรือจัดลำดับความสำคัญ จึงยังไม่นำไปปฏิบัติได้ทันที ให้ภาพกว้างที่เชื่อมโยงได้กับหลายองค์ประกอบของ กรอบ HCDT แต่ไม่เจาะจงรายองค์ประกอบ
กฤตพลลภ์ คิรินทร์ และคณะ (2566)	ภาพรวม (บทความปริทัศน์) [ไม่มีกลุ่มตัวอย่าง]	การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล ของ HRD ต้องผสมคน -เทคโนโลยี-ความ คล่องตัวขององค์กร	ให้กรอบระดับหลักการ แต่ไม่ได้ระบุกลไกที่ทำให้ ปัจจัยทั้งสามทำงานร่วมกันเชื่อมโยงกับองค์ประกอบ ที่ 3 และองค์ประกอบที่ 4
ธัญชนก นาพะผล (2568)	องค์กรไทยภาพรวม (บทความวิชาการ) [ไม่มีกลุ่มตัวอย่าง]	เน้น Digital Skills, Human-centric Skills, Lifelong Learning และ Digital Mindset	ให้รายการทักษะที่จำเป็น แต่ยังไม่เสนอกลไกเชื่อมโยง ทักษะเหล่านี้เข้ากับผลลัพธ์ระดับองค์กรอย่างเป็น ระบบ เชื่อมโยงกับองค์ประกอบที่ 2 (ระบบการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะ)

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์วรรณกรรมไทยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล (พ.ศ. 2564–2568) (ต่อ)

ผู้แต่ง (ปี)	บริบท/องค์กร (วิธีวิจัย)	ข้อค้นพบหลัก	นัยเชิงวิเคราะห์
พระกิตติศักดิ์ กิตติสกุโก และ พระสพหล สมจิตโต (2568)	บริษัทไทยแลนด์ 4.0 (บทความวิชาการ) [ไม่มีกลุ่มตัวอย่าง]	มนุษย์เป็นปัจจัยหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาที่ ยั่งยืน เน้นการพัฒนา ต่อเนื่อง	ยืนยันหลักการระดับมหภาค แต่ยังไม่แปลงเป็นกรอบ ปฏิบัติระดับองค์กรที่นำไปใช้ได้จริง ให้หลักการระดับ กว้างที่สนับสนุนกรอบ HCDDT โดยรวม ไม่เจาะจง องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง
Ueasangkomsate (2025)	SME การผลิต อาหาร (เชิงปริมาณ/ mediation) [ไม่ระบุ n]	การแปลงเป็นดิจิทัลเป็น ตัวแปรสื่อกลางระหว่าง สมรรถนะไอทีกับการ เปลี่ยนผ่านดิจิทัล	ยืนยันตรรกะตัวแปรสื่อกลางได้ แต่ตัวแปรสื่อกลาง คือ “การแปลงเป็นดิจิทัล” ไม่ใช่ “ทุนมนุษย์” จึง สนับสนุนได้เฉพาะรูปแบบความสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับ กลไกเชื่อมโยง (Mediating Mechanism) ของกรอบ HCDDT มากกว่าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง โดยเฉพาะ

ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน (2569)

ภาพรวมจากตารางที่ 1 แสดงอุปสรรคร่วมในหลายภาคส่วน โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรที่ขาดความต่อเนื่อง ระบบค่าตอบแทนที่ยังไม่สอดคล้องกับทักษะยุคดิจิทัล และแนวโน้มการนำเทคโนโลยีมาใช้เพียงระดับรูปแบบโดยไม่พัฒนาคนควบคู่ นัยเชิงวิเคราะห์ที่ปรากฏชัดในบริบทต่าง ๆ ข้างต้นเป็นพื้นฐานเชิงประจักษ์สำหรับองค์ประกอบของกรอบ HCDDT

วรรณกรรมที่ทบทวนสะท้อนว่า ความท้าทายด้านทุนมนุษย์ดิจิทัลของไทยไม่ได้จำกัดอยู่กับการขาดทักษะทางเทคนิค รายงาน Fortinet (2024) ระบุว่า การขาดแคลนบุคลากรด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์เป็นปัญหาระดับโลก โดยองค์กรประมาณ ร้อยละ 70 เห็นว่าช่องว่างทักษะเพิ่มความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และตลาดแรงงานไซเบอร์ทั่วโลกขาดบุคลากรราว 4 ล้านคน สำหรับประเทศไทย รายงานและงานวิจัยที่ทบทวนกล่าวถึงการขาดแคลนบุคลากรในสาขา Cybersecurity, Data Science และ AI ขณะที่ Deloitte (2024) เสนอให้พัฒนาทักษะเทคนิคควบคู่กับทักษะที่เทคโนโลยีแทนไม่ได้ ส่วนข้อจำกัดจากวัฒนธรรมแนวตั้ง (ลำดับขั้นระหว่างเชิงอำนาจของไทยตามที่กล่าวไว้ในกรอบทฤษฎี) ใช้อธิบายข้อจำกัดด้านการสื่อสารและการทดลองในระดับ ภาพรวมได้ แต่ไม่ควรนำไปเหมารวมกับทุกองค์กร นอกจากนี้ งานของนันทพร อีระวัฒนสุข และคณะ (2568) สะท้อนปัญหา ค่าตอบแทนและการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่ศึกษา ซึ่งอาจสัมพันธ์กับความสามารถในการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร

ข้อค้นพบข้างต้นชี้ให้เห็น 3 ประเด็นเชิงระบบที่สัมพันธ์กัน คือ การประเมินช่องว่างทักษะและการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับความต้องการรายบุคคล การออกแบบระบบค่าตอบแทนและการประเมินผลให้สะท้อนสมรรถนะ และการลดข้อจำกัด จากสายบังคับบัญชาเพื่อเปิดพื้นที่ให้บุคลากรทดลองใช้เทคโนโลยีและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด (Kampoowale et al., 2025; World Bank Group, 2025) ทั้ง 3 ประเด็นนี้จะถูกแปลงเป็นข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในหัวข้อข้อเสนอแนะท้ายบทความ

ทุนมนุษย์ในฐานะกลไกเชื่อมโยง: การสังเคราะห์เชิงทฤษฎี

จากทฤษฎีทั้ง 4 กลุ่มที่สังเคราะห์ไว้ในหัวข้อก่อนหน้า ประกอบกับหลักฐานเชิงประจักษ์จากบริษัทไทยในตารางที่ 1 คำถาม เชิงทฤษฎีที่ตามมาคือทุนมนุษย์เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ขององค์กรผ่านกลไกใด หลักฐานที่ทบทวนสนับสนุนข้อเสนอเชิงแนวคิดว่า ทุนมนุษย์อาจทำหน้าที่เป็นกลไกสื่อกลางเชิงแนวคิด (Conceptual Mediating Mechanism) ระหว่างกลยุทธ์ดิจิทัลกับผลลัพธ์ ขององค์กร งานวิจัยเชิงประจักษ์ 3 ชิ้นที่เกี่ยวข้องให้หลักฐานสนับสนุนในระดับที่แตกต่างกัน ดังสรุปในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบหลักฐานเชิงประจักษ์เรื่องกลไกสื่อกลางระหว่างทุนมนุษย์/การแปลงเป็นดิจิทัลกับผลลัพธ์องค์กร

ผู้แต่ง (ปี)	บริบทที่ศึกษา	สิ่งที่ทดสอบเป็นกลไกสื่อกลาง	นัยเชิงวิเคราะห์
Kampooowale et al. (2025)	อุตสาหกรรมการผลิต	ทดสอบบทบาทสื่อกลางของทุนมนุษย์ระหว่างการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลกับผลการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง	สนับสนุนโดยตรง ทดสอบทุนมนุษย์เป็นตัวแปรสื่อกลาง เช่นเดียวกับที่กรอบ HCDDT เสนอ
Alawneh et al. (2025)	ภาพรวมองค์กร	รายงานความเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล เครื่องมือข่าวกรองธุรกิจ และการพัฒนาทุนมนุษย์	สนับสนุนบางส่วน แสดงความเชื่อมโยงของทุนมนุษย์ในห่วงโซ่อุปทาน แต่ไม่ได้ทดสอบบทบาทสื่อกลางทางสถิติโดยตรง
Ueasangkomsate (2025)	SME การผลิตอาหาร	ทดสอบการแปลงเป็นดิจิทัล (Digitalization) เป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างสมรรถนะไอทีกับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล	สนับสนุนเฉพาะรูปแบบตรรกะของความสัมพันธ์เชิงสื่อกลาง ตัวแปรสื่อกลางคือการแปลงเป็นดิจิทัล ไม่ใช่ทุนมนุษย์ตามที่กรอบ HCDDT เสนอ

ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน (2569)

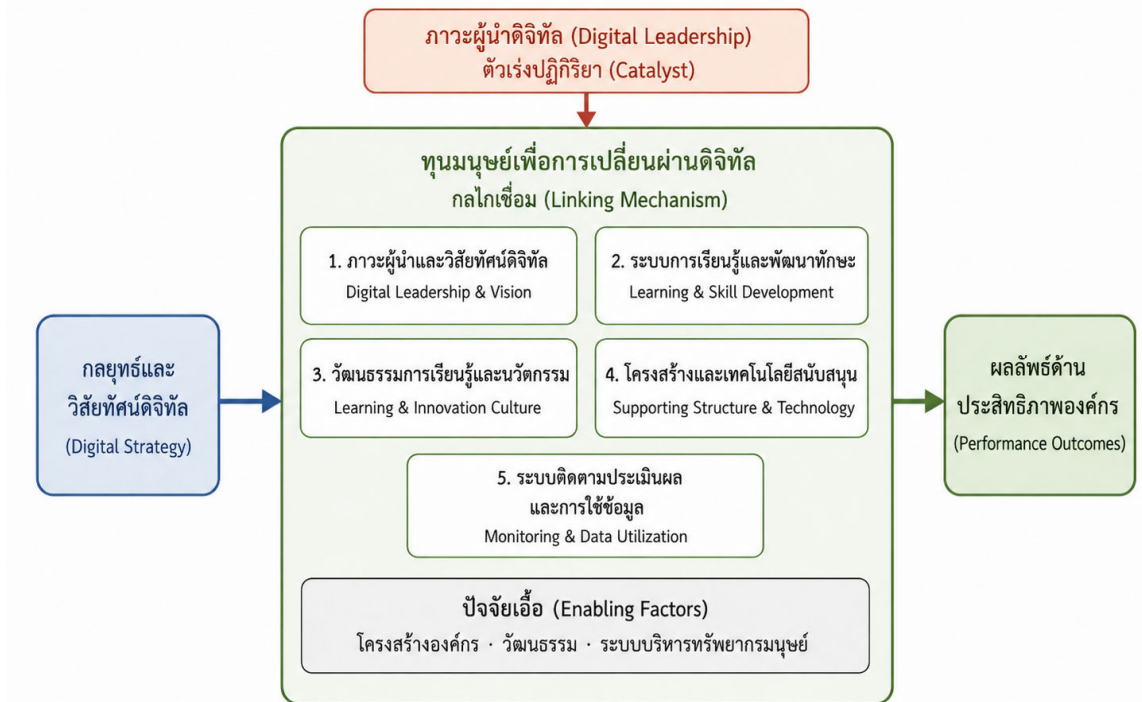
อย่างไรก็ตาม บทบาทกลไกสื่อกลางที่นำเสนอในบทความนี้เป็นการสังเคราะห์เชิงทฤษฎีจากหลักฐานของงานวิจัยอื่น มิใช่ผลการทดสอบทางสถิติที่ดำเนินการในบทความนี้โดยตรง การยืนยันความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทองค์กรไทยจึงเป็นข้อเสนอสำหรับการวิจัยเชิงประจักษ์ในลำดับต่อไป

กรอบ HCDDT จึงเสนอให้วางทุนมนุษย์เป็นกลไกเชื่อมระหว่างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ดิจิทัลกับผลลัพธ์การดำเนินงาน โดยมีโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม และระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสนับสนุน (Enabling Factors) และภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นปัจจัยเร่งการดำเนินงาน (Catalyst) การบูรณาการทฤษฎีทุนมนุษย์ ทฤษฎีสถาบัน ชีตความสามารถเชิงพลวัต และ TAM เข้าด้วยกัน ทำให้กรอบนี้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ ทุนมนุษย์ และผลลัพธ์ได้หลายมิติว่าการใช้ทฤษฎีเดียว ข้อเสนอเชิงทฤษฎีนี้เป็นฐานของกรอบแนวคิด HCDDT ที่จะนำเสนอโดยละเอียดในหัวข้อถัดไป

กรอบแนวคิด HCDDT Framework: องค์ประกอบและแนวทางปฏิบัติ

บทความนี้สังเคราะห์ทฤษฎีทุนมนุษย์ ทฤษฎีสถาบัน ชีตความสามารถเชิงพลวัต และแบบจำลอง TAM ร่วมกับข้อค้นพบจากงานวิจัยไทยและต่างประเทศในหัวข้อก่อนหน้านี้ จากการสังเคราะห์ดังกล่าว บทความนี้เสนอกรอบแนวคิดทุนมนุษย์เพื่อการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล (Human Capital for Digital Transformation Framework: HCDDT Framework) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงกัน กรอบแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่พบในบริบทองค์กรไทย ได้แก่ วัฒนธรรมแนวตั้ง ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และลักษณะของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 5 ยังเป็นข้อเสนอในระดับแนวคิด รอการตรวจสอบด้วยข้อมูลภาคสนามต่อไป

กรอบ HCDDT จึงเติมองค์ความรู้ในจุดที่กรอบข้างต้นยังไม่ครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน เรื่องแรกคือการวางทุนมนุษย์เป็น “กลไกเชื่อม” ระหว่างกลยุทธ์ดิจิทัลกับผลลัพธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน แทนที่จะมองเป็นเพียงผลพลอยได้หรือชุดทักษะ ถัดมาคือการบูรณาการทฤษฎี 4 ฐาน (ทุนมนุษย์ สถาบัน ชีตความสามารถเชิงพลวัต และ TAM) ให้อยู่ในแบบจำลองปฏิบัติการเดียว ที่มี 5 องค์ประกอบ แทนการยืนอยู่บนทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งตามลำพัง และสุดท้ายคือการออกแบบโดยคำนึงถึงบริบทเฉพาะของไทย ทั้งวัฒนธรรมแนวตั้ง ข้อจำกัดด้านทรัพยากรของ SME และลักษณะตลาดแรงงาน ซึ่งอาจเหมาะสมกับองค์กรไทยมากกว่ากรอบที่พัฒนาจากบริบทตะวันตกโดยตรง แม้ยังไม่มีเปรียบเทียบเชิงประจักษ์โดยตรงระหว่างกรอบทั้งสองกลุ่ม กระนั้น ข้อเสนอที่ยังอยู่ในระดับแนวคิด ต้องรอการทดสอบจากการนำไปใช้จริงจึงจะยืนยันได้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดทุนมนุษย์เพื่อการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล (HCDDT Framework)

ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน (2569)

ลูกศรและกล่องในภาพที่ 2 สื่อถึงความสัมพันธ์เชิงแนวคิดที่สังเคราะห์จากวรรณกรรม มิใช่ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผ่านการทดสอบทางสถิติ เช่นเดียวกับสถานะของภาวะผู้นำดิจิทัลในฐานะตัวเร่งปฏิกิริยา (Catalyst) และโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม และระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะปัจจัยสนับสนุน (Enabling Factors) ซึ่งยังเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎี รอการตรวจสอบเชิงประจักษ์ในการวิจัยขั้นต่อไป

องค์ประกอบที่ 1: ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Leadership and Vision) ภาวะผู้นำดิจิทัลทำงานผ่านการลงมือที่จับต้องได้ เช่น การกำหนดเวลาเรียนรู้ของทีมให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ การร่วมทดลองเครื่องมือใหม่ด้วยตนเอง และการผูกพันพัฒนาบุคลากรเข้ากับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Vong et al. (2025) ที่ว่าภาวะผู้นำที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่าน (Leadership Support) ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพร้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมด้านเทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ 2: ระบบการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ (Learning and Skill Development System) ระบบพัฒนาทักษะที่ใช้ได้จริงเริ่มจากการประเมินช่องว่างทักษะรายบุคคล ออกแบบเส้นทางเรียนรู้แบบ Personalized Learning ที่ปรับตามความต้องการ และวัดผลด้วยอัตราการนำทักษะไปใช้ในงานจริง (Skill Application Rate) มากกว่าจำนวนชั่วโมงอบรม แนวทางนี้สนับสนุนกระบวนการ Sensing และ Seizing ตามแนวคิดขีดความสามารถเชิงพลวัต และตอบโจทย์ข้อจำกัดของงานไทยหลายชั้นที่พบว่าการพัฒนาบุคลากรยังเป็นกิจกรรมระยะสั้นและขาดความต่อเนื่อง แม้การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะได้รับการส่งเสริมในระดับนโยบายแล้ว (OECD, 2021)

องค์ประกอบที่ 3: วัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Culture) ในมุมมองของทฤษฎีสถาบัน วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและเปิดกว้างจะช่วยลดปรากฏการณ์ “การเปลี่ยนผ่านเชิงพิธีกรรม” ที่พนักงานอาจเพียงสร้างใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ผู้บริหารพึงพอใจ ให้เปลี่ยนเป็นการผสมผสานเทคโนโลยีลงลึกในกระบวนการทำงานอย่างแท้จริง วัฒนธรรมเช่นนี้บ่มเพาะได้ในทางปฏิบัติ ผ่านการลดสายการบังคับบัญชาที่ยืดเยื้อ และการเปิดพื้นที่ให้คนทำงานได้ลองผิดลองถูก

องค์ประกอบที่ 4: โครงสร้างและเทคโนโลยีสนับสนุน (Supporting Structure and Technology) การลงทุนที่จับต้องได้มีความสำคัญในด้านนี้ เช่น ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ที่เชื่อมกับแพลตฟอร์มการเรียนรู้ การออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ให้เข้ากับระบบ และการเตรียมทีมสนับสนุนผู้ใช้ กรณีขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ที่นำฐานข้อมูล (2565) ศึกษาไว้สะท้อนภาพนี้ได้ดี หน่วยงานจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัลให้พนักงานถึง 6 รูปแบบในช่วงเวลาหนึ่ง แต่เพราะไม่มีแผนงบประมาณรายปีรองรับต่อเนื่อง และโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีก็ยังไม่ทัน กิจกรรมเหล่านั้นจึงค่อย ๆ เจริญขยายไปโดยไม่ทันได้เห็นผล เทคโนโลยีที่จัดหามาในภายหลังจึงเสี่ยงชำรุดเดิม คือถูกซื้อแต่ไม่ถูกใช้งานตามที่ตั้งใจ

องค์ประกอบที่ 5: ระบบติดตามประเมินผลและการใช้ข้อมูล (Performance Monitoring and Data Utilization) ระบบติดตามประเมินผลทำงานผ่านการเก็บตัวชี้วัดที่ใช้ได้จริง เช่น อัตราการนำทักษะไปใช้ ผลต่อประสิทธิภาพงาน และอัตราการรักษานวัตกรรม เพื่อประเมินผลตอบแทนของการลงทุนพัฒนาคนด้วยหลักฐาน ทั้งนี้ การเก็บและใช้ข้อมูลต้องกำหนดวัตถุประสงค์ขอบเขตการเข้าถึง และมาตรการคุ้มครองข้อมูลให้ชัดเจนภายใต้ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และหลักจริยธรรมของ People Analytics (Giermindl et al., 2022; Tursunbayeva et al., 2022) เพราะการใช้ข้อมูลโดยขาดความโปร่งใสอาจลดความไว้วางใจของพนักงานต่อองค์กร

แม้องค์ประกอบทั้งห้าจะช่วยอธิบายภาพรวมของกรอบแนวคิด แต่การประยุกต์ใช้จริงยังขึ้นกับบริบทของแต่ละองค์กร การนำกรอบ HCDDT ไปใช้ควรปรับตามบริบทและทรัพยากรของแต่ละองค์กร สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) อาจเริ่มจากการเรียนรู้แบบสั้นกระชับ (Microlearning) ที่เน้นทักษะซึ่งนำไปใช้ได้ทันทีและใช้แพลตฟอร์มภายนอกเพื่อลดต้นทุน หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรปรับระบบประเมินผลและกลไกอนุมัติให้สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (นนทพร ธีระวัฒนสุข และคณะ, 2568) ส่วนรัฐวิสาหกิจควรเชื่อมแผนพัฒนารายปีกับความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (นาฏญา อู่แสงทอง, 2565) สำหรับองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ การใช้การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร (HR Analytics) และระบบเส้นทางอาชีพคู่ขนาน (Dual Career Path) อาจเหมาะสมเมื่อมีข้อมูล บุคลากร และทรัพยากรเพียงพอ แต่ละแนวทางที่กล่าวมานี้ยังต้องผ่านการทดลองใช้จริงและประเมินผลก่อน จึงจะยืนยันได้ว่าเหมาะสมกับแต่ละประเภทองค์กรเพียงใด

อภิปราย: การวิพากษ์เปรียบเทียบกับองค์ความรู้เดิม

เมื่อนำผลการสังเคราะห์ทั้งหมดมาเทียบกับองค์ความรู้เดิม แบ่งพิจารณาได้เป็น 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ของบทความดังนี้

ประเด็นแรก ว่าด้วยแนวคิด องค์ประกอบ และความท้าทายเชิงโครงสร้าง ผลการสังเคราะห์สอดคล้องกับงานวิจัยไทยส่วนใหญ่ในตารางที่ 1 ที่ชี้ตรงกันว่าอุปสรรคหลักมิใช่การขาดเทคโนโลยี แต่เป็นทักษะ วัฒนธรรมองค์กร และระบบบริหารคน กระนั้นงานที่ทบทวนส่วนใหญ่ (เช่น ธัญชนก นาพะผล, 2568; ภูมิภาควิจัย ภูมิพงศ์ศุข และคณะ, 2568) นำเสนอความท้าทายในลักษณะ “รายการทักษะ” หรือ “องค์ประกอบ” แยกส่วน โดยยังไม่อธิบายกลไกที่ทำให้ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นซ้ำในหลายบริบทในการตีความของผู้เขียน บทความนี้จึงเพิ่มเติมคำอธิบายเชิงกลไกผ่านทฤษฎีสถาบัน โดยเสนอว่าปรากฏการณ์ “การเปลี่ยนผ่านเชิงพิธีกรรม” (Ceremonial Adoption) เป็นสาเหตุร่วมที่อธิบายได้ทั้งกรณีของนนทพร ธีระวัฒนสุข และคณะ (2568) และนาฏญา อู่แสงทอง (2565) ซึ่งงานวิจัยไทยที่ทบทวนยังไม่ได้ระบุกลไกนี้ไว้โดยตรง

ประเด็นที่สอง ว่าด้วยบทเรียนและแนวปฏิบัติสำหรับองค์กรไทย การเรียนรู้แบบปรับตัวที่ใช้ AI ต่อยอดจากข้อสังเกตของธัญชนก นาพะผล (2568) เรื่องการพัฒนาทักษะดิจิทัลควบคู่ทัศนคติ ขณะที่การปรับโครงสร้างที่คล่องตัวและกระจายอำนาจมีน้ำหนักจากกรณีศึกษาของชัยรัตน์ ชามพูนท และคณะ (2564) สำหรับการบริหารคน ข้อเสนอให้จ่ายค่าตอบแทนตามทักษะสอดคล้องกับปัญหาที่นนทพร ธีระวัฒนสุข และคณะ (2568) ระบุไว้โดยตรง ส่วนการนำ HR Analytics มาใช้ภายใต้กรอบ PDPA ก็สอดคล้องกับแนวทางของ Chatsuwat et al. (2023) ข้อเสนอใหม่ที่บทความนี้เพิ่มเติมจากงานเดิมคือการจำแนกแนวปฏิบัติตามประเภทองค์กร (SME/ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ/เอกชนขนาดใหญ่) แทนการเสนอแนวทางเดียวที่ใช้กับทุกองค์กร ซึ่งงานวิจัยไทยที่ทบทวนแต่ละชิ้นศึกษาเฉพาะองค์กรประเภทเดียวและประเด็นสุดท้าย ว่าด้วยกรอบแนวคิด HCDDT Framework เมื่อเทียบกับกรอบสากลที่ใช้กันแพร่หลายได้แก่ Ulrich HR Model (Ulrich, 1997) ซึ่งเน้นบทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตะวันตกเป็นหลัก CIPD Profession Map

(CIPD, 2018) ซึ่งกำหนดมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ HR ในบริบทสหราชอาณาจักร และ Digital HR Maturity Model (Thomas, 2020) ซึ่งประเมินระดับความพร้อมด้านดิจิทัลของ HR ในบริบท SME ยุโรป ทั้งสามกรอบมีจุดร่วม คือพัฒนาจากบริบทองค์กรตะวันตก และไม่ได้อธิบายกลไกเชิงสาเหตุระหว่างทุนมนุษย์กับผลลัพธ์องค์กรโดยตรงไว้เป็นกรอบเดียว กรอบ HCDT ยังชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลควรพิจารณาผ่านกลไกหลัก 5 ด้านที่ทำงานสัมพันธ์กัน แทนการพึ่งพาเทคโนโลยีเพียงด้านเดียว สอดคล้องกับ WEF (2025) และ OECD (2021) ที่เรียกร้องให้ประเทศกำลังพัฒนายกรับการพัฒนาทุนมนุษย์ดิจิทัลเป็นวาระแห่งชาติ ข้อเสนอเชิงกรอบแนวคิดนี้จึงเป็นจุดที่บทความนี้ต่อยอดจากองค์ความรู้เดิมได้ชัดเจนที่สุดในบรรดาทั้ง 3 ประเด็นที่กล่าวมา

สรุป

บทความวิชาการนี้ทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการจากงานวิจัยระดับสากล รายงานองค์กรระหว่างประเทศ และเอกสารนโยบายไทย รวม 34 รายการ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรม ความท้าทายเชิงโครงสร้างของทุนมนุษย์ดิจิทัลไทยไม่ได้อยู่ที่การขาดแคลนเทคโนโลยีหรือทักษะทางเทคนิคเพียงอย่างเดียว หากแต่รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร แนวคิดและระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยังตามเทคโนโลยีไม่ทัน บทเรียนจากองค์กรไทยหลายประเภทที่นำมาสังเคราะห์นำไปสู่แนวปฏิบัติที่จำแนกตามบริบทองค์กร ตั้งแต่ SME ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ไปจนถึงองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ และท้ายที่สุดบทความนี้เสนอกรอบแนวคิดทุนมนุษย์เพื่อการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล (HCDT Framework) ที่วางทุนมนุษย์เป็นกลไกเชื่อมระหว่างกลยุทธ์ดิจิทัลกับผลลัพธ์ขององค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่ออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะขององค์กรไทยโดยรวมแล้ว วรรณกรรมที่ทบทวนให้น้ำหนักว่าปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลมิใช่เทคโนโลยีโดยลำพัง หากแต่คือความพร้อมของทุนมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร ข้อเสนอแนะยังอยู่ในระดับการสังเคราะห์เชิงแนวคิดจากวรรณกรรม มิใช่ข้อสรุปที่ผ่านการทดสอบเชิงประจักษ์ในบทความนี้โดยตรง ในเชิงวิชาการ กรอบ HCDT เติบโตเต็มช่องว่างองค์ความรู้ด้วยการบูรณาการพหุทฤษฎีเข้ากับบริบทองค์กรไทยเป็นครั้งแรก ขณะที่ในเชิงปฏิบัติ กรอบดังกล่าวให้แนวทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กรในการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับประเภทและบริบทขององค์กรตนเอง

ข้อจำกัดของบทความ

บทความนี้มีข้อจำกัดที่ควรพิจารณาประกอบการตีความผลการสังเคราะห์ กล่าวคือ แม้การทบทวนวรรณกรรมจะครอบคลุมฐานข้อมูล ThaiJO, TCI, Scopus และ Google Scholar แล้ว แต่ยังไม่ได้รวมฐานข้อมูลสากลอื่น เช่น Web of Science หรือ EBSCO จึงอาจมีวรรณกรรมบางส่วนที่ตกหล่น อีกทั้งจำกัดเฉพาะช่วง พ.ศ. 2564–2568 (ยกเว้นงานทฤษฎีรากฐาน) และจำกัดเฉพาะภาษาไทยและภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ วรรณกรรมที่นำมาสังเคราะห์มีความหลากหลายของประเภทเอกสาร ซึ่งมีระดับความน่าเชื่อถือของหลักฐานแตกต่างกัน แม้จะกำหนดเกณฑ์คุณภาพแหล่งตีพิมพ์ไว้แล้ว (เช่น TCI, Peer-reviewed) แต่บทความนี้ยังไม่ได้ใช้เครื่องมือประเมินคุณภาพเชิงระบบที่เป็นมาตรฐาน (เช่น CASP, MMAT) ในการให้คะแนนคุณภาพระเบียบวิธีของแต่ละแหล่งอย่างละเอียด และกระบวนการคัดกรองดำเนินการโดยผู้วิจัยเพียงคนเดียว แม้จะใช้วิธีทบทวนซ้ำ (Test-retest) ช่วยลดอคติ แต่ก็ยังมีความเสี่ยงด้านอัตวิสัยมากกว่าการคัดกรองโดยผู้วิจัยอิสระสองคน และที่สำคัญ กรอบแนวคิด HCDT ที่นำเสนอยังเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎีที่สังเคราะห์จากวรรณกรรม ยังไม่ผ่านการทดสอบเชิงประจักษ์ในภาคสนามกับองค์กรไทยจริง การวิจัยในลำดับต่อไปจึงมีความจำเป็นเพื่อยืนยันความสัมพันธ์และความเหมาะสมของกรอบแนวคิดนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์

1. สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) โดยเริ่มจากการประเมินช่องว่างทักษะรายบุคคลก่อนเลือกใช้การเรียนรู้แบบสั้นกระชับ (Microlearning) ผ่านแพลตฟอร์มภายนอกที่มีต้นทุนต่ำ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นอัตราการนำทักษะไปใช้งานจริง มีใช้จำนวนชั่วโมงอบรม
2. สำหรับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการปรับระบบประเมินผลและกลไกอนุวัติงบประมาณให้รองรับแผนพัฒนาบุคลากรต่อเนื่องหลายปี แทนแผนรายปีที่ขาดความต่อเนื่อง

3. สำหรับรัฐวิสาหกิจ เชื่อมแผนพัฒนาทุนมนุษย์รายปีเข้ากับแผนลงทุนโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลตั้งแต่ชั้นจัดทำงานประมาณ เพื่อป้องกันปัญหาการลงทุนเทคโนโลยีที่บุคลากรยังไม่พร้อมใช้งาน

4. สำหรับองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ โดยนำการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร (HR Analytics) และระบบเส้นทางอาชีพคู่ขนาน (Dual Career Path) มาใช้ โดยกำหนดขอบเขตการเข้าถึงข้อมูลบุคลากรให้ชัดเจนภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ก่อนเริ่มดำเนินการ

5. ข้อเสนอแนะร่วมทุกประเภทองค์กร โดยผู้บริหารควรลดสายบังคับบัญชาที่ยืดเยื้อ สร้างบรรยากาศที่บุคลากรกล้าทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่และเรียนรู้จากข้อผิดพลาดได้โดยไม่ถูกตำหนิ (Psychological Safety) และผลักดันความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ (AI Literacy) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติทั้ง 5 ข้อข้างต้นเป็นแนวทางเบื้องต้นที่สังเคราะห์จากวรรณกรรม แต่ละองค์กรควรปรับให้เหมาะกับบริบท ทรัพยากร และวัฒนธรรมของตนเอง พร้อมทั้งประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องภายหลังนำไปปฏิบัติจริง เนื่องจากแนวทางเหล่านี้ยังไม่ผ่านการทดสอบภาคสนามในบทความนี้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัล ความพร้อมด้านทุนมนุษย์ และผลลัพธ์การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลในบริบทองค์กรไทยด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) รวมถึงทดสอบบทบาทตัวแปรสื่อกลางตามข้อเสนอของกรอบ HCDDT

2. พัฒนาเครื่องมือวัดองค์ประกอบของกรอบ HCDDT และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ก่อนศึกษากับองค์กรไทยหลายประเภท ได้แก่ ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ SME และองค์กรเอกชนขนาดใหญ่

3. ศึกษาการประยุกต์ใช้กรอบ HCDDT ใน SME และดำเนินการวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการดำเนินยุทธศาสตร์พัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงวิเคราะห์เงื่อนไขด้านขนาดองค์กร ทรัพยากร และอุตสาหกรรม

เอกสารอ้างอิง

- กฤตพลกร์ คิรินทร์, ปรีชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา, และจินดาภา สีนินา. (2566). การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *Journal of Information and Learning*, 34(3), 154–165. <https://doi.org/10.14456/jil.2023.41>
- ชัยรัตน์ ชามพูนท, กมลพร กัลยาณมิตร, สติธย์ นิยมญาติ, และทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนดิจิทัล. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 195–208. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/article/view/248388>
- ญาณวุฒิ มณีโชติ, บุษกร วัฒนบุตร, และวงศศิริว หมื่นเทพ. (2568). การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมการเคลือบ. *วารสารการจัดการองค์กรและพัฒนาสังคม*, 5(1), 233–242. <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/JOMSD/article/view/1104/712>
- ธัญชนก นาพะผล. (2568). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากปัญหาการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลในองค์กรไทย. *วารสารนวัตกรรมองค์การและการจัดการ*, 1(1), 1–19. <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JOIM/article/view/2782/2044>
- นนทพร อีระวัฒนสุข, กมลพร กัลยาณมิตร, สติธย์ นิยมญาติ, และชูชีพ เปียดนอก. (2568). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐในเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 10(1), 240–253. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMSD/article/view/272160/190554>
- นาฏญา อู่แสงทอง. (2565). *การจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลขององค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ไดตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยสยาม. <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2022/04/MBA-2021-IS-Human-Resource-Development-Management-Under-Digital-Transformation.pdf>
- พระกิตติศักดิ์ กิตติสโก และพระสพพล สมจิตโต. (2568). การบริหารจัดการทุนมนุษย์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารสหวิทยาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น*, 1(1), 49–54. <https://so14.tci-thaijo.org/index.php/JISLD/article/view/1755/998>
- พิมพ์ร เทพปิตดา. (2568). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(1), 1–15. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmspsru/article/view/276771>

- ภูมิภาควัฒน์ ภูมิพงศ์ศร, พลภัทร บริรักษ์ธนกุล, ณัฐ ตั้งปรีชาพาณิย์, ไกร บุญบันดาล, ณรงค์ ศรีชัยบุญสูง, อธิสิทธิ์ นุชนตร, และสุทธิพงษ์ จุลเจริญ. (2568). นวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม*, 3(2), 450–467.
<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/article/view/2145/1579>
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2567). *รายงานดัชนีเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ประจำปี 2567*.
<https://www.depa.or.th/storage/app/media/file/04-Digital%20Content%202024.pdf>
- สุวัฒน์ งามแสง. (2568). ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 11(1), 11–21. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/273704/184785>
- Alawneh, O. M., Tawalbeh, J., & AlOqaily, A. N. (2025). Reveling the interrelationship of digital transformation and business intelligence techniques to boost human capital development. *Economics – Innovative and Economics Research Journal*, 13(1), 509–524.
<https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0024>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1385088>
- Chartered Institute of Personnel and Development [CIPD]. (2018). *The CIPD Profession Map*. Chartered Institute of Personnel and Development. <https://www.cipd.org/en/the-people-profession/the-profession-map/>
- Chatsuwat, P., Phomma, T., Surasvadi, N., & Thajchayapong, S. (2023). Personal data protection compliance assessment: A privacy policy scoring approach and empirical evidence from Thailand's SMEs. *Heliyon*, 9(10), Article e20648.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20648>
- Deloitte. (2024). *Thriving beyond boundaries: Human performance in a boundaryless world. 2024 global human capital trends*. Deloitte Insights. <https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/human-capital-trends/2024.html>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizations. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Fortinet. (2024). *2024 global cybersecurity skills gap report*.
<https://www.fortinet.com/content/dam/fortinet/assets/reports/2024-cybersecurity-skills-gap-report.pdf>
- Giermindl, L. M., Strich, F., Christ, O., Leicht-Deobald, U., & Redzepi, A. (2022). The dark sides of people analytics: Reviewing the perils for organisations and employees. *European Journal of Information Systems*, 31(3), 410– 435.
<https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1927213>
- Gilley, J. W., & Eggland, S. A. (1989). *Principles of human resource development*. Addison-Wesley.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw-Hill.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2211341>
- Jriyasetapong, P., Kiattisin, S., & Darakorn Na Ayuthaya, S. (2023). STEM talent: A game changer in organizational digital transformation. *Emerging Science Journal*, 7(3), 943–962. <https://doi.org/10.28991/esj-2023-07-03-020>
- Kampoowale, I., Hussien Musa, A. M., Adam Abdalla, A. A., Iftikhar, H., Abdelraheem, A. A. E., & Elamin Elboukhari, Y. A. (2025). Assessing the mediating role of human capital in the relationship between digital transformation and firm performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 37(1), 1–22. <https://doi.org/10.1108/jmtm-02-2025-0122>
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363. <https://doi.org/10.1086/226550>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *British Medical Journal*, 339, 332–336.
- OECD. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life*. <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>
- OECD. (2023). *OECD digital economy outlook 2023*. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-digital-education-outlook-2023_c74f03de-en/full-report.html
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
<https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>

- Thomas, G. (2020). Digital maturity of HR in SMEs. *European Journal of Economics and Business Studies*, 6(1), 56–62. <https://doi.org/10.26417/ejes.v6i1.p56-62>
- Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z. S., Lim, S. S., Lu, H. Y., & Oh, P. H. (2021). Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 620766. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>
- Tursunbayeva, A., Pagliari, C., Di Lauro, S., & Antonelli, G. (2022). The ethics of people analytics: Risks, opportunities and recommendations. *Personnel Review*, 51(3), 900–921. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2019-0680>
- Ueasangkomsate, P. (2025). Empowering Thai SMEs through IT competency, digitalization and digital transformation for new product development. *Cogent Business & Management*, 12(1), Article 2458758. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2458758>
- UNICEF. (2025). *Human capital development in Thailand: An examination of gaps, bottlenecks, and policy options* (Summary report). <https://www.unicef.org/thailand/reports/human-capital-development-thailand>
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2871967>
- Vong, K. C., Udomvitid, K., Ueki, Y., Intalar, N., Pongsathornwivat, A., Pannakkong, W., Komolavanij, S., & Jeenanunta, C. (2025). Strategic human resource development for Industry 4.0 readiness: A sustainable transformation framework for emerging economies. *Sustainability*, 17(15), 6988. <https://doi.org/10.3390/su17156988>
- World Bank, & Equitable Education Fund (EEF). (2024). *Fostering foundational skills in Thailand: From a skills crisis to a learning society*. <https://www.worldbank.org/en/country/thailand/publication/fostering-foundational-skills-in-thailand>
- World Bank Group. (2025). *Digital progress and trends report 2025: Strengthening AI foundations*. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-2264-3>
- World Economic Forum. (2025). *Future of jobs report 2025*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
- Zainal Abiddin, N., Ro'is, I., Zainol Abidin, Z., & Sulaiman, J. (2025). *Digital transformation in human resource development in Malaysia: Emerging trends and strategic implications*. The Proceedings of the 21st European Conference on Management Leadership and Governance (ECMLG 2025), 382–389. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.21.1.4305>

คำแนะนำการส่งบทความต้นฉบับ เพื่อการตีพิมพ์ของวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (Academic Journal of Phetchaburi Rajabhat University)

วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นวารสารด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่บทความที่จะได้รับการเผยแพร่ต้องได้รับการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ในสาขาวิชานั้นๆ อย่างน้อย 3 ท่านต่อ 1 บทความในรูปแบบผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และ ผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blind peer review) โดยบทความวิจัยที่ได้รับการพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ห้ามนำข้อความทั้งหมดหรือบางส่วนไปพิมพ์ซ้ำ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการอ้างอิงอย่างเหมาะสม โดยเนื้อหาต้นฉบับที่ปรากฏในวารสารฯ เป็นความรับผิดชอบของผู้รับผิดชอบบทความหรือนักวิจัยผู้เขียนบทความ ทั้งนี้ไม่รวมความผิดพลาดอันเกิดจากเทคนิคการพิมพ์กองบรรณาธิการฯ

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นวารสารกลุ่ม สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความวิชาการ (Review article) และบทความวิจัย (Research article) ของทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ อาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีประสบการณ์หรือมุมมองทางด้านงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แบบบูรณาการที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างกว้างขวาง โดยบทความดังกล่าวต้องนำเสนอองค์ความรู้หรือแนวคิดใหม่ที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า การวิจัยที่ลุ่มลึก และไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่นในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมาก่อน

กำหนดพิมพ์เผยแพร่

วารสารมีกำหนดพิมพ์เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม

ข้อกำหนดของบทความต้นฉบับ

ต้นฉบับต้องพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด เวอร์ชัน 2010 (Microsoft Word 2010) หรือ Microsoft 365 หน้ากระดาษ A4 ความยาวไม่เกิน 8 - 10 หน้ากระดาษ รวมตาราง รูปภาพ และเอกสารอ้างอิง ด้านบนและด้านในเว้นห่างจากขอบกระดาษ 2.7 เซนติเมตร ด้านล่างและด้านนอกเว้นห่างจากขอบกระดาษ 1.5 เซนติเมตร มีเลขหน้ากำกับทุกหน้า ที่ด้านบนขวาของเอกสาร บทความต้องมีลักษณะดังนี้

1. **ชื่อเรื่องภาษาไทย** พิมพ์ด้วยตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนาขนาด 20 pt จัดกลางหน้า
2. **ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ** พิมพ์ด้วยตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนาขนาด 20 pt จัดกลางหน้า
3. **ชื่อผู้เขียนภาษาไทย** พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 16 pt จัดกลางหน้า เว้นห่างจากชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ 1 บรรทัด
4. **ชื่อผู้เขียนภาษาอังกฤษ** พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt จัดกลางหน้า เว้นห่างจากผู้เขียนภาษาไทย 1 บรรทัด
5. **สังกัด/หน่วยงาน** จังหวัด รหัสไปรษณีย์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ผู้เขียนพิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวเอียง ขนาด 13 pt จัดกลางหน้า
6. **อีเมล** ของผู้เขียนพิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวเอียง ขนาด 12 pt จัดกลางหน้า
7. **เนื้อเรื่อง**
 - **บทคัดย่อ** พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt ความยาวไม่เกิน 300 คำ โดยให้สรุปเนื้อหาของบทความทั้งหมดให้เข้าใจที่มาของการทำวิจัย วิธีการโดยย่อ ผลที่ได้จากการวิจัย และนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร ได้ผลลัพธ์อย่างไร
 - **คำสำคัญ** 3-5 คำ พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt ไม่ต้องคั่นด้วยเครื่องหมาย comma (ไม่ใช่วลี หรือ ประโยค)
 - **Abstract** บทคัดย่อ พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt ความยาวไม่เกิน 300 คำ แปลจากบทคัดย่อภาษาไทย
 - **Keywords** 3-5 คำ พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt คั่นด้วยเครื่องหมาย comma แปลจากคำสำคัญภาษาไทย
 - **บทนำ** พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt จัดกระจายแบบไทย ชี้ให้เห็นความสำคัญของเรื่องที่ทำ และขอบเขตของปัญหาวิจัย เอกสารอ้างอิง รูปแบบ APA หรือ (American Psychological Association) เวอร์ชัน 7 (APA 7th) ทั้งการอ้างอิงในเนื้อเรื่อง (In-text citations) และบรรณานุกรม เมื่อนำผลงานของบุคคลอื่นไม่ว่าบางส่วนหรือทั้งหมดมาอ้างในงานวิจัย

- **วัตถุประสงค์ของงานวิจัย** พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt จัดกระจายแบบไทย ระบุวัตถุประสงค์การวิจัย หรือวัตถุประสงค์เฉพาะที่นำเสนอในบทความวิจัย

- **วิธีดำเนินการวิจัย** พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt จัดกระจายแบบไทย อธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยในสาระสำคัญที่จำเป็น โดยกล่าวถึงวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ที่มาของกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่มาของข้อมูล การเก็บและรวบรวมข้อมูล การใช้เครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.

1.1

1)

1.1)

- **ผลการวิจัย** พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt จัดกระจายแบบไทย แสดงผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยโดยตรง ซึ่งอาจมีภาพประกอบ แผนภูมิ ตารางหรือการสื่อในลักษณะอื่นๆ ที่เข้าใจได้ง่าย

- **ตาราง** ให้ระบุชื่อตารางที่กระชับและสื่อถึงเนื้อหาในตารางโดยพิมพ์เหนือตาราง (ขีดซ้าย) และเรียงลำดับตารางด้วยตัวเลขอารบิกจากน้อยไปมากตามลำดับ (ตารางที่ 1 ตารางที่ 2, Table 1, Table 2) ซึ่งในตารางอาจใช้ตัวย่อได้แต่ต้องอธิบายเพิ่มเติมใต้ตารางแบบเชิงอรรถ (Footnote) ให้ชัดเจน หากจำเป็นต้องระบุที่มาของตารางให้ระบุในรูปแบบของการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (ดูหลักการเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหา)

ตารางที่ 1

TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาด 14 pt	XXXX
TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt	xxxxxx**
TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt	xxxxxx

** xxxxxxxxx

- **ภาพประกอบ** ให้ระบุชื่อภาพประกอบให้ระบุที่มาไว้ใต้รูปภาพ (จัดกลาง) กรณีที่มีรูปภาพหลายภาพ ให้ระบุลำดับของรูปภาพ (รูปที่ 1 รูปที่ 2, Figure 1 , Figure 2) หากจำเป็นต้องระบุที่มาของรูปภาพให้ระบุในรูปแบบของการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (ดูหลักการเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหา) และหากเป็นรูปภาพที่ผู้เขียนจัดทำหรือถ่ายรูปขึ้นเองให้ระบุหลังจากชื่อภาพหรือคำอธิบายใต้ภาพด้วยข้อความดังนี้ “(ภาพถ่ายโดยผู้วิจัย)” แนบไฟล์ภาพประกอบที่ใช้ในบทความโดยบันทึกแต่ละไฟล์ในรูปแบบ .JPG หรือ .PNG หรือ .PDF ภาพต้องคมชัดและมีขนาดที่สามารถเห็นรายละเอียดได้อย่างครบถ้วน

- **อภิปรายผล** พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt จัดกระจายแบบไทย อภิปรายและอ้างอิงให้เห็นว่าผลการวิจัยดังกล่าวนี้ ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ในส่วนใด และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดจากผลการดำเนินงานให้เห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากผลการวิจัยอื่นๆ

- **สรุปผลการวิจัย** พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt จัดกระจายแบบไทย
สรุปประเด็นข้างต้นทุกข้อให้ได้ความกระชับ ประมาณ 1 ย่อหน้า

- **ข้อเสนอแนะ**

1. ข้อเสนอแนะการวิจัยไปใช้ประโยชน์ พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt จัดกระจายแบบไทย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 pt จัดกระจายแบบไทย

- **เอกสารอ้างอิง** พิมพ์ด้วย TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 12.5 pt รูปแบบการพิมพ์เอกสารอ้างอิงให้เรียงลำดับบรรณานุกรมตามรูปแบบ APA หรือ (American Psychological Association) เวอร์ชัน 7 (APA 7th) ตามเอกสารเผยแพร่ของสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร เผยแพร่อยู่ใน <https://shorturl.asia/wC450>

8. **การส่งต้นฉบับ** ส่ง “ไฟล์ต้นฉบับ” พร้อมทั้ง “แบบฟอร์มการส่งต้นฉบับเพื่อพิจารณาลงวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” ผ่านทางระบบ ThaiJO 2.0 หรือผ่านทาง <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/ajpbbru/>

อัตราค่าดำเนินการจัดพิมพ์บทความที่ได้รับการอนุมัติตีพิมพ์ในวารสาร

1. ผู้เขียนชื่อแรกที่เป็นนักศึกษา และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ให้กำหนดอัตราค่าดำเนินการจัดพิมพ์ บทความละ 2,500 บาท

2. ผู้เขียนชื่อแรกที่เป็นบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ให้กำหนดค่าดำเนินการจัดพิมพ์บทความละ 3,500 บาท

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม

กองบรรณาธิการวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี หรือ E-mail: acad@mail.pbru.ac.th

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประเมินบทความ (Peer Review) ประจำปี

1. รองศาสตราจารย์ ดร.กมลพัทธ์ ใจเยือกเย็น	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอภัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญชลี วาสนสมสิทธิ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์สินี ชมภูคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธ ไกยวรรณ	วิทยาลัยเชียงราย
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ รุจิกาญจน์รัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัชญา ชัยเกษม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชชานุช พุ่มทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงจันทร์ เตียววิไล	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป พิษทองกลาง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา จิตอร่าม	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ สุริยวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ศักดิ์ ทิศาภาคย์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ปวีณ์ พลมณี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์วิทยาเขตวังไกลกังวล
16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เกษภูลักษณะ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวิศน์ สุขแสงอร่าม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์ นาคจัน	91 หมู่ 3 ตำบลหนองพลับ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภภาพร กล่ำสกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทองสมนึก	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จันทรา ธนียะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ความคันทะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาคภูมิ พิสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทรี คนเที่ยง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
27. อาจารย์ ดร.กิตติญา ชูวิทย์เจริญกิจ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
28. อาจารย์ ดร.ณประภาพร รุจจนเวท	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
29. อาจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ รักงาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
30. อาจารย์ ดร.ทัศนพรรณ ไผศานันท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
31. อาจารย์ ดร.พีรศุขย์ บุญมาธรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
32. อาจารย์ ดร.มนรัตน์ สันทร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
33. อาจารย์ ดร.ยุพิน ยืนยง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
34. อาจารย์ ดร.สมยศ จันทรบุญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
35. อาจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แจ่มเจริญ	59 หมู่ 12 ตำบลหนองหว้า อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
36. อาจารย์ ดร.อัศรพล พูลสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา