

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

Journal of Administration and Social Science Review

ISSN 2730-3187 (Print)

ISSN 2985-1939 (Online)

กำหนดการเผยแพร่

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กำหนดเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ (2 เดือน/1ฉบับ)

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยทางสหวิทยาการสังคมศาสตร์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

บรรณาธิการ

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

กองบรรณาธิการ

พระเมธาวิไนยรส (สุเทพ พุทธจรรยา), รศ.ดร.

รศ.ดร.ภาสกร

ดอกจันทร์

ผศ.ดร.สมบูรณ์

วัฒน์

ผศ.ดร.สมปอง

สุวรรณภูมา

ผศ.ดร.จักรวาล

สุขไมตรี

อาจารย์ปารมี

วชิรปทุมมุตต์

ทศพร

อินทรบำรุง

พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

โรงเรียนแม่จันวิทยาคม

Roxbury Community College,

Boston, Massachusetts USA.

เลขานุการ : นางสาวชุติมณฑน์ สุขไมตรี

ศิลปกรรม : นายปิยพงษ์ สันธนะกุล

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เครือข่ายส่งเสริมงานวิชาการทางสังคมศาสตร์

สำนักการบริหารและสังคมศาสตร์ 157/17 หมู่ที่ 7 จ.นครปฐม

E-mail: sukmaitee1945@gmail.com

จัดพิมพ์โดย: เจ.ปรีณ เลขที่ 94 พระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ สุคนธวานนท์), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาวิโรจน์ คุดติวิโร, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูสังฆรักษ์ยศวีร์ ปมุตโต (เวชบุตร), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาชินกร สุจิตโต (ทองดี), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โชติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
รศ.ดร.สุขพัฒน์ อนนธ์จารย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.กุลิสรา จิตรชญาวนิช	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
รศ.ดร.อัศวิน แสงพิกุล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รศ.ดร.ณัฐธัญญา ณ นคร	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รศ.ดร.สุรพล พรหมกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ตระกูล ชำนาญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประจักษ์ เติดโณม	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร	มหาวิทยาลัยสยาม
ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ธรา อังสกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.พิมพ์พจี บรรจงปฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผศ.ดร.ภัทรพร พงศาปรมัตถ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.ศุภกฤษฎี นิวัฒนานุกูล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ผศ.ดร.อดิศักดิ์ โชติธรรมธรา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.สุนทรี โชติติลก	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.วิภาดา รัตนติลก ณ ภูเก็ต	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.ณัฐกาญจน์ นาคนวล	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.ชัยวัช ศิริบรรพิตักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.ประสิทธิ์ รุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผศ.ดร.ปาริชาติ จันทร์ศรีบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผศ.ดร.พงษ์นรินทร์ ปิตจตุรัส	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ผศ.ดร.วสันต์ กาญจนมุกดา	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.นฤมลวรรณ สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ.สุริวัตร จันทร์โสภา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.สัปดาห์ พงษ์สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

อ.ดร.เฟื่องฟ้า ปัญญา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.วงศ์ชนก จำเริญสาร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิญญู กินแสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สาธิตี รักกตัญญู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.จันทร์สุดา ไชยประเสริฐ	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อ.ดร.พัชรินทร์ บุรณะกร	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อ.ดร.ดิเรก หงส์ทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อ.ดร.สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุดมลักษณ์ ศรีซำชม	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุเทน ลาพิงค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.บุญธรรม ทองยา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วีรณัฐ พรหมจักร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.เขมิกา ทองเรือง	มหาวิทยาลัยนครพนม
อ.สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
อ.สุดทัย ครูสง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อ.ธนรสมิ์ อีธรรนาเกียรติ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
อ.สุพรรณิ บุญหนัก	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ศศิมาพร สร้อยกระโทก	วิทยาลัยนครราชสีมา
อ.กุลวดี คงปั่น	นักวิชาการอิสระ
อ.นุชจรี ทิยะบุญ	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
อ.ศิริพร อำไพลาภสุข	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับนี้เป็นวารสาร ปีที่ 8 ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2568 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) TCI กลุ่ม 2 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2572 และเพื่อรักษาคุณภาพของบทความให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากลกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความ โดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) จำนวน 3 คน จากหลากหลายสถาบัน พิจารณาตรวจสอบแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์ และคัดเลือก กลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ ถือได้ว่ามีความโดดเด่นที่เน้นกระบวนการวิจัยที่เข้มข้น โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะกรณีในแต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสอบถาม การสัมภาษณ์ เชิงลึก การสนทนากลุ่ม กอปรกับบทความส่วนใหญ่แสดงถึงการทำงานร่วมกันของผู้มีพหุปัญญาในลักษณะที่ทีมงานทำให้บทความมีความละเอียด รอบคอบ ถี่ถ้วน มีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสมบูรณ์ น่าสนใจ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ และขอขอบพระคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณากลั่นกรองบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี
บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า
กองบรรณาธิการ.....	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ.....	(2-3)
บทบรรณาธิการ.....	(4)
สารบัญ (Content).....	(5)-(7)
การศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติด แบบครอบงำตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบลแสงอรุณ อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	1-12
ช่อคำ ชัดิพงษ์, นิธมน รัตนะรัต, สฤชต์ สืบพงษ์ศิริ	
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนของ เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	13-24
สิริขวัญ ศรีขวัญ, ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร, จิตาภา ถิรศิริกุล	
การจัดการสวัสดิการชุมชนตำบลหนองสูงเหลื่อมอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม.....	25-34
พิยุทธ จะริรัมย์, สิริกร กาญจนสุนทร, ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วน ตำบลระเซ่หิน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครราชสีมา.....	35-46
ลักณา อรรถบุตร, ศศิมาพร สร้อยกระโทก, สมพงษ์ โสภณสุริยะ	
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง.....	47-56
อรวิภา ต้นสมบูรณ์, จิตาภา ถิรศิริกุล	
การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน.....	57-70
ปานรพีร์ ดวงภักดี, บุญมี ก่อบุญ, วลัยนิภา ฉลากบาง	
องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	71-82
ศิริสิทธิ์ ไตรธิเลน, วันเพ็ญ นันทะศรี, ปณิตตา อินทรักษา	
ความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย.....	83-96
ภักภณ รณเพ็ชร, กัมปนาท ศิริโยธา	
ประวัติชีวิตและประสบการณ์การกระทำผิดซ้ำของเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและ เยาวชนหญิงแห่งหนึ่ง.....	97-108
ณัฐวรรณ เกตสมภาร, วรรณวดี พูลพอกสิน	

	หน้า
การวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์..... สุกัญญา รุจิเมธภาส, พิมพกา ธรรมสิทธิ์, หยกแก้ว กมลวรรณเดช, ซัชฌุมิ สีชมภู, ทินกฤตพัชร รุ่งเมือง	109-122
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2..... ยมลพร มินคอน, ธนัสสา โรจนตระกูล, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์	123-132
ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์..... Tan Wei, บุษกร วัฒนบุตร, วงศ์วิศว์ หมั่นเทพ	133-146
การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรมและความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง..... สุนิสา พิพิธทอง, วิจิตรา จำลองราษฎร์, ภัทรสิริ กุนเดชา	147-158
การบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี..... ประกาย คำภูศิริ, รัชนิวรรณ คำตัน, กอบलग อารีศรีสม, ภาวิณี อารีศรีสม	159-168
แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของเมืองรอง: กรณีศึกษาจังหวัดแพร่..... สุนทร โนนศิริ, วันวสา วิโรจนารมย์, กอบलग อารีศรีสม, ภาวิณี อารีศรีสม	169-182
การบริหารจัดการขยะเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร..... ธนชัย ปลื้มรุ่งเรือง, สนิท สิทธิ, ภาวิณี อารีศรีสม, กอบलग อารีศรีสม	183-196
การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจคนรุ่นใหม่ เพื่อสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุง..... อัศวิน ทองคำ, ศุภกรณ์ ดิษฐพันธุ์	197-210
การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน..... อนัญมนต์ จิระฐานพงศ์, พรเทพ เสถียรนพแก้ว, บุญมี ก่อบุญ	211-220
นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย..... สมสมัย พรหมจันทร์, ศักดิ์ดา ต้นขसार	221-232
บทบาทของพระสงฆ์ในการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ศักดิ์ดา ต้นขसार, ฌภัทร พันผาสุก	233-244
ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน..... นัฐหทัย สมงาม, พนิดา นิลอรุณ, ชลภัตสรณ์ สิทธิวรค์ชัย	245-254

	หน้า
ภาคผนวก.....	255-260
หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์	

การศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Factors for Community Operation Projects to Sustainably Resolve Drug Problems Following Royal Thai Police National Strategy: a Case Study of Saeng Arun Subdistrict Administrative Organization, Thap Sakae District, Prachuap Khiri Khan Province

ช็อคคำ ขัดทิพงษ์¹ นิรุมณ รัตนะรัต² สฤณดี สืบพงษ์ศิริ³

Chokham Kadtipong, Nirumon Rattanarat, Sarit Suebpongsiri

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1.เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนโครงการฯ 2.เพื่อศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของโครงการฯ และ 3.เพื่อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการการทำงานให้แก่หมู่บ้าน/ชุมชนที่ต้องการเป็นต้นแบบในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเครื่องมือที่ใช้ คือ การตั้งคำถามลักษณะปลายเปิดหรือกึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์ร่วมกัน และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบสามเส้า ได้แก่ด้านข้อมูลด้านผู้ศึกษา และด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำเสนอโดยวิธีการพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัญหาและอุปสรรคมี 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ (2) ด้านการสนับสนุนงบประมาณ (3) ด้านการติดตามและประเมินผล (4) ด้านแรงจูงใจอื่น ๆ และ (5) ด้านความเข้มงวดของกฎหมายยาเสพติด 2. ปัจจัยสู่ความสำเร็จมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ (1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (2) การติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะ และการสนับสนุนระหว่างหน่วยงาน และ (3) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ และ 3. แนวทางการบูรณาการ เช่น (1) ด้านการป้องกันปราบปราม และการควบคุมยาเสพติด (2) ด้านการบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสภาพทางสังคมแก่ผู้ติดยาเสพติด และ (3) ด้านการติดตามและประเมินผล ปัจจัยที่ทำให้การขับเคลื่อนโครงการฯ ประสบความสำเร็จนั้น ประกอบไปด้วย การขับเคลื่อนงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 3 ส่วน ได้แก่ (1) ผู้บริหาร/ผู้กำหนดนโยบาย (2) ผู้บังคับใช้กฎหมาย (ฝ่ายอำนวยการ) และ (3) เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติ (ฝ่ายปฏิบัติการ/ฝ่ายสนับสนุน)

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัย; ชุมชน; ยาเสพติด

Received: 2025-06-18 Revised: 2025-07-02 Accepted: 2025-07-03

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานโยบายและการบริหารงานยุติธรรม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Master Student in Justice Policy and Administration, Faculty of Social Administration, Thammasat University. E-mail: chokham.kad@dome.tu.ac.th

² รองศาสตราจารย์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Associate Professor, Faculty of Social Administration, Thammasat University. E-mail: narumonpr@yahoo.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Assistant Professor, Faculty of Social Administration, Thammasat University. E-mail: saritsu2019@gmail.com

Abstract

This research article aimed to: 1. study the problems and obstacles in driving the project, 2. study the factors leading to the success of the project, and 3. suggest guidelines for integrating work for villages/communities as models in solving drug problems in the area. Qualitative research was used, using open-ended or semi-structured questions as the tools. The data collection method was observation along with joint interviews. Data analysis was performed by triangulating data, researcher, and data collection method, and presented in a descriptive manner.

As results, problems and obstacles were identified in five areas: 1) practitioner participation; 2) budgetary support; 3) monitoring and evaluation; 4) other motivations; and 5) drug law strictness. Three significant factors led to success: 1) policy standards and objectives; 2) communication, characteristics and inter-agency support; and 3) practitioner participation with three integrative approaches: a) drug prevention, suppression and control; b) addict treatment and social rehabilitation; and c) monitoring and evaluation. It can be concluded that the project's success resulted from three stakeholder groups: 1) administrators and policy makers; 2) law enforcement officers (administrative division); and 3) the Operational Team of the Sustainable Community-Based Integrated Drug Intervention Project (Operations and Support Divisions)

Keywords: community; drug problems; factors

บทนำ (Introduction)

โครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นโครงการเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580), 2562) และพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายยาเสพติด พ.ศ. 2564 (พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายยาเสพติด พ.ศ. 2564, 2564) ซึ่งเปลี่ยนมุมมองจากผู้เสพยาเสพติดเป็นผู้ป่วยที่มีปัญหาด้านสุขภาพมากกว่าเป็นอาชญากรด้านยาเสพติด ส่งผลให้มีการปรับวิธีการแก้ปัญหารูปแบบใหม่ คือ มุ่งเน้นการบำบัดรักษาโดยใช้แนวทางสาธารณสุขมากกว่าการลงโทษทางอาญา การลดปัญหาเชิงโครงสร้างและเสริมสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการดูแลผู้ใช้ ผู้เสพ และผู้ติดยาเสพติดโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการทำงานตามคู่มือการดำเนินงานโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนโครงการฯ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2564: 6-30)

จากการขับเคลื่อนโครงการฯ พบว่า สถิติประชาชนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโดยรวมของรัฐบาลในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยมีผู้ให้คะแนนความพึงพอใจ 0-4 คะแนน จำนวนร้อยละ 23.3 มีผู้ให้คะแนนความพึงพอใจ 5-6 คะแนน จำนวนร้อยละ 41.8 และมีผู้ให้คะแนนความพึงพอใจ 7-10 คะแนน จำนวนร้อยละ 34.9 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2566: 195) ทั้งนี้ จากการขับเคลื่อนกิจกรรม ในปี 2566 องค์การบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ อำเภอทับสะแก จังหวัด

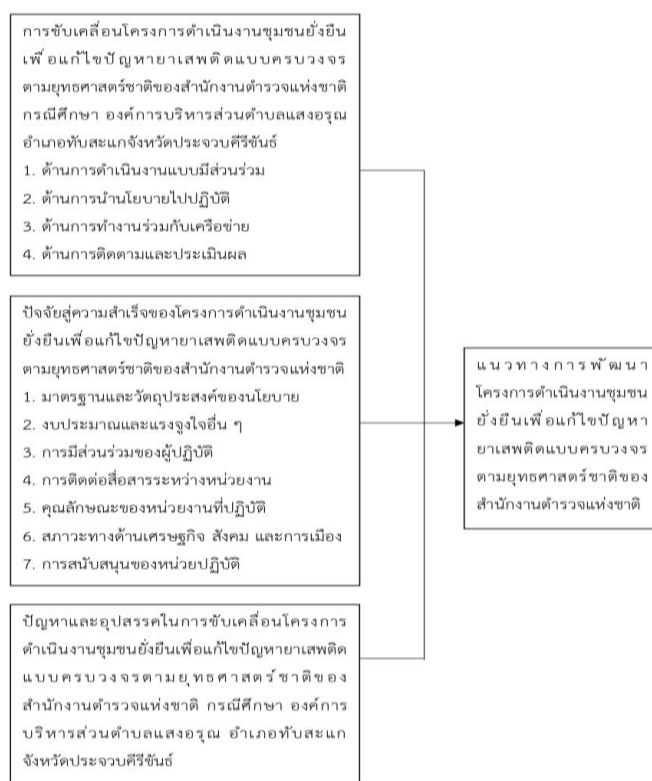
ประจวบคีรีขันธ์ ได้รับการประเมินการขับเคลื่อนโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติเป็นลำดับที่ 1 ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์และผ่านการประเมินจากกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 เป็นลำดับที่ 2 ส่งผลให้ได้รับการยกย่องยกย่องเชิดชูเกียรติ และใบประกาศเกียรติคุณ แก่บุคคลและหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติดีเด่นในโครงการ “ชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติ” (ออนไลน์นิวส์, 2566)

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และคาดหวังว่าผลจากการศึกษาจะก่อให้เกิดการพัฒนางานด้านการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน/หมู่บ้าน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน/หมู่บ้านในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการการทำงานให้แก่หมู่บ้าน/ชุมชนที่ต้องการเป็นต้นแบบในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยแบ่งรูปแบบการศึกษาวิจัยเพื่อใช้ในการสำรวจการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) การขับเคลื่อนโครงการฯ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม (2) ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ (3) ด้านการทำงานร่วมกับเครือข่าย และ (4) ด้านการติดตามและประเมินผล

2) ปัจจัยสู่ความสำเร็จของโครงการฯ ได้แก่ (1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (2) งบประมาณและแรงจูงใจอื่น ๆ (3) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ (4) การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (5) คุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ (6) สภาพทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และ (7) การสนับสนุนของหน่วยปฏิบัติ

3) ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนโครงการฯ ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ (2) ด้านการสนับสนุนงบประมาณ (3) ด้านการติดตามและประเมินผล (4) ด้านแรงจูงใจอื่น ๆ และ (5) ด้านความเข้มงวดของกฎหมายยาเสพติด

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งสิ้น 19 คน ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บังคับใช้กฎหมาย คือ ผู้บริหารชุดปฏิบัติการ จำนวนทั้งสิ้น 14 คน และ 2) เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในรูปแบบเฉพาะเจาะจงและการสัมภาษณ์แบบกลุ่มและเลือกใช้เครื่องมือด้วยรูปแบบการตั้งคำถามลักษณะปลายเปิดหรือกึ่งโครงสร้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 กำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.2 ประสานงานพื้นที่เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าศึกษาตามกระบวนการสัมภาษณ์

3.3 รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล โดยพิจารณาแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกัน

4.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้ศึกษา โดยการเปลี่ยนตัวผู้สัมภาษณ์หรือผู้สังเกตการณ์

4.3 การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้การสังเกตควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์ร่วมกันเพื่อจัดทำเป็นหมวดหมู่และคัดสรรข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาวิเคราะห์ แล้วนำเสนอโดยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลจากการศึกษาสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนโครงการชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ

“การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในระยะแรกของการเริ่มการดำเนินงานเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปิดใจและเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการโดยเฉพาะผู้ใหญ่บ้านและคณะกรรมการหมู่บ้านเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นอันส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อชุมชน นอกจากนี้ยังได้รับฟังถึงแนวทางการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่จะเข้ามาดำเนินงานในพื้นที่ในขณะเดียวกันหน่วยงานภาครัฐที่จะเข้ามาดำเนินงานในพื้นที่ยังได้มีโอกาสในการรับฟังความคิดเห็น ข้อจำกัด และโอกาสหรือแนวทางในการขับเคลื่อนงานที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการขับเคลื่อนงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เมื่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนรับทราบแนวทางการดำเนินงานโครงการฯ ไปในทิศทางเดียวกันแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดเครือข่ายการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งและเป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น”

1.2 ด้านการสนับสนุนงบประมาณ

“การสนับสนุนงบประมาณเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนโครงการฯ เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณมีค่อนข้างจำกัด และการตั้งงบประมาณประจำปีจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนงบประมาณล่วงหน้า ซึ่งหากชุมชนไม่มีองค์กรภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็งก็อาจส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบากและไม่ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ของโครงการ แต่จากการสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มกระบวนการจึงทำให้พื้นที่ชุมชนบ้านแสงอรุณก้าวข้ามความท้าทายดังกล่าว โดยประสานกับองค์กรภาคีเครือข่ายในชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายในชุมชนที่พร้อมสนับสนุนอยู่เสมอ ทั้งนี้แม้ว่าจะมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปรับสภาพแวดล้อมของศูนย์ปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอก การสนับสนุนอาหารและเครื่องดื่ม การประสานภาคีเครือข่ายองค์กรในชุมชน เป็นต้น”

1.3 ด้านการติดตามและประเมินผล

“การติดตามและประเมินผลของการขับเคลื่อนโครงการฯ เป็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อกระบวนการบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ป่วยยาเสพติดโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน เพราะนอกจากการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและหน่วยงานภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในพื้นที่แล้ว การสร้างความมั่นใจและการสร้างสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้เสพติดที่เข้าร่วมโครงการฯ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเป็นข้อท้าทายอย่างมาก เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้เข้ารับการรักษาดังกล่าวอาจมีแนวโน้มทำให้กลับไปสู่เส้นทางยาเสพติดเดิมได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีกลไกในการติดตามเพื่อรักษาสภาพชุมชนประจำพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันยังเป็นการป้องกันคนในชุมชนไม่ให้ไปยุ่งเกี่ยวกับ

ยาเสพติด ป้องกันบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดเข้ามาในชุมชน และยังเป็นการแสดงออกของหน่วยงาน ผู้นำชุมชน และคนในชุมชนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการป้องกันปราบปรามยาเสพติด”

1.4 ด้านแรงจูงใจอื่น ๆ

“แม้ว่าผลลัพธ์จากการขับเคลื่อนโครงการชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด แบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติจะบรรลุวัตถุประสงค์ และได้รับการชื่นชมจากหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ตั้งไว้ แต่การสร้างขวัญและกำลังใจหรือการตอบสนองแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งจำเป็นที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาวได้ แต่หากไม่มีแรงจูงใจที่ทำให้เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน งานนั้นก็ยากที่จะประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน/ผู้สนับสนุน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน/ผู้สนับสนุนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจักเป็นประโยชน์และก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการวัดผลสำเร็จดังกล่าว ในขณะที่เดียวกันการขยายผลของโครงการฯ ไปยังพื้นที่ใกล้เคียงก็จะเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงพื้นที่ของชุมชน/หมู่บ้านในอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดความยั่งยืนในการรวมกลุ่มเชิงพื้นที่เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ได้อีกด้วย”

1.5 ด้านความเข้มงวดของกฎหมายยาเสพติด

“แม้ว่าการขับเคลื่อนโครงการฯจะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดผลลัพธ์ที่เป็นที่พึงพอใจแก่คนในชุมชนก็ตาม แต่ประชาชนหรือผู้แทนคนในชุมชนต่างมีความคาดหวังที่จะเห็นถึงวิธีการที่ใช้ในการจัดการผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด รวมถึงความเข้มงวดของกฎหมายยาเสพติดที่มีการจัดการเครือข่ายยาเสพติดที่ลักลอบนำยาเสพติดเข้ามาตามแถบชายแดนประเทศไทยที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน สิ่งนี้จึงเปรียบเสมือนข้อท้าทายอันเป็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในการขับเคลื่อนโครงการชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับคำถามที่ว่า “ความยั่งยืนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะยั่งยืนตามชื่อโครงการหรือเป็นเพียงชั่วขณะหนึ่งของโครงการที่ผ่านมาแล้วผ่านไป” นั่นเอง”

2. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.1 มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

“จากมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายจากส่วนกลางที่มีการวางแผนและบอกถึงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางหรือคู่มือในการดำเนินงานขับเคลื่อนโครงการชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนด มีการมอบหมายงานกำหนดความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาคม และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมถึงติดตามดูแลช่วยเหลือผู้ติดยาเสพติดผ่านกลไกศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคมในระดับพื้นที่ มีระบบการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการจัดทำคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาในพื้นที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเชิงพื้นที่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและสามารถนำไปถ่ายทอดให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้รับทราบถึงภารกิจและทิศทางการทำงานร่วมกันได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน”

2.2 การติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะ และการสนับสนุนระหว่างหน่วยงาน

“การติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะ และการสนับสนุนระหว่างหน่วยงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการประสานงานข้ามหน่วยงานเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการทำงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานและการประสานร่วมกันกับเครือข่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ แม้ว่าจะมีการขับเคลื่อนผ่านกลไกคณะทำงานฯ ตามคำสั่งทางการปกครองแต่ในด้านความร่วมมือ การสนับสนุนบุคลากร งบประมาณ รวมถึงเครื่องมือต่าง ๆ อาจเป็นข้อจำกัดที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งไม่สามารถทำให้โครงการฯ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงาน หน่วยงานกับเครือข่ายผู้นำชุมชน ภาคประชาสังคม และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงการก้าวข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งการติดต่อสื่อสารประสานงานในการดำเนินโครงการฯ ควรมีหลายรูปแบบ ทั้งการประสานงานทางเอกสารราชการ ทางโทรศัพท์ ทางสื่อออนไลน์ การสนับสนุนเครื่องมือสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการติดต่อ หรือการนัดหมายพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อร่วมกันจัดอุปสรรคและข้อท้าทายต่าง ๆ รวมถึงการส่งต่อกำลังใจให้กันและกันอีกด้วย โดยกลไกความร่วมมือดังกล่าวนอกจากจะทำให้เกิดการทำงานที่มีมาตรฐานและแนวทางการทำงานที่ชัดเจนแล้ว การติดต่อสื่อสารแบบเปิดและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจึงก่อให้เกิดความเข้มแข็งและเกิดความยั่งยืนในการบูรณาการการทำงานเชิงพื้นที่อีกด้วย”

2.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ

“การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยให้ความสำคัญกับบุคคล กลุ่มเครือข่าย ชุมชนและสังคม เช่น การรับฟังความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในหมู่บ้าน/ชุมชนเข้ามามีบทบาทในทุก ๆ ขั้นตอน ตั้งแต่กระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติและการประเมินผล รวมถึงร่วมกันคิดวิธีการแก้ไขปัญหาและร่วมกันชื่นชมกับผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ถือเป็นวิธีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่จะทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จและก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเชื่อมร้อยและประสานให้เกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมในการรักและหวงแหนชุมชน ก่อให้เกิดการสร้างความยั่งยืนและความเข้มแข็งภายในชุมชนในรู้แบบธรรมชาติ ปราศจากข้อสั่งการหรือการบังคับให้ทำ แต่เป็นการเต็มใจทำและร่วมกันพัฒนาเพื่อให้ชุมชนดีขึ้น”

3. แนวทางการบูรณาการการทำงานให้แก่หมู่บ้าน/ชุมชนที่ต้องการเป็นต้นแบบในการแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่

3.1 ด้านการป้องกัน ปราบปราม และการควบคุมยาเสพติด

1) ชุมชนควรมีการแบ่งกลุ่มโซนหรือการจัดทำคุ่มเพื่อดูแลสมาชิกกลุ่มครัวเรือนในขอบเขตพื้นที่ชุมชนโดยสมาชิกกลุ่มครัวเรือนตามการแบ่งกลุ่มโซนหรือการจัดทำคุ่มมีหน้าที่ในการสอดส่อง ดูแล และร่วมมือในการเป็นหูเป็นตาไม่ให้ผู้กระทำความผิดได้มีโอกาสในการก่อเหตุ และช่วยกันเฝ้าระวังคนแปลกหน้าและคนในชุมชนที่มีพฤติกรรมที่น่าสงสัย

2) ชุมชนควรมีการจัดตั้งคณะ กรรมการคุ่มหรือผู้นำคุ่มที่ได้รับการคัดเลือก จำนวน 3-5 คน เป็นผู้ที่ทำหน้าที่คอยสอดส่อง ดูแลสมาชิกกลุ่มครัวเรือนให้เกิดความเรียบร้อยตามการแบ่งกลุ่มโซนหรือคุ่มที่ตนได้รับมอบหมาย รวมถึงติดตามดูแล ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางหรือหาช่องทางในการช่วยสงเคราะห์ผู้ผ่านการบำบัดรักษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3) ชุมชนควรมีการสร้างกฎชุมชนที่มาจากความคิดเห็นและได้รับการยอมรับร่วมกันจากคนในชุมชน โดยกำหนดเป็นกติกาที่คนในชุมชนต้องเคารพร่วมกันเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อย่างเด็ดขาด มีบทลงโทษที่ชัดเจนเที่ยงธรรม เพื่อใช้บังคับคนในหมู่บ้านให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

4) ชุมชนควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายหรือช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโทษและพิษภัยของยาเสพติด รวมถึงจัดกิจกรรมสำหรับเด็กและคนในชุมชน ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแก่ครอบครัวผู้ที่ประสบปัญหาจากยาเสพติด

5) ชุมชนร่วมกันปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและบริเวณชุมชนให้เหมาะสมกับการเป็นพื้นที่ปลอดภัย แก้ไขจุดเสี่ยงจุดอันตรายโดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดเสี่ยง การตัดต้นไม้เพื่อปรับภูมิทัศน์ให้เกิดความโปร่ง โล่ง สะอาด รวมถึงการติดไฟส่องสว่างเพื่อลดช่องว่างการก่ออาชญากรรม

6) ชุมชนร่วมกันแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม หรือองค์กรเอกชนที่อยู่ในพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน สร้างกลไกการประสานงานในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงการจัดการองค์ความรู้และเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานให้เกิดความยั่งยืนและเป็นการพัฒนาให้เด็กและเยาวชนในชุมชนเกิดความตระหนักในการรักษากันเกิดและวางแผนไม่ให้คนภายนอกชุมชนเข้ามาทำร้ายคนในชุมชน

3.2 ด้านการบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสภาพทางสังคมแก่ผู้ติดยาเสพติด

1) สมาชิกของชุมชน/หมู่บ้านควรช่วยกันให้กำลังใจและใช้วิธีการสื่อสารเชิงบวกเพื่อให้ญาติพี่น้องหรือครอบครัวของผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้ความร่วมมือในการชักชวนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดเข้ารับการรักษาในรูปแบบสมัครใจ

2) สมาชิกของชุมชน/หมู่บ้านควรให้โอกาส ให้กำลังใจ ดูแลช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดรักษา รวมถึงร้านค้า โรงแรม องค์กรเครือข่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ควรให้การสนับสนุนผู้ผ่านการบำบัดรักษาในการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็น การฝึกอาชีพ การให้ทุนการศึกษา/ทุนประกอบอาชีพ การเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัคร หรือร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้ผู้ผ่านการบำบัดรักษาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองในการกลับตัวและรู้สึว่าการเลิกยาเสพติดเป็นสิ่งที่น่าชื่นชมซึ่งเป็นสิ่งที่ดีและชุมชนพร้อมให้โอกาสในการดำเนินชีวิตในชุมชนได้อย่างปกติ

3.3 ด้านการติดตามและประเมินผล

1) สมาชิกของชุมชน/หมู่บ้านควรช่วยกันติดตามพฤติกรรม สอดส่องดูแล สนับสนุนให้ผู้ผ่านการบำบัดรักษากลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติ

2) คณะกรรมการคุ้มหรือผู้นำคุ้มมันสังเกตพฤติกรรม และคอยตักเตือนโดยใช้วิธีการสื่อสารเชิงบวกให้ผู้ผ่านการบำบัดรักษาไม่กลับไปในวิถีชีวิตแบบเดิมในอดีต

3) ชุมชนควรมีการจัดกิจกรรมพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมที่จะดำเนินการร่วมกันในชุมชน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาในชุมชน/หมู่บ้าน กิจกรรมศาสนา กิจกรรมพัฒนาชุมชน ฯลฯ เพื่อสร้างความรักความสามัคคีให้แก่สมาชิกในชุมชนอันก่อให้เกิดการสร้างชุมชนเข้มแข็งปลอดภัยอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ อำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการขับเคลื่อนโครงการฯ พบว่า จุดเริ่มต้นของความสำเร็จและความล้มเหลวของการขับเคลื่อนโครงการฯ คือ (1) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ (2) ด้านการสนับสนุนงบประมาณ (3) ด้านการติดตามและประเมินผล (4) ด้านแรงจูงใจอื่น ๆ และ (5) ด้านความเข้มงวดของกฎหมายยาเสพติด สอดคล้องกับงานวิจัยของปณรัตน์ วันชาญเวช (2563: 89-98) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินการดูแลผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบางสีทอง ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์กร (2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (3) ปัจจัยด้านงบประมาณ (4) ปัจจัยด้านการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม และ (5) ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกับภาคีจะมืองค์กรภายนอกร่วมกับองค์กรภายใน

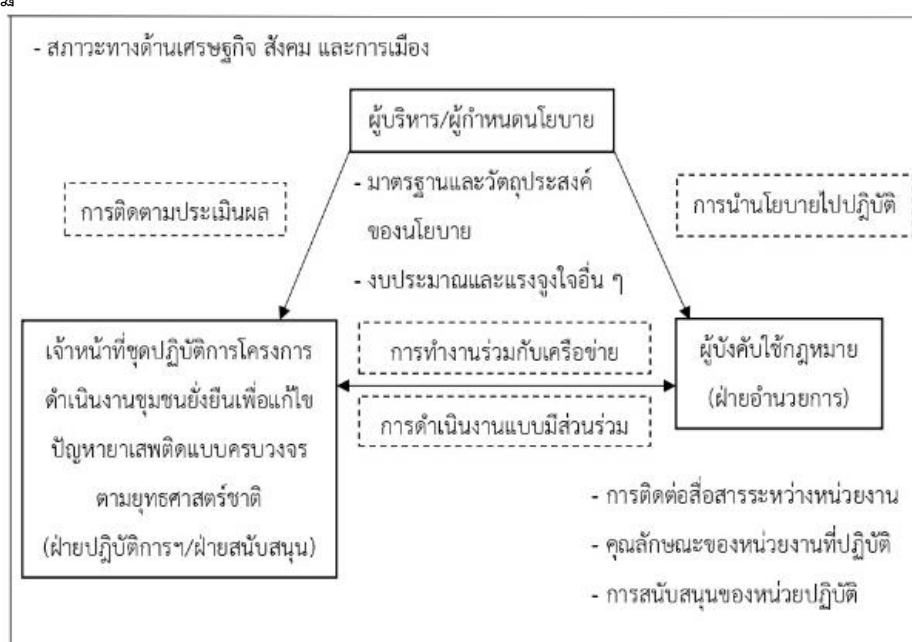
2. จากการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของโครงการฯ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติ คือ (1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (2) การติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะ และการสนับสนุนระหว่างหน่วยงาน และ (3) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของภุชงค์ รักษาติเจริญ และคณะ (2559: 1-14) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ทั้งสิ้น 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเนื้อหาของนโยบาย (Content) 2) ปัจจัยหน่วยงานและองค์การที่ขับเคลื่อนนโยบาย เช่น มีแม่บท มีหน่วยงานหลัก มีกลุ่มเครือข่ายในการขับเคลื่อน และสนับสนุน (Implementing Agency) 3) ปัจจัยพื้นที่และประชาชนที่ได้รับผลจากนโยบาย (Boundary) 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมของนโยบาย (Context) 5) ปัจจัยผู้นำและผู้ปฏิบัติงานของนโยบาย คือ ความสามารถของผู้นำองค์กรต่าง ๆ ที่เข้าใจนโยบายและนำนโยบายไปปฏิบัติทุกภาคส่วน (Implementer) และ 6) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบาย ไม่ว่าจะเป็น การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (Policy Outsiders)

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการการทำงาน พบว่า มีแนวทางการบูรณาการให้แก่มูลบ้าน/ชุมชนที่ต้องการเป็นต้นแบบในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ เช่น (1) ด้านการป้องกันปราบปราม และการควบคุมยาเสพติด (2) ด้านการบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสภาพทางสังคมแก่ผู้ติดยาเสพติด และ (3) ด้านการติดตามและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพงศ์ วงศ์จอม (2561: 148-162) ผลการวิจัย พบว่า มีแนวทางการดำเนินการป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาและในชุมชนหลายแนวทาง ไม่ว่าจะเป็น การให้ความรู้แก่ผู้ที่ยังไม่ติดยาเสพติด การจัดกิจกรรมแทรกเข้าไปในช่วงที่เริ่มติดยาเสพติด และการบำบัดรักษา พันฟูผู้ที่ติดยาเสพติด เป็นต้น โดยมุ่งสนับสนุนให้มีหลายมาตรการเข้าดำเนินการและมีการบูรณาการเครือข่ายหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ด้วยมาตรการที่เหมาะสมสำหรับปัญหาในแต่ละพื้นที่เป้าหมาย เป็นต้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ความสำเร็จในการขับเคลื่อนโครงการชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ อำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์นั้น ไม่ได้เกิดขึ้นเพราะเป็นการขับเคลื่อนโครงการของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่เกิดจากการที่ทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น

หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กร บุคคล หรือภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ที่เกิดความเข้าใจ ให้ความร่วมมือ และตระหนักถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ โดยปัจจัยที่ทำให้การขับเคลื่อนโครงการฯ ประสบความสำเร็จนั้นประกอบไปด้วยการขับเคลื่อนงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 3 ส่วน ได้แก่ (1) ผู้บริหาร/ผู้กำหนดนโยบาย (2) ผู้บังคับใช้กฎหมาย (ฝ่ายอำนาจการ) และ (3) เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติ (ฝ่ายปฏิบัติการ/ฝ่ายสนับสนุน) โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ ผู้บริหาร/ผู้กำหนดนโยบายจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานเพื่อทราบถึงภารกิจและทิศทางการทำงานร่วมกันได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน



ภาพที่ 1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ที่มา: ช่อคำ ชัดิพงษ์ (2567)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากการศึกษาวิจัยฉบับนี้ เป็นการสัมภาษณ์ผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อใช้ประกอบการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ด้วยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ยังส่วนราชการใหม่ และบางท่านปัจจุบันไม่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตำบลแสงอรุณ อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อีกทั้งคุณภาพของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ซึ่งขึ้นอยู่กับ

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญอาจทำให้ประเด็นหรือปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมส่งผลต่องานวิจัยฉบับนี้ได้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลระยะยาวในการดำเนินการขับเคลื่อนโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงความคืบหน้าตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของการขับเคลื่อนโครงการฯ ดังกล่าว

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบร่วมกับการดำเนินโครงการตามยุทธศาสตร์ชาติและตามนโยบายรัฐบาลของหน่วยงานอื่น ๆ ในด้านประสิทธิผลและความยั่งยืนของผลสำเร็จในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤษณ์ รักชาติเจริญ และคณะ. (2559). ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนมิติสุขภาพแห่งชาติสู่การปฏิบัติ. *BU ACADEMIC REVIEW*. 15(2): 1-16.
- การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (18 เมษายน 2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 51ก. หน้า 1.
- ธีรพงศ์ วงศ์จอม. (2561). กลไกเยาวชนในการป้องกันปัญหาเสพติดของจังหวัดศรีสะเกษ ศึกษาเฉพาะกลุ่มเยาวชนกัลลาควนจังหวัดศรีสะเกษ และสภาเด็กและเยาวชนจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายเสพติด พ.ศ. 2564. (8 พฤศจิกายน 2564). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 138 ตอนที่ 73ก. หน้า 1-80.
- ปณรัตน์ วันชาญเวช. (2563). ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค การดำเนินงานการดูแลผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบางสีทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2564). คู่มือการดำเนินงานโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติ. ม.ป.ท.: กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการภายใต้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- ออนไลน์นิวส์. (2566). สก.ห้วยยาง จว.ประจวบคีรีขันธ์ จัดโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจร ตามยุทธศาสตร์ชาติ 2566. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.online-news.biz/?p=68785> สืบค้นเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2566



การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนของ
เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Public Participation in Waste Management Based on the Circular Economy
Concept of Koh Samui Municipality, Surat Thani Province

สิริขวัญ ศรีขวัญ¹ ชานชัย จิตรเหล้าอาพร² จิดาภา ธีรศิริกุล³
Sirikwan Srikwan, Chanchai Chitlaoarporn, Jidapa Thirasirikul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน 2) เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนตามสถานภาพส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมบทบาทของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในพื้นที่เทศบาลนครเกาะสมุย จำนวน 398 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้สถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.65) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.65) และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.63) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจากทุกด้าน

2) การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ย/ต่อเดือน มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3) แนวทางในการส่งเสริมบทบาทของประชาชน คือ จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น กิจกรรมให้ความรู้ ส่งเสริมชุมชนและเยาวชนมีส่วนร่วม จัดแรงจูงใจ ตั้งศูนย์เรียนรู้ ปรับปรุงถังขยะ และสร้างเครือข่ายอาสาสมัคร

คำสำคัญ (Keywords) : การมีส่วนร่วม; การบริหารจัดการขยะ; เศรษฐกิจหมุนเวียน

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of public participation in waste management based on the circular economy concept, 2) compare levels of participation

Received: 2025-05-01 Revised: 2025-07-06 Accepted: 2025-07-07

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม Master of Political Science (Government) Graduate School, Siam University. E-mail: sirikwan_34@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม Assistant Professor Dr., Graduate School, Siam University E-mail: chanchai1974@hotmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม Assistant Professor Dr., Graduate School, Siam University. E-mail: jidapa_thira2@hotmail.com

based on personal demographic factors, and 3) propose guidelines to enhance public roles in circular economy-based waste management. The study was quantitative research with a sample of 398 residents in Koh Samui municipality. A questionnaire was used as the research instrument, and data were analysed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and F-test.

The results reveal that:

1. The overall level of public participation in waste management according to the circular economy concept was high ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.65), with all dimensions rated at a high level. The highest mean was in the dimension of benefit-sharing ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.65), while the lowest was in the evaluation dimension ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.63).

2. A comparison based on demographic factors showed statistically significant differences in participation levels at the 0.05 level, particularly across gender, age, education level, occupation, and average monthly income.

3. Recommended strategies for enhancing public participation include organizing public forums, educational activities, encouraging youth and community involvement, providing incentives, establishing learning centres, improving waste bin infrastructure, and building volunteer networks.

Keywords: participation; waste management; circular economy

บทนำ (Introduction)

ช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ปัญหาสิ่งแวดล้อมได้กลายเป็นวาระระดับโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดการของเสียและขยะมูลฝอยซึ่งเป็นผลลัพธ์จากพฤติกรรมการผลิตและบริโภคที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง และขาดการตระหนักถึงผลกระทบระยะยาวต่อระบบนิเวศและคุณภาพชีวิตของประชาชนทั่วโลก เพื่อรับมือกับวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม องค์การสหประชาชาติได้จัดการประชุมสุดยอดว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนในเดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2558 และได้รับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนปี 2030 (Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development) ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ไว้ 17 เป้าหมาย 169 เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดรวม 244 ตัว (United Nations, 2018: 2) ในบริบทดังกล่าว แนวคิด “เศรษฐกิจหมุนเวียน” (Circular Economy: CE) ได้รับการผลักดันจากหลายประเทศทั่วโลกในฐานะโมเดลใหม่ของการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการลดการใช้ทรัพยากร การยืดอายุการใช้งานของผลิตภัณฑ์ และการนำทรัพยากรกลับมาใช้ซ้ำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรีไซเคิล การซ่อมแซม และการใช้ซ้ำ ซึ่งสามารถลดปริมาณของเสียที่ต้องกำจัดได้อย่างมีนัยสำคัญ (European Parliament, 2023: 1) ตัวอย่างที่ชัดเจนของการขับเคลื่อนนโยบายในระดับโลกคือแผนปฏิบัติการเศรษฐกิจหมุนเวียนของสหภาพยุโรปที่ประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2015 รวมถึงเป้าหมายของประเทศเนเธอร์แลนด์ที่จะเป็นเศรษฐกิจหมุนเวียนสมบูรณ์ในปี 2050 และฟินแลนด์ที่มุ่งสู่ความเป็นผู้นำด้านนี้ในปี 2025

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของเศรษฐกิจหมุนเวียนและได้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์ส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อันเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจระดับประเทศซึ่งนโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการกับปัญหาขยะที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบัน ข้อมูลจาก กรมควบคุมมลพิษ (2566: 4) ระบุว่าประเทศไทยมีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ปี 2566 มีขยะมูลฝอยเกิดขึ้นประมาณ 26.95 ล้านตัน หรือเฉลี่ย 1.12 กิโลกรัมต่อคนต่อวันเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากปีที่ผ่านมาซึ่งมีสาเหตุมาจากการฟื้นตัวของภาคเศรษฐกิจหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และการเปิดประเทศรับนักท่องเที่ยวและการลงทุน กระแสความเร่งด่วนของปัญหาขยะจึงส่งผลให้การบริหารจัดการขยะต้องมีความเป็นระบบและยั่งยืน โดยต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างครอบคลุมตั้งแต่การลดปริมาณขยะ การส่งเสริมการรีไซเคิล ไปจนถึงการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการกำหนดแนวทางและดำเนินการจัดการขยะในพื้นที่ตนเอง ทั้งนี้ งานวิจัยจำนวนมากเน้นย้ำว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” คือ องค์ประกอบสำคัญของการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกระบวนการคัดแยกขยะ การรีไซเคิล และการลดของเสียที่ต้นทาง ประชาชนที่ได้รับข้อมูลและพื้นที่สำหรับการมีส่วนร่วมจะมีแนวโน้มปฏิบัติตามนโยบายที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bowen and Lynch (2017: 91) ที่ชี้ว่า ความร่วมมือในพื้นที่สาธารณะและการตื่นตัวทางการเมืองในระดับชุมชนคือรากฐานของความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาสาธารณะในระยะยาว

เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ถือเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากเกาะสมุยเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก มีประชากรแฝงและนักท่องเที่ยวจำนวนมาก ส่งผลให้มีปริมาณขยะสูงกว่าศักยภาพการจัดการขยะที่มีอยู่ เทศบาลได้รับมอบโรงเผาขยะขนาด 140 ตัน/วัน ตั้งแต่ปี 2545 แต่เนื่องจากจำนวนขยะเฉลี่ยมากกว่า 200 ตันต่อวันและเตาเผาเสื่อมสภาพ เทศบาลจึงต้องยุติการใช้เตาเผา และหันไปใช้การฝังกลบขยะ ซึ่งในที่สุดพื้นที่ฝังกลบก็เต็ม และส่งผลให้มีขยะตกค้างจำนวนกว่า 300,000 ตัน (สำนักส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2568 : ออนไลน์) ความท้าทายที่เกิดขึ้นทำให้เทศบาลนครเกาะสมุยจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการจัดการขยะที่สามารถดำเนินการภายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการลดและใช้ประโยชน์จากขยะมูลฝอยตามแนวทางของเศรษฐกิจหมุนเวียน ทั้งนี้ ยังต้องคำนึงถึงบริบทของเกาะที่เป็นเมืองท่องเที่ยวและข้อจำกัดด้านทรัพยากรและพื้นที่ อย่างไรก็ตามแม้เทศบาลจะมีความพยายามในการรณรงค์ให้สถานประกอบการคัดแยกขยะ ทำให้สามารถลดปริมาณขยะลงเหลือประมาณ 150 ตันต่อวัน แต่ระบบการจัดการที่ยังไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริง รวมถึงต้นทุนในการจัดการที่สูงเกินความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทำให้เกิดความจำเป็นต้องมีแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชนในท้องถิ่น จากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้ราชการส่วนท้องถิ่นสามารถมอบหมายให้เอกชนดำเนินการเก็บ ขน หรือกำจัดมูลฝอยได้ หากเป็นประโยชน์แก่ประชาชนมากกว่าการที่ราชการดำเนินการเอง จึงเป็นโอกาสที่เทศบาลนครเกาะสมุยสามารถใช้ความร่วมมือกับเอกชนและชุมชนเพื่อสร้างรูปแบบใหม่ของการจัดการขยะอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมตามสถานภาพส่วนบุคคล และเสนอแนวทางในการส่งเสริมบทบาทของประชาชนในการบริหารจัดการขยะอย่าง

ยั่งยืน ทั้งในเชิงนโยบาย การปฏิบัติ และการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน งานวิจัยนี้จะช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนานโยบายสาธารณะและแผนงานท้องถิ่น โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะอย่างเกาะสมุย ที่ต้องเผชิญทั้งข้อจำกัดด้านพื้นที่ การจัดการโลจิสติกส์ และการรักษาทัศนียภาพเพื่อการท่องเที่ยวควบคู่กัน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนในพื้นที่เทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนในพื้นที่เทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมบทบาทของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ประชาชนที่มีสถานภาพทั่วไปแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยใช้แนวคิด Cohen & Uphoff (1980: 213–235) ซึ่งแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในส่วนของการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนโดยยึดหลัก 3R (Reduce, Reuse, Recycle) ตามแนวคิดของ Ellen MacArthur Foundation (2013: 21–34) และ Geissdoerfer et al. (2017: 757–768) ที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดของเสียในระบบ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยในเขตเทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 65,586 คน (ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม 2567) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 398 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามตำบล แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่เทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

พฤศจิกายน พ.ศ. 2567-มกราคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ (1) คำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ (2) คำถามวัดระดับการมีส่วนร่วมใน 4 ด้าน คือ การตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับประโยชน์ และการประเมินผล โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ และ (3) คำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการขยะในเขตเทศบาลนครเกาะสมุย ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้เสนอแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.89 และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าเท่ากับ 0.92 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่ที่กำหนดไว้ทั้งหมด จำนวน 398 ชุด และดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้กรอกแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อแสดงลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพ สำหรับการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นในแต่ละด้าน ได้แก่ การตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับประโยชน์ และการประเมินผล ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ใช้สถิติเชิงอ้างอิง โดยวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ ด้วยการทดสอบ F-test (One-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในรายละเอียด และการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของประชาชนใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ เพื่อบรรวบรวมความคิดเห็นเพิ่มเติมที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมบทบาทของประชาชนในการจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนในพื้นที่เทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน มีรายละเอียดโดยสรุปดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.72	0.68	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	3.68	0.64	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์	3.88	0.65	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.66	0.63	มาก
รวม	3.74	0.65	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน พบว่า โดยรวมแล้วประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วม ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนในพื้นที่เทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน ตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ย/เดือน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน				
	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ผลการเปรียบเทียบโดยรวม
เพศ	0.00*	-	0.00*	-	0.01*
อายุ	0.00*	0.00*	-	-	0.02*
ระดับการศึกษา	0.00*	0.01*	0.01*	0.03*	0.00*
อาชีพ	0.00*	0.00*	0.01*	0.00*	0.02*
รายได้เฉลี่ย/เดือน	0.00*	-	0.01*	0.03*	0.02*

*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน จำแนกตามสถานภาพทั่วไป พบว่า โดยรวมประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ย/ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า เพศ แตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ อายุ แตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ระดับการศึกษาและอาชีพแตกต่างกันทุกด้าน และรายได้เฉลี่ย/เดือน แตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3. แนวทางในการส่งเสริมบทบาทของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน

ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของประชาชน จำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 8.04 โดยความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เสนอให้มีการจัดประชุมหรือเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.13 รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะและหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอน เช่น การวางแผนและการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 15.63 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอให้จัดระบบแรงจูงใจ เช่น รางวัลหรือค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 9.38 ขณะที่ข้อเสนออื่น ๆ ได้แก่ การส่งเสริมเยาวชนให้มีส่วนร่วม จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ ปรับปรุงระบบถังขยะ พัฒนาแอปพลิเคชัน และสร้างเครือข่ายอาสาสมัครด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน ซึ่งมีสัดส่วนความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 3.13 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนธพร บุญคุ้ม (2565) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนส่วนใหญ่ในการจัดการขยะมูลฝอยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาลิมาร์ เกิดกลิ่นหอม และณพงศ์ นพเกตุ (2563 : 60-73) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมมากที่สุดในด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะในระดับมาก เรียงจากไปน้อย ได้แก่ ประเด็นความรู้สึกรักภูมิใจและมีความสุขจากการดูแลสิ่งแวดล้อมของชุมชน และการได้รับความรู้หรือทักษะใหม่จากกิจกรรมของเทศบาลเกี่ยวกับการจัดการขยะ รองลงมา คือ เห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกของสิ่งแวดล้อมในชุมชน ตามลำดับ และการลดค่าใช้จ่ายของครอบครัวและการได้เงินเดือนหรือสิ่งของแลกเปลี่ยนจากการรีไซเคิลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา วิชัยดิษฐ์ (2565) ที่พบว่า สมาชิกในชุมชนได้รับองค์ความรู้และทักษะใหม่จากกระบวนการถ่ายทอดความรู้และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ อาทิ การแยกขยะ การรีไซเคิล และการผลิตปุ๋ยหมักจากขยะอินทรีย์ซึ่งช่วยให้เกิด ความรู้สึกรักภูมิใจและมีความสุข จากการมีบทบาทในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชนตนเองอย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี ศรีมงคล และพระครูพิสุทธิ ธรรมารณ (2565: 17-23) ที่พบว่า การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการจัดการขยะ รวมถึงการติดตามประเมินผลช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2565) ที่ระบุว่า องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นควรมีบทบาทในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการจัดการขยะ เช่น การคัดแยกขยะ และควรเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ที่ถูกต้อง ซึ่งแนวทางนี้ส่งผลให้ประชาชนรู้สึกมีส่วนร่วมและสามารถติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างใกล้ชิด

2. การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยรวมประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ย/ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศ แตกต่างกันในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ ในส่วนของอายุ แตกต่างกันในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และในส่วนของระดับการศึกษาและอาชีพแตกต่างกันทุกด้าน และรายได้เฉลี่ย/เดือน แตกต่างกันในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัตทยา บุญเที่ยง และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2567: 125-136) ที่พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชชาติ ตรีทรัพย์ และสุพาร์ตน์ บุญมี (2567: 1-20) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการกำจัดขยะมูลฝอยในเขตเทศบาล ตำบลบางจาก อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ของประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี และคณะ (2565: 11-24) ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมต่อการจัดการขยะมูลฝอย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3. แนวทางในการส่งเสริมบทบาทของประชาชนในการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เสนอให้มีการจัดประชุมหรือเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะและหลักเศรษฐกิจหมุนเวียนและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอน เช่น การวางแผนและการประเมินผล ข้อเสนอดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของประชาชนในการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยเฉพาะในกระบวนการตัดสินใจและกำหนดทิศทางในการจัดการขยะภายในชุมชนของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒิ ตั้งประดิษฐ์ และคณะ (2567: 94-108) ที่พบว่า มีข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดระบบแรงจูงใจ เช่น รางวัลหรือค่าตอบแทนตลอดจนการส่งเสริมเยาวชนให้มีส่วนร่วม การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ ปรับปรุงระบบถังขยะ พัฒนาแอปพลิเคชัน และสร้างเครือข่ายอาสาสมัครด้านสิ่งแวดล้อมใน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาศ ปาลกะเชนทร์ และคณะ (2563: 83-95) ที่พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการลงพื้นที่จัดประชุมประชาคมเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมเสนอปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และร่วมวางแผนการดำเนินงาน ทั้งยังมีการจัดฝึกอบรม การรณรงค์ การให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อเทคโนโลยีเพื่อดึงดูดเยาวชนและกลุ่มคนรุ่นใหม่เข้ามามีบทบาทมากขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ การให้ความรู้ และการเสริมแรงจูงใจที่เหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม และนำไปสู่ความยั่งยืนในอนาคตอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) เสนอให้ภาครัฐควรต้องกำหนดยุทธศาสตร์ระดับชาติด้านการจัดการขยะที่สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทิศทางในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายเดียวกันในการลดของเสียในทุกมิติ

2) ควรต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการออกแบบนโยบายสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมในระดับการตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยเน้นให้ประชาชนเป็นเจ้าของร่วมของนโยบาย

3) ควรต้องมีจัดกิจกรรมอบรมหรือเวิร์กชอป (Workshop) ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงในชุมชน เช่น การทำปุ๋ยหมักจากขยะอินทรีย์ การผลิตของใช้จากวัสดุเหลือใช้ เพื่อสร้างความรู้ควบคู่กับทักษะและแรง บันดาลใจ

4) ควรต้องสร้างเครือข่ายผู้นำชุมชนหรืออาสาสมัครด้านสิ่งแวดล้อมโดยให้มีบทบาทเป็นผู้ประสานระหว่างประชาชนกับเทศบาล พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน

5) ควรต้องพัฒนาชุมชนต้นแบบด้านการจัดการขยะที่สามารถขยายผลไปยังชุมชนอื่นด้วยการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ หรือแหล่งสาธิตการจัดการขยะครบวงจร เพื่อเป็นต้นแบบในการเรียนรู้ที่จับต้องได้

6) ควรต้องปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้ทันสมัยและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เช่น ใช้คลิปปิดไอ้อน กิจกรรมในโรงเรียน สื่ออินโฟกราฟิก และเกมออนไลน์เพื่อปลูกฝังแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรต้องศึกษาปัจจัยเฉพาะกลุ่มประชากร เช่น เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ในการมีส่วนร่วมด้านการจัดการขยะเพื่อพัฒนาแนวทางหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างตรงจุด

2) ควรต้องออกแบบการวิจัยเชิงทดลอง (quasi-experimental) เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการจัดการขยะที่มีการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรม เช่น ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม

3) ควรต้องวิเคราะห์บทบาทของภาคส่วนต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหมุนเวียนในระดับท้องถิ่น เช่น เทศบาล ภาคเอกชน ชุมชน และภาคประชาสังคม ว่าแต่ละภาคส่วนมีอิทธิพลและข้อจำกัดอย่างไร

4) ควรต้องศึกษาศักยภาพของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดการขยะ เช่น การใช้ระบบติดตามผ่านแอปพลิเคชัน บล็อกเชน หรือ GIS เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ

5) ควรต้องศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากนโยบายหรือโครงการจัดการขยะในชุมชนเช่น รายได้จากการขายวัสดุรีไซเคิล คุณภาพชีวิตของประชาชน หรือความสัมพันธ์ในชุมชน เพื่อประเมินผลลัพธ์ระยะยาวอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมควบคุมมลพิษ. (2566). รายงานสถานการณ์สถานที่กำจัดขยะมูลฝอยของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2566. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.pcd.go.th/wp-content/uploads/2024/05/pcdnew-2024-05-09_07-53-50_682275.pdf
- ญาดา วิชัยดิษฐ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืน ตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน : กรณีศึกษาชุมชนบ้านรางพลับ จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฐิติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี และคณะ. (2565). การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในหมู่บ้านจัดสรรแห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 5(1):11-24.
- เดชชาติ ตริทรัพย์ และสุทาร์ตน์ บุญมี. (2567). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลตำบลบางจาก อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิชาการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 3(1): 1-20.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2565). การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพสังคมอย่างยั่งยืน หลังวิกฤตโควิด 19 : การเสริมสร้างความเสมอภาคในชุมชน กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น. สถาบันพระปกเกล้า.
- นัตตยา บุญเที่ยง และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2567). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนตำบลคลองมะเดื่อ อำเภอกะพ้อมแบน จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิจัยวิชาการ. 7(6): 125-136.
- นันทนพร บุญคุ้ม. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะ เขตพื้นที่ตำบลจรเข้เผือก อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ผกามาศ ปาลกะเชนทร์ และคณะ. (2563). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์. 3(4): 83-95.
- วรวิทย์ ตั้งประดิษฐ์ และคณะ. (2567). การจัดการแบบมีส่วนร่วมในการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของชุมชนรอบนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี. วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน. 6(2): 94-108.
- ศาลิมาร์ เกิดกลิ่นหอม และ ณพงค์ นพเกตุ. (2563). แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม. 16(2): 60-73.
- สุภาณี ศรีมงคล และ พระครูพิสุทธิธรรมาภรณ์. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลนาอ้อ จังหวัดเลย. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. 2(5): 17-23.

- สำนักส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2568). แพลตฟอร์มข้อมูลเมืองอัจฉริยะ: ปริมาณขยะมูลฝอย ปี พ.ศ. 2553-2564. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.citydata.in.th/samui/reports/ปริมาณขยะมูลฝอย-ปี พ.ศ.2553-2564/>
- Bowen, K., & Lynch, Y. (2017). The public health benefits of green infrastructure: the potential of economic framing for enhanced decision-making. **Current Opinion in Environmental Sustainability**. 25: 90-95.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. **World Development**. 8(3): 213-235.
- Ellen MacArthur Foundation. (2013). **Towards the Circular Economy Vol. 1: Economic and business rationale for an accelerated transition**. Retrieved from <https://ellenmacarthurfoundation.org>
- European Parliament. (2023). **Circular economy: Definition, importance and benefits – repair, re-use and recycle!**. https://multimedia.europarl.europa.eu/en/video/v_V007-0034
- Geissdoerfer, M., Savaget, P., Bocken, N. M., & Hultink, E. J. (2017). The Circular Economy A new sustainability paradigm?. **Journal of Cleaner Production**. 143: 757-768.
- United Nations. (2018, 6 January). **Waste Management towards a more Circular Economy**. https://unece.org/sites/default/files/2022-02/WASTE_EN.pdf



**การจัดการสวัสดิการชุมชนตำบลหนองสูงเหนือ
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม**
**Community Welfare Management in Nong Ngu Luam Sub-district, Mueang
Nakhon Pathom District, Nakhon Pathom Province**

พิยุทธิ์ จารุกรัมย์¹ สิริกร กาญจนสุนทร² ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง³
Piyoot Jarukram, Sirikorn Kanjanasuntorn, Chairat Wongkitrungruang

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษารูปแบบและกระบวนการจัดการสวัสดิการชุมชน และ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ การสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลทุติยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองสูงเหนือก่อตั้งเมื่อปี 2552 สมาชิกปัจจุบัน 1,015 คน จัดสวัสดิการ 14 ประเภทครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต ได้แก่ การแต่งงาน รับขวัญเด็กแรกเกิด การเจ็บป่วย การดูแลผู้สูงอายุ การเสียชีวิต การส่งเสริมการศึกษา กีฬา และกิจกรรมวัฒนธรรม โดยการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน ใช้รูปแบบบริหารจัดการกระจายอำนาจสู่ระดับหมู่บ้านผ่านอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เป็นแกนหลักในการขยายผลและเข้าถึงสมาชิกทั่วตำบล 2) สภาพปัญหาและอุปสรรคขาดการสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองสูงเหนือ เป็นตัวอย่างการพัฒนาสวัสดิการชุมชน ยังต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความยั่งยืนในชุมชน

คำสำคัญ (Keywords) : การจัดการ; สวัสดิการชุมชน; ตำบลหนองสูงเหนือ

Abstract

This research aimed to: 1) study the patterns and processes of community welfare management, and 2) examine the problems, obstacles, and conditions of the Community Welfare Fund of Nong Ngu Lueam Sub-district, Mueang Nakhon Pathom District, Nakhon Pathom Province. This qualitative research employed in-depth interviews with 15 key informants. The research instruments included semi-structured interviews, primary data

Received: 2025-06-21 Revised: 2025-07-12 Accepted: 2025-07-13

¹ นิสิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Student Master of Arts Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. E-mail: piyoot.j@ku.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Advisor Master of Arts Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. E-mail: porntip.k@nontri.ku.ac.th

³ ประธานสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Head Master of Arts Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. E-mail: chairat.w@ku.ac.th

collection through in-depth interviews, and secondary data. Data analysis was conducted using descriptive analysis methods.

The research findings revealed that 1) the Nong Ngu Lueam Sub-district Community Welfare Fund was established in 2009 with a current membership of 1,015 people. It provided 14 types of welfare services covering life from birth to death, including marriage, newborn welcoming ceremonies, illness care, elderly care, death benefits, educational promotion, sports, and cultural activities through mutual assistance within the community. The management model employed decentralized administration at the village level through Village Health Volunteers (VHVs) as the primary mechanism for expansion and outreach to members throughout the sub-district. 2) The problems and obstacles included lack of contributions from local government organizations. This demonstrated that the Nong Ngu Lueam Sub-district Community Welfare Fund served as an example of community welfare development requiring continuous improvement to create sustainability within the community.

Keywords: management; community welfare; nong ngu luam sub-district

บทนำ (Introduction)

สถานการณ์ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจที่ไม่ทั่วถึงรายได้ ประชาชาติ ที่เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจจึงไม่ได้ถูกจัดสรรให้แก่ประชากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม และมีคนจน ที่ยังคงติดอยู่ในกับดักความยากจนอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับท้องถิ่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคม สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565: 9-10) ความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงสวัสดิการสังคมที่รัฐจัดสรรให้แก่ประชาชนนับเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็กแรกเกิด ผู้สูงอายุ และคนพิการ เป็นต้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565: 49) พื้นที่ชนบทที่ยังขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการพื้นฐานและสวัสดิการของรัฐอย่างทั่วถึง การจัดการสวัสดิการชุมชนในระดับตำบลจึงเป็นกลไกสำคัญในการลดช่องว่างทางสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตของชุมชน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาสในสังคม มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2564: 6) ขณะที่รัฐบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรในการจัด สวัสดิการสังคม (Social Welfare) เป็นระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรม และครอบคลุมการจัดบริการในด้านต่างๆ ได้แก่ การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ ความมั่นคงทางสังคม นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และ การบริการสังคมทั่วไป จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ที่ชุมชนต้องพัฒนาระบบสวัสดิการของตนเองเพื่อดูแลสมาชิกในชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย ให้ครอบคลุมและทั่วถึง สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2553: 3)

กองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดขึ้นจากแนวคิดการพัฒนาที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเฉพาะในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-9 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่มี "คนเป็นศูนย์กลาง" และส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น หลักการสำคัญคือการสร้างระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน โดยชุมชนเป็นเจ้าของ บริหารจัดการเอง และได้รับประโยชน์ร่วมกัน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559: 1)

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ล้อม อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม สมาชิกแรกตั้งจำนวน 42 คน เงินสมทบจำนวน 1,000 กว่าบาท และขยายตัวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นกองทุนระดับตำบลที่ครอบคลุมทั้ง 11 หมู่บ้าน ปัจจุบันมีสมาชิกสะสมปัจจุบัน 1,267 คน จำนวน สมาชิกคงเหลือ (หักตาย ลาออกและพ้นสภาพการเป็นสมาชิก) ปัจจุบัน 1,015 คน ณ วันที่ 30 กันยายน 2567 จากจำนวนประชากรในตำบล 11,398 คน พื้นที่ มีความน่าสนใจในการศึกษาเนื่องจาก มีการจัดสวัสดิการชุมชนที่ครอบคลุมตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย รูปแบบและกระบวนการดำเนินงานมีการบริหารจัดการที่ดี ให้เห็นถึงศักยภาพของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนายั่งยืน (Sustainable Development) และการเสริมพลังชุมชน (Community Empowerment) เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2552) การศึกษารูปแบบและกระบวนการจัดสวัสดิการชุมชนยังช่วยให้เข้าใจถึงกลไกการทำงานและวิธีการดำเนินงานของกองทุน ตั้งแต่การระดมทุน การบริหารจัดการเงินกองทุน และการจัดสวัสดิการประเภทต่างๆ ให้กับสมาชิก นำไปสู่การพัฒนาแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน

แม้ว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ล้อม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เช่น การขยายฐานสมาชิกที่ยังไม่ครอบคลุมประชากรทั้งหมดในพื้นที่ การพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการและสมาชิก ความยั่งยืนทางการเงิน และการปรับปรุงรูปแบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับการจัดสวัสดิการชุมชน ต้องมีความหลากหลายของทุนชุมชน วัฒนธรรม เชื่อมโยงคุณค่าท้องถิ่น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2565: 3) การศึกษาวิจัยเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ล้อม มีความสำคัญเพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาการจัดการสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ล้อม อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เพื่อให้ทราบถึง รูปแบบและกระบวนการจัดสวัสดิการชุมชน สภาพปัญหา อุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ตลอดจนเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนที่ยั่งยืนในพื้นที่อื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษารูปแบบและกระบวนการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ล้อม อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ล้อม อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีรูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาแบบ กรณีศึกษา (Case Study) มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตามรูปแบบวารสารในประเด็นนี้ จะมีหัวข้อ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดสวัสดิการพื้นฐาน 2) ด้านสวัสดิการสุขภาพ 3) ด้านสวัสดิการการศึกษาและกิจกรรม 4) ด้านสวัสดิการพัฒนาอาชีพ และกระบวนการดำเนินงานจัดสวัสดิการชุมชน จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) กระบวนการรับสมัครและขึ้นทะเบียนสมาชิก 2) กระบวนการสมทบ 3) กระบวนการเบิกจ่ายและตรวจสอบ และสภาพปัญหา อุปสรรค กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปัญหาโครงสร้างการบริหารจัดการ 2) ด้านปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) ด้านปัญหาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร 4) ด้านปัญหาการเข้าใจและยอมรับของสมาชิก 5) ด้านปัญหาการเงินและการบริหารจัดการทรัพยากร 6) ด้านปัญหาความเสี่ยงและความยั่งยืน

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ศึกษาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) กับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย คณะกรรมการ จำนวน 7 คน เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน ผู้นำชุมชนด้านสวัสดิการชุมชนในจังหวัดนครปฐม จำนวน 1 คน ตัวแทนกลุ่มผู้รับบริการสวัสดิการ จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ ตำบลหนองงูเห่ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interviews) หัวข้อคำถามที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในรายละเอียดกับผู้ให้ข้อมูล ประเด็นคำถามได้กำหนดตามขอบเขตเนื้อหาการศึกษาตามวัตถุประสงค์ รูปแบบและกระบวนการจัดสวัสดิการชุมชน และสภาพปัญหา อุปสรรค

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ การสัมภาษณ์เชิงลึกและข้อมูลทุติยภูมิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผ่านการพิจารณาประเด็นหลักจากข้อมูลการสัมภาษณ์ที่ผ่านการถอดเทปแล้วนำมาแบ่งแยกประเด็นด้วยวิธีการทำรหัสข้อมูล (Code) สรุปผลในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย(Research Results)

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเหลือม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ที่มุ่งศึกษารูปแบบและกระบวนการจัดสวัสดิการชุมชน และศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรค ที่ดำเนินงาน ดังนี้

1. รูปแบบจัดสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเหลือม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเหลือม เป็นตัวอย่างของการพัฒนาสังคมแบบล่างขึ้นบน ซึ่งชุมชนสร้างกลไกการดูแลซึ่งกันและกันด้วยตนเอง โดยมีรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต 14 ประเภท ที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชนฯ มีวัตถุประสงค์ครอบคลุม 6 ประการ คือ 1) เป็นกองทุนเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกในชุมชน 2) เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สมาชิก 3) เพื่อสร้างระบบสวัสดิการชุมชน 4) เพื่อส่งเสริมการออมให้แก่กองทุน 5) เพื่อพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้มีคุณธรรม 6) เพื่อสร้างความสามัคคีและการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

1.1) ด้านการจัดสวัสดิการพื้นฐาน 1) การแต่งงาน จ่าย 200 บาทต่อคน สำหรับการแต่งงานจดทะเบียน หากคู่สมรสทั้งคู่เป็นสมาชิก จะได้รับรวม 400 บาท 2) การเกิดเงินรับขวัญเด็กแรกเกิด 500 บาทต่อคน เฉพาะมารดาที่เป็นสมาชิกเท่านั้น ต้องมีสำเนาสูติบัตรเป็นหลักฐานต้องนำเด็กมาเป็นสมาชิกกองทุนด้วย 3) การดูแลผู้สูงอายุ สมาชิกอายุครบ 80 ปีขึ้นไป และเป็นสมาชิกมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ได้รับเงินสงเคราะห์ปีละ 500 บาท สามารถรับได้ไม่เกิน 3 ปี ต้องมีคนในครอบครัวหรือสมาชิกคนอื่นเป็นผู้ดูแล และ 4) การเสียชีวิต เริ่มต้น 3,000 บาท เพิ่มปีละ 500 บาท สูงสุด 10,000 บาท ต้องเป็นสมาชิกมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

1.2) ด้านสวัสดิการสุขภาพ 1) การช่วยเหลือกรณีอุบัติเหตุ ค่าพาหนะครั้งละ 200 บาท เฉพาะครั้งที่เกิดอุบัติเหตุ 2) การรักษาพยาบาลแบบผู้ป่วยใน ค่าพาหนะคั่นละ 100 บาท จำกัดไม่เกิน 10 คืนต่อปี

1.3) ด้านสวัสดิการการศึกษาและกิจกรรม 1) การสนับสนุนการศึกษา ทุนการศึกษาในวันเด็กปีละ 1 ครั้ง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 คนละ 300 บาท จำกัดไม่เกิน 10 รายต่อปี 2) การส่งเสริมกีฬา สนับสนุนกิจกรรมกีฬาดำบล 2,000 บาทต่อปี ครอบคลุมเสื้อผ้าและเครื่องดื่ม 3) การอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี งบประมาณ 2,000 บาทสำหรับกิจกรรมสงกรานต์ การสรงน้ำพระ และการรดน้ำผู้ใหญ่

1.4) ด้านสวัสดิการพัฒนาอาชีพ จ่ายให้แก่สมาชิก 40 ราย เป็นจำนวน 120,000 บาท (3,000 บาทต่อราย) มุ่งสร้างโอกาสและพัฒนาศักยภาพของสมาชิก

2. กระบวนการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเหลือม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

2.1) กระบวนการรับสมัครและขึ้นทะเบียนสมาชิก นโยบายการเปิดรับสมาชิกกองทุน มีนโยบายไม่จำกัดจำนวนสมาชิก และเปิดโอกาสให้ทุกช่วงวัยเข้าร่วม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเท่าเทียม มีลักษณะเปิดกว้างและครอบคลุม โดยมีสมาชิกสามัญและสมาชิกวิสามัญ

2.2) กระบวนการสมทบ หลักการ "3 ขา" ของกองทุนสวัสดิการชุมชน คือขาที่หนึ่ง การสมทบจากสมาชิก อัตรา 365 บาทต่อคนต่อปี (1 บาทต่อวัน) มีความยืดหยุ่นในการจ่าย รายเดือน, ราย 3 เดือน, หรือรายปี ขาที่สอง การสมทบจากรัฐบาล (พอช.) ปี 2568 ได้รับการสมทบ 96 บาทต่อคนต่อปี และต้องมีสมาชิกครบอย่างน้อย 100 คนต่อปี ขาที่สาม การสมทบจากท้องถิ่น (ยังไม่ได้รับ) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเหลือมยังไม่สามารถสมทบได้เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพออยู่ระหว่างการจัดแผนเสนอการขอรับสมทบจากท้องถิ่น

ระยะเวลาการมีสิทธิรับสวัสดิการ สมาชิกสามารถรับสวัสดิการบางประเภทได้ตั้งแต่วันแรก เช่น กรณีอุบัติเหตุ สวัสดิการอื่นๆ ต้องเป็นสมาชิกมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนขึ้นไปจึงจะมีสิทธิรับสวัสดิการ

2.3) กระบวนการเบิกจ่ายและตรวจสอบ

ระบบการเบิกจ่าย หากมีใบรับรองแพทย์สามารถจ่ายได้ทันที ไม่เกิน 3 เดือนที่ต้องนำเอกสารมาเคลียร์เพื่อรับสวัสดิการ มีระบบตรวจสอบและติดตามอย่างเป็นระบบ

ค่าเดินทางและค่าตอบแทน ค่าพาหนะตามระยะทาง ในอำเภอเดียวกันรถยนต์ 200 บาท, รถมอเตอร์ไซด์ 100 บาท ต่างอำเภอในจังหวัดเดียวกัน 300 บาท ต่างจังหวัด คิดตามระเบียบ พมจ. กิโลเมตรละ 4 บาท (สำหรับคณะกรรมการ)

ค่าตอบแทนการประชุม ในจังหวัด วันละ 200 บาท ต่างจังหวัด วันละ 300 บาท

การจัดการความเสี่ยงและการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการความเสี่ยง กองทุนมีการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยมีการประชุมคณะกรรมการสรุปรายรับ-จ่ายสวัสดิการในแต่ละปี และปรับการจ่ายลงเมื่อพบว่าสถานะการเงินเสี่ยงเกินไป มีการปรับรายรับจ่ายให้สอดคล้องกับรายได้กองทุน เพื่อให้กองทุนไม่เสี่ยงมาก

การพัฒนาและอบรม มีการพัฒนาอบรมด้านความเสี่ยงจากคณะกรรมการระดับจังหวัด คู่มือดูแลกำไร ขาดทุน หรือวางแผนแนวโน้มคาดการณ์ความเสี่ยงกองทุน พร้อมทั้งจัดทำแบบแสดงสถานะสวัสดิการชุมชน รายงานขึ้นสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

โครงสร้างการกำกับดูแล คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากหลากหลายภาคส่วน ได้แก่ ผู้แทนสมาชิก ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน มีการประชุมคณะกรรมการทุกเดือนและการประชุมสมาชิกปีละครั้ง

3. ปัญหาและอุปสรรคของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ มีความเข้มแข็งและได้รับการยกย่องในระดับประเทศ (กองทุนสวัสดิการชุมชนดีเด่นรับรางวัล ‘ป่วย อังภาภรณ์’ ตามแนวคิดสวัสดิการสังคม ‘จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน’ ในงาน ‘ธรรมาภิบาลดีเด่นแห่งปี 2568’ ได้รางวัลกองทุนสวัสดิการชุมชนดีเด่น ประเภทที่ 2 ด้านการพัฒนาสุขภาพ ความมั่นคงทางอาหาร) ยังประสบปัญหาและอุปสรรคที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคของกองทุนฯ ที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 15 คน

3.1 ด้านปัญหาโครงสร้างการบริหารจัดการ

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ ประสบปัญหาสำคัญด้านความชัดเจนของโครงสร้างการบริหารจัดการ จากการสัมภาษณ์พบว่า “คณะกรรมการไม่มีการกำหนด การครบวาระ ” ของคณะกรรมการ ปัญหานี้สะท้อนถึง การขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนของคณะกรรมการและผู้บริหารในแต่ละระดับ อาจจะทำให้ขาดการทบทวนคณะกรรมการที่มีความสามารถ การใช้ทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจที่ล่าช้าและการขาดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดสวัสดิการชุมชน

3.2 ด้านปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยเฉพาะ “ยังขาดในบางประเด็นเช่น คนตรวจสอบกองทุน พัฒนารายงานหน้าที่ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น” การพัฒนาด้านบุคลากร

ประกอบด้วย การขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบการเงินและการบัญชี ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการทำงานของคณะกรรมการ และการขาดระบบการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

3.3) ด้านปัญหาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร

การสื่อสารกับสมาชิกยังไม่มีประสิทธิภาพและไม่ครอบคลุม โดยมี "การสื่อสารที่ไม่ครบถ้วนแก่สมาชิก" และความจำเป็นในการ "เพิ่มการประชาสัมพันธ์การขอสมทบจากสมาชิก" ผลกระทบของปัญหาการสื่อสาร สมาชิกไม่เข้าใจกฎระเบียบและเงื่อนไขต่างๆ ของกองทุนอย่างชัดเจน ความล่าช้าในการใช้สิทธิประโยชน์ การขาดการมีส่วนร่วมของสมาชิก และการประชาสัมพันธ์ที่ต้องพึ่งพา "สมาชิกเน้นไปยังหัวหน้าสายสมาชิกต้องพัฒนาเรื่องประชาสัมพันธ์"

3.4) ด้านปัญหาการเข้าใจและยอมรับของสมาชิก

การขยายฐานสมาชิกเป็นปัญหาสำคัญเนื่องจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของประชาชน โดย "ปัญหาการขยายฐานสมาชิก เป็นปัญหาสำคัญส่วนใหญ่ ยังติดประกันในแต่ละประเภทที่โดนโกง หรือกองทุนที่ล้ม ที่ไม่มีความเชื่อมั่น" อุปสรรคด้านการยอมรับ ประสบการณ์เชิงลบจากกองทุนหรือโครงการที่ล้มเหลวในอดีต ความไม่ไว้วางใจและการต่อต้านการเข้าร่วมโครงการใหม่ การรับรู้ที่ผิดพลาดว่า "บางครั้งเน้นไปที่การตายมากกว่าการดูแลในช่วงมีชีวิต"

3.5) ด้านปัญหาการเงินและการบริหารจัดการทรัพยากร

3.5.1) การขาดการสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้กองทุนมีฐานะการเงินที่มั่นคง แต่ยังประสบปัญหา "กองทุนขาดการสมทบจากท้องถิ่น มีแผนที่จะทำเรื่องขอสมทบไปยังท้องถิ่น แต่ยังไม่ได้รับการสมทบ" เนื่องจาก "ทาง อบต. ยังแจ้งว่า งบประมาณในการสนับสนุนไม่เพียงพอที่จะสมทบไปที่กองทุน"

3.5.2) ปัญหาด้านระบบการบริหารจัดการข้อมูล การจัดเก็บเอกสารและการบริหารจัดการข้อมูลยังไม่เป็นระบบ โดย "ยังขาดด้านการจัดเก็บเอกสารตามระบบ เอกสารที่ถูกต้อง ยังต้องพัฒนาให้คุณภาพที่สามารถดำเนินการได้อย่าง"

3.6) ด้านปัญหาความเสี่ยงและความยั่งยืน

3.6.1) ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร กองทุนเผชิญความเสี่ยงสำคัญจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ ซึ่ง "ด้านกองทุนเน้นไปยังการบริหารความเสี่ยงของกองทุน เพราะว่าจะถึงจุดเสี่ยงของกองทุน" และ "หาก เมื่อครบ 20 ปี กองทุนอาจจะอยู่ไม่ได้"

3.6.2) ความเสี่ยงด้านการจ่ายสวัสดิการ "ปัจจุบันกองทุนมีความเสี่ยงด้านการจ่ายสวัสดิการ การรักษาพยาบาลมากที่สุด" เนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นและการใช้สิทธิของสมาชิกในด้านนี้มีอัตราสูง

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองสูงเหลื่อม ถึงจะประสบความสำเร็จในหลายด้าน แต่ยังประสบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การสื่อสาร การยอมรับจากชุมชน การเงิน และความเสี่ยงระยะยาว แนวทางการแก้ไขที่เสนอมุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ตั้งแต่การปรับปรุงระบบบริหารจัดการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาการสื่อสาร จนถึงการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ การแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้จะช่วยให้กองทุนสามารถให้บริการสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนอื่นๆ ในประเทศไทยต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษา เรื่อง การจัดการสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. จากการศึกษารูปแบบจัดสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ด้านรูปการจัดสวัสดิการชุมชน กองทุนตั้งขึ้นเพื่อให้บริการด้านสวัสดิการภายในชุมชน สร้างนิสัยการออม การเสียสละ การเอื้อเฟื้อ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน พบว่า เน้นการดูแลสมาชิกเชิงป้องกันและมุ่งเน้นการ "ดูแลกันในการมีชีวิตอยู่" มากกว่าการช่วยเหลือเมื่อ "เสียชีวิต" ยังรวมไปถึงการจัดสวัสดิการ การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง นอกจากสมาชิกแล้ว กองทุนยังมีการช่วยเหลือกลุ่มผู้เปราะบางที่ไม่ได้เป็นสมาชิกในชุมชน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินวันละบาท แต่ยังได้รับการช่วยเหลือของชุมชน และการบูรณาการดูแลที่เชื่อมโยงกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นกลไกสำคัญในการดูแลคนที่ลำบาก เพราะ อสม. รู้จักและเข้าใจปัญหาของคนในชุมชน ทำให้การดูแลสุขภาพมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ คำเมฆ และคณะ (2565: 97) พบว่า การพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนเชิงบูรณาการมีฐานรากมาจากองค์กรการเงิน โดยใช้หลักการระบบที่ได้รับการหนุนเสริมจากหุ้นส่วนทางสังคมก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมและการทำงานแบบประสานความร่วมมือเชิงบูรณาการระหว่าง 4 ภาคส่วนหลัก ได้แก่ ภาครัฐ ภาคท้องถิ่น ภาคประชาชน และภาคเอกชน ระบบนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ โครงสร้างคณะทำงานในเชิงพื้นที่ เครือข่ายและงบประมาณทั้งภายในและภายนอก รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน และการต่อยอดของกองทุนการจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อสร้างการบูรณาการในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน เป้าหมายสูงสุดคือการลดความเหลื่อมล้ำทางคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม โดยให้สมาชิกทุกกลุ่มมีโอกาสได้รับสิทธิประโยชน์ตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ และตาย ได้อย่างยั่งยืนและครอบคลุมทุกช่วงชีวิต

2. จากการศึกษาระบบการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ด้านกระบวนการจัดสวัสดิการชุมชน การมีส่วนร่วมของสมาชิก พบว่าสมาชิกเป็นผู้เสนอประเภทสวัสดิการที่ต้องการ และคณะกรรมการจะพิจารณาร่วมกันเพื่อออกเป็นกฎระเบียบสวัสดิการ มีการประชุมสามัญประจำปี และปรับปรุงสวัสดิการตามความเหมาะสมของสถานะรายได้กองทุนและบริบทของพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจา ทองพันธ์ และคณะ (2567: 30) พบว่า การจัดการกองทุนแบบมีส่วนร่วมช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของกองทุน โดยให้ผู้สูงอายุและสมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการติดตามผลการดำเนินงาน มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและการใช้จ่ายกองทุน ช่วยเพิ่มความโปร่งใสและสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในชุมชน ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

3. จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองงูเห่ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนไม่มีการกำหนดข้อบังคับเรื่องการครบวาระ แต่มีการประชุมสามัญประจำปีเพื่อทบทวนคณะกรรมการ ชี้แจงระเบียบกองทุนและรายรับ-จ่ายสวัสดิการสมาชิก โดยใช้หลักความเชื่อใจและความเชื่อมั่นในชุมชนเป็นพื้นฐานสวัสดิการชุมชนเป็นการจัดการตนเองของชุมชนที่อยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์แบบ ความเอื้ออาทร และการดูแลซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชานนท์ กมลรัตน์และคณะ (2566: 179) พบว่า การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนด้านการนำ คณะกรรมการกองทุนขาดแรงจูงใจในการดำเนินงานให้เพื่อบรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร

คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนไม่ได้นำหลักการทางการบริหารมาใช้ในการทำงาน และคณะกรรมการกองทุนขาดการประสานงานกับภาคีภาครัฐและภาคประชาชนเพื่อสร้างระบบสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า กองทุนจัดสวัสดิการ 10 ประเภทจาก 14 ประเภท โดยสวัสดิการด้านการเสียชีวิตและงานศพมีการใช้บริการสูงสุดทั้งในด้านจำนวนผู้รับบริการ (203 ราย) และมูลค่าการจ่าย (600,454 บาท) ส่วนสวัสดิการด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาลมีผู้ใช้บริการมากที่สุด (570 ราย) การจัดสวัสดิการครอบคลุม ที่ไม่เพียงแต่เน้นการรักษาเมื่อเจ็บป่วย แต่ยังมุ่งเน้นการป้องกันและการดูแลตลอดวงจรชีวิต รวมถึงการขยายความช่วยเหลือไปยังกลุ่มเปราะบางที่ไม่ได้เป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วมผ่านอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นแกนหลักในการประสานงานในพื้นที่ มีการพัฒนาสังคมแบบมีส่วนร่วม แสดงถึงความสามารถของชุมชนในการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมด้วยตนเอง ผ่านหลักการ "หนึ่งบาทต่อวัน" ที่สร้างความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน รูปแบบการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมตลอดวงจรชีวิต การบริหารจัดการที่โปร่งใส และการขยายการช่วยเหลือสู่กลุ่มเปราะบาง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรพัฒนารูปแบบสวัสดิการ ปรับปรุงโครงสร้างสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการ โดยเพิ่มสัดส่วนสวัสดิการด้านสุขภาพและการป้องกันโรค เนื่องจากพบว่าการรักษาพยาบาลมีความเสี่ยงสูงสุด

1.2 ควรพัฒนารูปแบบสวัสดิการตามช่วงวัย เช่น รูปแบบสวัสดิการสำหรับเด็กและเยาวชน รูปแบบสวัสดิการสำหรับวัยทำงาน และรูปแบบสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะกลุ่ม

1.3 ควรเสนอแผนพัฒนากองทุนเงินสมทบ "3 ขา" ให้สมบูรณ์ โดยผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมทบเงินตามนโยบายรัฐ และจัดทำแผนเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรการศึกษาเชิงเปรียบเทียบ กองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน (เมืองชนบท พื้นที่ภูเขา พื้นที่ชายฝั่งทะเล) และควรศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของกองทุนสวัสดิการชุมชนในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาเชิงลึกในประเด็นเฉพาะ ศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม วิเคราะห์ผลตอบแทนการลงทุนทางสังคม (Social Return on Investment: SROI) ของกองทุนสวัสดิการชุมชน และศึกษาผลกระทบต่อการลดความเหลื่อมล้ำและความยากจนในระดับชุมชน

เอกสารอ้างอิง (References)

เบญญา ทองพันธ์ และคณะ. (2567). การจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้สูงอายุ. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 2(1): 30-45.

- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2552). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา: รายงานวิจัย ฉบับสมบูรณ์**. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:77429 สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2568.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2564, กรกฎาคม). **สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2564**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิชานนท์ กมลรัตน์ และคณะ. (2566). กลยุทธ์การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ในจังหวัดกำแพงเพชร. **วารสารนาคบุตรปริทัศน์**. 15(2): 172-183.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2553). **ระบบสวัสดิการชุมชน "รากฐานสู่สวัสดิการสังคมไทยอย่างยั่งยืน"**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://ref.codi.or.th/attachments/article/15890/welfare2559.pdf> สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2565). **คู่มือการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ปีงบประมาณ พ.ศ.2566**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. สำนักนายกรัฐมนตรี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/8238/5/Chapter1.pdf> สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2568.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำ ในประเทศไทย 2566**. กรุงเทพฯ: กองพัฒนาข้อมูลและดัชนีวัดคุณภาพสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). ราชกิจจานุเบกษา**. (หน้า 9-10 ตอนที่ 2.2 บริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/258/T_0001.PDF สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2568.
- สุเทพ คำเมฆ และคณะ. (2565). การพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนเชิงบูรณาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางคุณภาพชีวิตให้กับกลุ่มเปราะบางทางสังคมของเทศบาลตำบลสามง่าม อำเภอสว่างงาม จังหวัดพิจิตร. **วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา**. 4(3): 97-110.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน อำเภอบูรี จังหวัดนครราชสีมา
Factors Affecting the Efficiency of Public Health Management of Jorakaehin
Subdistrict Administrative Organization, Khong Buri District, Nakhon
Ratchasima Province

ลัคนา ทุระบุตร¹ ศศิมาพร สร้อยกระโทก² สมพงษ์ โสภณสุริยะ³
Lukkana Thurabut, Sasimapron Sroykratoke, Sompong Soponsuriya

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขตามทัศนะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสาธารณสุข เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามอายุและประสบการณ์งานด้านสาธารณสุข และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน จำนวน 299 คน เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารจัดการงานสาธารณสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ ด้านแผนงานและนโยบายในการให้บริการ ด้านการจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย ด้านการป้องกันและควบคุมโรค และด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามลำดับ

2. ผู้ปฏิบัติงานสาธารณสุขจำแนกตามอายุและประสบการณ์แตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขได้แก่ (1) ด้านการจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย จัดให้มีถังขยะให้ครบทุกครัวเรือน การคัดแยกจัดเก็บขยะ และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารอยู่เสมอ (2) ด้านการรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ มีการชะล้างซ่อมแซมรางระบายน้ำ แจ้งหรือประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ (3) ด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จัดทำคู่มือ เอกสาร แผ่นพับ เพื่อแจกให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ เพื่อป้องกันและรับมือได้อย่างถูกต้อง จัดให้มีแพทย์เคลื่อนที่เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ต่อการให้บริการด้านสุขภาพ และ (4) ด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดกิจกรรมปลูกป่า จัดให้มี สวนสาธารณะเป็นที่พักผ่อนแก่ประชาชน

Received: 2025-06-25 Revised: 2025-07-13 Accepted: 2025-07-15

¹ อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา Lecturer of Faculty Public Administration, Nakhonrathasima College. E-mail: Sasimapron.nmc@gmail.com

² อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา Lecturer of Faculty Public Administration, Nakhonrathasima College. E-mail: mawnoy08032533@gmail.com

³ นักวิชาการอิสระทางรัฐประศาสนศาสตร์ Independent academic in public administration .E-mail: Sompong0333@gmail.com

คำสำคัญ (Keywords): ประสิทธิภาพ; การบริหารจัดการ; งานสาธารณสุข

Abstract

The research purposes were to study the efficiency of the public health management according to the views of the public health administrators and practitioners; to compare opinions classified by the age and experience in the public health work; and to study problems and suggestions. This was survey research. The sample group consisted of the 299 household heads in the Jorakaehin Subdistrict Administrative Organization. The research instrument was the questionnaire. For the data analysis, the statistical tools were the frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were:

1. The overall of public health management was at the highest level; the descending means were the aspect of maintaining cleanliness of waterways and drainage, the aspect of service plans and policies, the aspect of waste and garbage disposal, the aspect of disease prevention and control, and the aspect of natural resources and environmental conservation, respectively.

2. The public health practitioners classified by the different age and experience in public health work found the factors affecting the efficiency of public health management of Jorakaehin Subdistrict Administrative Organization did not different.

3. The suggestions for solving problems of public health management efficiency included: (1) the aspect of waste and garbage disposal: providing trash cans for every household, separating and collect garbage, and always publicizing information; (2) the aspect of maintaining cleanliness of waterways and drainage: cleaning, repairing drainage channels, informing or publicizing to the people in the area; (3) the aspect of disease prevention and control: preparing manuals, documents, and pamphlets to distribute to people in the area to be informed, to prevent and cope correctly, and to arrange for mobile doctors to facilitate and speed up the provision of health service; and (4) the aspect of natural resources and environmental conservation: organizing forest planting activities and providing public parks as places for people to relax.

Keywords: efficiency public; management; public health

บทนำ (Introduction)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ในครั้งนี้ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง โดยวางกรอบแนวคิดให้มี ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ประเทศไทย 4.0 นโยบายรัฐบาล การปฏิรูปด้านสาธารณสุข ปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) โดยแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ของกระทรวงสาธารณสุข คือ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion, Prevention & Protection Excellence) 2) ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) รวมทั้ง 15 แผนงาน 40 โครงการ และ 55 ตัวชี้วัด เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขให้แก่ทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2562)

งานสาธารณสุขมูลฐานจึงเป็นภารกิจสำคัญที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงระบบการดูแลสุขภาพในขั้นต้นของตนเองได้ รวมถึงการส่งเสริมให้ประชาชนหันมาให้ความสำคัญกับการใส่ใจดูแลสุขภาพของตน มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเองได้ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องจัดให้มีบริการด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชนตั้งแต่ระดับบุคคล หมู่บ้าน ชุมชน จนถึงระดับประเทศ โดยหลักการของงานสาธารณสุขมูลฐานที่มีองค์ประกอบรวม 14 องค์ประกอบ ได้แก่ การศึกษา โภชนาการ การจัดหาและกระจายยา และการสุขภาพการเฝ้าระวังโรคประจำถิ่น การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค การอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว การรักษาพยาบาลง่าย ๆ การจัดหายาที่จำเป็นในหมู่บ้านสุขภาพจิต ทันตสาธารณสุข การอนามัยสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุและโรคไม่ติดต่อ และการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ (สำนักงานคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน กระทรวงสาธารณสุข, 2542: 19 -20)

การแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขของระดับตำบลมุ่งศึกษาด้านการกำจัดการสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย จัดให้มีถังขยะให้ครบทุกครัวเรือน การคัดแยกจัดเก็บขยะ และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารอยู่เสมอ ด้านการรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ มีการชะล้าง ซ่อมแซมรางระบายน้ำ แจ่งหรือประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ ด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จัดทำคู่มือ เอกสาร แผ่นพับ เพื่อแจกให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ เพื่อป้องกันและรับมือได้อย่างถูกต้อง จัดให้มีแพทย์เคลื่อนที่เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ต่อการให้บริการด้านสุขภาพ และด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดกิจกรรมปลูกป่า จัดให้มี สวนสาธารณะเป็นที่พักผ่อนแก่ประชาชน ซึ่งความหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร การวางแผน การพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากร และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการสนับสนุนการขึ้นทะเบียนหน่วยบริการปฐมภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ และความต้องการของประชาชนในเรื่องมาตรฐาน การให้บริการของสถานบริการสาธารณสุขระดับตำบลในชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มเหิน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสาธารณสุข
2. เพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มเหิน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครราชสีมา ของผู้ปฏิบัติงานสาธารณสุขจำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานด้านสาธารณสุข

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน อำเภอบึงนาราง จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการสอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผ่านการสืบค้นข้อมูลจากงานวิจัย บทความวิชาการ เอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในการศึกษา

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน อำเภอบึงนาราง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งคือปัจจัยด้านองค์กรที่จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีประโยชน์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยนั้นให้เอื้อต่อการจัดการด้านสาธารณสุขขององค์การในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน อำเภอบึงนาราง จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย การกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย ด้านการรักษาความสะอาดในแหล่งน้ำ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการให้บริการของบุคลากร

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน อำเภอบึงนาราง จังหวัดนครราชสีมา

1.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครุฑเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน อำเภอบึงนาราง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,180 ครุฑเรือน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ หัวหน้าครุฑเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Robert V.Krejcie and Eayle W.Morgan (นิภา เมธาวีชัย, 2543: 80) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 299 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 เมษายน 2567 จากสำนักทะเบียนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน อำเภอบึงนาราง จังหวัดนครราชสีมา)

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน อำเภอบึงนาราง จังหวัดนครราชสีมา

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สรุปผลการวิจัยอยู่ในระหว่างเดือน ธันวาคม 2566 ถึง เดือน พฤษภาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ชนิดให้เลือกตอบ (Checklists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน อำเภอบึงนาราง จังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น

5 ระดับ การกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย ด้านการรักษาความสะอาดในแหล่งน้ำ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการให้บริการของบุคลากร โดยลักษณะของคำถามแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) ที่มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้หิน อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดนครราชสีมา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้หิน อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดนครราชสีมา ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พร้อมทั้งเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองกลับคืนครบทุกฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้หิน อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้หิน อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดนครราชสีมา มีผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าครอบครัว พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 41.14 รองลงมา อายุ 51-60 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.76 อายุ 31-40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.73 อายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.36 และอายุ 20-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.01 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.18 รองลงมา มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.08 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.38 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.36 ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.46 รองลงมา รายได้ 5,001-15,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.76 รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.41 และรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.37

2. ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้หิน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาารายด้านของประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุข อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้ การรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา ด้านแผนงานและนโยบายในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.04$) การกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย ($\bar{X} = 3.98$) การป้องกันและควบคุมโรค ($\bar{X} = 3.88$) และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 การกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้หิน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$) เรียงลำดับดังนี้ วิธีการ

จัดเก็บ การรวบรวมขยะในแต่ละวันมีความถูกต้อง รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา กระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดเวลาและแรงงาน ($\bar{X} = 3.88$) ท่านสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอยได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา ($\bar{X} = 3.85$) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสามารถอธิบาย ชี้แจง และแนะนำการบริการด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอยได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดเวลา ($\bar{X} = 3.79$) และวิธีการกำจัดขยะ เช่น การคัดแยกขยะ การเผาทำลาย การฝังกลบ มีความถูกต้อง รวดเร็ว

2.2 การรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลระเซ่หิน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) เรียงลำดับดังนี้ ท่านสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาการควบคุมดูแลระบบระบายน้ำเสีย เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา ($\bar{X} = 4.02$) การทำความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำในหมู่บ้านเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประหยัดเวลา และท่านได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา ($\bar{X} = 3.89$) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสามารถ อธิบายชี้แจงและแนะนำด้านการบริการด้านการรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดเวลา ($\bar{X} = 3.83$) และกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการด้านการรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ มีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา ($\bar{X} = 3.77$)

2.3 การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลระเซ่หิน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ การจัดกิจกรรมโครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ มีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา แรงงาน และงบประมาณ รองลงมาท่านสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ได้อย่างชัดเจน สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และแรงงานและการให้ความรู้ด้านการป้องกันโรค โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา แรงงาน และงบประมาณ กระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อมีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลาและแรงงาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสามารถ อธิบายชี้แจง และแนะนำ ด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดเวลา

2.4 การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลระเซ่หิน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ดังนี้ ท่านสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้วยการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง สะดวก รวดเร็วและประหยัดเวลา รองลงมา คือ การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดทำโครงการปลูกป่า การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เช่น น้ำตก หนองน้ำ เป็นต้น เป็นไปอย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว และประหยัดเวลา มีการควบคุมดูแลการเผาทำลายป่า หรือการเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ไฟป่า น้ำท่วม ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และประหยัดเวลาและแรงงาน กระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสะอาด รวดเร็ว ประหยัดเวลา และแรงงาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสามารถอธิบาย ชี้แจงและแนะนำการบริการด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็ว และประหยัดเวลา

2.5 ด้านแผนงานและนโยบายในการให้บริการ ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้หิน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ดังนี้ แผนงานด้านสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรืองานควบคุมด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม งานสุขภาพอาหารและโภชนาการ รองลงมา คือ การมีแผนในการส่งเสริม พัฒนา ผู้บริหารพนักงานของอบต. ด้านการดำเนินงานบริการสาธารณสุข การมีแผนงานด้านสัตว์แพทย์ หรืองานควบคุมและรับผิดชอบโรงสัตว์ การมีแผนงานด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ หรือการส่งเสริมสุขภาพ งานสาธารณสุขมูลฐาน และการมีแผนงานด้านธุรการ หรืองานการรับส่งหนังสือ ดูแลรักษาเบิก จ่ายพัสดุครุภัณฑ์ เก็บรักษาเอกสารและระเบียบต่าง ๆ ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุข ดังนี้

3.1 การกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย ได้แก่ ควรจัดให้มีถังขยะให้ครบทุกครัวเรือนแยกขยะเปียก-ขยะแห้งเพื่อความสะดวกต่อการคัดแยกควรเพิ่มการจัดเก็บขยะในวันหยุด และมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารอยู่เสมอ

3.2 การรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ ได้แก่ ควรมีการชะล้างรางระบายน้ำทุกสัปดาห์ หากมีการซ่อมแซมทางน้ำหรือรางระบายน้ำควรมีการแจ้งหรือประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบก่อนทุกครั้ง

3.3 การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ได้แก่ จัดทำคู่มือ เอกสาร แผ่นพับเพื่อใช้ในการแจกให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบถึงสถานการณ์โรคปัจจุบัน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการป้องกันและรับมือได้อย่างถูกต้อง พร้อมกับจัดให้มีแพทย์เคลื่อนที่เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ต่อการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่

3.4 การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมปลูกป่า โดยการแจกต้นไม้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่เพื่อนำไปปลูกเอง จัดให้มีสวนสุขภาพ สวนสาธารณะสำหรับเป็นที่พักผ่อนแก่ประชาชน และจัดให้มีคู่มือ เอกสาร แผ่นพับ ในการแจกจ่ายให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อทราบถึงขั้นตอนการติดต่อราชการที่ถูกต้องและรวดเร็ว

3.5 ด้านแผนงานและนโยบายในการให้บริการ ควรมีการจัดทำแผนงานด้านการบริหารงานสาธารณสุขไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ตรงกัน รวมทั้งการจัดทำแผนนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานภายนอก

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้หิน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดนครราชสีมา พบข้อมูลที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้หิน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณสุขมีรายได้ต่ำ คือ รายได้ไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน ดังนั้น ส่วนใหญ่จึงทำให้มองไม่เห็นความสำคัญของการบริหารงานสาธารณสุขของเทศบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพันธ์ คชเดช, (2550: ก) พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาในครั้งนี้เหตุผลสำคัญที่ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุข

ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลป่าอ้อดอนชัยเห็นว่ามีความสำคัญในระดับปานกลาง เป็นเพราะผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณสุขรายได้ต่ำ คือ รายได้ไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน ดังนั้น ส่วนใหญ่จึงทำให้มองไม่เห็นความสำคัญของการบริหารงานสาธารณสุขของเทศบาล

1.1 การกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย พบว่า ในภาพรวมประชาชนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายชื่อวิธีการจัดเก็บ การรวบรวมขยะในแต่ละวันมีความถูกต้องรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้หิน มีการวางแผนวิธีการจัดเก็บขยะในหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีถังขยะวางทุกจุดในหมู่บ้านประชาชนสามารถนำมาทิ้งได้สะดวก คัดแยกขยะได้ถูกวิธี ทำให้เกิดความ สะอาด รวดเร็วในการให้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย วังศิริกุล (2550: ก) ที่พบว่า ความแตกต่างกันของระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความคิด ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงผู้มีความรู้ ความคิด ที่แตกต่างกันกับผู้ที่มีการศึกษา ที่ต่ำกว่า แต่ทั้งนี้ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ซึ่งเป็นสายงานระดับปฏิบัติงานต้องผ่านการเรียนรู้ ผ่านการฝึกฝนให้เป็นคนดี มีความประพฤติที่ดี และนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาสร้างประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ดังนั้น เพราะการที่บุคลากรส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อาจเป็นสาเหตุของการทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 การรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ พบว่า ในภาพรวมประชาชนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพมากที่สุดเนื่องจากทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดูแลรักษาความสะอาดทางน้ำ และทางระบายน้ำอยู่เสมอผ่านทางผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิก อบต. ซึ่งเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด นอกจากนี้ยังประชาสัมพันธ์ผ่านทางเสียงตามสายของหมู่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย วังศิริกุล (2550: ก) ที่พบว่า ความแตกต่างกันของเพศทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศทำให้การแสดงออกทางพฤติกรรมและคิดต่างกัน คือ เพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนในการดำรงชีวิตประจำวัน มีแนวโน้มการรับข้อมูลข่าวสารได้ดี ด้านจิตใจมีความอ่อนไหวต่อการรับรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ คิดมาก ละเอียด รอบคอบและมีทัศนคติที่ดีต่อการประพฤติปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมค่อนข้างมากในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข จะเน้นการจัดการเชิงรุกในชุมชน ซึ่งบางครั้งอาจไม่ปลอดภัยต่อบุคลากรเพศหญิงจึงอาจทำให้เพศต่างกันจะมีระดับมีประสิทธิภาพต่างกัน

1.3 การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ พบว่า ในภาพรวมประชาชนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การจัดกิจกรรมโครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ มีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา แรงงาน และงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ จึงได้มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน โดยรวมมีเกี่ยวกับหน่วยงานสาธารณสุข คือสถานีนอนามัย โรงพยาบาลที่ใกล้ วางแผนงานด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันและควบคุมโรคที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย เกษมบุญชู (2550: ก) ที่พบว่าปัจจัยรายได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ

กองทัพอากาศ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีอายุตัวและอายุการทำงานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยมีการกำหนดรายได้ตามความรู้ ความสามารถ ตามระเบียบข้อบังคับ โดยตำแหน่งและสายบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จึงอาจทำให้รายได้แตกต่างกันจะมีระดับประสิทธิภาพแตกต่างกัน

1.4 การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ในภาพรวมประชาชนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้วยการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและวัสดุ อุปกรณ์สำหรับดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ไฟป่า น้ำท่วม ซึ่งได้มีการจัดกำลังสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีอยู่ทุกหมู่บ้าน และมีการฝึกอบรมทบทวนความรู้อยู่เสมอ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2560: 29-43) พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และมีปัจจัยธำรงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณผลการ ปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า และมี ปัจจัยธำรงรักษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านแผนงานและนโยบายในการให้บริการ พบว่า ในภาพรวมประชาชนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า แผนงานด้านสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อม หรืองานควบคุมด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม งานสุขภาพอาหารและโภชนาการ มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดวางแผนงานและนโยบายในการบริหารงานด้านสาธารณสุขไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจตรงกัน และมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชกุล ยุคลธรรม (2552: ก) ที่พบว่าด้านการได้รับการยกย่องนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ การมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณตามผลการปฏิบัติงาน รวมถึงยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและจากบุคคลภายนอก เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและประชาชนในสังคมทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการยอมรับและไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความขัดแย้งในการตรวจสอบการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงาน จึงอาจทำให้การได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันจะมีระดับประสิทธิภาพแตกต่างกัน

2. จากการเปรียบเทียบจากประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุข พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับอายุและประสบการณ์ทำงานด้านสาธารณสุขแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินทร์ กล้าชุ่ม และคณะ (2566: 137-146) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและ

ปริมาณพล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี ในกรุงเทพมหานครและปริมาณพลอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาลำบากที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในการเสนอแนะการแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการงานด้านสาธารณสุข ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าควรต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขให้มีความพร้อมในเรื่องความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน ควรต้องมีการจัดหางบประมาณให้เพียงพอเพื่อใช้ในการดำเนินงาน โดยการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ ที่อยู่ใกล้เคียงที่ ควรต้องจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือหรือครุภัณฑ์ให้มีจำนวนเพียงพอและมีประสิทธิภาพ และควรต้องมีการจัดทำแผนงานไว้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา ลำภาพันธ์ (2561: 7) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการทางสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการ บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการงานสาธารณสุข ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย การรักษาความสะอาดทางน้ำและทางระบายน้ำ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านแผนงานและนโยบายในการให้บริการ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรต้องจัดให้มีถังขยะเปิด-ปิด และถังขยะเปียก-แห้ง เพื่อความสะดวกต่อการคัดแยกขยะไว้ให้พร้อมทุกครัวเรือน และควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารอยู่เสมอ

1.2 ควรต้องมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารระบายน้ำ และหากมีงานซ่อมแซมทางน้ำหรือรางระบายน้ำ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ พร้อมมีเจ้าหน้าที่มาตรวจดูระบบระบายน้ำอยู่เสมอ

1.3 ควรต้องจัดตั้งกองสาธารณสุข และมีเจ้าหน้าที่ประจำที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านสาธารณสุขโดยตรงเป็นผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะต้องมีการจัดทำคู่มือ เอกสาร แผ่นพับแจกจ่ายให้กับประชาชนในพื้นที่ทราบถึงงานด้านสาธารณสุข ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์โรคติดต่อ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือและป้องกันได้อย่างทั่วถึง

1.4 ควรต้องมีการวางแผนงานและนโยบายต่าง ๆ ให้ชัดเจน เข้าถึง สามารถปฏิบัติได้จริง เช่น กิจกรรมการปลูกป่า จัดให้มีสวนสาธารณะในหมู่บ้าน และการจัดทำคู่มือ เอกสาร เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนในการติดต่อราชการเมื่อประสบภัย ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรต้องศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข รวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้หิน

2.2 ควรต้องมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

2.3 ควรต้องศึกษาหรือวิจัยในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. **วารสารวิจัย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น**. 3(2): 29-43.
- ธวัชกุล ยุคธรรม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นิภา เมธาวีชัย. (2543). **วิทยาการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- บัณฑิตา ลำภาพันธ์. (2561). ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2562). **ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2022/09/strategy MOPH2019.pdf> สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2568.
- พรพันธ์ คชเดช. (2550) **ศักยภาพการดำเนินสร้างเสริมสุขภาพในหมู่บ้านจัดการสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิรินทร์ ก่อชุ่ม และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนัก บัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารวิชาการวิทยาลัย สันตพล**. 9(2): 137-146.
- สมชาย วังศิริกุล. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส**. รายงานการศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการสาธารณสุขมูลฐาน กระทรวงสาธารณสุข. 2542. **คู่มือเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับอาสาสมัครสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ร.ส.พ.



ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรบางละมุง
Motivational Factors Affecting Organizational Commitment of Police Officers
at Banglamung Police Station

อรวีภา ต้นสมบุญ¹ จิดาภา ธีรศิริกุล²
Onwipa Tonsomboon, Jidapa Thirasirikul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 65 คน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มโดยแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง (0.49) โดยที่แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยที่ภาพรวมของระดับความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจ; ความผูกพัน; ข้าราชการตำรวจ

Abstract

This research aimed to 1) to study the levels of organizational commitment of the police officers at Bang Lamung Police station, 2) to compare the levels of their organizational commitment classified by personal factors, and 3) to study the relationship between their work motivation and organizational commitment. This study used quantitative research. The

Received: 2025-06-26 Revised: 2025-07-29 Accepted: 2025-07-30

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, Student of Master of Political Science Program, Siam University. E-mail: polsiamsu10@gmail.com

² อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: singhasiam@siam.edu

sample group in this research consisted of 65 police officers, by a purposive sampling method, and the questionnaire was used to collect data. The statistical techniques were Percentage, Mean, Standard Deviation, One-Way ANOVA and Pearson's Moment Product Correlation.

The research results showed that the organizational commitment of the police officers at Bang Lamung Police station was at a high level overall ($\bar{x} = 4.15$). With comparison of the personal factors, it was found that the police officers at Bang Lamung Police station with different ages, status, education levels, incomes, job positions, and length of service had similar levels of their organizational commitment. This can be seen from the analysis of the level of their work motivation at a high level overall ($\bar{x} = 3.79$). The relationship between their work motivation and organizational commitment was positively and moderately related (0.49). The work motivation affected the level of their organizational commitment, with the overall level of commitment at a high level ($\bar{x} = 4.15$).

Keywords: motivation; commitment; police

บทนำ (Introduction)

เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม ล้วนแต่ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร โดยในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพบนสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนในด้านลบ เช่น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ ความกดดันต่าง ๆ อาจส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อย ๆ (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) ดังนั้น เมื่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ลดลง กำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมลดลง และหากมีโอกาสที่ดีกว่า พนักงานอาจจะเลือกไปยังที่ใหม่ได้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ถือเป็นกระบวนการที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ เพราะประสิทธิภาพของงานขึ้นในองค์การอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ องค์กรจึงต้องวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานด้วยความเสมอภาคและมีจริยธรรม ตระหนักถึงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (เดือนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกวงศ์, 2556: 78) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร คือความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร และเป็นการยอมรับและความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน เตรียมพร้อมที่จะทำงานด้วยความเอาใจใส่ ทুমเท มุ่งมั่น และเพิ่มความสามารถสูงสุดเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานและอยู่ในองค์กรต่อไป (เจษฎา นกน้อย, 2560: 23) ดังนั้น องค์กรจึงต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยการสร้างแรงจูงใจ แรงจูงใจในการทำงาน นี่คือนสิ่งที่องค์กรควรบรรลุ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจ

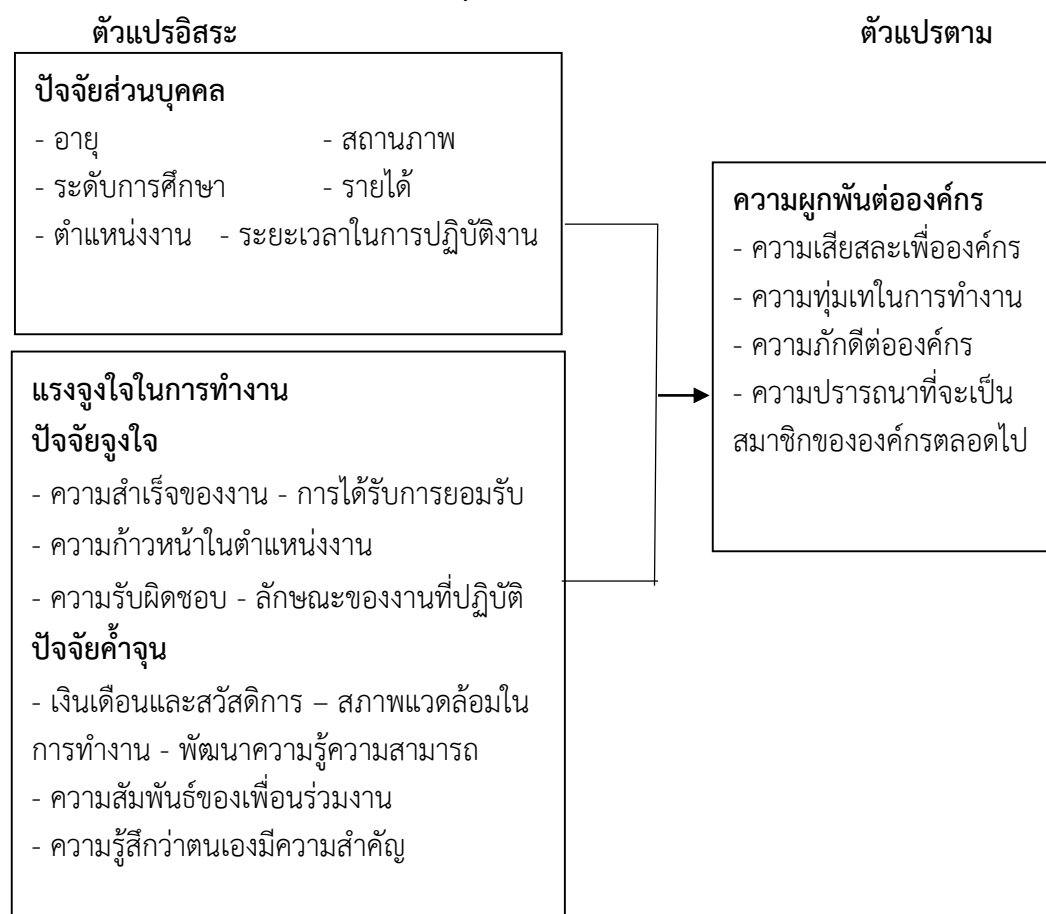
ทำงานให้กับองค์กรมาเป็นเวลานานและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จไปด้วยดี ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การส่งเสริมความมุ่งมั่นต่อองค์กรยังก่อให้เกิดประโยชน์อันทรงคุณค่าแก่องค์กรอีกด้วย ซึ่งได้ผลในระยะยาวเพราะธรรมชาติของมนุษย์จะมีพฤติกรรมเชิงบวกเมื่อได้รับการตอบสนองที่น่าพอใจ (จุฑามาศ ทันทิกุล และ ชลภัสสรณ์ สิทธิวงศ์ชัย, 2560: 65)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง และเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีขอบเขตของการศึกษาโดยมุ่งถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประเด็นในการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ในด้านของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สำหรับปัจจัยด้านจูงใจ ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นส่วนสำคัญ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในครั้งนี้เป็นประชาชนคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดของหน่วยงานสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำนวนทั้งสิ้น 185 คน ข้อมูล ณ เมษายน 2567 (สถานีตำรวจภูธรบางละมุง, ออนไลน์) ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.1 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 65 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษา 1 ตุลาคม-31 ตุลาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงอธิบายเกี่ยวกับแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Moment Product Correlation) โดยตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการทำงาน และ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

ด้านอายุ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาอายุ 37-40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เท่ากับอายุ 26-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20 อายุ 31-36 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 อายุ 21-25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และอายุ 41-44 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 สถานภาพโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปวช./ม.6 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และจบการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ด้านรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมามีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และไม่มีผู้ตอบสอบถามท่านใดที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 96.9 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการระดับผู้บริหาร/อำนวยการกอง/เทียบเท่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน/หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมามีระยะปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ระยะปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามท่านใดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ตามลำดับ

2. ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.20$) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.19$) และ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

สถานีภูธรบางละมุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) โดยสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยเชิงใจ และปัจจัย คำจูน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.21$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.96$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.91$) ด้านความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นส่วนสำคัญ ($\bar{x} = 3.89$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.85$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.74$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 3.74$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.17$) และสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 3.13$) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรบางละมุง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย เชิงใจและปัจจัย คำจูนกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง (0.49) โดยที่แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อระดับความผูกพัน ในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีภูธรบางละมุง โดยที่ภาพรวมของระดับความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{x} = 4.42$) พบว่า เป็นผลมาจากความผูกพัน ความเสียสละ ข้าราชการตำรวจในสถานีภูธรบางละมุงต่างมีความยินดีที่จะ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็ม รองลงมา คือ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 4.20$) ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ที่ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงานจน เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ต่อมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{x} = 4.19$) เกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานทุก ท่านต่างมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไข รู้สึกว่าหน่วยงานเปรียบเสมือนบ้านของท่าน มีความพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนให้หน่วยงาน และ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป ($\bar{x} = 3.80$) เป็นผลมาจากความรู้สึกว่าตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ รู้สึกว่ามี ส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และ รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง พบว่า ระดับ ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ธัญพิชชา สามารถ (2564) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งสอง การศึกษาแสดงให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่น่าพอใจ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน เป็นจุดแข็งสอดคล้องกับการศึกษาของ เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2565: 42) ที่พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดในแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ขัดแย้งกับการศึกษาของธัญพิชชา สามารถ (2564) ที่พบว่า ด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ความแตกต่างนี้อาจเป็น ผลจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับการศึกษาข้าราชการตำรวจเน้นปัจจัย เฉพาะของงานตำรวจ เช่น ความรับผิดชอบต่อสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย ในขณะที่งานวิจัยของ

ธัญพิชชา สามารถ (2564) ระบุว่า "วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน" เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 98

ในด้านการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากองค์กรตำรวจมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งปลูกฝังค่านิยม จริยธรรม และจิตสำนึกการรับใช้ชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งการที่ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าจะมาจากพื้นฐานใดก็ตาม ส่งผลให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564: 31-52) ที่พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา นอกจากนี้ ผลการศึกษาข้าราชการตำรวจขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปิพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ที่พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และสำหรับความแตกต่างในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

และในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วยทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นส่วนสำคัญ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษา ปิพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงสอดคล้องกับงานศึกษาของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ที่ระบุถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้มีความแตกต่างจากงานศึกษาของ ธัญพิชชา สามารถ (2564) และ เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2565: 42-48) ในด้านลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเฉพาะด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลของการวิจัยนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่สามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนรัฐ การได้ดีที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รวมไปถึงความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ที่ช่วยสร้างความผูกพันได้ อย่างข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องการผู้ที่มีความเสียสละ ต้องทำงานบนความรับผิดชอบที่จะต้องคอยดูแลความสงบเรียบร้อยในสังคม มีความกดดันสูง จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่าความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการตำรวจมาจากความผูกพัน ความเสียสละของข้าราชการตำรวจ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องหมั่นดูแลสภาพจิตใจ สภาพร่างกาย เพื่อเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาอาจต้องปรับแผนงานเพื่อให้เกิดความชัดเจน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษา สภ.บางละมุงเท่านั้น ไม่อาจนำผลการศึกษาไปใช้ในการอธิบายกับสถานีภูธรอื่น ๆ ได้ หรือองค์กร หน่วยงานราชการอื่นได้

2.2 งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับสัญญาบัตรเท่านั้น โดยในการศึกษาครั้งหน้า อาจพิจารณาศึกษาข้าราชการระดับประทวนร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จุฑามาศ ทันธิกุล และ ชลภัตสรณ์ สิทธิรงค์ชัย. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทการ์เมนต์ จำกัด. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*. 2(3): 54-66.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกวงศ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. *วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา*. 12(1): 76-87.
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรักษ์ มณีนวศ์จิตร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ*. 3(3): 31-52.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). *แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เมืองพัทยา อ.บางละมุง จ.ชลบุรี. (ม.ป.ป.). อัตรากำลังพลของสถานีตำรวจภูธร
บางละมุง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://banglamung.chonburi.police.go.th> สืบค้นเมื่อ 18
กันยายน 2567.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนคร
หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

A Study of Strategic Leadership Components of Administrators and the
Effectiveness of School Budget Management

ปานรพีร์ ดวงภักดี¹ บุญมี ก่อบุญ² วณิกา ฉลากบาง³

Panrapee Duangpukdee, Boonmee Korboon, Wannika Chalakbang

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน จากแหล่งข้อมูลทางวิชาการจำนวน 10 รายการ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 5 หรือร้อยละ 50 และ 2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2.การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3.การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4.การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5.การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 2) องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.การวางแผนงบประมาณ 2.การคำนวณต้นทุนการผลิต 3.การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4.การบริหารการเงิน 5.การตรวจสอบภายใน และ 6.การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

คำสำคัญ (Keywords) : องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; การบริหารงานงบประมาณ;
ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

Received: 2025-07-18 Revised: 2025-08-02 Accepted: 2025-08-03

¹ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: charuwanduangpukdee@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: boonmeej72017@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Wannika.chlk@gmail.com

Abstract

This research study aimed to investigate the components of strategic leadership among administrators and the effectiveness of school budget management. This qualitative research was conducted through two main procedures: 1) synthesis of strategic leadership components of administrators and school budget management effectiveness from 10 documents and research sources, selecting components with a frequency of 5 or 50 percent, and 2) evaluation of the appropriateness of strategic leadership components of administrators and school budget management effectiveness by 5 experts. The research instruments utilized in this study consisted of a document synthesis form and a 5-point Likert scale questionnaire (rating scale). Data analysis was conducted through content analysis, employing statistical methods frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research were as follows: 1. Strategic leadership among administrators comprised 5 core components: 1) setting a strategic direction, 2) implementing strategies 3) controlling and evaluating strategies 4) demonstrating ethics and morality, and 5) promoting organizational culture. 2. The effectiveness of school budget management consisted of 6 components: 1) budget planning 2) production cost calculation 3) supply and asset management 4) financial management 5) internal auditing and 6) financial and operational reporting.

Keywords: components of strategic leadership; budget management; school budget management effectiveness

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ และโรงเรียนคือหน่วยงานหลักที่ต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานงบประมาณ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพการศึกษา ในยุคที่ทรัพยากรมีจำกัดและการแข่งขันสูงการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิผลจึงเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ระบุไว้ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารด้านงบประมาณ ไปยังโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 12)

การบริหารงบประมาณของโรงเรียนในปัจจุบันเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานทุกด้านบรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากเป็นกลุ่มงานสำคัญของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องอาศัยกฎระเบียบ ข้อบังคับ และต้องมีความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงและปฏิบัติงานด้านงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วีระพงษ์ ก้านกิ่ง, 2560: 34) นอกจากนี้การบริหารงบประมาณยังเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือได้ว่าการบริหารงบประมาณมีความสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ต้องอาศัยความพยายาม ความรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน ความรู้ความเข้าใจในระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ตลอดจน ความซื่อสัตย์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมไปถึงการมีภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการบริหาร จัดการงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ (สรวิชัย ว่องสหัสกุลชัย, 2567: 2)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร โดยผู้บริหารนำมาใช้ในการมองเหตุการณ์หรือคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตความเป็นไปได้ในวิสัยทัศน์สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (นันทนภัส สุทธิการ 2562 อ้างถึงใน พิมพ์พิชญ์หาใจเดียว, 2567: 123) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นสภาวะที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกล กำหนดทิศทางที่สอดคล้องเข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก กระตุ้น แรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อไปสู่ระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงาน เกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้น ผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560 อ้างถึงใน ณัฏฐ์ แสงนุสิทธิ์, 2565: 165)

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือ การบริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถมองการณ์ไกลและกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีระบบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (วิรัตน์รัตน์ เสือจ้อย, 2564: 1)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและพัฒนาระบบการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (แบบการวิจัยเอกสาร) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาดูเอกสารและงานวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยมีขั้นตอน วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน จากแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์

จำนวน 10 แหล่ง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และ องค์ประกอบ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4) การบริหารการเงิน 5) การตรวจสอบภายใน และ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนมกราคม 2568-กรกฎาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ตรวจสอบความเหมาะสมโดยคณะกรรมการวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การใช้เครื่องมือการวิจัยแยกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยของร้อยละ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 5 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป และขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 21)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ตามที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ และได้องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 1 และตาราง 3

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

นักวิชาการ องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	คมกรช พรหมเงิน (2560)	แก้วเกษร อำสันเทียะ (2562)	ศศิวัตติ ผดุงชาติ (2563)	จิรายุ ศรีสงชัย (2565)	วันวิภา ทำประโยชน์ (2565)	วิจิพร บุญนท (2565)	ภูฒิชัย พวงพิลา (2566)	กิริภัทร ลักษณะพริ้ม (2566)	Ireland and Hitt (1999)	Hitt and et al. (2007)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่คัดสรร
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	✓			✓					✓		3	30	
2. การสร้างสมรรถนะหลัก	✓			✓					✓		3	30	
3. การบริหารทรัพยากรใน องค์การ	✓				✓			✓		✓	4	40	
4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ	✓			✓				✓	✓	✓	5	50	✓
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม											6	60	✓
- การมีคุณธรรมจริยธรรม	✓			✓					✓				
- มีจริยธรรมทางการบริหาร								✓					
- การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม		✓								✓			
6. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓			✓				✓	✓		4	40	
7. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์		✓			✓						6	60	✓
- การกำหนดแผนกลยุทธ์		✓			✓								
- การกำหนดทิศทางขององค์กร			✓							✓			
- การจัดทำกลยุทธ์						✓							
- การวางแผนกลยุทธ์							✓						
8. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ		✓	✓		✓	✓	✓				5	50	✓
9. การคิดเชิงกลยุทธ์		✓	✓								3	30	
- การคิดเชิงกลยุทธ์		✓	✓										
- การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์								✓					

10. การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต		√									1	10	
11. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์											6	60	√
- การควบคุมและประเมินกลยุทธ์			√		√	√							
- การติดตามและประเมินกลยุทธ์							√	√					
- การจัดตั้งและควบคุมองค์กรให้สมดุล										√			
12. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์				√					√		2	20	
13. การกำหนดระบบการปฏิบัติงาน								√			1	10	
รวม	6	5	4	6	4	3	3	7	6	5			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้จำนวน 13 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีรายละเอียดดังที่ปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ (N=5)		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	5.00	0.00	มากที่สุด
การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด
การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	5.00	0.00	มากที่สุด
การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.40	0.55	มากที่สุด
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.80	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ใน ระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.41) เมื่อ

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

[illegible]

- การติดตามตรวจสอบ ประเมินผล				√		√				√			
- การควบคุม ตรวจสอบ ติดตามการใช้ งบประมาณ													
11. การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา				√	√	√					3	30	
12. การบริหารบัญชี				√	√	√				√	4	40	
13. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงาน				√						√	2	20	
14. การบริหารความเสี่ยงด้าน งบประมาณ				√						√	2	20	
15. การประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล				√					√	√	3	30	
16. การพัฒนาบุคลากรด้าน งบประมาณ									√		1	10	
17. การกระจายอำนาจงบประมาณ										√	1	10	
	7	7	4	13	7	6	7	7	5	11			

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบ ทั้งหมด 17 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ ที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4) การบริหารการเงิน 5) การตรวจสอบภายใน และ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีรายละเอียดดังที่ปรากฏในตาราง 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสมจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ (N=5)		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
การวางแผนงบประมาณ	4.80	0.45	มากที่สุด
การคำนวณต้นทุนการผลิต	4.60	0.55	มากที่สุด
การบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.80	0.45	มากที่สุด
การบริหารการเงิน	4.80	0.45	มากที่สุด
การตรวจสอบภายใน	4.80	0.45	มากที่สุด
การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.77	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบอยู่ใน ระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับความเหมาะสมมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและเท่ากัน คือ การวางแผนงบประมาณ การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารการเงิน การตรวจสอบภายใน และ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การคำนวณต้นทุนการผลิต ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด สาเหตุหนึ่งอาจเกิดจาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่ง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถคาดการณ์และเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาธน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561) พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดทิศทางเชิง กลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 2) ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด 1 องค์ประกอบ คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ระดับมาก 2 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และมีบางส่วนที่สอดคล้องกับองค์ประกอบที่กล่าวมา เช่น การมีวิสัยทัศน์ร่วม (สอดคล้องกับการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และ การมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความแข็งแกร่งของสถานศึกษาในระยะยาว ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ทั้ง 5 องค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารอย่างคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ล้วนเป็นหัวใจสำคัญของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

การศึกษารายองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4) การบริหารการเงิน 5) การตรวจสอบภายใน และ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน องค์ประกอบเหล่านี้ได้รับการสังเคราะห์จากเอกสารและผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสมว่าอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุดทั้งหมด ซึ่งบ่งชี้ว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานงบประมาณของโรงเรียน สาเหตุหนึ่งอาจ

เกิดจากการบริหารงานงบประมาณที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้นั้นเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระเบียบ สุวรรณมาโจ (2563) ได้นำเสนอแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล การรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และด้านการบริหารการเงินและบัญชี ซึ่งการให้ความสำคัญกับทั้ง 6 องค์ประกอบนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงินและการบริหารจัดการของโรงเรียนในระยะยาวให้มีความยั่งยืน

โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและสามารถระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์และเป้าหมายการศึกษาของโรงเรียน การสร้างวิสัยทัศน์และทำให้คนร่วมงานเชื่อมั่นจะช่วยสร้างความมุ่งมั่นในทีมงานและการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (วันวิภา ทำประโยชน์, 2565) สอดคล้องกับการศึกษาของ สรวิชัย ว่องสพทกุลชัย (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อันชรีย์ ถีถ้วน (2559) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีความสัมพันธ์ทางบวก

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย (Research Knowledge)

1. ทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร อธิบายได้ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
ที่มา: (ปาณรพีร์, 2568)

2. ทำให้ได้องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4)

การบริหารการเงิน 5) การตรวจสอบภายใน และ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน อธิบายได้ดังภาพที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
ที่มา: (ปามรพีร์, 2568)

3. ทำให้ทราบถึงความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนกับเรื่องอื่น เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน, การศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอก เช่น นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด หรือบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาที่อาจส่งผลต่อความสามารถในการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กัลยา บุญวัน. (2561). รูปแบบการบริหารงบประมาณเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 15(2): 227-236.
- กิริภัทร ลักษณะพริ้ม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรการเคหะแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- แก้วเกสร อ่ำสันเพียะ. (2562). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 15(1): 13-24.
- ศธาวุฒิ ผดุงชาติ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**.
- จรรยารัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.
- จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. 5(2): 53-61.
- ณัฐ แสงนุสิทธิ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร**. 5(2): 163-172.
- พัชรินทร์ ยืนนาน. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์พิชญ์ชา ใจเดียว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ. **วารสารวิจัยและนวัตกรรมกรรมการอาชีวศึกษา**. 8(1): 122-131.
- รักษณาลี สุริหาร. (2563). สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**.
- ระเบียบ สุวรรณมาโจ. (2563). สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**.
- วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**.
- วชิพร บุณนท์. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**.

- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วันเพ็ญ วัฒนกุล. (2567). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารงบประมาณด้านการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้. **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**. 7(3): 239-252.
- วุฒิชัย พวงพิลา. (2566). **การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2562). **การบริหารงบประมาณและการเงินโรงเรียน: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรภาพ แด้มเรืองอิฐ. (2565). **การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สังวาล ขาวเหนือ. (2566). **แนวทางการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1**. **วารสารปัญญาปนิธาน**. 8(2): 71-84.
- สรวิษฐ์ ว่องสวดกุลชัย. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสาวณี เรวดีโต. (2561). **แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน** สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อันชรีย์ ถั่ววัน. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bush, T., & Coleman, M. (2021). **Leadership and Strategic Management in Education**. (5th ed.). SAGE Publications.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). **Strategic management cases: Competitiveness and globalization**. Thomson Higher Education.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. **Academy of Management Executive**. 13(1): 43-57.



องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
Components of Instruction Competencies in Active Learning in
Schools under Sakon Nakhon Primar Educational Service Area 3

ศิริสิทธิ์ ไตรธิเรน¹ วันเพ็ญ นันทะศรี² ปณิตตา อินทรักษา³
Sirasit Taithiren, Wanphan Nantasee, Pundita Intharaksa

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ และ 2) ยืนยันองค์ประกอบ ตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. = 0.36) 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.44) 3) การใช้และพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.42) และ 4) การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.93, S.D. = 0.25)

คำสำคัญ (Keywords) : สมรรถนะ; องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

The purpose of this research was to study the Components of Instruction Competencies in Active Learning at the schools under Sakon Nakhon Primar Educational Service Area 3. Document research method was employed which was divided into five steps: 1) studying relevant theories and ten related research papers, and 2) approved the

Received: 2025-07-21 Revised: 2025-08-03 Accepted: 2025-08-05

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: sirasit.tr63snru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: wanphen48@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Pundita.ink@gmail.com

components of the school leadership directors by five experts. The research instruments were data analysis and synthesis form and a 5-point Likert scale questionnaire. The data were analyzed by using means and standard deviation.

The research findings indicated that there were six main components of the school leadership: 1) Instructional design consisted of scoring highest at ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. = 0.36). 2) Student-centered learning consisted of scoring highest at ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.44). 3) Use and Development of Media and Technology for Learning Management consisted of scoring highest ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.42). 4) Educational Measurement and Evaluation consisted of scoring highest at ($\bar{X}$ = 4.93, S.D. = 0.25).

Keywords: competence; components of instruction competencies in active learning; active learning

บทนำ (Introduction)

การศึกษาขั้นพื้นฐานจัดเป็นระบบการศึกษาที่เป็นหัวใจหลักในการพัฒนาพลเมืองของชาติให้เป็นผู้มีความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองตลอดจนเป็นกำลังในการ พัฒนาเศรษฐกิจพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าในอนาคต (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 1) การพัฒนาคนโดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือจึงถือเป็นก้าวแรกที่สำคัญของการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดี การศึกษาจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศกำหนดทิศทางความรุ่งเรืองหรือตกต่ำของสังคมได้ โดยเฉพาะในระดับ สถานศึกษานั้นการพัฒนาวิชาชีพครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น โดยมีจุดเน้นอยู่ที่ความสามารถในเชิงสมรรถนะเป็นฐานในการทำงานทางวิชาชีพซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเสริมสร้างองค์ความรู้ ใหม่เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 1)

ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบเท่าที่ควร ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบริหารจัดการ ชั้นเรียน และด้านการวิจัยทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ ชนานัญ สุดโต (2566: 3) กล่าวว่าสถานศึกษาไม่มีการกำกับดูแลและส่งเสริม ให้แก้ปัญหาในลักษณะของการวิจัยขาดการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคตเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ยุภาลัย มะลิซ้อน, 2563: 234)

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิด และวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ (อนงค์นาถ เคนโพธิ์, 2562: 109) สมรรถนะของครูนั้นสามารถส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา ดังนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีการสมรรถนะ 4 ประการ คือ การสอนในชั้นเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดผลระหว่างเรียน และสมรรถนะด้านทักษะชีวิตส่วนตน เพราะสมรรถนะเหล่านี้ของครูส่งผลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด (พวงเพ็ญ อินทรประวัตติ, 2564: 193)

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้ การใช้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย มีความสามารถในการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งการมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น สมรรถนะการจัดการเรียนรู้จึงเป็นความสามารถในเชิงพฤติกรรมของครูที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ (ประยูร บุญใช้, 2563: 243)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษา องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูล จำนวน 10 แหล่ง เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน โดยการสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1.2.1 อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษาประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2.3 ครู วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert และ บุญชม ศรีสะอาด (2554: 121) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่ได้นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ โดยยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบที่ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน

นักวิชาการ/นักวิจัย	ญุฑาลัย มะลิซ้อน (2563)	วรินทร์พร ฟันเพื่องฟู (2563)	ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563)	เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565)	จิณัฐตา วรณเกษม (2566)	ชนสุชาพร มิ่งขวัญ (2566)	ภาสดา ภาคาผล (2566)	วาสนา โพธิ์ศรี (2566)	รณชิต อภัยวาทีน (2567)	Stacy (2015)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่คัดสรร
องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู													
1. การออกแบบการเรียนรู้											9	90	✓
- การออกแบบการเรียนรู้	✓	✓	✓		✓								

- การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก								✓					
- การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				✓									
- การพัฒนาหลักสูตรและการออกแบบการเรียนรู้									✓				
- ออกแบบการเรียนรู้การสอน						✓					✓		
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ											9	90	✓
- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดระดับสูงและ ปฏิบัติ	✓							✓					
- การเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้		✓											
- จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			✓	✓	✓				✓				
- การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ						✓							
- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก							✓						
3. การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้											10	100	✓
- การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓		✓		✓								
- การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้		✓											
- การใช้และพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				✓			✓	✓					
- การใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการสอน						✓				✓			

- การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา									√				
4. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้											3	30	
- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้		√											
- การจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุก							√						
- ใช้วิธีการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้						√							
5. ความรู้ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน									√		1	10	
6. การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้											10	100	√
- การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	√												
- การวัดและประเมินผล การเรียนรู้		√	√				√		√				
- การประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				√									
- การวัดประเมินผล					√								
- ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน						√				√			
- การวัดและประเมินผล การเรียนรู้เชิงรุก								√					
รวม	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4			

จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 จะได้องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน
ตารางที่ 2 แสดงผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน

ข้อที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้		4.86	0.36	มากที่สุด
1.1	ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2	นำมาตรฐานการเรียนรู้มาวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3	ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4	กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5	ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดและการปฏิบัติ	4.80	0.45	มากที่สุด
1.6	เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
1.7	ออกแบบการวัดและประเมินผลที่สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง	4.80	0.45	มากที่สุด
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		4.82	0.44	มากที่สุด
2.1	จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2	เลือกใช้กิจกรรมสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
2.4	จัดกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.6	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิด วิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติจริง	4.60	0.55	มากที่สุด
2.7	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	4.60	0.55	มากที่สุด
2.8	มีการเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	5.00	0.55	มากที่สุด
2.9	มีการวัดผลและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
3. การใช้และพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้		4.75	0.42	มากที่สุด
3.1	ครูศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
3.2	เลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีที่มีคุณภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3	เลือกสื่อที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ	4.80	0.45	มากที่สุด
3.4	เลือกใช้สื่อที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและจำนวนนักเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5	เลือกใช้สื่อที่สามารถเก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก	4.60	0.55	มากที่สุด
3.6	จัดแหล่งเรียนรู้ และเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	4.80	0.45	มากที่สุด
3.7	เลือกสื่อที่มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	4.60	0.55	มากที่สุด
3.8	พัฒนาตนเองโดยการผลิต และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
3.9	เลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		4.93	0.25	มากที่สุด
4.1	ออกแบบและสร้างเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลอย่างหลากหลาย	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2	นำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3	เลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนที่หลากหลาย	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4	วัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนตามสภาพจริง	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5	ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยภาพรวม		4.84	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนพบว่า ผลการยืนยันองค์ประกอบหลักภาพรวม พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.84$, S.D.=0.38) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรายด้าน ดังนี้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.86$, S.D.= 0.36) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}= 4.82$, S.D.= 0.44) การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.75$, S.D.= 0.42) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.93$, S.D.=0.25)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน พัฒนาทักษะทางสังคมและการสื่อสาร ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วาสนา โพธิ์ศรี(2566: 28-29) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและการปฏิบัติ 3) การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก และความสอดคล้องกับ จินัฐตา วรณเกษม (2566: 40) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และ 4) การวัดประเมินผล

อีกทั้งองค์ประกอบทั้ง 4 ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนเป็นไปตามแนวทางการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบตามหลักสูตรสถานศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนอย่างรอบด้าน กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดและการปฏิบัติ เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและออกแบบการวัดและประเมินผลที่สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ Reigeluth, C.M., & CarrChellman, A.A. (2009: 32) อ้างถึงใน อลงกรณ์ อัสวโรจ (2566: 13) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสำหรับการตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีที่สุดเพื่อให้ผู้เรียน มีการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และพฤติกรรม

2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน สามารถส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิด วิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติจริงและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีการวัดผลและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ วริษา เจียวิริยบุญญา (2564: 32) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ โดยครูใช้เทคนิคกระบวนการจัดสถานการณ์การเรียนรู้เพื่อให้กิจกรรมและสาระการเรียนรู้ ตรงกับความถนัด ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ

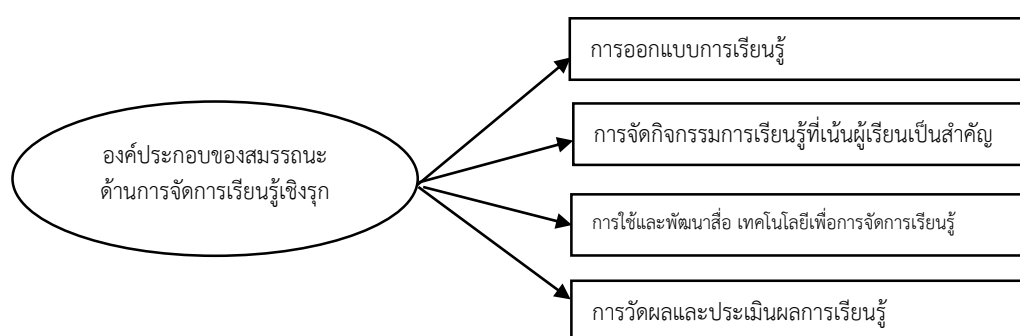
3. การใช้และพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกถึงการศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ เลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและจำนวนนักเรียน สามารถเก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อใช้เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดหรือนำความรู้ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้สอนไปยังผู้เรียนให้เข้าใจความหมายได้ตรงกัน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม จุดประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ภาสตา ภาคาผล (2566: 23) กล่าวว่า การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกถึงการเลือกใช้สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับวัยและระดับชั้นของผู้เรียน และการแนะนำวิธีการเข้าถึงการเลือก การวิเคราะห์ และการประเมินข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียน

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนที่หลากหลายและประเมินตามสภาพจริง มีการออกแบบและสร้างเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลอย่างหลากหลาย นำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด และนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ วารินทร์พร ฟินเฟื่องฟู (2563: 200) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล

การเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียน ประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การใช้วิธีการ และเครื่องมือวัดและประเมินผล การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมประเมิน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผู้วิจัย ได้ค้นพบองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอน และสถานศึกษาสามารถนำองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน

1.2 ครูผู้สอนควรออกแบบการเรียนรู้ในลักษณะบูรณาการ เช่น มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 ควรศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง (References)

จิณัฐตา วรณเกษม. (2566). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. กาฬสินธุ์. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.

- ชนานัญ สุตโต. (2566). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนสุชาพร มิ่งขวัญ. (2566). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประยูร บุญใช้. (2563). สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา. วารสารเซนต์จอร์จ. 23(33): 240-258.
- พวงเพ็ญ อินทรประวัติ. (2564). สมรรถนะของครู 4 ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มากที่สุด. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 22(1): 180-195.
- เพชรจันทร์ ภูทะวัง. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาสุมดา ภาคาผล. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์. 7(8): 230-243.
- รณชิต อภัยวาพิน. (2567). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้สอน ระดับปฐมวัย โรงเรียนนภาเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วารินทร์พร พันเพ็ญฟู. (2563). สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาวิชาชีพครู. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 10(3): 193-202.
- วริษา เจียวิริยบุญญา. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาสนา โพธิ์ศรี. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก: กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). รายงานผลการดำเนินงานของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อนงค์นาถ เคนโพธิ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อลงกรณ์ อัสวโสรธร. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการคิดเชิงออกแบบเพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการรู้คิดของนักศึกษาวิชาเอกสังคมศึกษา. สถาบันวิจัยและพัฒนา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Reigeluth, C. M., & Carr-Chellman, A. A. (Eds.). (2009). *Instructional-design theories and models: Building a common knowledge base* (Vol. 3). New York: Routledge.
- Stacy, Z. (2015). *English Education*. Miami State: Miami University.

ความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย

Intention to Use Generative AI for Work of Private Sector Employees in Thailand

ภักภณ รอดเพชร¹ กัมปนาท ศิริโยธา²
Phakkhaphon Rodphet, Kampanat Siriyota

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย มีรูปแบบการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บจากพนักงานเอกชนในประเทศไทยที่เคยใช้ Generative AI เพื่อการทำงานอย่างน้อย 1 ครั้งในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น วิธีการสุ่มแบบเจาะจง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติเชิงอนุมานใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ วิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทศนคติในการใช้งาน สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน บรรทัดฐานส่วนบุคคล การรับรู้ถึงประโยชน์ และบริบทองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ (Keywords) : ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี; ความตั้งใจใช้งาน Generative; พนักงานเอกชน

Abstract

This research aimed to study the factors affecting the intention to use Generative AI for work of private employees in Thailand. The research design was quantitative, and the research method was survey. The research instrument was an online questionnaire. Data were collected from private employees in Thailand, using Generative AI for work at least once in the past year. Non-probability sampling and purposive sampling were used. Data analysis used (1) descriptive statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation, and (2)

Received: 2025-07-21 Revised: 2025-08-05 Accepted: 2025-08-06

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น Master Student in Marketing, Faculty of Business Administration and Accountancy, Khon Kaen University. E-mail: Phakkhaphon.r@kkumail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น Assistant Professor, Faculty of Business Administration and Accountancy, Khon Kaen University. E-mail: skumpa@kku.ac.th

inferential statistics using multiple regression, Enter method at a statistical significance level of 0.05.

The research results found that the private employees in Thailand had opinions on factors affecting the intention to use Generative AI for work of private employees in Thailand at a very agree level. And the results of the hypothesis testing found that attitude towards use, facilities for use, personal norm, perceived usefulness and organizational context influenced the intention to use Generative AI for the work of private employees in Thailand, statistically significant at the 0.01 and 0.05 levels, in accordance with the hypothesis.

Keywords: technology acceptance theory; generative usage intention; private employees

บทนำ (Introduction)

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI (Artificial Intelligence) ได้เข้ามามีบทบาทต่อการทำงานเกือบจะทุกสาขาอาชีพของคนทั่วโลก เนื่องจากการที่ AI มีระบบประมวลผลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีให้เลือกใช้งานได้หลายประเภทตามวัตถุประสงค์การใช้งาน และหลากหลายอุตสาหกรรมมากขึ้น จึงทำให้มีงานการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่มุ่งศึกษาการเตรียมความพร้อมในการปรับตัว เมื่อต้องเข้าสู่ยุคของ AI หรือ AI DisruptionAge (Phoonsawat et al., 2022 อ้างถึงใน อัจฉรวรรณ สุขเกิด, 2568: 132-144) หากพิจารณาถึง AI ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่มีการทำงานอย่างชาญฉลาดไปจนถึงระบบขั้นสูงที่สามารถเลียนแบบกระบวนการคิดของมนุษย์ได้ เช่น การคิด การคำนวณ การวิเคราะห์ข้อมูล และถูกพัฒนาต่อเนื่องมาเป็น Generative AI (Gen-AI) คือ AI ที่ถูกออกแบบมาโดยเฉพาะให้มีความสามารถในการ “สร้างใหม่” จากชุดข้อมูลที่มีอยู่ ด้วยอัลกอริทึมแบบ Generative Model ที่สามารถนำมาใช้งานหลายประเภท เช่น การสร้างภาพ การประมวลผล การสร้างเสียงดนตรี และให้ผลลัพธ์ในรูปแบบข้อความ รูปภาพ หรือเพลงแตกต่างกันไปตามข้อมูลที่ถูกป้อนเข้าไป (Prompt) (มลทินี ตรีสอน และคณะ, 2568: 64-76) AI สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) Traditional AI (TAI) เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเสมือนกับการทำหน้าที่เป็นสมองซีกซ้าย และ (2) Generative AI (Gen AI) เปรียบเสมือนสมองซีกขวาที่ถนัดด้านความคิดสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถเทียบเคียงศักยภาพของมนุษย์ได้และอยู่ในช่วงกำลังพัฒนา (อัจฉรวรรณ สุขเกิด, 2568: 133) ปัจจุบันผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับเรื่อง Big Data โดยมีความต้องการจัดการข้อมูลที่มีอยู่เหล่านั้นให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เช่น การนำข้อมูลพฤติกรรมการใช้บริการของลูกค้ามาวิเคราะห์ และหาวิธีการในการตอบสนองลูกค้าในรูปแบบใหม่ จึงทำให้เทคโนโลยี AI และ Generative AI ถูกมองว่าเป็นทางเลือกที่ดีในการนำมาใช้เพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันที่เหนือคู่แข่ง (ขันติพงศ์ ใจหล้า และคณะ, 2568: 326-344) แต่การนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในองค์กรนั้นจะมีผลกระทบให้เกิดความเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการทำงานของพนักงาน ดังนั้น พนักงานจะต้องเรียนรู้ทักษะใหม่เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ แต่ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของพนักงานแต่ละคนอาจไม่เท่ากัน รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี AI ได้ จึงทำให้องค์กรต้องทบทวนนโยบายจากการคำนึงถึงพนักงาน ระบบ เทคโนโลยี และการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การลงทุนนำเทคโนโลยี AI มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่ามากที่สุด (พิมลพรรณ คำรินทร์, 2568: 1-14)

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาถึงความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย ด้วยการศึกษাপัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งศึกษาตามทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Acceptance Model: TAM) (Davis, 1989 อ้างถึงใน มลทินี ตรีสอน และคณะ, 2568: 64-76) ที่ได้นำเสนอแนวคิดไว้ว่าบรรทัดฐานส่วนบุคคล (Subjective Norm) สภาพสิ่งแวดล้อมในการใช้งาน (Facilitating Condition) การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) การรับรู้ความง่าย (Perceived Ease of Use) บริบทด้านองค์กร (Organization Context) ทศนคติต่อการใช้งาน Generative AI (Attitude Towards AI Use) ส่งผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย (Behavioral Intention of Use) (Ali & Freimann, 2021 อ้างถึงใน วนิดา ตะนุรักษ์ 2560: 41-53 ; Singh et al. 2020 อ้างถึงใน รัชณี ขอบศิลป์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์, 2564: 36-50)

เนื่องจากการนำ Generative AI มาใช้ในการทำงานขององค์กรเอกชนยังเป็นเรื่องใหม่ที่องค์กรเอกชนต่าง ๆ ยังไม่มีแผนการรองรับการใช้งานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้งาน Generative AI ที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงคาดหวังว่าผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานเอกชนในประเทศไทยเกิดความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี Generative AI จัดสรรทรัพยากร สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานให้เกิดการใช้งาน Generative AI ได้อย่างคุ้มค่ากับการลงทุนมากที่สุด และส่งเสริมให้เกิดการใช้งานข้อมูลที่ต้องการ ความรับผิดชอบ จริยธรรมที่ดี และการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยที่องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

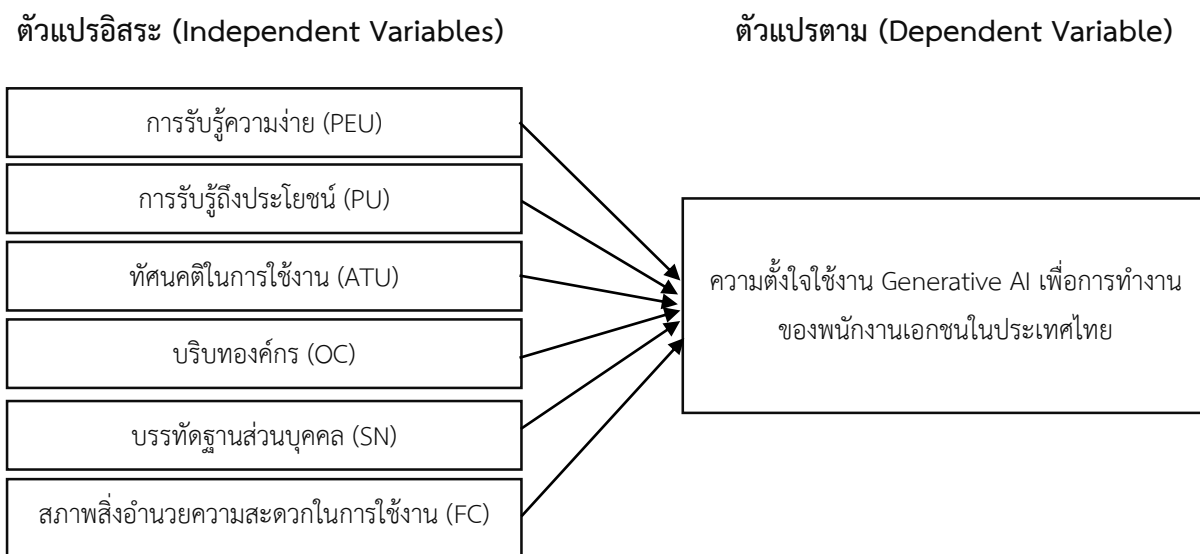
เพื่อศึกษาถึงปัจจัยของที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ปัจจัยการรับรู้ความง่าย การรับรู้ถึงประโยชน์ ทศนคติในการใช้งาน บริบทองค์กร สภาพสิ่งแวดล้อม ความสะดวกในการใช้งานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาถึงปัจจัยของที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย มีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (TAM) (Davis, 1989) โดยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เกี่ยวกับการรับรู้ความง่าย (PEU) การรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) ทัศนคติต่อการใช้งาน (ATU) บริบทองค์กร (OC) บรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) สภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน (FC) และความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย (BIU)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานเอกชนในประเทศไทย จำนวน 15,974,520 คน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเอกชนในประเทศไทยที่เคยใช้ Generative AI เพื่อการทำงานอย่างน้อย 1 ครั้งในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจึงเลือกใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน เพื่อผลการวิจัยที่ดีจึงกำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อความคลาดเคลื่อนของข้อมูล (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2564: 86)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตพื้นที่ในการรวบรวมข้อมูล คือ พนักงานเอกชนในประเทศไทย จำนวน 15,974,520 คน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567: ออนไลน์)

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567-เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลา 3 เดือน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประยุกต์ใช้คำถามจากงานวิจัยของ Ali & Freimann (2021) Jain et.al (2022) และ Kandoth & Shekhar (2022) และ Tomatzky & Fleischer (1990) ที่มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ในระดับสูง โดยคำถามกำหนดให้มีมาตรวัดแบบ Interval Scale กำหนดตามมาตรวัดระดับของ Likert's Scale 5 ระดับ (ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง ระดับเห็นด้วยมากที่สุด)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้การตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีการนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อเรื่อง (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษาและการเปรียบเทียบกับวรรณกรรม แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยใช้ตัวอย่างทดสอบ 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่า สัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.866 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.700 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2559: 37)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยก่อนหน้า โดยมุ่งเน้นแหล่งที่มีความเป็นทางการและน่าเชื่อถือ เช่น เว็บไซต์หน่วยงานรัฐ ธนาคาร บริษัทสำรวจข้อมูล ศูนย์วิจัยของสถาบันทางการเงิน และบทความวิเคราะห์ตลาด

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ (1) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในการใช้แบบฟอร์มสำรวจออนไลน์ Google Form โดยส่งลิงก์ข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) ที่คาดว่าจะจะเป็นชุมชนที่กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกอยู่ เช่น กลุ่มคนทำงาน กลุ่มพนักงานออฟฟิศ กลุ่มคนใช้ AI/Generative AI เป็นต้น โดยชี้แจงถึงคุณสมบัติเป็นผู้ที่สามารถตอบแบบสอบถามนี้ได้ และ (2) การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยทำการแปลงข้อมูลจาก Google Form ให้อยู่ในรูปแบบรหัสข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล จากนั้นจึงประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency: n) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) วิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564: 28)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของพนักงานเอกชนในประเทศไทย

พนักงานเอกชนในประเทศไทย จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน (ร้อยละ 62.00) อายุ 20-29 ปี จำนวน 275 คน (ร้อยละ 68.80) ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน

195 คน (ร้อยละ 48.80) ลักษณะของงานกลุ่มงานบริหาร/HR/การตลาด จำนวน 180 คน (ร้อยละ 45.00) รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 208 คน (ร้อยละ 52.00) ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 175 คน (ร้อยละ 43.80) และประสบการณ์ใช้ AI หรือ Generative AI เพื่อการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 227 คน (ร้อยละ 56.80)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยโดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อตั้งใจใช้งาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านการรับรู้ความง่าย (PEU)	3.84	1.06	เห็นด้วยมาก	4
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU)	3.96	0.95	เห็นด้วยมาก	1
ด้านทัศนคติในการใช้งาน (ATU)	3.90	0.96	เห็นด้วยมาก	3
ด้านบริบทองค์กร (OC)	3.91	1.01	เห็นด้วยมาก	2
ด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN)	3.75	1.04	เห็นด้วยมาก	6
ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน (FC)	3.81	1.08	เห็นด้วยมาก	5
รวม	3.86	1.01	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 1 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 1.01)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.95) รองลงมา ด้านบริบทองค์กร (OC) ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 1.01) ด้านทัศนคติในการใช้งาน (ATU) ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.96) ด้านการรับรู้ความง่าย (PEU) ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 1.01) ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน (FC) ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 1.08) และด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 1.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการรับรู้ความง่าย (PEU)

ด้านการรับรู้ความง่าย (PEU)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
การใช้ Generative AI เป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน	3.86	1.13	เห็นด้วยมาก	1
ฉันสามารถทำงานได้ตอบกับ Generative AI อย่างเข้าใจชัดเจน	3.81	1.04	เห็นด้วยมาก	3
การเรียนรู้การใช้ Generative AI ในอุตสาหกรรมของฉัน เป็นเรื่องง่าย	3.85	1.12	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.84	1.06	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 2 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านการรับรู้ความง่าย (PEU) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 1.06)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU)

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ฉันคิดว่า Generative AI เป็นผู้ช่วยในการทำงานระดับมืออาชีพ	3.92	0.98	เห็นด้วยมาก	3
ฉันคิดว่า Generative AI ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.99	1.01	เห็นด้วยมาก	1
ฉันคิดว่า Generative AI ช่วยพัฒนาความเป็นมืออาชีพของฉัน	3.98	1.02	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.96	0.95	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 3 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านทัศนคติในการใช้งาน (ATU)

ด้านทัศนคติในการใช้งาน (ATU)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ท่านชอบการทำงานร่วมกับ Generative AI	3.78	1.08	เห็นด้วยมาก	3
ท่านคิดว่าการได้ใช้งาน Generative AI เป็นเรื่องที่ดี	3.93	1.01	เห็นด้วยมาก	2
ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งาน Generative AI	4.00	1.04	เห็นด้วยมาก	1
รวม	3.90	0.96	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านทัศนคติในการใช้งานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.96)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านบริบทองค์กร (OC)

ด้านบริบทองค์กร (OC)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรผลักดันให้มีการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการทำงาน	3.91	1.09	เห็นด้วยมาก	2
ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรกำหนดนโยบาย วางแผนการนำเทคโนโลยี นำ Generative AI มาใช้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.88	1.08	เห็นด้วยมาก	3
ผู้บริหารระดับปฏิบัติการหรือหัวหน้างานมีการกระตุ้นให้พนักงานนำ Generative AI มาใช้ในการทำงาน	3.95	1.01	เห็นด้วยมาก	1
รวม	3.91	1.01	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 5 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านบริบทองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 1.01)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN)

ด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรผลักดันให้มีการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการทำงาน	3.91	1.09	เห็นด้วยมาก	2
ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรกำหนดนโยบายวางแผนการนำเทคโนโลยี นำ Generative AI มาใช้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.88	1.08	เห็นด้วยมาก	3
ผู้บริหารระดับปฏิบัติการหรือหัวหน้างานมีการกระตุ้นให้พนักงานนำ Generative AI มาใช้ในการทำงาน	3.95	1.01	เห็นด้วยมาก	1
รวม	3.91	1.01	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 6 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 1.01)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวก (FC)

ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวก (FC)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
องค์กรของฉันได้จัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์ที่รองรับการทำงาน Generative AI	3.84	1.15	เห็นด้วยมาก	1
องค์กรของฉัน Generative AI มาใช้ในการทำงาน	3.80	1.15	เห็นด้วยมาก	3
องค์กรของฉันจัดฝึกอบรมการใช้ Generative AI ให้กับพนักงาน	3.81	1.20	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.81	1.08	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 7 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 1.08)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงาน (BIU)

ความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงาน (BIU)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ฉันตั้งใจที่จะใช้ Generative AI สำหรับงานระดับมืออาชีพของฉันในอนาคต	3.97	1.01	เห็นด้วยมาก	1
ฉันตั้งใจที่จะใช้ Generative AI ในการทำงานให้บ่อยมากขึ้น	3.91	0.99	เห็นด้วยมาก	3
ฉันตั้งใจที่จะปรับใช้ Generative AI เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.94	1.02	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.94	0.94	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 8 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อของความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.94)

3. ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson (Pearson Product Moment Correlation-r) ตัวแปรแต่ละตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.714-0.870 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.800 อธิบายได้ว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันระดับปกติ สามารถนำตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรนี้ไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis วิธี Enter

ตัวแปรอิสระ	Collinearity		β	S.E.	Beta	t	Sig.
	Tolerance	VIF					
Constant			0.410	0.088		4.658	0.000**
PEU	0.251	3.984	0.011	0.037	0.012	0.280	0.779
PU	0.226	4.432	0.200	0.044	0.203	4.533	0.000**
ATU	0.144	6.934	0.349	0.055	0.359	6.407	0.000**
OC	0.150	6.657	0.108	0.051	0.116	2.120	0.035*
SUN	0.204	4.909	0.196	0.043	0.217	4.599	0.000**
FAC	0.226	4.432	0.269	0.039	0.308	6.884	0.000**

R= 0.907^a, R²=0.822, Adjusted R² = 0.820, SEE=0.40051,
Dubrin-Watson = 1.873, F=303.282, Sig=0.000^b

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการทดสอบด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (MRA) วิธีการ Enter ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง (R=0.907) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ (R²=0.822) หรือมีค่าทำนายสมการ ได้ร้อยละ 82.20 มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.873 อยู่ในเกณฑ์ช่วง 1.500 - 2.500 อธิบายได้ว่าไม่มีปัญหาระหว่างความคลาดเคลื่อนกับเวลา เนื่องมาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional)

เนื่องจากมีค่า VIF ไม่เกิน 10.00 และมีค่า Tolerance มากกว่า 0.20 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564: 246) สรุปว่าสามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (MRA) และใช้พยากรณ์ความสัมพันธ์ได้

จากการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Regression) อาศัยการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (MRA) วิธีการ Enter โดยที่สมการมีตัวแปรอิสระรวม 6 ตัวแปร และพบตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) ทักษะคิดในการใช้งาน (ATU) บริบทองค์กร (OC) บรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) และสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน (FC) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$INT = 0.410 + 0.200PU + 0.349ATU + 0.108OC + 0.043SN + 0.269FC$$

ผลการพยากรณ์ว่า ทักษะคิดในการใช้งาน (ATU) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นลำดับแรก (Beta = 0.359) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าทักษะคิดในการใช้งาน (ATU) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 0.349 หน่วย

ผลการพยากรณ์ว่า สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน (FC) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นลำดับที่สอง (Beta = 0.308) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน (FC) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 0.269 หน่วย

ผลการพยากรณ์ว่า บรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นลำดับที่สาม (Beta = 0.217) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าบรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 0.196 หน่วย

ผลการพยากรณ์ว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นลำดับที่สี่ (Beta = 0.203) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 0.200 หน่วย

ผลการพยากรณ์ว่า บริบทองค์กร (OC) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นลำดับที่ห้า (Beta = 0.116) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าบริบทองค์กร (OC) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 0.108 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การรับรู้ถึงประโยชน์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากพนักงานเอกชนคิดว่า Generative AI ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Wang et al. (2023 อ้างถึงใน ชฎารัฐ ขวัญนาค และศรายุทธ อินตะนัย 2566: 142-154) ที่อธิบายไว้ว่าการยอมรับเทคโนโลยีถูกกำหนดว่าเป็นสถานะจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่เป็นการใช้งานด้วยความสมัครใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัยย์ญาติ โรจวิสิฐภัทร์ และอรพรรณ คงมาลัย (2566: 159-174) ที่พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี

ทักษะคิดในการใช้งานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งาน Generative AI สอดคล้องกับงานวิจัยของ

Chatterjee et al. (2021 อ้างถึงใน อัจฉรวรรณ สุขเกิด, 2568: 132-144) ที่พบว่าทัศนคติส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้งาน ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ร่วมกับระบบการจัดการลูกค้า (CRM) หรือ AI - Integrated CRM

ด้านบริบทองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากผู้บริหารระดับปฏิบัติการหรือหัวหน้างานมีการกระตุ้นให้พนักงานนำ Generative AI มาใช้ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alhashmi et al. (2019 อ้างถึงใน มลทินี ตรีสอน และคณะ, 2568: 64-76) พบว่าบริบทองค์กรมีและพฤติกรรมความตั้งใจในการใช้งานในการดำเนินโครงการปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในหน่วยงานด้านสุขภาพรัฐบาลดูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (UAE)

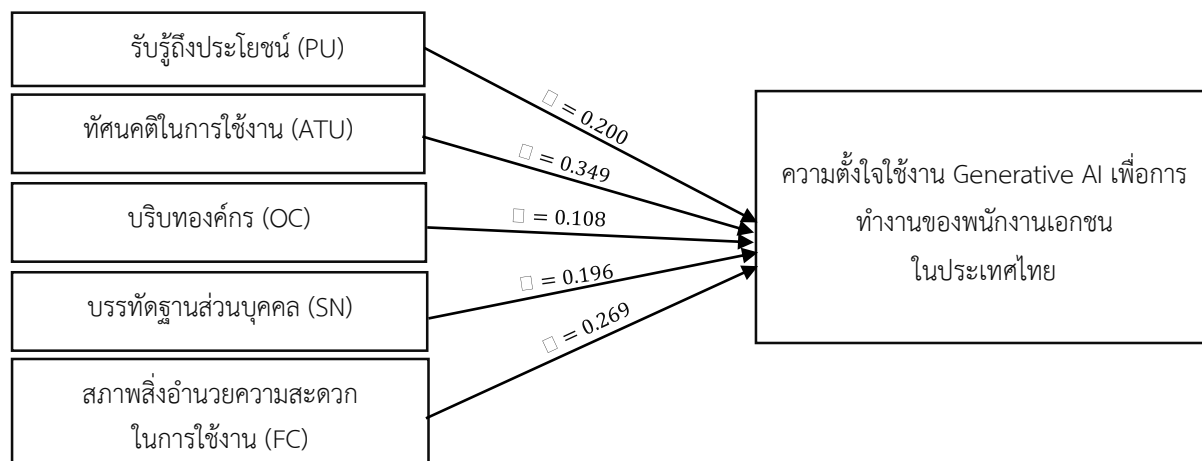
ด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากการที่พนักงานมีค่านิยมที่ดีต่อการใช้งาน Generative AI เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรวรรณ สุขเกิด (2568: 132-144) ที่พบว่าบรรทัดฐานส่วนบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อปัจจัยความตั้งใจในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กลุ่มพนักงานออฟฟิศในประเทศไทย

ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากการที่องค์กรได้จัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์ที่รองรับการทำงาน Generative จัดฝึกอบรมการใช้ Generative AI ให้กับพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี ขอบศิลป์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2564: 48) ที่พบว่าด้านสภาพสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดและการยอมรับในการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

การรับรู้ความง่ายไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากการที่พนักงานได้เคยทดลองใช้ Generative AI แล้วรับรู้ว่าการใช้งานนั้นง่าย แต่วิธีการที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีระดับความยากง่ายสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kandoth & Shekhar (2022 อ้างถึงใน มลทินี ตรีสอน และคณะ, 2568: 64-76) ที่ทำการวิจัยแล้วพบเพียงการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน และทัศนคติต่อการใช้อุปกรณ์เสมือนจริง มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้งาน โดยที่ไม่พบว่าการรับรู้ความง่าย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ ทัศนคติในการใช้งาน (ATU) สภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน (FC) บรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) การรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) และบริบทองค์กร (OC) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย ตามลำดับ ดังแสดงในภาพที่ 2 โดยทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (TAM) สามารถทำนายความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านทัศนคติในการใช้งาน องค์กรภาคเอกชนควรส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งาน Generative AI การได้ใช้งาน Generative AI เป็นเรื่องที่ดี และส่งเสริมให้พนักงานชอบการทำงานร่วมกับ Generative AI

1.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งานองค์กรเอกชนควรจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์ที่รองรับการทำงาน Generative AI การจัดฝึกอบรมการใช้ Generative AI ให้กับพนักงาน และองค์กรนำ Generative AI มาใช้ในการทำงาน

1.3 ด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล องค์กรเอกชนควรใช้การส่งเสริมให้พนักงานเกิดการมีค่านิยมที่ดีต่อการใช้งาน Generative AI การใช้งาน Generative AI มีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้สึกมีภาระผูกพันเมื่อทำงานร่วมกับ Generative

1.4 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ องค์กรเอกชนควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้ และสร้างมุมมองความคิดว่าการที่คิดว่า Generative AI ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น Generative AI ช่วยพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และคิดว่า Generative AI เป็นผู้ช่วยในการทำงานระดับมืออาชีพ

1.5 ด้านบริบทองค์กร องค์กรเอกชนควรมีนโยบายให้ผู้บริหารระดับปฏิบัติการหรือหัวหน้างานมีการกระตุ้นให้พนักงานนำ Generative AI มาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรผลักดันให้มีการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการทำงาน และผู้บริหารระดับสูงในองค์กรกำหนดนโยบาย วางแผนการการนำเทคโนโลยี นำ Generative AI มาใช้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งถัดไปควรทำการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานโดยเฉพาะเจาะจงกลุ่ม เช่น กลุ่มงานบริหาร/HR/การตลาด และกลุ่มวิทยาศาสตร์/วิศวกร ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่

2.2 การวิจัยครั้งถัดไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) กับกลุ่มผู้บริหารองค์กรเอกชนและพนักงานเอกชนเพื่อหาแนวทางในการนำ Generative AI มาใช้งานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานความมีจริยธรรม

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขันติพงศ์ ใจหล้า, ภาวิณี ทองแย้ม และฉณการ ภักดิ์พงษ์. (2568). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก. 11(1): 326-344.
- ชฎารัฐ ขวัญนาค และศรายุทธ อินตะนัย. (2566). ผลกระทบของนวัตกรรมทางการตลาดอิเล็กทรอนิกส์ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 13(3): 142-154.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2567). จำนวนผู้ใช้งานทำ จำแนกตามสถานภาพทำงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://app.bot.or.th/BTWS_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=627&language=th สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2568
- พิมลพรรณ คำรินทร์. (2568). การตรวจสอบภายในยุคดิจิทัล : บทบาท เทคโนโลยี และแนวปฏิบัติ. วารสาร บัญชีปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 10(1): 1-14.
- มลทินี ตรีสอน, ไชยดา พาหุพัฒนกร และปาริฉัตร แดงเนื้อเหลือง. (2568). ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการนำไปใช้ใน การจัดการคลังสินค้าของพนักงานใน จังหวัดปทุมธานี. Journal of Social Science for Local Development Rajabhat Mahasarakham University. 9(2): 64-76.
- รัชนี ขอบศิลป์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2564). การรับรู้ความง่าย การรับรู้ประโยชน์ ทศนคติและการยอมรับในการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี. วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 10(1): 36-50.
- วนิดา ตะนุรักษ์. (2560). อิทธิพลของทัศนคติต่อการใช้งานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีของพนักงานอุตสาหกรรมการค้าส่งและค้าปลีกไทย. Journal of the Association of Researchers. 22(1): 41-53.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข. (2559). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- อัจฉรวรรณ สุขเกิด. (2568). การยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 27(1): 132-144.

- อัยยัญดา โรจวิสิฐภัทร์ และอรพรรณ คงมาลัย. (2566). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับกระบวนการทำงานหุ่นยนต์อัตโนมัติ (Robotic Process Automation: RPA) ในงานบัญชีและการเงิน. **วารสารการบัญชีและการจัดการ**. 19(3): 159-174.
- Ali. K., & Freimann. K. (2021). **Applying the Technology Acceptance Model to AI decisions in the Swedish Telecom Industry**. Karlskrona, Sweden.
- Alhashmi. S., Alshurideh. M. T., Krudi. B. A., & Salloum. S. A. (2019). A Systematic Review of the Factors Affecting the Artificial Intelligence Implementation in the Health Care Sector. **Advances in Intelligent Systems and Computing**. 2020(1): 37-49. DOI:10.1007/978-3-030-44289-7_4
- Chatterjee, S. , Rana, N, Tamilmani, K & Sharma, A. (2021). The effect of AI-based CRM on organization performance and competitive advantage: An empirical analysis in the B2B context. **Industrial Marketing Management**. 97(2): 205-219. DOI:10.1016/j.indmarman.2021.07.013
- Davis. F. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use and user acceptance of information technology. **MIS Quarterly**. 13(1): 319-340. DOI: <https://doi.org/10.2307/249008>
- Jain. R., Grag. N., & Khera. S. N. (2022). Effective human–AI work design for collaborative decision-making. **Kybernetes**. 2022(1): 1-20. DOI:10.1108/K-04-2022-0548
- Kandoth.S., & Shekhar. S. K. (2022). Social influence and intention to use AI: the role of personal innovativeness and perceived trust using the parallel mediation model. **Forum Scientiae Oeconomia**. 10(3): 1-20.
- Phoonsawat, G., Wanpeng, R., Homsai, S., & Pongsophon, P. (2022). Artificial intelligence and science teaching. **Journal of Industrial Education**. 21(1): 1-8.
- Singh. G, Bhardwaj. G, Singh. S. K & Kuma. A. (2020). Technology Acceptance Model to Assess Employee's Perception and Intention of Integration of Artificial Intelligence and Human Resource Management in IT Industry. **International Journal of Advanced Science and Technology**. 29(3)1: 1485-11490.
- Tornatzky, L.G. and Fleischer, M. (1990). **The Processes of Technological Innovation**. Lexington Books, Lexington.
- Wang. C., Ahmad. S. F., Ayassah. A.Y.A. B., Awwad. E. M., Ishad. M., Al-Razgan. M., Khan. Y., & Han. H. (2023). An empirical evaluation of technology acceptance model for Artificial Intelligence in E-commerce. **Heliyon**. 9(1): 1-20. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18349>

ประวัติชีวิตและประสบการณ์การกระทำผิดซ้ำ
ของเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงแห่งหนึ่ง
Life History and Recidivism Experiences
of Youth at the Juvenile Training and Rehabilitation Center for Girls

ณัฐวรรณ เกตสมภาร¹ วรณวดี พูลพอกสิน²
Natawan Ketsomparn, Wanwadee Poonpoksinsin

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติชีวิตและประสบการณ์ชีวิตของเยาวชนหญิงในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงแห่งหนึ่งที่กระทำผิดซ้ำหลังการปล่อยตัว ใช้การวิจัยคุณภาพ รูปแบบการศึกษาประวัติชีวิต ผู้ให้ข้อมูลคือเยาวชนหญิง 1 คน มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือก เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้การวิเคราะห์แบบความสัมพันธ์เชิงกระแสความ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงกระบวนการ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ประวัติชีวิตของเยาวชนหญิงที่กระทำผิดซ้ำมีครอบครัวที่แตกแยก เกิดมามียายเป็นผู้เลี้ยงดู เมื่อก้าวเข้าสู่วัยที่พอจะเรียนรู้ เธอเลือกที่จะประกอบอาชีพต๋อยมวยและรับจ้างทั่วไปมากกว่าเรียนหนังสือ แต่ ค่าจ้างที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการยังชีพ จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้เด็กผู้หญิงคนหนึ่งก้าวเข้าสู่วงการยาเสพติด (2) ประสบการณ์ชีวิตพบว่าเส้นทางการค้าและเสพยาเสพติดมาจากความกดดันจากครอบครัว มองว่าเธอเป็นภาระ รวมทั้งรายได้ที่หาได้ไม่พอกับรายจ่ายและเพื่อระบายความเครียด ทำให้เธอถูกตำรวจจับและถูกส่งตัวเข้าสู่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนฯ หลังจากได้รับการปล่อยตัวคืนสู่อิสระ เธอกลับออกมาสู่ครอบครัวและชุมชน พบว่าไม่มีใครยอมรับเธอและมองเธอในแง่ลบ ที่สุดเธอจึงหนีกลับไปกระทำผิดซ้ำ และเข้าสู่กระบวนการของศูนย์ฝึกฯ แห่งเดิมอีกครั้ง ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้อาจเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพิจารณาของครอบครัว ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการติดตามประเมินผล และให้การช่วยเหลือเด็กที่ได้รับการปล่อยตัว เพื่อป้องกันหรือลดการกระทำผิดซ้ำ

คำสำคัญ (Keywords) : ประวัติชีวิต; ประสบการณ์ชีวิต; การกระทำผิดซ้ำของเยาวชนหญิง

Abstract

This research article aimed to study the life history and life experiences of a female youth at a juvenile training and rehabilitation center who reoffended after being released. A qualitative research approach was used, specifically a life history study. The data was collected from one female youth who met the inclusion criteria. Information was gathered through semi-

Received: 2025-07-07 Revised: 2025-08-11 Accepted: 2025-08-13

¹ ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สังกัดคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Department of Social Work, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand. E-mail: natawanpu@gmail.com

² อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Associate Professor, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand. E-mail: wanwadee@tu.ac.th

structured interviews, validated for quality. The data was analyzed using thematic analysis and paradigm analysis.

The study found the following. 1. The life history of the reoffending female youth revealed that she came from a broken family and was raised by her grandmother. As she entered an age where she could learn and make decisions, she chose to work as a Muay Thai boxer and a general laborer instead of pursuing education. However, the income she earned was insufficient to support herself, which marked the beginning of her involvement in drug-related activities. 2. Her life experiences showed that her involvement in drug dealing, and use stemmed from family pressure, as she was viewed as a burden. Additionally, her income was not enough to cover living expenses, and she used drugs to relieve stress. She was eventually arrested and sent to the juvenile training and rehabilitation center. After being released and returning to her family and community, she was not accepted and was viewed negatively. Ultimately, she reoffended and was sent back to the same rehabilitation center.

Keywords: life history; life experiences; recidivism of female juvenile offenders

บทนำ (Introduction)

โลกทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลเต็มตัว ไม่ว่าจะทั้งการเมือง เศรษฐกิจ วิธีการใช้ชีวิตของผู้ต่อคนปรับเปลี่ยนไปตามบริบทสังคมใหม่ ส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ ที่ต้องปรับเปลี่ยนไป เป็นการปฏิวัติระเบียบโลกใหม่ (The Great Reset) สร้างแรงสั่นสะเทือนต่อสถาบันทางสังคม โดยทั่ว (ทวิสุข ธรรมศักดิ์, 2565: 25-26) โดยเฉพาะสถาบันครอบครัวที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทความทันสมัยมากยิ่งขึ้น สถานการณ์ดังกล่าว ทำให้สถาบันครอบครัวถูกลดบทบาทหน้าที่ภายในครอบครัวไปนั้นคือการมุ่งเน้นไปที่การทำมาหาเงินเลี้ยงชีพ รายได้ไม่พอใช้ จึงต้องหางานทำจนทำให้ขาดความสมดุลของชีวิตไปหน้าที่ในการขัดเกลาหรืออบรมสั่งสอนให้กับเด็กและเยาวชนน้อยลงหรือขาดหายไปเพราะพัฒนาการวิถีชีวิตครอบครัวต้องหมุนเปลี่ยนไปตามกาลเวลาเสมอ (อุสา สุทธิสาคร, 2552: 19-31)

เด็กเยาวชนในยุคดิจิทัล เป็นช่วงวัยหัวเลี้ยวหัวต่ออยากรู้อยากลองเป็นช่วงวัยเปลี่ยนผ่านสู่วัยผู้ใหญ่ จึงมีอารมณ์ที่อ่อนไหวง่าย ถูกชักจูงหรือตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ หากไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวก็จะมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเบี่ยงเบนได้ง่ายหากเดินไปสู่การเรียนรู้ทางสังคมในทางที่ไม่พึงประสงค์ด้วยการเลียนแบบที่ไม่เหมาะสมจึงทำให้เข้าสู่การกระทำผิดได้ง่าย (ชฎาภรณ์ กำแพงแก้ว และกัญญ์ฐิตา ศรีภา, 2565: 139-154) เมื่อเด็กและเยาวชนเลือกเส้นทางเดินชีวิตที่ผิดพลาดไป ครอบครัว และสังคมกลับมีมุมมองในทางที่ลบ คือตำหนิ ความไม่ไว้วางใจ หรือมองเด็กและเยาวชนเป็นคนไม่ดีรวมถึงการไม่ให้โอกาสแก้ตัว สังคมจึงเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้เด็กและเยาวชนเดินทางสู่การกระทำผิดซ้ำ ทุกวันนี้พบว่ามียุวกาจำนวนไม่น้อยที่ได้รับการบำบัด รักษา แก้อาการ ฟันฟู ญ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงแห่งหนึ่ง เมื่อศาลมีการตัดสินให้ปล่อยกลับคืนสู่ครอบครัว แล้ว กลับพบว่าเด็กและเยาวชนจำนวนหนึ่งย้อนกลับมากระทำผิดซ้ำเป็นครั้งที่ 2 ถึง ครั้งที่ 3 ในช่วงระยะเวลา 3 ปี

หลังจากการได้รับการปล่อยตัวกลับคืนสู่ครอบครัวและสังคม ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตและมีข้อคำถามเสมอมาว่า อะไรเป็นสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้เด็กและเยาวชนกลับไปกระทำผิดซ้ำแล้วซ้ำเล่า ดังนั้นปัญหาการ

กลับมากระทำผิดซ้ำของเยาวชนหญิงที่มีความล้มเหลวนั้นไม่ได้เกิดตัวเด็กและเยาวชนหญิงเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีเงื่อนไขสถานการณ์ที่รวมไปถึงสภาพแวดล้อมของครอบครัวและสังคม (มณีรัตน์ ชื่นเจริญ, 2555) อันยังเกิดจากการขาดทักษะชีวิต ด้านการมองเห็นคุณค่าในตัวเองและมองตนเองในด้านลบ ด้านความรู้ผิดชอบต่อสังคม ด้านการปฏิเสธและต่อรอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ และด้านการตัดสินใจ (วนัญญา แก้วปาน และคณะ, 2561: 71-80) ล้วนแล้วเป็นสิ่งที่จำเป็นในการให้เด็กและเยาวชนจะมีความสามารถเผชิญปัญหาในชีวิตของตัวเด็กได้

ดังนั้น ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นหากจะโทษใครคนใดคนหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งคงจะมีได้ แต่ควรจะร่วมกันหาหนทางแก้ไขร่วมกัน เพราะมนุษย์เป็นผลผลิตจากสังคมนั้นๆ มนุษย์คนหนึ่งจะเป็นอย่างไรนั้นส่วนหนึ่งก็เกิดจากสังคมช่วยกันหล่อหลอมให้มนุษย์ในสังคมนั้นขึ้นมา (อัญพัชญ์ ศักดิ์เมธรัตน์, 2557) จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่า สังคมและครอบครัวก็ยังคงมีที่จะโทษไปที่เด็กและเยาวชนอย่างเดียว หากเด็กและเยาวชนอธิบายเหตุผลของการกระทำก็มักจะถูกมองว่าเป็นการเถียงผู้ใหญ่ เด็กและเยาวชนจึงไม่มีปากเสียงเรียกร้องสิทธิให้ตนเอง จึงเป็นการสื่อสารที่ตีความหมายผิดและทำให้เกิดช่องว่างทางความรู้สึกและความคิดของเยาวชน ด้วยเหตุนี้การใช้วิธีการศึกษาแนวประวัติชีวิตผ่านเรื่องเล่าในการค้นหาคำตอบของสาเหตุการกระทำผิดซ้ำที่มีจำนวนต่อเนื่องทุกปี และเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้เข้าถึง และเข้าใจปัญหา หรือผลกระทบ ประสพการณ์ที่เยาวชนหญิงได้เผชิญ ตั้งแต่การขัดเกลาทางสังคมของครอบครัวจนกระทั่งก้าวเข้าสู่การกระทำผิดครั้งแรกและหวนกลับมากระทำผิดซ้ำโดยกระบวนการวิจัยแนวประวัติชีวิตผ่านการเล่าเรื่องราวประวัติชีวิตและประสพการณ์ชีวิตของตนเอง อันเป็นวิธีการศึกษาแบบทางตรงที่จะช่วยให้เข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง แกะไขปัญหาและทำให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยอยู่ในเรื่องราวเหล่านั้นได้และกลับไปทบทวนชีวิตที่ผ่านมา และการเล่าเรื่องราวของตนเองที่ผ่านมาได้เปิดโอกาสให้พวกเขาหรือเธอได้พูดและตีความเรื่องราวชีวิตของตนเองอย่างไม่มีผิดหรือมีถูก โดยที่ไม่มีใครตำหนิ และยังเป็นการสร้างเรื่องราวขึ้นใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาประวัติชีวิตและประสพการณ์ชีวิตของเยาวชนหญิงในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงแห่งหนึ่งที่กระทำผิดซ้ำหลังการปล่อยตัว

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเชิงประวัติชีวิต เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นำมาวิเคราะห์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงกระแสความ (Syntagmatic Analysis) และการวิเคราะห์เชิงกระบวนทัศน์ (Paradigmatic Analysis) มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย ในวิจัยเรื่อง ศึกษาประวัติชีวิตของเยาวชนหญิงที่กระทำผิดซ้ำในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงแห่งหนึ่ง มีขอบเขตในการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษา โดยการใช้วิจัยประวัติชีวิต (Life History Research) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อทำความเข้าใจประวัติชีวิตและประสพการณ์การกลับมากระทำผิดซ้ำของเยาวชนหญิง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำผิดเด็กและเยาวชน แนวคิดเกี่ยวกับประวัติชีวิต

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกบุคคลที่ให้ข้อมูลหลัก คือ เยาวชนหญิงที่กระทำผิดซ้ำ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักและเป็นผู้ถ่ายทอดเรื่องราวประสบการณ์ชีวิตเหตุปัจจัยของการกระทำผิดซ้ำ จำนวน 1 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำงานภายใต้กระบวนการยุติธรรม เป็นหน่วยงานที่ให้การควบคุม แก้ไข บำบัด พื้นฟูเด็กและเยาวชนหญิงที่กระทำผิดและกระทำผิด

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยอยู่ระหว่าง เดือนมิถุนายน 2565-มิถุนายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก, เครื่องบันทึกเสียงใช้บันทึกข้อมูลในการสัมภาษณ์, สมุดบันทึกภาคสนาม และผู้วิจัยในฐานะเครื่องมือในการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้ผ่านประสบการณ์ในการฝึกงานในระดับปริญญาตรีที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน รวมไปถึงการฝึกงานในระดับปริญญาโทที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดโดยตรง ผู้ศึกษาจึงถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของเครื่องมือ ในฐานะนักวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยลงภาคสนามในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงแห่งหนึ่ง ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 2 ครั้ง ใช้เวลา 25-30 นาที โดยประมาณ โดยลักษณะคำถามมีความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ และในขณะสัมภาษณ์มีการจดบันทึกข้อมูลและการขออนุญาตบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1.1 ผู้ศึกษาประสานกับนักสังคมสงเคราะห์เพื่อนัดเวลาเข้าสัมภาษณ์ ก่อนเข้าสัมภาษณ์มีขั้นตอนในการตรวจโควิดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดเชื้อโควิด จากนั้นแสดงหลักฐานการตรวจโควิดกับทางนักสังคมสงเคราะห์ โดยผลตรวจเป็น Negative คือ ไม่พบเชื้อโควิด จึงสามารถเข้าเก็บข้อมูลได้

3.1.2 ผู้ศึกษาได้นำเอกสารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการลงลายมือชื่ออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลให้นักสังคมสงเคราะห์อ่านและลงลายมือชื่อให้ความยินยอมเข้าเก็บข้อมูล

3.1.3 ผู้ศึกษานั่งรอในห้องที่จัดเตรียมไว้สำหรับการสัมภาษณ์ ณ ห้องให้คำปรึกษาศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงเยาวชนหญิงแห่งหนึ่ง จากนั้นนักสังคมสงเคราะห์ดำเนินการไปรับ ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจากภายในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนออกมาที่ห้องให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นห้องที่ทางศูนย์ฝึกฯ จัดไว้สำหรับการสัมภาษณ์ และเริ่มการเก็บข้อมูลโดยมีการขออนุญาตบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์

4. วิธีตรวจสอบคุณภาพข้อมูล เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ผู้ศึกษาใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า โดยการเปรียบเทียบจากการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี และเปรียบเทียบจากการใช้ทฤษฎีแนวคิดหลาย ๆ ชุด โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 เปรียบเทียบจากการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีทั้งภาคทฤษฎีและภาคสนาม

4.2 เปรียบเทียบจากการใช้ทฤษฎีแนวคิดหลาย ๆ ชุด (Theory Triangulation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ศึกษาสามารถใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมตีความข้อมูลแตกต่างกันได้มากน้อยเพียงใด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการทำให้การศึกษาค้นคว้านี้ เข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากชีวิตจริงของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและสามารถนำมาเป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับประวัติชีวิตของเยาวชนหญิงที่กระทำผิดซ้ำ ซึ่งสามารถนำมาถ่ายทอดผ่านมิติต่างๆ โดยงานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงกระแสความ (Syntagmatic Analysis) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงกระบวนทัศน์ (Paradigmatic Analysis)

6. จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยตระหนักถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ ผู้ให้ข้อมูล ต้องได้รับการบอกกล่าว และยินยอมด้วยความสมัครใจที่จะให้ข้อมูลในเรื่องเกี่ยวกับการวิจัย และจะรักษาความลับ ความเป็นส่วนตัว โดยการปิดบังอัตลักษณ์ตัวตนของผู้ให้ข้อมูลเป็นอย่างดี และก่อนการสัมภาษณ์ ระหว่างการสัมภาษณ์ และหลังการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะตระหนักถึงความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนทางร่างกายและจิตใจของผู้ให้ข้อมูล และในท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยตระหนักถึงประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยควรส่งผลดีต่อตัวผู้ให้ข้อมูล และสังคม ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ผ่านจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ รหัสโครงการที่ 015/2567 หนังสือรับรองเลขที่073/2566

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง ประวัติชีวิตและประสบการณ์ชีวิตการกระทำผิดซ้ำของเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงแห่งหนึ่ง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงหนึ่ง โดยมีผลการศึกษาค้นคว้าเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บทนำ ที่มาของนามสมมติทอฝัน ส่วนที่ 2 ประวัติชีวิต และ ส่วนที่ 3 ประสบการณ์การก้าวเข้าสู่การกระทำผิด โดยแต่ละส่วน มีสาระสำคัญดังนี้

ส่วนที่ 1 ที่มาของนามสมมติ “ทอฝัน”

ผู้ศึกษาได้ตั้งชื่อนามสมมติให้แก่เยาวชนหญิงว่า “ทอฝัน” ซึ่งมีความหมาย ว่าผู้สานสายใยแห่งความหวังหรือการถักทอสิ่งสมประสงค์เพื่อก้าวไปสู่ความฝันของตนเอง เปรียบดังชีวิตของเยาวชนหญิงที่หากล้มลึกลับก็ครั้งก็ยังคงต้องมีความหวังและความฝันที่จะมุ่งมั่นพาชีวิตตนเองไปสู่สิ่งที่ได้ที่หวังดังตั้งใจ และเห็นว่าชื่อสมมติจะเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้ศึกษาเองได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ที่ผู้ศึกษาชื่นชอบมาตั้งแต่ต้น

ส่วนที่ 2 ประวัติชีวิตของทอฝัน

ผลการศึกษาพบว่า ประวัติชีวิตของเยาวชนหญิงที่กระทำผิดซ้ำ ซึ่งมีนามสมมติว่า “ทอฝัน” เธอเกิดเมื่อปี พ.ศ.2548 ในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เกิดมาในครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์แบบ มีมารดาทำงานกลางคืน ส่วนบิดาเป็นเพียงนักท่องเที่ยวที่เข้ามาแสวงหาความสุขเพียงชั่วคราว มาเจอกับมารดาของทอฝัน จึงเกิดความสัมพันธ์ชั่วข้ามคืนขึ้น ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ชั่วคราวที่ไม่อาจเรียกว่าครอบครัวได้ จึงทำให้เกิดการตั้งครรภ์ที่ไม่พร้อม และให้กำเนิดทอฝัน ชีวิตทอฝันเติบโตมาโดยมียายเป็นผู้อุปการะเลี้ยงดู สมาชิกครอบครัวมีด้วยกัน เกือบ 10 ชีวิต มียาย ตา ลุง น้ำ และน้อง ๆ ที่เป็นลูกของลุงและน้ำ โดยสมาชิกผู้ชายจะประกอบอาชีพผู้รักษาความปลอดภัยในห้างร้านเป็นหลัก ลักษณะภายในครอบครัวสมาชิกทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ห่างเหินกัน เนื่องจากต่างคนต่างไม่มีเวลามาร่วมกัน จึงไม่แสดงความรักความห่วงใยต่อกันเรียกได้ว่าใช้ชีวิตต่างคนต่างอยู่ ยายเปรียบเสมือนผู้นำครอบครัวคอยบริหารค่าใช้จ่ายภายในบ้าน และดูแลความเรียบร้อยภายในบ้าน โดยส่วนใหญ่ทุกคนก็จะพึ่งพายายเป็นหลัก เพราะรายได้ของสมาชิกในครอบครัวที่ได้รับจากการทำงานไม่เพียงพอ

ต่อการเลี้ยงชีพของสมาชิก ทำให้เกิดสภาพคล่องภายในครอบครัว เกิดปัญหาเรื่องเงินอยู่บ่อยครั้ง ทอฝันจึงถูกสมาชิกในครอบครัวมองว่าเธอเป็นภาระและไม่ต้องการให้อยู่ร่วมครอบครัวเดียวกัน และเธอถูกทำร้ายทั้งทางร่างกายให้เกิดบาดแผลและคำพูดที่ทำร้ายจิตใจจากน้ำชายของเธอยู่บ่อยครั้ง ในด้านการศึกษาเธอได้เข้ารับการศึกษตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ณ โรงเรียนแห่งหนึ่งในใจกลางเมืองกรุง แต่เธอเรียนไม่จบชั้นประถมศึกษาก็ต้องออกกลางคัน เพราะเธอมองไม่เห็นว่าจะเรียนไปเพื่ออะไร ดังนั้นการหาเงินเพื่อมาตอบสนองความต้องการของตนเอง และเลี้ยงปากท้องเป็นเรื่องที่สำคัญกว่าการเรียนหนังสือ ทอฝันจึงเริ่มหาเงินตั้งแต่อายุยังน้อย เพื่อนำเงินมาเลี้ยงตนเองและช่วยเหลือยายบ้างในบางครั้ง โดยเริ่มจากการเข้าสู่วงการชกมวย ตั้งแต่อายุ 9 ปี ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่ทอฝันชอบและรู้สึกภูมิใจมากทุกครั้งที่เราออกมา แต่การชกมวยไม่ได้มีทุกวันไม่สามารถสร้างรายได้ได้ตลอด จึงทำให้ทอฝันมีเงินใช้ไม่เพียงพอ เธอจึงรับจ้างทำงานอื่น ๆ ด้วยแต่ก็ยังคงไม่พอยังชีพ แรกกดดันจากครอบครัวและเศรษฐกิจทำให้ทอฝันเลือกที่จะขายยาเสพติด

ส่วนที่ 3 ประสบการณ์การก้าวเข้าสู่การกระทำผิด

เมื่อชีวิตเริ่มต้นด้วยยาขายยาเสพติด จนท้ายที่สุดทอฝันตัดสินใจที่จะเลือกทางเดินที่ผิดพลาด และเป็นประสบการณ์ชีวิตครั้งแรกที่ทอฝันกระทำความผิดนั้นคือการเข้าวงการค้ายาเสพติด ทอฝันเล่าว่า “วันนั้นหนูเดินเข้าไปหาพี่แถวบ้าน และบอกเค้าว่า พี่หนูอยากขายยา ไม่มีใครชวนนะอยากทำเอง” พี่ในชุมชนก็ตกใจว่าเด็กดี ๆ จะมาขายยาเสพติดทำไม เขาจึงให้ตัดสินใจอีกทีที่ทอฝันยืนยันคำเดิม คือ เลือกที่จะขายยา ซึ่งช่วงที่ขายยาเสพติดให้กับวัยรุ่นในชุมชนก็ได้ผลตอบแทนที่ดีกว่า และตอบสนองความต้องการของเธอได้ในทุก ๆ ด้าน ทอฝันจึงเลือกทำอาชีพนี้เป็นหลักและควบคู่ไปกับการเสพยาเสพติดเองด้วยแต่ทำได้ไปสักระยะหนึ่งทอฝันก็ถูกตำรวจจับเนื่องจากไปจับกลุ่มเสพยากับเพื่อนๆ ของเพื่อนเลยโทรแจ้งตำรวจ ทอฝันจึงถูกดำเนินตามกระบวนการของกฎหมายนั้นคือศาลส่งตัวทอฝันเข้าแรกรับของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงแห่งหนึ่งเพื่อบำบัด แก่ไข พันฟูพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ทอฝันอยู่ในนั้น ได้ 15 วัน ยายก็หาเงินมาช่วยประกันตัวให้ทอฝันได้กลับไปใช้ชีวิตอิสระข้างนอกอีกครั้ง

การกลับคืนสู่ชีวิตอิสระ

ถึงแม้ชีวิตของทอฝันจะได้รับอิสระ ได้ออกจากศูนย์ฝึกฯ แต่ยังคงต้องไปรายงานตัวกับศาลทุกครั้งที่มีการนัดหมายโดยยายจะเป็นคนพาไป การได้รับอิสระครั้งนี้ทอฝันตั้งใจจะปรับตัวเป็นคนดีมีพฤติกรรมที่ดีตั้งใจจะช่วยเหลือยายทุกอย่าง เช่น ทำงานบ้าน ช่วยยายหาเงิน

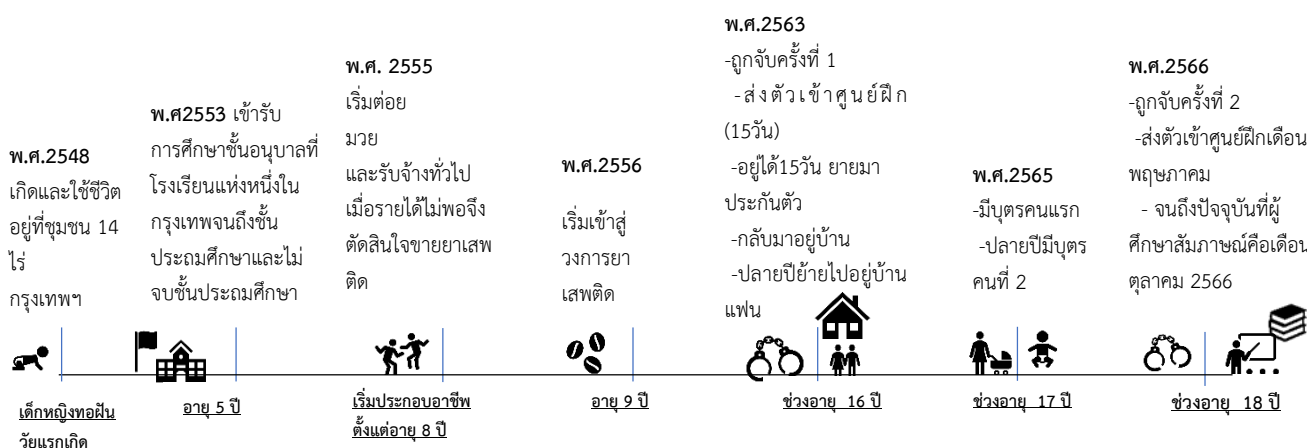
ระยะเวลาผ่านไปประมาณ 1 เดือน ทอฝันถูกสภาพแวดล้อม เช่น สมาชิกในครอบครัว คนในชุมชนใช้คำพูดทำร้ายความรู้สึกและไม่ให้โอกาสทอฝันได้ปรับตัว จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ผลักดันให้ทอฝันเลือกกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีกครั้ง และอีกเหตุผลหนึ่งคือทอฝันมีความรักมีครอบครัวเป็นของตนเองและได้ตั้งครรภ์ซึ่งในช่วงวัยที่ไม่พร้อมแต่ ทอฝันก็ไม่คิดที่จะเอาลูกออก เธอพร้อมที่จะเลี้ยงลูกด้วยตนเอง ดังนั้นทำให้รายจ่ายมีมากขึ้น จึงเป็นเหตุผลหนึ่งให้เธอเลือกที่จะกลับไปค้ายาเสพติดอีกเพื่อหาเงินมาจูลูกตัวเองและครอบครัว

ชีวิตในศูนย์ฝึกอีกครั้ง

จนในที่สุดทอฝันก็ถูกจับอีกครั้งและศาลตัดสินให้กลับเข้าไปอยู่ในศูนย์ฝึกฯ ซึ่งครั้งนี้ศาลตัดสินให้ทอฝันเข้ามาอยู่ในศูนย์ฝึก มีระยะเวลานาน โดยประมาณ 4 ปี ที่ทอฝันต้องใช้ชีวิตและเรียนหนังสือในศูนย์ฝึกแห่งนี้ จึงมีผลต่อความรู้สึกในทางลบของทอฝันอย่างมาก เนื่องจากเธอมีลูกที่ยังต้องห่วง ทอฝันไม่เคยห่างจากลูกจึงเป็นเรื่องยากที่จะให้ทำใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ แต่ท้ายที่สุดแล้วชีวิตก็ยังคงต้องเดินต่อไป ทอฝันเลย

มีแนวคิดใหม่่ว่าจากลูกและยายเพื่อนมาเรียนหนังสือและไม่นานสามารถปรับตัวได้เพื่อความอยู่รอดของตนเอง ปัจจุบันลูกๆของทอฝันได้รับการดูแลจากยายและแม่ของทอฝัน

แผนภาพที่ 3 สรุปไทม์ไลน์ชีวิตทอฝัน



อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัย จำแนกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ประวัติชีวิต และส่วนที่ 2 ประสบการณ์ชีวิตของเยาวชนหญิงที่กระทำผิดซ้ำ

ส่วนที่ 1 ประวัติชีวิตของเยาวชนหญิงในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงแห่งหนึ่ง

ประวัติชีวิตของทอฝันพบว่า เด็กและเยาวชนเกิดมาในครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์แบบ จึงส่งผลกระทบต่อดีชีวิต การอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่แรก จนทำให้ขาดทักษะการเข้าสังคมตั้งแต่แรก บิดามารดาอันเป็นโครงสร้างพื้นฐานของครอบครัวไม่ได้ทำบทบาทหน้าที่ความเป็นครอบครัว เนื่องจากทอฝันต่อมาอยู่กับยายตั้งแต่กำเนิด จนกระทั่งจำความได้ ดังนั้นทอฝันจึงใช้ชีวิตโดดเดี่ยว ชีวิตของทอฝันจึงเกิดมาท่ามกลางความโดดเดี่ยว (อุมาพร ตรังคสมบัติ, 2541: 170-174) การเลี้ยงดูในลักษณะนี้จึงส่งผลให้ทอฝันขาดทักษะการเรียนรู้ที่จะอยู่ในสังคม และการรวมกลุ่มของเพื่อน และช่วงชีวิตในวันเด็กของทอฝัน จะเห็นได้ว่ามุมมองของทอฝันในอัตมโนทัศน์ด้านครอบครัว (Family Self) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธ์ภายในครอบครัว การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว ซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้ในคุณค่าและความพึงพอใจของบุคคล (ไพรัช บวรสมพงษ์, 2542: 38-39) ในทางตรงกันข้าม ทอฝันรับรู้และมีทัศนคติที่เด่นชัดว่าเธอไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงปัจจุบันตอนการก็ยังไม่ได้ได้รับการยอมรับจากครอบครัวใหญ่จึงมีผลให้เธอไม่เห็นคุณค่าในชีวิตตนเองเมื่อไม่เห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นผลให้ทอฝันลดคุณค่าตนเองและเลือกที่จะทำกระทำผิดและกระทำผิดซ้ำด้วยเหตุผลหนึ่งอาจจะเป็นการเรียกร้องความสนใจจากยายหรือเป็นการหาพื้นที่ยืนในสังคมในฉบับของตนเอง ดังนั้น สิ่งที่มีอิทธิพลต่อมโนทัศน์ ส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งแวดล้อมความเป็นอยู่ การเลี้ยงดูของครอบครัว การดำเนินชีวิตในสังคม โดยเฉพาะตัวบุคคลที่เข้ามาปฏิสัมพันธ์ด้วย ตั้งแต่วัยเด็ก ผู้ที่มีอิทธิพลต่ออัตมโนทัศน์คือ บิดามารดา ญาติสนิทมิตรสหาย จนถึงวัยผู้ใหญ่ผู้ที่มีอิทธิพลต่ออัตมโนทัศน์คือ คู่สมรส บุตรหลาน ความคิดเกี่ยวกับตนเอง เป็นการได้รับการปลูกฝังและหล่อหลอมจนเกิดเป็นอัตมโนทัศน์ (คะนิงนิจ วิหคมาตย์, 2552)

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์ชีวิต

การกระทำผิดซ้ำของทอฝัน ในงานของตฤณห์ โพธิ์รักษา พบว่าเส้นชีวิตและประสบการณ์ของเด็กและเยาวชนหญิงที่กระทำผิดและกระทำผิดซ้ำมีสาเหตุมาจากปัจจัยที่อยู่รายล้อมตัวเด็กและเยาวชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดเป็นอันดับแรก ๆ คือสถานบันครอบครัว ที่ล่มสลาย และล้มเหลวด้วยปัจจัยหลายประการด้วยกัน อันได้แก่ความสัมพันธ์ภายในครัวเรือน เศรษฐกิจภายในครัวเรือนเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกภายในครอบครัวต้องดิ้นรนเพื่อหาเลี้ยงปากท้องตนเอง และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของแต่ละปัจเจกบุคคล ข้ำสภาพแวดล้อมที่ตัวเด็กและเยาวชนอยู่อาศัยที่เต็มไปด้วยสิ่งล่อตาล่อใจ และมีเพื่อนฝูงที่เด็กและเยาวชนคบซึกชวนไปในทางที่อาจจะก่อให้เกิดการกระทำผิดในทางกฎหมายได้ ระบบการศึกษาที่ในยุคทุนนิยมบริโภคนิยมที่พร้อมคัดเด็กและเยาวชนออกจากระบบการศึกษากลางคัน (ตฤณห์ โพธิ์รักษา และคณะ, 2563: 46-48) การศึกษาไม่ตอบโจทย์ชีวิตเด็กและเยาวชน เช่นเดียวกันกับงานของเรน (Ryan, 2013: 455 - 465) และงานของ พาร์คส (Parks, 2013: 33) จากการศึกษาวิจัยในรัฐออลิงตัน พาร์คพบว่า บทบาทและความสัมพันธ์ของครอบครัวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการอธิบายปัญหาการกลับไปกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน พบว่ามีความเสี่ยงที่อยู่ในระดับปานกลางและสูง

สาเหตุและปัจจัยการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนมาจากครอบครัวที่อยู่กินกันแบบไม่ได้แต่งงานกันมากกว่าครอบครัวที่อยู่กินกันแบบสมรส (มณีรัตน์ ชื่นเจริญ, 2555) พบว่าสาเหตุที่ทำให้เด็กและเยาวชนหญิงกระทำผิด และกลายมาเป็นผู้ค้ายาเสพติด เกิดจากความต้องการทางการเงิน การถูกชักจูงจากเพื่อน หรือเพื่อนสนิท คนในครอบครัว ชุมชน และโรงเรียน ส่วนกระบวนการกลายมาเป็นเด็กและเยาวชนหญิงค้ายาเสพติดนั้น รายย่อยที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขสถานการณ์หลาย ๆ อย่าง รวมทั้งความต้องการทางการเงิน เพื่อใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ใช้หนี้การพนัน ต้องการเงินเพื่อที่จะซื้อยามาเสพเอง เมื่อความต้องการยาเพิ่มขึ้น ก็มีความต้องการเงินเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น และมีความคิดว่าต้องพึ่งพาตนเอง จึงเกิดความต้องการที่จะหารายได้พิเศษ ประกอบกับสภาพแวดล้อมของครอบครัว และสังคมที่เด็กและเยาวชนอยู่นั้น มีสภาพครอบครัวที่แตกแยก และไม่สมบูรณ์ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของชุมชนมีการใช้และขายยาเสพติดเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจเห็นว่าการค้ายาเสพติดมีรายได้ดี และเป็นงานที่สบาย ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใด ๆ รวมไปถึงกลุ่มเพื่อนที่เด็กและเยาวชนหญิงคบหา มีการขายและใช้สารเสพติดอยู่ จึงเกิดกระบวนการกลายมาเป็นผู้ขายในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานของชฎาภรณ์ กำแพงแก้ว พบว่า เด็กและเยาวชนมีแนวโน้มจะกลับไปกระทำผิดซ้ำในกรณีที่มีปัจจัย (ชฎาภรณ์ กำแพงแก้ว และกัญญ์ฐิตา ศรีภา, 2565: 139) เช่นเดียวกับงานของวิกานดา จันทรเรือง พบว่าเงื่อนไขใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม เป็นตัวกำหนด (วิกานดา จันทรเรือง, 2560)

นอกจากนี้ มีการกล่าวสรุปเอาไว้ที่น่าสนใจว่า โครงสร้างของครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยเหลือหรือส่งเสริมพฤติกรรมในเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด จะเห็นได้ว่าครอบครัวของทอฝันมีลักษณะเป็นครอบครัวขยายก็จริงอยู่ แต่เป็นครอบครัวที่สมาชิกภายในมีปฏิสัมพันธ์กันน้อยอย่างใกล้ชิดสนิทสนมกัน ซึ่งต่างจากครอบครัวในสมัยปัจจุบันที่มีขนาดเล็กซึ่งในทางกลับกันนิยามของครอบครัวขยายคือการอยู่ร่วมกันหลาย ๆ รุ่นซึ่งควรเป็นไปในเชิงบวกคือการที่ทุกคนในครอบครัวจะช่วยเหลือดูแลอบรมบุตรหลาน (สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2552: 5) ครอบครัวของเธอนั้นมีเพียงยายคนเดียวที่เลี้ยงดูเธอซึ่งยายก็ไม่ได้สามารถเลี้ยงดูแบบใส่ใจได้ เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่มีความห่างกันทางอายุหรือเป็นในลักษณะที่เรียกว่า

“ครอบครัวแห่งกลาง” ความเป็นอยู่ของครอบครัวทอฝันได้สอดคล้องกับแนวคิดครอบครัวที่ว่าด้วย ลักษณะความสัมพันธ์ของครอบครัวที่กระทำผิด มีลักษณะดังนี้เนื่องจากวัยรุ่นเป็นวัยที่ต้องการความรักความใส่ใจจากครอบครัวเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลายรูปแบบและรวดเร็วทั้งในด้านความต้องการอิสระและมีความเป็นส่วนตัวสูงมีความคิดรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย แต่ในทางกลับกันกลับพบว่า การสื่อสารภายในครอบครัวในยุคปัจจุบันกลับพบว่าการสื่อสารกันน้อยมากจึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างพ่อแม่และลูก (อุสา สุทธิสาคร, 2552: 21-25)

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าเด็กและเยาวชนจะกลับมากระทำผิดซ้ำหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของครอบครัวเป็นปัจจัยหลักนั่นเอง แม้การวิจัยจะเสนอจากการค้นพบแนวทางในการป้องกันการกลับมากระทำผิดซ้ำ โดยผ่านระบบกฎหมาย ที่ต้องร่วมมือกับหน่วยงานรัฐ ครอบครัว ชุมชน ต้องช่วยกันสอดส่องดูแล แต่นั่นก็เป็นเพียงแต่ข้อเสนอ ในทางปฏิบัติแล้วยังขาดหน่วยงานที่เข้ามาปฏิบัติงานอย่างจริงจังในส่วนที่น่าเสนอนี้ที่ต้องคอยเฝ้าระวังพฤติกรรมของเด็กในชุมชน พร้อมทั้งให้ความรู้ ถึงโทษของยาเสพติด มีการฝึกงานอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาด มีการพบปะเยี่ยมเยียนสมาชิกในชุมชนจากผู้นำของชุมชนเป็นประจำ และให้โอกาสกลับคืนสู่สังคมสำหรับสมาชิกที่ผิดพลาด เพื่อป้องกันปัญหาการกระทำผิดซ้ำอย่างถาวร

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. การกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนนั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะการติดตามหลังการปล่อยตัวเด็กและเยาวชน ผลจากการศึกษาพบว่ายังขาดหน่วยงานที่เข้าไปดูแล และรับผิดชอบในส่วนนี้โดยตรง จึงทำให้เด็กและเยาวชนที่ถูกปล่อยตัวออกไปกลับมากระทำผิดซ้ำอีก
2. แนวทางการป้องกันเด็กและเยาวชนที่มีแนวโน้มจะกระทำความผิดนั้น หน่วยงานที่ดูแลสวัสดิภาพเกี่ยวกับครอบครัวควรมีแนวทางในการให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ครอบครัวเกิดสภาพปัญหาตั้งแต่แรกเกิด หน่วยงานจำต้องสำรวจครอบครัวที่มีเด็กและเยาวชนถูกทอดทิ้ง จนทำให้เด็กและเยาวชนขาดทักษะ และพัฒนาการที่พึงจะได้รับ เพื่อไม่ให้เด็กและเยาวชนออกนอกกลุ่มนอกทางจนหลงผิด
3. แผนพัฒนาในระดับมหภาคนั้น โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตของเด็กเยาวชน และครอบครัว หากถือหลักปรัชญาที่ว่าทุกคนในสังคมมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีอาชีพที่สามารถเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวได้โดยไม่ต้องดิ้นรนมากเกินไป จนทำให้ไม่สามารถลืมตาอ้าปากได้ในระบบเศรษฐกิจที่มีใครยาวสาวได้สาวเอา ก็จะทำให้ลดปัญหาสังคมในทุกด้านลงได้ เนื่องจากพบว่าปัจจัยสำคัญในการกระทำผิดในเด็กและเยาวชนเกิดจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจการเลี้ยงปากเลี้ยงท้องมาเป็นอันดับแรก ๆ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
จากการศึกษาเรื่องเล่าประวัติชีวิตของทอฝันพบว่าครอบครัวหลายครอบครัวในชุมชนแออัด โดยเฉพาะครอบครัวของทอฝันเองมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อทอฝัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ติดต่อกัน จึงควร (1) มีการจัดกิจกรรมกลุ่มครอบครัว (2) ลงพื้นที่เยี่ยมบ้าน เพื่อพูดคุยกับสมาชิกในครอบครัวของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อรับรู้มุมมองหรือทัศนคติของคนในครอบครัวที่มีต่อเด็กและเยาวชน (3) นำข้อมูลที่ได้มาหาวิธีแก้ไขต่อไป เช่น การจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มภายในครอบครัวของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือกิจกรรมสานความสัมพันธ์กับครอบครัวของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำ โดยต้องมีการทำงานประสานกับองค์กร หรือหน่วยงานที่

เกี่ยวข้องโดยตรง มีอบต./เทศบาล ชุมชน ครอบครัว และศูนย์ฝึกเป็นต้น เพื่อหาแนวทางการป้องกันหลังการปล่อยตัว มีการวางแผนการติดตาม ผ่านการประเมินผลต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุของการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนมาจากการขาดความดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครองอย่างใกล้ชิดทำให้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป (1) ควรศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่มีผลต่อการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน และ (2) ควรศึกษาชีวิตหลังการปล่อยตัวของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด อันเป็นการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการกลับมากระทำผิด และเป็นการหาแนวทางการป้องกันมิให้เด็กและเยาวชนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก

เอกสารอ้างอิง (References)

- คะนิงนิจ วิทมาตย์. (2552). การมองตนเองในภาวะคืนสู่ครอบครัวและสังคมของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชฎาภรณ์ กำแพงแก้ว และกัญญ์ฐิตา ศรีภา. (2565/สิงหาคม/30). การเข้าสู่การกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับยาเสพติดของเด็กและเยาวชน: กรณีศึกษาศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง. 11(2): 139-154.
- ตฤณห์ โพธิ์รักษา และอุษิษา เลิศโตมรสกุล. (2563/ธันวาคม/31). เส้นทางชีวิตของผู้ต้องขังหญิงที่กระทำผิดซ้ำคดียาเสพติด. วารสารสหศาสตร์. 20(2): 44-56.
- ทวีสุข ธรรมศักดิ์. (2565). ปฏิวัติระเบียบโลกใหม่ (The Great Reset). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บิ๊ค ด็อท คอม.
- ไพรัช บวรสมพงษ์. (2542). อัตมโนทัศน์ การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคพิษสุราเรื้อรัง ศึกษาเฉพาะกรณี : โรงพยาบาลธัญญารักษ์ ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มณีนีรัตน์ ชื่นเจริญ. (2555). กระบวนการกลายเป็นเด็กและเยาวชนหญิงค้ายาบ้า: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ฝึกและอบรมหญิงบ้านปรานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วนัญญา แก้วปาน และคณะ. (2561/มิถุนายน/28). การศึกษาลักษณะของทักษะชีวิตในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวของเยาวชนผู้กระทำผิด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีส เทอร์น. 12(2):70-86.
- วิกานดา จันทร์เรือง. (2560). ความต้องการของเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดที่มีต่อการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำประสานการประชุมเพื่อแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กเยาวชนและครอบครัว. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัวสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์. (2552). ชีวิตครอบครัว. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัวสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์.

- อัญพัชญ์ ศักดิ์เมธารัตน์. (2557). สาเหตุการลักทรัพย์ของเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปราณี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุมพร ตรังคสมบัติ. (2541). จิตบำบัดและการให้คำปรึกษาครอบครัว. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทเฟื่องฟ้าพรินต์ติ้ง จำกัด.
- อุสา สุทธิสาคร. (2552). วัฏจักรชีวิตครอบครัว. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเครือข่ายครอบครัว.
- Parks, A. B., (2013). **The effects of family structure on juvenile delinquency.** Master Thesis Arts in Criminology Justice and Criminology, East Tennessee State University.
- Ryan, J. P., Williams, A. B., & Courtney, M. E. (2013). Adolescent neglect, juvenile delinquency and the risk of recidivism. **J Youth adolescence.** 42(3): 454-465.



การวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร
โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
Need Factor Analysis for Developing the Potential of Teachers and
Administrators Teacher Professional Development Joint School Faculty of
Education Uttaradit Rajabhat University

สุกัญญา รุจิเมธภาส¹ พิมพกา ธรรมสิทธิ์² หยกแก้ว กมลวรเดช³ ชัชภูมิ สีชมภู⁴ ทินกฤตพัชร รุ่งเมือง⁵
Sukunya Rujimethabhas, Phimphaka Thammasit, Yokkaew kamolvoradej,
Chatphum Sichomphoo, Tinnakrittapar Rungmuang

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการและวิเคราะห์องค์ประกอบในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรของการวิจัยจำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ประเด็นในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร จำนวน 19 ประเด็น มีค่าเฉลี่ย ความต้องการเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ดัชนี KMO เท่ากับ 0.865 แสดงว่า

Received: 2025-07-29 Revised: 2025-08-12 Accepted: 2025-08-13

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: R.sukunya@uru.ac.th

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: phimphakathammasit@gmail.com

³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: yokkaew.kampl@gmail.com

⁴ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: Chat.chomphoo@gmail.com

⁵ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: tinnakrittapat.run@live.ur.ac.th

จำนวนข้อมูลมีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ มีค่าร้อยละความแปรปรวนรวมทั้งหมด เท่ากับ 77.619 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 35.599 มีจำนวน 11 ประเด็น องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 22.883 มีจำนวน 5 ประเด็น และ องค์ประกอบที่ 3 การออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 19.137 มีจำนวน 3 ประเด็น

คำสำคัญ (Keywords) : การวิเคราะห์องค์ประกอบ; การพัฒนาศักยภาพ ครูและผู้บริหาร; ความต้องการ

Abstract

The objective of this research was to study the level of needs and factor analysis for developing the potential of teachers and school administrators in participating in the professional development of teachers in the Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University. This research employed a quantitative method. The research population consisted of 63 people. The research tool was a questionnaire on the needs for developing the potential of teachers and administrators. Statistics used in data analysis included mean, standard deviation. and exploratory factor analysis.

The research results found that:

1. Results of the study on the level of need for developing the potential of teachers and school administrators to jointly develop the teaching profession at the Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, showed that there were 19 issues in developing the potential of teachers and administrators, with a mean need of 4.56 and a standard deviation of 0.68, with the need for development at the highest level.

2. Results of analysis of the components of the need for developing the potential of teachers and administrators of joint schools showed that the KMO index was equal to 0.865, indicating that the amount of data was sufficient for factor analysis. There were 3 components with a total percent variance equal to 77.619: 1.Developing academic work towards excellence explained the percentage of variance of the components, 35.599%, with 11 issues; 2.research and development of learning management innovations explained the percentage of variance of the components, 22.883%, with 5 issues; and 3.Work design and supervision using AI can explained a percentage of the variance of the components, 19.137 percent, with 3 issues.

Keywords: factor analysis; developing the potential of teachers and administrators; needs

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันนี้ถือได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาในยุค 5.1 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการผสมผสานโลกจริงและ

โลกเสมือนเข้าด้วยกัน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตและทำงานในอนาคต ซึ่งการศึกษา 5.0 ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านสังคม อารมณ์ และความคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปด้วย แนวทางการศึกษาของไทยจึงมุ่งก้าวสู่ยุค 5.0 คือ การใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่จะทำให้มนุษย์มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559: 157) ที่กล่าวถึงการเปลี่ยนผ่านจากการสร้างนวัตกรรมได้ในการศึกษายุค 4.0 สู่การ ใช้นวัตกรรมในยุค 5.0 ที่ต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม ดังนั้น การจัดการศึกษาในอนาคต เครือข่าย คือผู้ที่มิ ่บทบาทสำคัญที่จะต้องดำเนินการใน 5 ประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) สร้างความยั่งยืนในทุกกระดับ 2) ยกระดับ คุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบต่อ ให้ความร่วมมือ 3) กำหนดสาระคิดให้ใหญ่ขึ้น 4) เป็นพลังผลักดัน เพื่อส่งเสริมให้การศึกษาของชาติ สนใจวิถีชีวิตที่ดีงาม 5) พัฒนาและสร้างกิจกรรมเพื่อเป็นคานาถัดให้การศึกษา ของชาติดำเนินไปในแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตสู่ยุค 5.0 ดังนั้นแนวทางในการ พัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนจึงต้องนำแนวคิด การศึกษา 5.0 ไปใช้ในการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี แสวงหาความรู้ต่อยอด องค์ความรู้ ยึดหลักการมีส่วนร่วมและเป็นการศึกษาสู่ออนาคตที่เน้นการผลิตคนไปสร้างสรรค์และนำนวัตกรรม ไปใช้อย่างต่อเนื่องชั่วชีวิตอย่างแท้จริง (แววรณ จันทรชุกกลิน และคณะ, 2566: 1710)

คณะครุศาสตร์เป็นแหล่งผลิตครูและผู้บริหารให้กับสถานศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้วิเคราะห์ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาแต่ละยุค เพื่อให้ครูและผู้บริหารในเขตพื้นที่บริการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้การศึกษาในแต่ละพื้นที่ได้รับการพัฒนาให้ทันยุคทันสมัย ทำให้เป็นผลประโยชน์สูงสุดสู่ผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารมีขอบข่ายหลากหลายประเด็นยังไม่มี การจัดเป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน ข้อดีของการจัดรวมประเด็นที่ต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารคือได้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหรือส่งเสริมครูและผู้บริหารได้สอดคล้องตรงประเด็นกับความต้องการในการพัฒนาส่งผลให้ใช้งบประมาณที่คุ้มค่า และเกิดนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดจากการผลิตโดยครูและผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการ

ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ โดยการพัฒนาศูและผู้บริหารควรครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก จากการสังเคราะห์งานวิจัยของการสังเคราะห์งานวิจัยของ ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี (2560: 175) ปณตนนท์ เกียรประภากุล และคณะ (2561: 114-116) พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้และทักษะ ซึ่งครูควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่สอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการสอน 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ครูควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ครูควรได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยี 4) ด้านการทำงานร่วมกัน ครูควรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานร่วมกับชุมชน และ ความต้องการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ

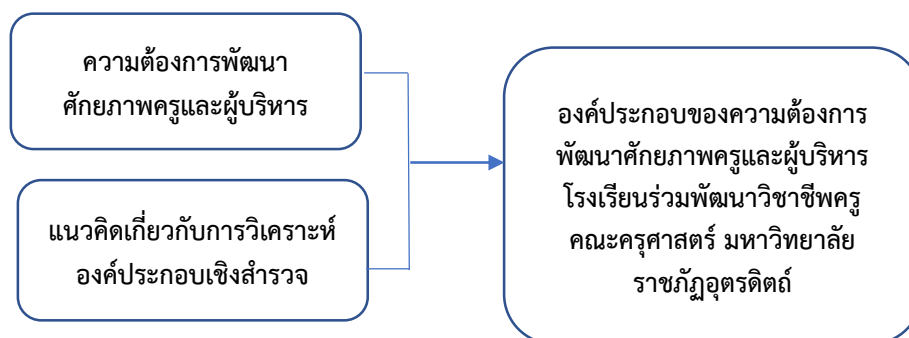
การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ด้านความรู้และทักษะ ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การประกันคุณภาพ และการติดตามประเมินผล 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาทักษะในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี 4) ด้านการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนแก้ไข และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน จะได้เห็นว่าการกำหนดประเด็นในการพัฒนาอย่างกว้าง ๆ ซึ่งในบางประเด็นอาจเป็นเรื่องที่สามารถเชื่อมโยงหรือบูรณาการกันได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานที่พัฒนาครูและผู้บริหารจึงควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อจัดหมวดหมู่ประเด็นที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหาร

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของครูและผู้บริหารนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัยมีดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงบูรณาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการ

ยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ด้านการประยุกต์ใช้ AI ในการจัดการเรียนรู้และบริหารสถานศึกษาและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ ครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จำนวน 63 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ในจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอ น่าน สุโขทัยและพิษณุโลก

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

พฤศจิกายน 2567-มิถุนายน 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ (1) คำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบ เช่น ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน จังหวัด และประสบการณ์ในการทำงาน (2) คำถามวัดระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร และ (3) คำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้เสนอแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าเท่ากับ 0.967 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารกับกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ติดต่อประสานงานขอหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นัดเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 นำแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารส่งให้กับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ตอบข้อมูล

3.4 ตรวจสอบจำนวนข้อมูลว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลหรือไม่

3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้กลุ่มเป้าหมายตรวจสอบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อแสดงลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน จังหวัด และประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อแสดงระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อจัดหมวดหมู่ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาในระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ แสดงดังตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ประเด็นในการพัฒนา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
1. เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.44	0.68	มาก
2. การใช้เทคโนโลยีและ AI เป็นตัวช่วยในการจัดการเรียนรู้	4.71	0.50	มากที่สุด
3. การสอนเชิงบูรณาการ	4.42	0.77	มาก
4. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.35	0.73	มาก
5. การวิจัยและพัฒนา	4.38	0.70	มาก
6. การนิเทศยุคใหม่	4.65	0.53	มากที่สุด
7. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.60	0.64	มากที่สุด
8. การบริหารกิจการและกิจกรรมนักเรียน	4.52	0.62	มากที่สุด
9. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่	4.58	0.71	มากที่สุด
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	4.67	0.63	มากที่สุด
11. ทักษะการคิดเชิงออกแบบ	4.54	0.74	มากที่สุด
12. แนวทางการนำหลักสูตรแกนกลางสู่การปฏิบัติ	4.54	0.77	มากที่สุด
13. การออกแบบการทำงานเชิงบูรณาการเพื่อลดภาระงาน	4.77	0.47	มากที่สุด
14. ภาวะผู้นำทางวิชาการ / ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.58	0.68	มากที่สุด
15. เทคนิคการสื่อสารและโน้มน้าว	4.63	0.73	มากที่สุด
16. การทำงานร่วมกันกับชุมชนเป็นฐาน	4.50	0.80	มาก
17. การบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	4.54	0.80	มากที่สุด
18. กระบวนการสร้างเครือข่ายการทำงาน	4.65	0.73	มากที่สุด
19. การพัฒนาทักษะการอ่านออกเขียนได้สำหรับเด็กประถมศึกษาตอนต้น	4.63	0.64	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.56	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ประเด็นในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารจำนวน 19 ประเด็น มีค่าเฉลี่ย ความต้องการเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความ ต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ แสดงดังตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

องค์ประกอบ	ประเด็นที่ต้องการพัฒนา	Eigenvalue	ร้อยละความแปรปรวน
องค์ประกอบที่ 1 : การพัฒนางานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศ	7,8,9,10,12,14,15,16,17,18,19 (11 ประเด็น)	6.764	35.599
องค์ประกอบที่ 2 : การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้	1,3,4,5,11 (5 ประเด็น)	4.348	22.883
องค์ประกอบที่ 3 : การออกแบบการทำงาน และการนิเทศโดยใช้ AI	2,6,13 (3 ประเด็น)	3.636	19.137
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.865 ร้อยละความแปรปรวนรวมทั้งหมด = 77.619			

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความ ต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ดัชนี KMO เท่ากับ 0.865 แสดงว่าจำนวนข้อมูลมีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ มีค่าร้อยละความแปรปรวนรวมทั้งหมด เท่ากับ 77.619 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวน 11 ประเด็น ได้แก่ 7) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 8) การบริหารกิจการและกิจกรรมนักเรียน 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา 12) แนวทางการนำหลักสูตรแกนกลางสู่การปฏิบัติ 14) ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 15) เทคนิคการสื่อสารและโน้มน้าว 16) การทำงานร่วมกันกับชุมชนเป็นฐาน 17) การบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 18) กระบวนการสร้างเครือข่ายการทำงาน และ 19) การพัฒนาทักษะการอ่านออกเขียนได้สำหรับเด็กประถมศึกษาตอนต้น ประเด็นในความต้องการพัฒนาศักยภาพส่วนใหญ่ มุ่งพัฒนาในด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 35.599

องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การสอนเชิงบูรณาการ 4) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 5) การวิจัยและพัฒนา และ 11) ทักษะการคิดเชิงออกแบบ ประเด็นในความต้องการพัฒนาศักยภาพส่วนใหญ่ มุ่งพัฒนาในด้านที่เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 22.883

องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ 2) การใช้เทคโนโลยีและ AI เป็นตัวช่วยในการจัดการเรียนรู้ 6) การนิเทศยุคใหม่ 13) การออกแบบการทำงานเชิงบูรณาการเพื่อลดภาระงาน ประเด็นในความต้องการพัฒนาศักยภาพส่วนใหญ่ มุ่งพัฒนาในด้านที่เกี่ยวกับการออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 19.137

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย 2 ประเด็นสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครู ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะประเด็นที่ใช้ในการสอบถามครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการความต้องการพัฒนาศักยภาพได้จากการสังเคราะห์จากทักษะที่จำเป็นของครูและผู้บริหารในยุคของการศึกษา 5.0 ซึ่งครูและผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลาย เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการปรับตัว และทักษะความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แววรรณ จันท์ชุกกลีน และคณะ (2566: 1713) ที่กล่าวว่าทักษะที่จำเป็นของครูและผู้บริหาร ประกอบด้วย การทำงานเชิงบูรณาการ การบูรณาการระหว่างโลกกายภาพและโลกดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม การสร้างนวัตกรรมที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง และ การพัฒนาที่ยั่งยืนและครอบคลุมทุกภาคส่วน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิมพ์รัตน์ ธีพัฒน์วิจิตรกุล (2564) และ กิตติณัฐ สุนทรวิสัย (2567: 393) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูและครูเรียนมีทั้งความรู้เทคโนโลยีการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การหาโอกาสและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลาและ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการประสบการณ์ทางด้าน IT มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเองและผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ชุมชน และสังคมโดยสามารถประเมิน ความพร้อมด้านดิจิทัลของสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครู ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และ องค์ประกอบที่ 3 การออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI สามารถอภิปรายจำแนกในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์ประกอบที่มีร้อยละความแปรปรวนที่สามารถอธิบายองค์ประกอบได้สูงที่สุด โดยมีประเด็นความต้องการสัมพันธ์กับเรื่องของการวิชาการ เพราะ ในประเด็นความต้องการพัฒนาในองค์ประกอบนี้ครูและผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้หรือแนวทางไปปรับปรุงหรือยกระดับงานวิชาการในสถานศึกษาของตนเอง การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ คือ การปรับปรุงและยกระดับคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดทฤษฎีของ สุนีย์ ชัยสุขสังข์ (2557: 104-105) อมรดา พุทธินันท์ (2561: 176-183) Hoy and Miskel (2001: 122) และ Eith (2022: 87) สรุปได้ว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ขอบข่ายงาน

วิชาการที่ชี้วัดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาด้านวิชาการ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐานทัดเทียมระดับสากลและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นำสู่ขีดความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วยพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดผล และประเมินผล การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาวิณา ปล่องทอง และคณะ (2566: 484) พบว่า การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 6 องค์ประกอบย่อย และกระบวนการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 แนวทาง ชั้นที่ 2 การนำไปปฏิบัติ ชั้นที่ 3 การทบทวนและการปรับปรุง และ ชั้นที่ 4 การบูรณาการ และ ผลการประเมินรูปแบบ การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ทุกประเด็นรายการ

2.2 องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ โดยมีประเด็นความต้องการสัมพันธ์กับเรื่องของเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การสอนเชิงบูรณาการ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิจัยและพัฒนา และ ทักษะการคิดเชิงออกแบบ เพราะ ในประเด็นความต้องการพัฒนาในองค์ประกอบนี้ การพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์และประยุกต์ใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นเครื่องมือสำคัญให้บุคลากรทางการศึกษาเป็นนวัตกรรมในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้น ดังนั้นครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ด้วยวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ ซึ่ง สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2562: 1) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม” ว่า โลกอนาคตเป็นพื้นที่สำหรับคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creative and Innovation) ทุกสาขาอาชีพ มีความต้องการบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแปลงความคิดสร้างสรรค์นั้นไปเป็นนวัตกรรมได้ด้วยเหตุนี้การพัฒนาผู้เรียนจึง จำเป็นต้องเน้นให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ของตนเองไปพัฒนาให้เกิด นวัตกรรมได้จริง เรียกว่า “ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม”

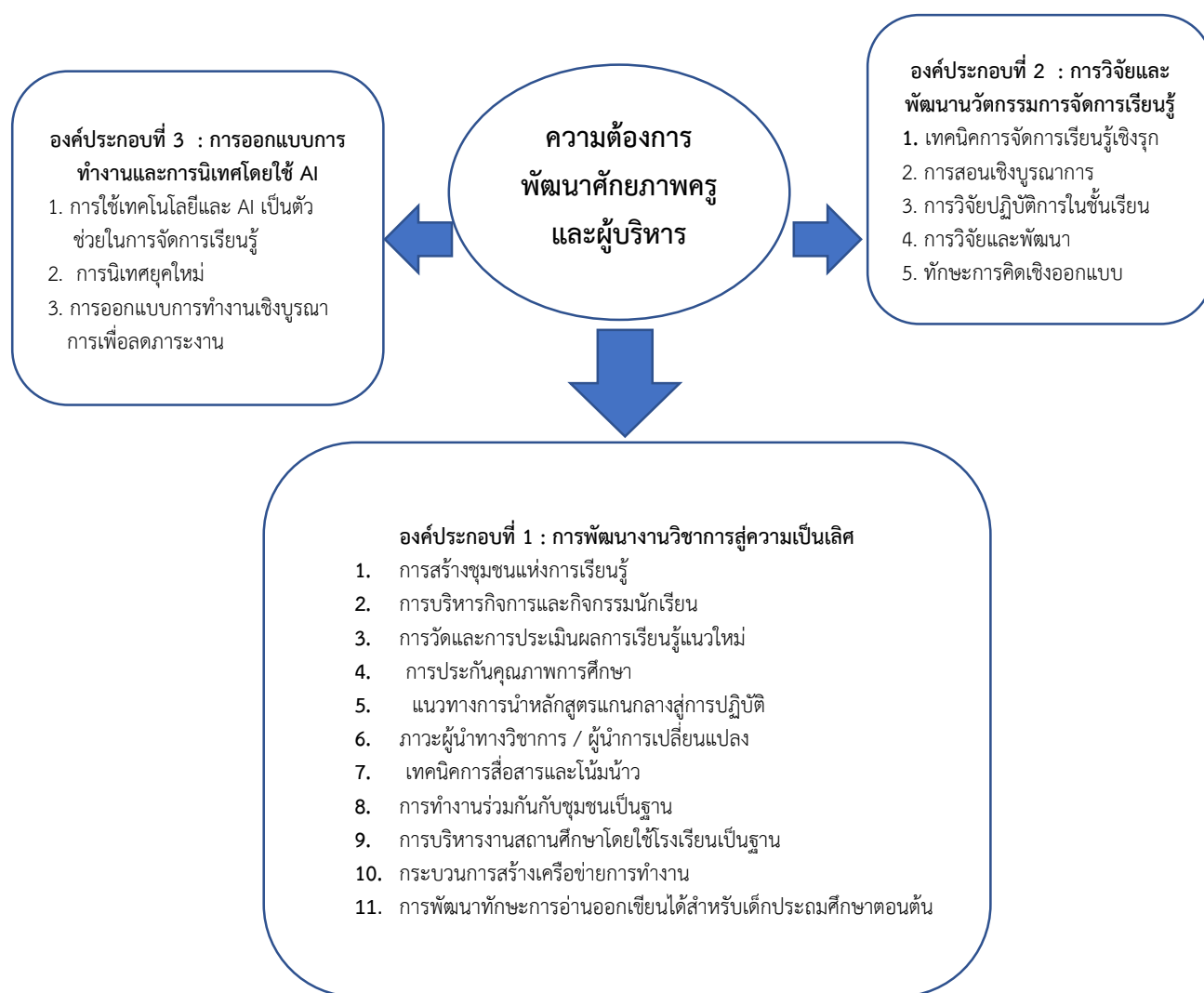
2.3 องค์ประกอบที่ 3 การออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI โดยมีประเด็นความต้องการสัมพันธ์กับเรื่องของ การใช้เทคโนโลยีและ AI เป็นตัวช่วยในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศยุคใหม่ และการออกแบบการทำงานเชิงบูรณาการเพื่อลดภาระงาน เพราะ ในประเด็นความต้องการในองค์ประกอบนี้ครูและผู้บริหารต้องการออกแบบการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและลดภาระงานด้านงานเอกสารเพื่อจะได้มีเวลาออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรตธี ทรัพย์ประวัต (2568: 710-711) พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการ นำเอาปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน และหนึ่งในกระบวนการขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ “การนิเทศภายในสถานศึกษา” ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ของครูผู้สอนไปสู่คุณภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน บทความนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ ในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI ในการพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมประสิทธิภาพของกระบวนการ นิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และชี้ให้เห็นว่า

การนำ AI ไปใช้ในกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษานั้น สามารถช่วยลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนของผู้บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีและส่งเสริม การใช้ข้อมูลต่างๆในการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่าง โปร่งใสมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ผู้นำในการ เปลี่ยนแปลงยุคใหม่ ที่พร้อมขับเคลื่อน สนับสนุน และส่งเสริมการ นิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เพื่อยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลและ รองรับการศึกษาในอนาคต

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนา วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ โดยการนำประเด็นของการศึกษายุค 5.0 เป็นกรอบประเด็นในการกำหนดความ ต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร และดำเนินการจัดหมวดหมู่ความต้องการโดยใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ สามารถจัดได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติได้ดังนี้
 - 1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการ จัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 1.2 โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูทุกคนมี “แผนพัฒนาตนเองด้านวิชาการ” อย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้การนิเทศภายในเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนา
 - 1.3 ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีด้านวิชาการ อย่างต่อเนื่อง
2. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติได้ดังนี้
 - 2.1 สนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) โดยควบคู่กับการ สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียนในบริบทจริง
 - 2.2 จัดตั้ง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (PLC) ในระดับสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนแนวคิด การทดลองนวัตกรรม และการวิเคราะห์ผล
 - 2.3 ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมผ่านเวทีวิชาการหรือระบบออนไลน์ เพื่อ กระตุ้นความภาคภูมิใจและการต่อยอดพัฒนานตนเอง
3. การออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติได้ดังนี้
 - 3.1 จัดอบรมการใช้เครื่องมือ AI เช่น ChatGPT, Canva AI, Google Bard, Scispace, Hix.ai, Perplexity และระบบวิเคราะห์ข้อมูลเชิงการศึกษา เพื่อช่วยในการวางแผนและติดตามงาน
 - 3.2 ผู้บริหารควรออกแบบระบบนิเทศภายในที่ใช้เทคโนโลยี AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ เช่น ผลสัมฤทธิ์ คะแนนประเมิน หรือพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 3.3 ส่งเสริมให้ครูใช้ AI ในการช่วยออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ การสื่อสารกับผู้ปกครอง และ การประเมินผลผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2 องค์ประกอบความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น คณะครุศาสตร์ควรจัดกิจกรรมบริการวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูในหัวข้อดังต่อไปนี้ 5 ลำดับแรก ได้แก่ การออกแบบการทำงานเชิงบูรณาการเพื่อลดภาระงาน การใช้เทคโนโลยีและ AI เป็นตัวช่วยในการจัดการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา กระบวนการสร้างเครือข่ายการทำงาน และการนิเทศยุคใหม่ ตามลำดับ

1.2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

และ องค์ประกอบที่ 3 การออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI ดังนั้น คณะครุศาสตร์ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูและผู้บริหารได้เข้ารับการพัฒนาและสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ทันต่อยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ควรนำประเด็นดังกล่าวจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับนักศึกษาทุกระดับที่เปิดสอนได้พัฒนาศักยภาพให้เป็นบัณฑิตที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

2.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบกำกับติดตามการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติณัฐ สุนทรวิสัย. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขต เทศร์งสี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*. 2(2): 387-400.
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2560). กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*. 12(พิเศษ): 168-184.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณตนนท์ เถียรประภากุลและคณะ. (2561). ผลการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 10(1): 107-119.
- ปาวิณา ปล่องทอง และคณะ. (2566). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 17(55): 483-497.
- พิมลรัตน์ ธีพัฒน์วิจิตรกุล. (2564). *Leadership 5.0 ผู้นำยุคใหม่*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.wearecp.com/hrcp-20122021/> สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2568.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). *การศึกษา 4.0 เป็นมากกว่าการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2562). *การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- แวววรรณ จันทรชุกกลิ่น และคณะ. (2566). การพัฒนากุลยุทธ์การบริหารนวัตกรรมทางการศึกษาในยุค การศึกษา 5.0. *Journal of MCU Peace Studies*. 11(5): 1708-1720.

- สุนีย์ ชัยสุขสังข์. (2557). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนทางเลือก. คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิตร์ ทรัพย์ประวัต. (2568). ปัญหาประติสัมพันธ์กับการนิเทศภายใน: แนวทางเพิ่มประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 “ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน” วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา: 705-712.
- อมลรดา พุทธินันท์. (2561). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Eith. (2002). **Vision, Roles, and Competencies of the 21st Century.** Community College Continuing Education Department Head, Columbia University Teacher College.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (2001). **Education Administration: Theory.** (6th ed.). McGraw-Hill.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
Factors Affecting the Job Performance of Teachers at the Small Schools
under the Office of Primary Educational Service Area,
Kamphaeng Phet Province, District 2

ยมลพร มินคอน¹ ธนัสถา โรจนตระกูล² กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์³
Yamomporn Minkhon, Tanastha Rojanatrakul, Kampanart Wongwatthanaphong

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และ 3) เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.875 เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 254 คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู และเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 คน การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการบริหารงานท่ามกลางความขาดแคลนทั้งงบประมาณและบุคลากรแต่บุคลากรในโรงเรียนก็ยังสามารถจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากข้าราชการครูมีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับบุคลากรโรงเรียนขนาดใหญ่ ต่างกันในเรื่องของการได้รับงบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอนและอาคารสถานที่

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการบรรลุเป้าหมาย และ 4) ด้านการประหยัดทรัพยากร
3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน 2) การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ลดภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกัน

Received: 2025-07-31 Revised: 2025-08-11 Accepted: 2025-08-15

¹ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Degree of Master of Public Administration Field in Public Administration Pibulsongkram Rajabhat University, E-mail: yamomporn1984@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Lecturer at the Faculty, of Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: tanastha.r@psru.ac.th

³ อาจารย์ประจำ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Lecturer at the Faculty, of Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: kampanart_wk@yahoo.com

งานสอน 4) การดำเนินงานให้ชัดเจนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) กำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน และ 6) มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดเวลา

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยที่ส่งผล; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the level of job performance efficiency of teachers at the small schools under the Office of Primary Educational Service Area, Kamphaeng Phet Province, District 2; 2) to examine the factors influencing the improvement of job performance efficiency among teacher; and 3) to propose guidelines for improving the work efficiency of government teachers. A mixed-methods research design was used, combining both quantitative and qualitative approaches. A questionnaire was employed as the main instrument, with a reliability coefficient of 0.875. The quantitative sample consisted of 254 government teachers working at the small schools. Data analysis included percentage, mean, and standard deviation. For the qualitative part, the sample consisted of 20 participants, including school directors, government teachers, and school administrative staff from small schools. The management at the small schools is conducted under conditions of limited budget and personnel. Nevertheless, their school faculty and staff can deliver high-quality teaching and learning. These civil servant teachers have knowledge, and capabilities equivalent to those at the larger schools; however, the key difference lies in the budget allocation for the instructional development and the improvement of the school buildings and facilities.

The findings revealed that

1. The overall level of work efficiency among government teachers was high.
2. The factors affecting the improvement of the job performance efficiency among teachers included: 1) quality of work 2) timeliness and promptness in task execution 3) achievement of goals, and 4) resource efficiency.
3. The approaches for improving teachers' job performance efficiency included: 1) encouraging teachers to develop their job performance skill, 2) providing motivation and morale support in their work. 3) reducing non-teaching workloads. 4) enhancing effective communication. 5) establishing clear policies and operational directions. and 6) implementing continuous monitoring and evaluation of job performance.

Keywords: factors affecting; job performance; small schools

บทนำ (Introduction)

คุณภาพของคนในชาติเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพของการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคนในชาติซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถดำรงชีวิตในสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างมีความสุข และจะเป็นกำลัง

สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 76-78)

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำลังประสบปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นซึ่งไม่สะท้อนถึงคุณภาพและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะประสบปัญหาอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. มีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากประชากรลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากนักเรียนออกกลางคัน และการเลิกทำงานหลังจากการจบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้โครงสร้างโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นขนาดเล็กมากขึ้น ส่งผลให้รัฐบาลต้องใช้จ่ายเงินจำนวนมากในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

2. เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นรายหัว จึงส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยเสียเปรียบ ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดอุปกรณ์ ขาดเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง

3. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความชำนาญเฉพาะทาง จำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดอัตราสัดส่วนครู 1 คน ต่อ นักเรียน 20 คน จากสัดส่วนดังกล่าว จะเห็นได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความยากลำบากในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพราะงบประมาณที่มีขีดจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดสรรซื้อ อุปกรณ์เทคโนโลยี ในการจัดการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนขนาดเล็กต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดรับกับการประเมิน (สุริยา ฮ่องเสนะ, 2558: 1-2)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
3. เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการวิจัยเชิง

ปริมาณ (Quantitative Research) จากแบบสอบถาม มีขั้นตอนการวิจัยและตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบเท่ากับ .875

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และ 2) ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านการประหยัดทรัพยากร

1.2 ขอบเขตด้านประชากรเชิงปริมาณ

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 125 โรงเรียน มีข้าราชการครูทั้งสิ้นจำนวน 693 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2, 2567: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำแนกเป็น 254 คน ตามสัดส่วนประชากรโดยใช้ทฤษฎีของ Yamane Taro (Yamane Taro, 1973)

1.3 ขอบเขตด้านประชากรเชิงคุณภาพ

ประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 20 คน

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาวิจัยข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 125 โรงเรียน

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนธันวาคม 2567-เดือนกุมภาพันธ์ 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 เตรียมแบบสอบถามและทดสอบความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามผ่าน Google Forms เพื่อความสะดวกในการรวบรวมและประมวลผลข้อมูล นอกจากนี้ ยังมีการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับครูบางส่วนเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์จะดำเนินการในรูปแบบออนไลน์และสถานที่ที่เหมาะสม

3.4 ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา และทำการบันทึกข้อมูลเพื่อเตรียมการวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ : นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยแยกแยะหัวข้อหลักและแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกที่เสริมกับข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.24	0.63	มาก
2. ด้านการได้การยอมรับนับถือ	4.36	0.58	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.06	0.66	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.65	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	4.16	0.70	มาก
6. ด้านนโยบายการบริหาร	4.10	0.75	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.15	0.69	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.38	0.74	มาก
9. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.18	0.69	มาก
รวม	4.18	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการได้การยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.09	0.75	มาก
2. ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน	4.20	0.58	มาก
3. ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.25	0.62	มาก
4. ด้านการประหยัดทรัพยากร	4.24	0.63	มาก
รวม	4.20	0.65	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากที่สุดคือ ด้านการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการประหยัดทรัพยากรอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ มาสรุปข้อเสนอแนะและหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน กระบวนการเรียนรู้โดยการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาและดูงานอย่างสม่ำเสมอ ลดภาระงานครูด้านเอกสาร
2. การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดเวลาใช้คนให้ตรงกับความสามารถ
3. ลดภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานสอน
4. การดำเนินงานให้ชัดเจนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
5. กำหนดนโยบาย ทิศทางในการดำเนินงานให้ชัดเจนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบและได้นำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน
6. มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดเวลา

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 และหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาพร แผงวงศ์ (2565: 33) ที่ผลการวิจัย พบว่า 1.ปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก 2.ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก และ 3.ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ลักษณะของงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านบทบาทของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานและแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 คือ ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาล ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และใช้หลักการมีส่วนร่วมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษา

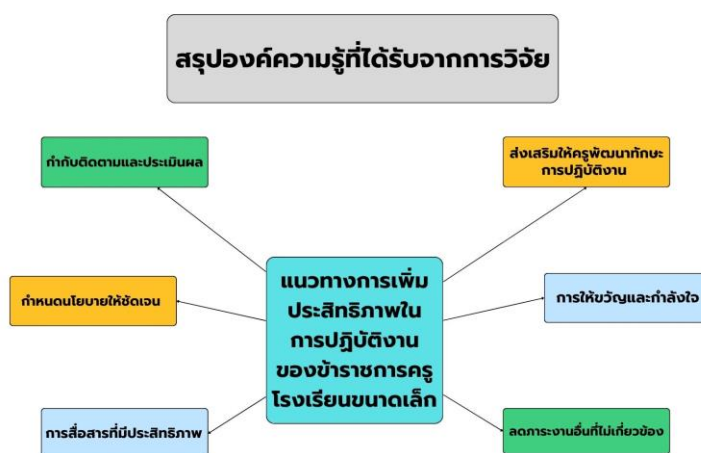
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า 1) โรงเรียนมีความไม่พร้อมขาดแคลนครู ไม่ครบชั้นรวมทั้งขาดแคลนครูไม่ตรงกับศาสตร์ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน 3) กรอบการทำงานที่แน่นอนและภาระงานเหมาะสมกับตำแหน่ง 4) สื่อการเรียนการสอน ที่ทันสมัยหรือตอบโจทย์ในยุคปัจจุบัน 5) สนับสนุนส่งเสริมการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 6) ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อจะได้นำความรู้ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 7) ลดภาระงานครูด้านเอกสาร ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรหมราย (2565: บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกได้ ดังนี้ 1.ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ เพศ การศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างกัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็มีความแตกต่างกันปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการรับผิดชอบในการทำงาน และสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้โดยการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาและดูงานอย่างเสมอ ลดภาระงานครูด้านเอกสาร 2) การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดเวลาใช้คนให้ตรงกับความสามารถ 3) ลดภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน 4) กำหนดนโยบายและทิศทางในการ

ดำเนินงานให้ชัดเจนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบและได้นำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน และ 5) ติดตามการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ตลอดเวลาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานมีรูปแบบและวิธีการที่บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ การถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการคิด โดยให้บุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม มีการดูงานนอกสถานที่ มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสอนงาน การหมุนเวียนงาน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภนิดา วงศ์ธนาพัฒน์ (2566: บทคัดย่อ) ที่ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานมีรูปแบบและวิธีการในการปฏิบัติงานในลักษณะที่บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ การถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการคิด โดยให้บุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม มีการดูงานนอกสถานที่ มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสอนงาน การหมุนเวียนงาน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะในรูปแบบวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ จัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานจริงได้ รวมถึงการจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานและระเบียบการปฏิบัติงานที่มีเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายค้นคว้าเปิดดูข้อมูลเพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยดังนี้



ที่มา: (ยมลพร มินคอน, 2568)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้มี ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องพิจารณาถึงผลการวิจัยไปวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ ด้วยเพื่อให้ทราบแนวทางการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย

2.2 ควรต้องมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การจัดการองค์กร และการบริหารความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบระดับความสัมพันธ์และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศุภนิดา วงศ์ธนาพัฒน์. (2566). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี 2567. กลุ่มนโยบายและแผน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุมาพร แพงวงศ์. (2565). ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. 2(2): 33-49.
- สุริยา ฮ่องเสนาะ. (2558). บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21. คลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Harper & Row: New York.



ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ Marketing Mix Factors Affecting Satisfaction in Purchasing Cosmetics in Online

Tan Wei¹ บุษกร วัฒนบุตร² วงศ์วิศว์ หมื่นเทพ³

Tan Wei, Busakorn Watthanabut, Wongwit Muenthep

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประชาชนที่ใช้เครื่องสำอางในตลาดออนไลน์ จำนวน 400 คน ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนา และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทำการทดสอบปัจจัย โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนประสมการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ พบว่า ด้านกระบวนการมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านราคาอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ บทความวิจัยนี้แตกต่างจากงานที่ผ่านมาโดยการศึกษาที่มีบริบทชัดเจนอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความคาดหวังของลูกค้าอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ด้านข้อร้องเรียนของลูกค้าอยู่ในระดับ ปานกลาง และ 3) ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): ปัจจัยส่วนประสมการตลาด; ความพึงพอใจ; เครื่องสำอางตลาดออนไลน์

Abstract

The objectives this article were: 1) to study the factors influencing the purchase of cosmetics in online markets, 2) to study satisfaction in purchasing cosmetics in online markets, and 3) to study the marketing mix factors affecting satisfaction in purchasing cosmetics in online markets. This research used a quantitative method. The research instrument was a

Received: 2025-07-27 Revised: 2025-08-14 Accepted: 2025-08-18

¹ คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University, E-mail: wei.tan@northbkk.ac.th

² คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University, E-mail: Busakorn.Watthanabut@northbkk.ac.th

³ คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University, E-mail: Wongwit Muenthep@northbkk.ac.th

questionnaire of 400 people using cosmetics in the online market. The exact population size was unknown. Basic data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics was used to test factors by performing multiple regression analysis.

As results, 1) the factors of purchasing cosmetics in the online market showed that the process aspect had the highest value, at the highest level, followed by the personnel aspect at a high level, and the aspect with the lowest average value was the price aspect at a high level. 2) The satisfaction in purchasing cosmetics through the online market was at a high level, followed by customer expectation at a high level, and customer complaint was at a moderate level. Also, 3) the marketing mix factors affected satisfaction in purchasing cosmetics online. The results of the hypothesis testing of the marketing mix factors affecting satisfaction in purchasing cosmetics online were statistically significant at the .05 level.

Keywords: marketing mix factors; satisfaction; online cosmetics market

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันความสำคัญของบุคลิกภาพมีผลกระทบต่อพนักงานขายเพราะเป็นเครื่องมือทางการสื่อสารที่สำคัญเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างองค์กร และลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่ของพนักงานขายซึ่งถูกมองสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ด้วยการค้นหาความต้องการ และขจัดปัญหาที่ลูกค้าพบ ตอบสนองความต้องการ นำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการโดยสร้างความพึงพอใจ ดูแลลูกค้าได้ในระยะยาว พร้อมทั้งสร้างฐานลูกค้าใหม่ บุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและดูน่าเชื่อถือเมื่อพบกับลูกค้า ซึ่งนำมาสู่การตัดสินใจซื้อ โดยบุคลิกที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในอาชีพพนักงานขายประกอบด้วย บุคลิกภาพภายนอก ได้แก่ การแต่งหน้า การแต่งกาย การแสดงท่าทางต่าง ๆ และบุคลิกภาพภายใน ได้แก่ ความคิด ทัศนคติ รวมถึงการอ่านสีหน้า ท่าทางของผู้ซื้อ ซึ่งบุคลิกภาพที่ดี สามารถสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรมีชื่อเสียงที่ดีได้ภายใต้สภาวะการแข่งขันสูงในปัจจุบันองค์กรต้องมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (จอยพันธ์แดง, 2565: 62-73) โดยผู้ใช้จะสัมผัสได้ถึงความมั่นใจในตนเองที่เพิ่มขึ้นหลังการใช้ และสำรวจว่าการแต่งหน้าสามารถเสริมสร้างระดับความมั่นใจได้อย่างไรในบริบททางสังคมที่หลากหลาย (Kalika Shekhawat, 2024: 12-13)

ธุรกิจเครื่องสำอางตลาดเครื่องสำอางกับโอกาสทางธุรกิจ มูลค่าตลาดเครื่องสำอางโดยรวมในปี 2567-68 มีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่องที่ 17.4%YoY และ 12.9%YoY ตามลำดับ แบ่งเป็นตลาดในประเทศ 79% และตลาดส่งออกอีก 21% โดยคาดว่า ในปี 2567-68 มูลค่าตลาดเครื่องสำอางในประเทศ จะขยายตัวต่อเนื่องที่ 13.0%YoY และ 13.3%YoY ตามลำดับ ซึ่งจะเข้าสู่ระดับที่สูงกว่าก่อนเกิดวิกฤติโควิด เช่นเดียวกับมูลค่าส่งออกที่คาดว่าจะขยายตัวต่อเนื่องที่ 34.4%YoY และ 11.7%YoY ตามลำดับ ความเสี่ยงหลักของธุรกิจขายเครื่องสำอาง คือ การแข่งขันที่อยู่ในระดับสูง เนื่องจากตลาดเครื่องสำอางเป็นตลาดใหญ่ มีมูลค่าตลาดสูง การเข้า-ออก ธุรกิจทำได้ง่าย ทำให้มีผู้ประกอบการเข้ามาในธุรกิจนี้มากขึ้น สะท้อนได้จากจำนวนผู้ประกอบการในธุรกิจนี้ที่เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 16.9% รวมถึงความเสี่ยงอื่นๆ ได้แก่ ความเสี่ยงจากความล้าสมัยของสินค้า และปัญหา Fast Beauty หรือการเปลี่ยนผ่านความนิยมในระยะเวลาอันสั้น (เรวดี ฉลาดเจน, 2564: 91-103)

YoY หมายถึงการเปรียบเทียบข้อมูลในช่วงเวลาหนึ่งเมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา เพื่อวัดแนวโน้มหรืออัตราการเปลี่ยนแปลง เช่น รายได้ ยอดขาย หรือกำไร (Bryan Lim, 2024: 22-23) ในอนาคตผู้บริโภคจะตระหนักถึงการเลือกซื้อเครื่องสำอางที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยเฉพาะเครื่องสำอางในกลุ่ม ตลาดความงามสะอาดซึ่งมีมูลค่า 8.7 พันล้านเหรียญสหรัฐในปี 2023 คาดว่าจะเติบโตถึง 39 พันล้านเหรียญสหรัฐภายในปี 2033 โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปีแบบทบต้น (CAGR) 16.65% ตั้งแต่ปี 2024 ถึงปี 2033 และมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี (CAGR ปี 2566-75) ที่ 15.9% (มูลค่าตลาดเครื่องสำอางโดยรวมในปี 2567-68 มีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่องที่ 17.4% และ 12.9% ตามลำดับ แบ่งเป็นตลาดในประเทศ 79% และตลาดส่งออกอีก 21% โดยคาดว่า ในปี 2567-68 มูลค่าตลาดเครื่องสำอางในประเทศ จะขยายตัวต่อเนื่องที่ 13.0% และ 13.3% ตามลำดับ ซึ่งจะเข้าสู่ระดับที่สูงกว่าก่อนเกิดวิกฤติโควิด เช่นเดียวกับมูลค่าส่งออกที่คาดว่าจะขยายตัวต่อเนื่องที่ 34.4% และ 11.7% ตามลำดับ ความเสี่ยงหลักของธุรกิจขายเครื่องสำอาง คือ การแข่งขันที่อยู่ในระดับสูง เนื่องจากตลาดเครื่องสำอางเป็นตลาดใหญ่ มีมูลค่าตลาดสูง การเข้า-ออก ธุรกิจทำได้ง่าย ทำให้มีผู้ประกอบการเข้ามาในธุรกิจนี้มากขึ้น สะท้อนได้จากจำนวนผู้ประกอบการในธุรกิจนี้ที่เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 16.9% รวมถึงความเสี่ยงอื่นๆ ได้แก่ ความเสี่ยงจากความล้าสมัยของสินค้า และปัญหา Fast Beauty หรือการเปลี่ยนผ่านความนิยมในระยะเวลาอันสั้น ผลิตภัณฑ์ดูแลผิวมีการเติบโตสูงสุด เมื่อเทียบกับเครื่องสำอางประเภทอื่นๆ อาจเป็นผลจากสภาพอากาศ สภาพอากาศต่างๆ ทำให้ความต้องการเครื่องสำอางที่ช่วยปกป้อง หรือซ่อมแซมผิวหรือร่างกายได้รับความนิยม นอกจากนี้ พฤติกรรมคนไทยที่หันมาเพิ่มขึ้นตอนในการดูแลผิวหน้า ทำให้เครื่องสำอางประเภทมาสก์หน้า (Mask) ที่มีสารบำรุงผิวเข้มข้นได้รับความนิยมมากขึ้น เช่นเดียวกับการสร้างความเชื่อมั่นต่อสินค้า สำหรับเอสเอ็มอีอาจมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณวิจัยและพัฒนา ดังนั้นการมุ่งผลิตสินค้าที่จับตลาดเฉพาะจะง่ายต่อการติดตามตรวจสอบคุณภาพสินค้า รวมไปถึงออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้เหมาะกับกลุ่มลูกค้า เช่น เครื่องสำอางสำหรับผู้สูงอายุควรมีความสะดวกในการหยิบจับ มีรายละเอียดวิธีใช้ที่ง่าย ไม่ซับซ้อน พัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย จากพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ที่ปรับเปลี่ยนไป มีการค้นหาข้อมูลจากสื่อโซเชียลและออนไลน์ผ่านการรีวิวสินค้ามากขึ้น ผู้ประกอบการจึงควรเพิ่มช่องทางตลาดผ่านออนไลน์เพื่อให้สามารถเข้าถึงตลาดได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น (Lawrence John Prudour, 2025: 58-59)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ เพื่อให้ทราบแนวโน้มความต้องการในอนาคตของผู้บริโภค และเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาและตัดสินใจออกแบบการให้บริการ การวางกลยุทธ์ทางด้านส่วนประสมทางการตลาด ตลอดจนทำการปรับปรุงกิจการที่สามารถดำเนินการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

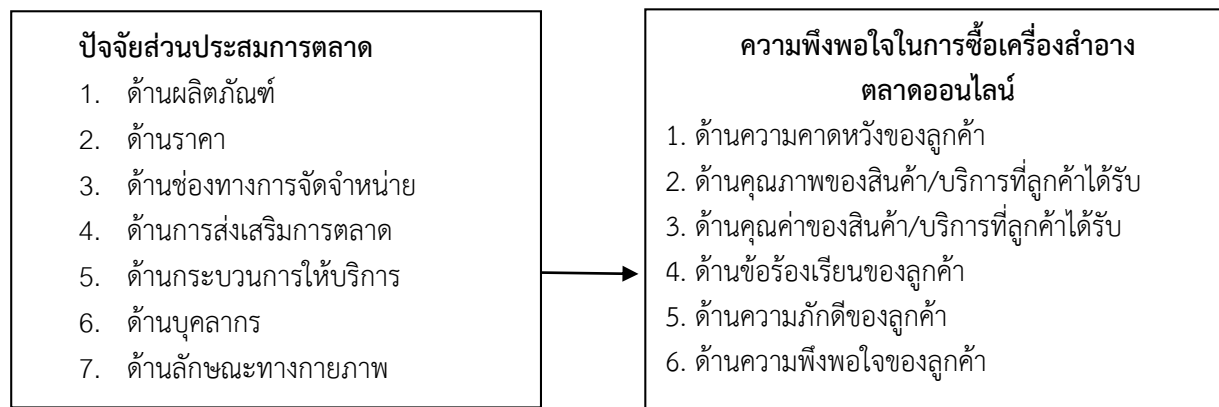
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนประสมการตลาด ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด บุคลากร กระบวนการให้บริการ และลักษณะทางกายภาพ ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ ได้แก่ ด้านความคาดหวังของลูกค้า ด้านคุณภาพของสินค้า/บริการที่ลูกค้าได้รับ ด้านคุณค่าของสินค้า/บริการที่ลูกค้าได้รับ ด้านข้อร้องเรียนของลูกค้า ด้านความภักดีของลูกค้า และด้านความพึงพอใจของลูกค้า

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้เครื่องสำอางในตลาดออนไลน์เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด ดังนั้น ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยวิธีแบบสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัดผู้วิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตัวอย่าง ดังนี้ กำหนดคุณสมบัติและจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่เคยใช้เครื่องสำอางในตลาดออนไลน์ จำนวนทั้งหมด 400 คน รวมเลือกตัวอย่างแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา และนำเข้าสู่ระบบ Google Form จากนั้นอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาและวิธีการทำแบบสอบถามแก่ทีมงานหรือตัวแทน ก่อนเดินทางไปยังสถานที่ศึกษาที่กำหนด เพื่อเก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านการสแกน QR Code ที่เตรียมไว้ เมื่อผู้ตอบทำแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว จึงดาวน์โหลดผลจาก Google Form เพื่อนำมาประมวลผลและสรุปผลต่อไป

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ด้านระยะเวลา เริ่มศึกษาตั้งแต่ ตุลาคม 2567 จนถึงมีนาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางในตลาดออนไลน์เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือด้วยขั้นตอน ดังนี้

2.1 เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ จำนวน 3 คน ดังนี้ ท่านที่ 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว ท่านที่ 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม และท่านที่ 3 ดร. ไชโรดา พาหุวัฒนกร ได้พิจารณาบทความนี้ เป็นบทความวิจัยของนักศึกษา

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม

2.3 พัฒนาเครื่องมือจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับส่วนประสมการตลาด และนิยามศัพท์เฉพาะ

2.4 เพื่อประเมินความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งให้คะแนน 3 ระดับ ได้แก่ +1 (สอดคล้อง), 0 (ไม่แน่ใจ), -1 (ไม่สอดคล้อง) ผลการประเมินค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ 0.50

2.5 ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักแอลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.950 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีมาก

2.6 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก

2.7 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

2.7.1 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพและรายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Checklist)

2.7.2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการซื้อเครื่องสำอางในตลาดออนไลน์ แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการ ด้านบุคลากร และด้านลักษณะทางกายภาพ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

2.7.3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางในตลาดออนไลน์ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความคาดหวังของลูกค้า 2. ด้านคุณภาพของสินค้า/บริการที่ลูกค้าได้รับ 3. ด้านคุณค่าของสินค้า/บริการที่ลูกค้าได้รับ 4. ด้านข้อร้องเรียนของลูกค้า 5. ด้านความภักดีของลูกค้า และ 6. ด้านความพึงพอใจของลูกค้า มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

2.7.4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงถึงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยเสรี วิเคราะห์เนื้อหาสาระ ประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 400 คน ผ่านการสแกน QR Code โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถามจากกรอบเนื้อหาและนำเข้าสู่ระบบ Google Form 2) อธิบายรายละเอียดของแบบสอบถามและวิธีการตอบให้ทีมงานหรือตัวแทนทราบ 3) ผู้วิจัยหรือทีมงานเดินทางไปยังสถานที่ศึกษา 4) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านการสแกน QR Code 5) ดาวน์โหลดข้อมูลจาก Google Form เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมการตลาดในการซื้อเครื่องสำอางในตลาดออนไลน์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เกณฑ์ในการประเมินผลการอภิปรายในส่วนของการวิจัยเชิงพรรณนาผลของการวิจัยลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยพื้นฐานและการแปลความ ดังนี้ (Best Kahn, 1993)

4.2 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด

ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางในตลาดออนไลน์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจ

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พร้อมนำเสนอผลในรูปตารางและคำบรรยาย

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับประชาชนซื้อเครื่องสำอางในตลาดออนไลน์ จำนวน 400 คน (ข้อมูลเชิงปริมาณ) โดยแสดงเป็นตารางแสดงข้อมูลที่เป็นจำนวนและร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 400)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	73	18.25
2. หญิง	242	60.50
3. ทางเลือก	85	21.25
ภาพรวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย = 4.21, S.D. = .616) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กระบวนการ (4.54), รองลงมาคือ บุคลากร (4.36) และ ราคาที่น้อยที่สุด (4.11) โดยแบ่งเป็นรายด้านมีดังนี้ ผลผลิตภัณฑ์ ระดับมาก (4.13) ข้อเฉลี่ยสูงสุดคือ สินค้ามีความหลากหลาย (4.41) ต่ำสุดคือ มีความปลอดภัย (3.92) ราคา ระดับมาก (4.11) สูงสุดคือ ราคาสมเหตุสมผลกับคุณภาพ (4.25) ต่ำสุดคือ ค่าจัดส่งเหมาะสม (4.01) ช่องทางการจัดจำหน่าย ระดับมาก (4.15) สูงสุดคือ ส่งสินค้าได้รวดเร็ว (4.35) ต่ำสุดคือ ความน่าเชื่อถือของช่องทาง (3.95) การส่งเสริมการตลาดระดับมาก (4.12) สูงสุดคือ Flash Sale คุ่มค่า (4.30) ต่ำสุดคือ โฆษณาครอบคลุม (3.97) กระบวนการ ระดับมากที่สุด (4.54) สูงสุดคือ การทำ Research เพื่อพัฒนา (4.64) ประสิทธิภาพ (4.48) ลักษณะทางกายภาพ ระดับมาก (4.14) สูงสุดคือ สร้างประสบการณ์ลูกค้าได้ดี (4.36) ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการซื้อเครื่องสำอางในตลาดออนไลน์ ในภาพรวม

ปัจจัยส่วนประสมการตลาด	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านผลิตภัณฑ์	4.13	.545	มาก
2. ด้านราคา	4.11	.530	มาก
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	4.15	.642	มาก
4. ด้านส่งเสริมการตลาด	4.12	.630	มาก
5. ด้านกระบวนการ	4.54	.695	มากที่สุด
6. ด้านบุคลากร	4.36	.691	มาก
7. ด้านลักษณะทางกายภาพ	4.14	.430	มาก
ภาพรวม	4.21	.616	มาก

ความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก (4.01, S.D. = .643) ด้านที่พึงพอใจสูงสุดคือ ความพึงพอใจของลูกค้า (4.30) ต่ำสุดคือ ข้อร้องเรียนของลูกค้า (3.11) โดยแบ่งเป็นรายด้านมีดังนี้ ความคาดหวังของลูกค้า ระดับมาก (4.22) สูงสุดคือ คาดหวังคุณภาพสินค้า (4.46) คุณภาพของสินค้า ระดับมาก (4.11) สูงสุดคือ คุณภาพสินค้า (4.14) คุณค่าของสินค้าระดับมาก (4.21) สูงสุดคือ ราคาเหมาะสมกับคุณภาพ (4.25) ข้อร้องเรียนของลูกค้า ระดับ ปานกลาง (3.11) สูงสุดคือ ร้องเรียนไม่เป็นการ (3.14) ความภักดีของลูกค้า ระดับมาก (4.12) สูงสุดคือ ยังคงเลือกใช้ในครั้งต่อไป (4.18) ความพึงพอใจของลูกค้า ระดับมาก (4.30) สูงสุดคือ พึงพอใจโดยรวม (4.51) ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ ภาพรวม

ความพึงพอใจในการรับบริการ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.ด้านความคาดหวังของลูกค้า	4.22	.643	มาก
2.ด้านคุณภาพของสินค้า/บริการที่ลูกค้าได้รับ	4.11	.433	มาก
3.ด้านคุณค่าของสินค้า/บริการที่ลูกค้าได้รับ	4.21	.627	มาก
4.ด้านข้อร้องเรียนของลูกค้า	3.11	.521	ปานกลาง
5.ด้านความภักดีของลูกค้า	4.12	.711	มาก
6.ด้านความพึงพอใจของลูกค้า	4.30	.427	มาก
ภาพรวม	4.01	.643	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .643) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความพึงพอใจของลูกค้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .427) รองลงมา ได้แก่ ด้านความคาดหวังของลูกค้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .643) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านข้อร้องเรียนของลูกค้าอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = .521) ตามลำดับ และได้สมการดังนี้ ความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ = $1.539 + .267$ (ด้านกระบวนการ) + $.225$ (ด้านการส่งเสริมการตลาด) + $.214$ (ด้านราคา) + $.189$ (ด้านผลิตภัณฑ์) และมีอำนาจการพยากรณ์ตัวแปรตามได้ถูกต้องที่ร้อยละ 35.4 ($R^2 = .359$) ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนประสมการตลาด กับตัวแปรความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์

ตัวแปร	1.ด้านผลิตภัณฑ์	2.ด้านราคา	3.ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	4.ด้านส่งเสริมการตลาด	5.ด้านกระบวนการ	6.ด้านบุคลากร	7.ด้านลักษณะทางกายภาพ	ความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์
1.ด้านผลิตภัณฑ์	1.000	.314**	.244**	.273**	.056	.106*	.286**	.324**
2.ด้านราคา		1.000	.358**	.218**	.262**	.200**	.184**	.141**
3.ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย			1.000	.390**	.382**	.421**	.360**	.396**
4.ด้านส่งเสริมการตลาด				1.000	.347**	.560**	.442**	.408**
5.ด้านกระบวนการ					1.000	.356**	.497**	.538**

ตัวแปร	1.ด้าน ผลิตภัณฑ์	2.ด้าน ราคา	3.ด้าน ช่องทาง การจัด จำหน่าย	4.ด้าน ส่งเสริม การตลาด	5.ด้าน กระบวนการ	6.ด้าน บุคลากร	7.ด้าน ลักษณะทาง กายภาพ	ความพึงพอใจ ในการซื้อ เครื่องสำอาง ออนไลน์
6.ด้าน บุคลากร						1.000	.361**	.351**
7.ด้าน ลักษณะทาง กายภาพ							1.000	.339**
ความพึง พอใจในการ ซื้อเครื่อง สำอาง ออนไลน์								1.000

จากที่ตารางสามารถสรุปได้ว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนประสมการตลาดกับความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ ($n = 400$) แสดงในตารางนี้โดยใช้ค่าระหว่างตัวแปรอิสระ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการ ด้านบุคลากร และด้านลักษณะทางกายภาพ กับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ 400 ตัวอย่าง การตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์แบบ Pearson's พบว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุคูณรุนแรง เนื่องจากค่าระหว่างตัวแปรอิสระทุกคู่ต่ำกว่า 0.80 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรเหล่านี้เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไป ส่วนสัญลักษณ์ แทนค่าระดับนัยสำคัญที่ $p < .01$ และแทนค่าระดับนัยสำคัญที่ $p < .05$ เพื่อระบุความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านกระบวนการ ($r = .538, p < .01$) รองลงมาคือ ด้านส่งเสริมการตลาด ($r = .408, p < .01$) และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ($r = .396, p < .01$) โดยค่าสหสัมพันธ์ทั้งหมดเป็นค่าบวก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของคะแนนในแต่ละด้านจะส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์มีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1) การตลาดบริการในสินค้าเครื่องสำอางพบว่าด้านกระบวนการ (Process) และการทำงานของทีมไอทีและเว็บไซต์ มีผลสำคัญต่อความพึงพอใจและความตั้งใจในการซื้อของลูกค้า กาญจนาวดี สาลีเทศ (2564: 329-343) พบว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญในด้านกระบวนการของการให้บริการจะต้องมีความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการมากที่สุด และสามารถรองรับความต้องการของลูกค้าได้ทันที ด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติมา อึ้งรักษา (2562) พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธุรกิจคลินิกเสริมความงาม มีนัยสำคัญทางบวกกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการคลินิกเสริมความงาม ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายหรือสถานที่ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการ ด้านบุคลากร ด้านสิ่งนำเสนอทางกายภาพ ผู้ใช้บริการเห็นด้วยที่สุดว่า ผลิตภัณฑ์และการบริการต้องมีคุณภาพ คลินิกที่ให้บริการต้องมีความสะอาดและปลอดภัย ต้องมีการรับประกัน ความพึงพอใจในการรักษา ต้องแจ้งรายละเอียดอย่างครบครัน ก่อนเข้ารับการรักษา แพทย์ที่รักษาต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และ

ความเชี่ยวชาญในการรักษา ด้านราคาอยู่ในระดับมาก ในเรื่องหลายระดับราคาให้เลือกซื้อตามความต้องการ ราคาขายออนไลน์มีราคาถูกกว่าออฟไลน์ การแสดงราคาไว้ชัดเจน ราคามีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับคุณภาพ และมีราคาจัดส่งเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตชติพัชร ศรีสุคนธ์รัตน์ (2564) พบว่า ผู้รับบริการ จะเลือกใช้บริการและโปรแกรมการรักษาที่มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของผู้ซื้อภายใต้ราคาสมเหตุสมผล และมีบุคลากรที่จะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือด้านคุณภาพและบริการต่อลูกค้า ด้านส่งเสริมการตลาดอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมการตลาดเป็นเครื่องมือที่สำคัญช่วยดึงดูดความสนใจในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก การมีส่วนลดพิเศษ ของแถมพิเศษ แพคเกจที่คุ้มค่า ใช้ฟรีเซนต์อร์ที่มีชื่อเสียง น่าสนใจ การโฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีราคาพิเศษที่ซื้อภายในเวลาอันจำกัด เช่น Flash Sale ทำให้เกิดความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนาวลี โชคอมรินทร์ และคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้บริการให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้ประกอบการ ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย รวมถึงควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดด้วยการจัดโปรโมชั่นที่มีความหลากหลาย เช่น ส่วนลด ของแถม หรือแพคเกจที่คุ้มค่า ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชฎานิชฐ์ ฉวีวรรณภักดี (2567) พบว่าปัจจัยที่ส่งต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางผ่านแพลตฟอร์ม TikTok ของ Generation Y ได้แก่ ได้แก่ ความรักในแบรนด์ สินค้า รองลงมาคือการรับรู้ถึงแบรนด์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว และความภักดีในตราสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางผ่านแพลตฟอร์ม TikTok ของ Generation Y ด้านกระบวนการอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิพัทธ์ หล้าสาคร (2566: 128-141) พบว่าการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของกลุ่มผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านกระบวนการซื้อเครื่องสำอางของกลุ่มผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่มากที่สุด ด้านบุคลากร และด้านลักษณะทางกายภาพ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา เลิศพนาสิน (2564) พบว่าด้านปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยในการตัดสินใจซื้อด้านบุคลากร และด้านลักษณะทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด

2) ความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความคาดหวัง ด้านคุณภาพของสินค้า ด้านคุณค่าของสินค้า ด้านข้อร้องเรียนของลูกค้า ด้านความภักดีของลูกค้า และความพึงพอใจของลูกค้ามีระดับของความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชนน ศรียวงวัฒนา (2563) พบว่า ความตั้งใจซื้อสินค้าออนไลน์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความไว้วางใจร้านค้าออนไลน์และปัจจัยด้านอินฟลูเอนเซอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3) ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ สามารถพิจารณา ค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านกระบวนการ ลำดับที่ 2 คือ ด้านส่งเสริมการตลาด ลำดับที่ 3 คือ ด้านราคา ลำดับที่ 4 คือ ด้านผลิตภัณฑ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอางตลาดออนไลน์ ($\beta = .354$) (Sig. = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Huynh Phan Anh Tuan. et.al. (2023: 159) พบว่า 1) ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ดูแลผิว (Skincare) ผ่านสื่อโซเชียลมีเดียภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับ

มาก 2) ระดับการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ดูแลผิว ผ่านสื่อโซเชียลมีเดียภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) อายุของผู้บริโภคที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ดูแลผิว ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศมีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน 4) อายุของผู้บริโภคที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ดูแลผิวผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศมีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน 5) ผลการวิเคราะห์ส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ดูแลผิวผ่านสื่อโซเชียลมีเดียอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. บทความวิจัยนี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ในแง่ของบริบทการศึกษา ซึ่งดำเนินการใน กรุงเทพฯ โดยใช้ตัวอย่างจำนวน 400 คน เป็นการศึกษาที่มีมาตรวัดเฉพาะบางมิติที่เหมาะสมกับบริบทของ ตลาดเครื่องสำอางออนไลน์ในเมืองหลวง นอกจากนี้ ยังมีการวิเคราะห์เชิงลึกที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างส่วน ประสมการตลาดกับพฤติกรรมผู้บริโภคในสภาวะแวดล้อมปัจจุบัน ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ทั้งเชิงทฤษฎีและ เชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์การตลาดในพื้นที่จริงได้

2. บทความวิจัยนี้นำเสนอแนวทางนโยบายที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้มีบทบาทในธุรกิจ เครื่องสำอางออนไลน์ โดยเสนอการกำหนดกลยุทธ์การตลาดที่อิงข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพฯ ทำให้สามารถประยุกต์ใช้กลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภคในบริบทที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยทั่วไปที่มักเน้นภาพรวมกว้างๆ หรือบริบทที่แตกต่าง

3. สำหรับผู้บริหารและผู้ประกอบการ บทความวิจัยนี้ให้ข้อมูลและกรอบแนวทางปฏิบัติที่เป็น รูปธรรม สามารถนำไปใช้พัฒนาธุรกิจเครื่องสำอางในตลาดออนไลน์ในกรุงเทพฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เหมาะสม โดยเฉพาะการปรับใช้ส่วนประสมการตลาดในรูปแบบที่ตอบโจทย์พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลง เร็วในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยขจัดความไม่แน่นอนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ ธุรกิจเชิงปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอาง ตลาดออนไลน์ ดังนั้น สิ่งที่ผู้ประกอบการ ควรให้ความสนใจมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการไม่ว่าจะเป็นระบบ การให้บริการจะต้องมีความรวดเร็วและถูกต้อง รวมทั้งมีการแจ้งรายละเอียดอย่างครบถ้วน เป็นต้น เพื่อเกิด ความพึงพอใจและสร้างความสัมพันธ์หรือกระตุ้นให้อย่างต่อเนื่องจนก่อให้เกิดความภักดีต่อธุรกิจในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีโอกาสส่งผลต่อความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่นอกเหนือจากปัจจัยส่วนประสมการตลาด เพื่อจะสามารถวิเคราะห์พฤติกรรม ค่านิยม แรงจูงใจ เพื่อจะได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริงของผู้ซื้อสินค้าในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กาญจนาวดี สำลีเทศ. (2564). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางในระบบออนไลน์ของ GEN Z ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*. 3(3): 329-343.
- กฤติมา อึ้งรักษา. (2562). การศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการของลูกค้าธุรกิจคลินิกเสริมความงาม. *สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. สถาบันเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น*.
- กฤตชติพัชร ศรีสุคนธ์รัตน์. (2564). ปัจจัยในการเลือกใช้บริการคลินิกเสริมความงามและคลินิกศัลยกรรมความงามของกลุ่มลูกค้าเพศชายในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- จอย พันธุ์แดง. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางเคาน์เตอร์แบรนด์ ผ่านทาง แอปพลิเคชันออนไลน์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*. 9(4): 62-73.
- ชญานิษฐ์ ฉวีวรรณภักดี. (2567). กลยุทธ์การตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางผ่านแพลตฟอร์ม TikTok ของ Generation Y. *การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*.
- ณิชนัน ศรียวงวัฒนา. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์บำรุงผิวผ่านช่องทางออนไลน์. *สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- ปฐวิทย์ หล้าสาคร. (2566). การศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในมุมมองของผู้บริโภคที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของกลุ่มผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. 7(1): 128-141.
- เรวดี ฉลาดเจน. (2564). ส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y. *วารสารสหวิทยาการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*. 11(2): 91-103.
- วิทยา เลิศพนาลิน. (2564). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ (7P's) ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านแอปพลิเคชัน AliExpress ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยสยาม*.
- อนาวลี โชคมรินทร์ และคณะ. (2564). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและความพึงพอใจในคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความภักดีต่อคลินิกเสริมความงามของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- Best, J. W. & Kahn, J.V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon Research in Education.
- Bryan Lim.(2024) The value of growth: Changes in profitability and future stock returns. [online].https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378426623002273?utm_source=chatgpt.com.

- Huynh Phan Anh Tuan.(2023).Kittichai Charoenchai and Nisarot Chotichai. Published in **Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University.** 10(1): 159.
- Kalika Shekhawat. (2 0 2 4). **The psychological effects of make up: self perception confidence and social interaction.** [Online]. Published.May 2024. <https://www.researchgate.net/publication/381436931>
- Lawrence John Prudour. (2025). **Everyone's Internet news.** [Online]. 3 July 2025 of search. https://www.einpresswire.com/article/779239380/clean-beauty-market-size-to-hit-usd-39-0-billion-by-2033-growing-at-a-cagr-of-16-65?utm_source=chatgpt.com



การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม และ
ความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน
ของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

Effects of ESG Practices, Entrepreneurship, Innovation Capability and
Competitive Advantage on the Sustainable Performance of SMEs
in Lower Northern Thailand

สุนิสา พิพิธทอง¹ วิจิตรา จำลองราษฎร์² ปัทมาสิริ กุนเดชา³
Sunisa Pipitthong, Wichitra Chamlongrath, Pattarasiri Kundecha

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรมและความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย คือ วิศวกร ขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 386 ราย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถทางนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนมากที่สุด รองลงมา คือ ความเป็นผู้ประกอบการ การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG และความได้เปรียบทางการแข่งขันตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนได้ร้อยละ 34.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ (Keywords) : การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG; ความสามารถทางนวัตกรรม;
ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

Abstract

The objective of this research was to investigate the effects of the ESG practices, entrepreneurship, innovation capability and competitive advantage on the sustainable performance of SMEs in lower northern Thailand. The sample consisted of 386 entrepreneurs of the small and medium enterprises in the lower northern Thailand. A questionnaire was

Received: 2025-08-07 Revised: 2025-08-18 Accepted: 2025-08-21

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Business Administration, Faculty of Management Science of Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: sunisa.pip@psru.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Faculty of Management Science of Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: wichitra.j@psru.ac.th

³ อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Faculty of Management Science of Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: pattarasiri.g@psru.ac.th

used as a tool for data collection. The statistical tools for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results showed that the innovation capability had the highest impact on the sustainable performance, entrepreneurship, ESG practices and competitive advantage, respectively, with a statistical significance level of 0.001. The forecasting equation was able to predict the sustainable performance with an accuracy of 34.70 %.

Keywords : ESG practices; innovation capability; sustainable performance

บทนำ (Introduction)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนการเติบโตในระบบเศรษฐกิจของประเทศและมีส่วนสำคัญในการยกระดับเศรษฐกิจในท้องถิ่นด้วยการสร้างงานในชุมชน ผ่านการดำเนินกิจกรรมทางด้านการผลิต ด้านการค้าและการให้บริการขนาดย่อม จึงนำมาสู่การสร้างงาน สร้างรายได้ และขยายโอกาสไปยังพื้นที่ต่างๆ ส่งผลให้ประเทศไทยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง (ภคพร วัฒนดำรงค์, 2567: 58) จากข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่ามูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (Gross Domestic Product: GDP) ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในปี พ.ศ. 2566 มีมูลค่า 6,317,181 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 35.25 ของ GDP รวมทั้งประเทศ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ SMEs ที่เป็นเสมือนฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2567 ก) อย่างไรก็ตาม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังคงเผชิญกับความท้าทายจากภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวน ปัญหารัฐศาสตร์ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จนได้รับผลกระทบทำให้ต้องเลิกกิจการไปเป็นจำนวนมาก โดย SMEs มีการจดทะเบียนเลิกประกอบกิจการในปี พ.ศ. 2567 จำนวน 23,679 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567)

ผลการดำเนินงานของ SMEs ยังคงประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนอันเนื่องมาจากผู้ประกอบการ SMEs ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น การลงทุนเพื่อปรับปรุงกิจการ การขาดความรู้ และการขาดความตระหนักต่อปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันมีปัจจัยหลายประการที่ผลักดันให้ SMEs ต้องนำแนวคิด ESG มาประยุกต์ใช้ที่สำคัญ ได้แก่ กฎระเบียบการค้าระหว่างประเทศใหม่ที่นำเรื่องสิ่งแวดล้อมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในข้อจำกัดทางการค้า เช่น มาตรการปรับราคาคาร์บอนก่อนข้ามพรมแดนของสหภาพยุโรป (Carbon Border Adjustment Mechanism: CBAM) หรือมาตรการกำหนดกลไกราคาคาร์บอน (Clean Competition Act: CCA) ของสหรัฐอเมริกา (ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย, 2566) ในขณะที่สถานการณ์โลกได้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability Development Goals: SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมกันของประชาชาติทั่วโลก ซึ่ง ESG เป็นประเด็นที่ริเริ่มในระดับภาคธุรกิจ แต่สามารถนำไปเชื่อมโยงในภาพที่กว้างขึ้นในระดับสังคม และเศรษฐกิจระดับมหภาคกับแต่ละเป้าหมายของ SDGs ได้เช่นกัน ESG จึงเป็นแนวทางในการทำธุรกิจที่ยั่งยืนที่บริษัทต่างๆ ควรนำมาปรับใช้ปฏิบัติ (สมาคมบริษัทหลักทรัพย์ไทย, 2568)

สาเหตุหนึ่งที่ SMEs ต้องเลิกกิจการไปเนื่องจากผู้ประกอบการขาดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนขององค์กร (เจนปรียา แคล้วสูงเนิน, 2567: 1040; กิริติพงษ์ ปัญญาเรือง, 2559: 79-87) นอกจากความได้เปรียบทางการแข่งขันแล้ว SMEs ยังต้องปรับตัวให้อยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยการสร้างความสามารถทางนวัตกรรม (Innovation Capability) ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เกิดตลาดใหม่ที่จะช่วยให้ SMEs สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน (ฟาตอนะห์ หะยีลาเตะ และยุทธชัย ฮารีปัน, 2567: 1086-1089; ชูพงษ์ พันธุ์แดง, 2564: 51-52) อีกทั้งยังมีงานวิจัยหลายงานสนับสนุนว่า ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มุ่งเน้นในการแสวงหาโอกาสใหม่ๆ และดำเนินกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม ท้าทายความเสี่ยงและแข่งขันเชิงรุก เพื่อสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ ส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนขององค์กรเช่นเดียวกัน (วราวุธ ศิรินนท์ และระบิล พันภัย, 2563: 242-243)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร และอุทัยธานี ซึ่งมีจำนวน 10,892 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2567 ข) โดย SMEs ทั้งประเทศมีการจดทะเบียนเลิกประกอบกิจการในปี พ.ศ. 2567 จำนวน 23,679 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 2.55 ของ SMEs ทั้งประเทศที่ยังดำเนินกิจการอยู่ ในขณะที่ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างมีผลการดำเนินงานที่ขาดความต่อเนื่องโดยต้องเลิกกิจการไปเป็นจำนวนมาก โดยในปี พ.ศ. 2567 มีการเลิกกิจการเป็นจำนวน 2,254 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 20.69 ของ SMEs ทั้งหมดในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) ผู้วิจัยจึงหาแนวทางให้ SMEs มีผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยยังมีการวิจัยค่อนข้างน้อยที่ศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนในบริบทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเฉพาะในประเด็นของการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ที่จะช่วยเพิ่มผลกำไรและส่งต่อมูลค่าของบริษัท และยังมีส่วนช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนอีกด้วย ซึ่งเป็นช่องว่างที่ยังไม่ค่อยมีผู้ศึกษาในประเด็นนี้มากนัก การผนวก ESG เข้ากับกระบวนการทางธุรกิจที่ดำเนินอยู่เป็นปกติประจำวัน นอกเหนือจากการทำเป็นกิจกรรมชั่วคราวจะช่วยให้ธุรกิจมีผลการดำเนินงานแบบยั่งยืนอย่างแท้จริง (ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย, 2566; สมาคมบริษัทหลักทรัพย์ไทย, 2568) น่าจะมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาให้ SMEs สามารถอยู่รอดได้และมีผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรมและความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง
2. ความเป็นผู้ประกอบการ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง
3. ความสามารถทางนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง
4. ความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature Review)

แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2567) ให้ความหมาย การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG หมายถึง การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียจากกรอบการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environment Social and Governance: ESG) ที่มุ่งมั่นทำธุรกิจโดยเน้นให้เกิดผลกระทบทางบวกใน 3 ประเด็นดังกล่าว ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในการทำธุรกิจ ส่งผลให้สะท้อนภาพการดำเนินธุรกิจในระยะยาว ได้แก่

- 1) การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การจัดการน้ำ การจัดการขยะและของเสียจากการดำเนินธุรกิจ และการจัดการก๊าซเรือนกระจก
- 2) การดำเนินงานด้านสังคม ประกอบด้วย สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผู้บริโภค และความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
- 3) การดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาล ประกอบด้วย นโยบาย โครงสร้าง และระบบกำกับดูแลกิจการ นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน และการพัฒนานวัตกรรมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ

Nandamuri (2015: 22-23 อ้างใน วิจิตรา จำลองราษฎร์ (2566: 1189) กล่าวว่า ความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง ลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มที่มุ่งเน้นในการกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาโอกาส การสร้างสรรค์และนวัตกรรม การจัดการความเสี่ยงและความไม่แน่นอนและการจัดการทรัพยากรในการเป็นผู้ประกอบการ โดยผู้ที่สร้างธุรกิจของตัวเองคือ ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) โดยองค์ประกอบของความเป็นผู้ประกอบการเพื่อให้เกิดความสามารถในการบริหารจัดการธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระในการบริหารงาน การยอมรับความเสี่ยง การทำงานเชิงรุก ความมุ่งมั่นและพลังในการดำเนินธุรกิจ และความมั่นใจในตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถทางนวัตกรรม

ณัฐลักษณ์ จันท์มาลา และเจษฎา วงศ์แสนสุขเจริญ (2566: 25) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถทางนวัตกรรม หมายถึง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนา เพิ่มความหลากหลายในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับแบ่งองค์ประกอบของ

ความสามารถทางนวัตกรรมออกเป็น นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมด้านกระบวนการ นวัตกรรมด้านการตลาด นวัตกรรมด้านการบริการ และนวัตกรรมด้านการบริหาร จึงทำให้ผู้ประกอบการต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และตระหนักถึงความสำคัญในด้านความสามารถนวัตกรรมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขัน

Healy et al., (2014: 1281-1308 อ้างใน เจนปรียา แคล้วสูงเนิน และคณะ, 2567: 1034-1035) ได้ให้ความหมายว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขัน หมายถึง กลยุทธ์ที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของกิจการให้เหนือกว่าคู่แข่ง หรือความสามารถของกิจการในการนำกลยุทธ์มาสร้างคุณค่าได้มากกว่าคู่แข่ง ได้แก่ การสร้างความแตกต่าง (Differentiation) ความได้เปรียบทางด้านต้นทุน (Cost Leadership) การตอบสนองอย่างรวดเร็ว (Quick Response) และการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน (Niche Market) เพื่อให้เข้าถึงพฤติกรรมและเข้าใจลูกค้าได้อย่างแท้จริง และสามารถคาดคะเนความต้องการในอนาคตของลูกค้าได้

แนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

Elkington (1998: 18-22 อ้างใน เจนปรียา แคล้วสูงเนิน และคณะ, 2567: 1035) ได้ให้ความหมายว่า ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน หมายถึง ผลลัพธ์เชิงบูรณาการที่เกิดจากการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การเติบโตอย่างต่อเนื่องสมดุลและยั่งยืน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ คือ การสร้างความเจริญเติบโตที่ทำให้สังคมเกิดกระแสรายได้ที่เหมาะสมในขณะที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งทุนที่มนุษย์สร้างขึ้น ทุนมนุษย์และทุนธรรมชาติ 2) ด้านสังคม เป็นรากฐานที่สำคัญของการดำเนินงานอย่างยั่งยืน คือ หลักการความยุติธรรม และหลักการความเท่าเทียมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาในระยะยาว การเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสของคนในสังคมจะต้องมีความเท่าเทียมกัน รวมถึงสิทธิมนุษยชนและผลประโยชน์อื่นๆ และ 3) ด้านสิ่งแวดล้อม คือ การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน และรักษาสีเขียวตามธรรมชาติที่ควรจะดำรงอยู่ อีกทั้งยังส่งผลทำให้องค์ประกอบทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเสถียรภาพของระบบนิเวศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐลักษณ์ จันทรมาลา และเจษฎา วงศ์แสนสุขเจริญ (2566: 36) ศึกษาเรื่อง ความสามารถทางนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง กรณีศึกษา บริษัท ABC พบว่า อิทธิพลของความสามารถทางนวัตกรรมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรในทางบวก มี 4 ด้าน คือ นวัตกรรมด้านกระบวนการ นวัตกรรมด้านการบริการ นวัตกรรมด้านการบริหาร และนวัตกรรมด้านการตลาด ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชูพงษ์ พันธุ์แดง (2564: 50-51) ศึกษาเรื่อง การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า นวัตกรรมทางธุรกิจซึ่งมีองค์ประกอบคือ นวัตกรรมการเงิน นวัตกรรมการตลาด นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมการจัดการ และนวัตกรรมกระบวนการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

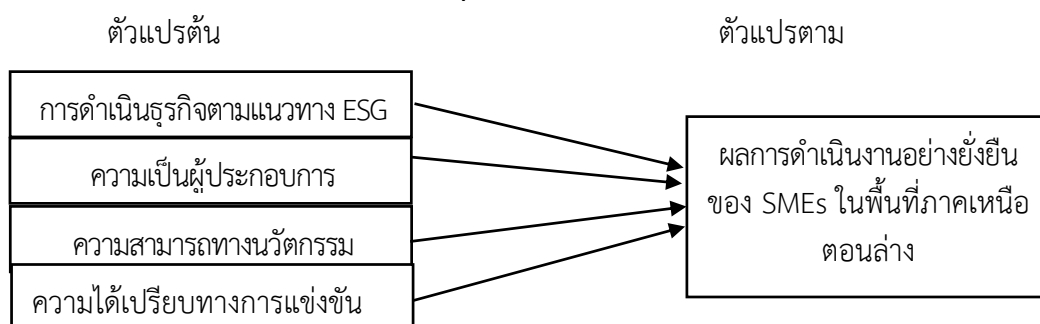
วรายุ ศิรินนท์ และระบิล พันภัย (2563: 242-243) ศึกษาเรื่อง การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

อุตสาหกรรมอาหารในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการด้านการดำเนินงานเชิงรุก และความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุนส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการด้านความมั่นคงวาทกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการมุ่งตลาดเฉพาะส่วนส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและความได้เปรียบทางการแข่งขันสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการดำเนินงานของธุรกิจเท่ากับร้อยละ 68

ธนจรรยกร อภิวัฒน์โกคินกุล และฐิติมา ไชยะกุล (2567: 162-163) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มหุ้นยั่งยืน พบว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนของตลาดทุน ESG มีอิทธิพลทางบวกต่อ Tobin's Q อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าผลการดำเนินการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ESG) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการกำกับดูแลกิจการ (GOV) ในระดับที่สูงขึ้นเพิ่มภาพลักษณ์ที่ดีและผลการดำเนินงานของบริษัท

เจนปรียา แคล้วสูงเนิน และคณะ (2567: 1039-1040) ศึกษาเรื่อง นวัตกรรมสีเขียว การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ความได้เปรียบทางการแข่งขัน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนได้ถูกต้องร้อยละ 87.70

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขัน และตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

1.2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง จำนวนทั้งหมด 10,892 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2567 ข) ณ วันที่

8 ตุลาคม พ.ศ. 2567 โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 0.05 และระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 386 ราย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร และอุทัยธานี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด แบ่งเป็น 6 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระยะเวลาดำเนินกิจการ ประเภทกิจการ และทุนจดทะเบียน (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางนวัตกรรม (5) แบบสอบถามเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขัน และ(6) แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยส่วนที่ 2-6 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert et al. (1957)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 -1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 71) ทั้งนี้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.924 - 0.933 โดยมีค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.928 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้ (Hair et al., 2006: 139; บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 71)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศูนย์จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งควบคุมดูแลสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ และเพชรบูรณ์ และส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศูนย์จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งควบคุมดูแลสำนักงานจังหวัดนครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร และอุทัยธานี โดยศูนย์จังหวัดพิษณุโลกและนครสวรรค์จะส่งแบบสอบถามไปยัง SMEs แต่ละจังหวัดที่รับผิดชอบโดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากฐานข้อมูลรายชื่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างที่ศูนย์จังหวัดนั้นควบคุมดูแล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งเป็นตัวแปรต้น และผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม และทดสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรต้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity ด้วยการตรวจสอบเงื่อนไขด้วยค่า

Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าค่า VIF มีค่าน้อย เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรต้นเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า VIF มีค่าใกล้ 10 มาก แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณมีมาก นั่นคือเกิดปัญหา Multicollinearity โดยข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ตัวแปรต้นจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจการเกษตร จำนวน 181 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.90 ระยะเวลาดำเนินกิจการ 6 – 10 ปี จำนวน 162 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.97 ทุนจดทะเบียน 100,001 – 500,000 บาท จำนวน 131 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.94 มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน จำนวน 322 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.42

ส่วนผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรโดยภาพรวม

ตัวแปร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG	4.21	0.40	มากที่สุด
ความเป็นผู้ประกอบการ	4.13	0.36	มาก
ความสามารถทางนวัตกรรม	4.09	0.31	มาก
ความได้เปรียบทางการแข่งขัน	4.34	0.25	มากที่สุด
ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน	4.05	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.40) ความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.36) ความสามารถทางนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.31) ความได้เปรียบทางการแข่งขันอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.25) และผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.32)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

	ESG	Entre	Inno	com	Sust	VIF
ESG	1	-0.029	0.094*	0.064	0.230***	1.011
Entre	-	1	-0.362***	-0.122**	-0.042	1.156
Inno	-	-	1	0.160***	0.515***	1.177
com	-	-	-	1	0.235***	1.034

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ ESG คือ การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG Entre คือ ความเป็นผู้ประกอบการ Inno คือ ความสามารถทางนวัตกรรม Com คือ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และ Sust คือ ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขัน กับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $-0.042 - 0.515$ โดยผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์กับการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความสามารถทางนวัตกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความเป็นผู้ประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ Multicollinearity Test พบว่าค่า VIF ของตัวแปรมีค่าตั้งแต่ $1.011 - 1.177$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันไม่มากจนทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ระหว่างความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธี Stepwise ของการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

ตัวแปร	b	Std. Error	β	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	-0.304	0.380		-0.800	0.424
การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG (ESG)	0.140	0.033	0.175	4.192	0.000***
ความเป็นผู้ประกอบการ (Entre)	0.156	0.039	0.176	3.961	0.000***
ความสามารถทางนวัตกรรม (Inno)	0.547	0.046	0.537	11.949	0.000***
ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Com)	0.203	0.054	0.159	3.781	0.000***
R					0.589
R ²					0.347
Adjust R ²					0.340

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise ของการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขัน กับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน พบว่า การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขันมีผลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยความสามารถทางนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนมากที่สุด รองลงมา คือ ความเป็นผู้ประกอบการ การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG และความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนได้ถูกต้องร้อยละ 34.70 ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1-4

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรม และความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ความสามารถทางนวัตกรรมมีอิทธิพลมากที่สุด แสดงถึงบทบาทที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของธุรกิจ รองลงมาคือ ความเป็นผู้ประกอบการ การดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG และความได้เปรียบทางการแข่งขัน ตามลำดับ สอดคล้องกับฉันทลักษณ์ จันทรมาลา และเจษฎา วงศ์แสนสุขเจริญ (2566: 36) พบว่า อิทธิพลของความสามารถทางนวัตกรรมส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับชูพงษ์ พันธุ์แดง (2564: 50-51) พบว่า นวัตกรรมทางธุรกิจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และยังสอดคล้องกับวรายุ ศิริรินทร์ และระบิล พันภัย (2563: 242-243) พบว่า การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและความได้เปรียบทางการแข่งขันส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการในด้านการดำเนินงานเชิงรุก และด้านความมีนวัตกรรม ความได้เปรียบทางการแข่งขันในด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุนและด้านการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพทางกระบวนการบริหารและสร้างกำไรสูงสุด ผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าด้วยการเป็นผู้นำทางการตลาด พร้อมนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเสริมสร้างผลิตภัณท์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับธนจรรย์กร อภิวัฒน์โกคินกุล และฐิติมา ไชยะกุล (2567: 173) พบว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนของตลาดทุน ESG มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้าน ESG ในระดับที่สูงขึ้นช่วยเพิ่มภาพลักษณ์ที่ดีและผลการดำเนินงานของบริษัท และยังสอดคล้องกับเจนปรียา แคล้วสูงเนิน และคณะ (2567: 1039-1040) พบว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Porter (1980 อ้างใน เจนปรียา แคล้วสูงเนิน และคณะ, 2567: 1034) ที่ว่าความได้เปรียบทางการแข่งขันเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรอยู่ในตำแหน่งที่เหนือกว่า หรือได้เปรียบกว่าคู่แข่ง ช่วยสร้างผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ยั่งยืนได้ในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ข้อค้นพบที่สำคัญคือ SMEs ต้องตระหนักถึงการสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้มีผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน ในขณะเดียวกันก็ต้องดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG ซึ่งสอดคล้องกับกระแสการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่ และยังคงต้องมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันซึ่งจะมีผลต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของ SMEs

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

SMEs สามารถสร้างผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนได้โดยการส่งเสริมนวัตกรรมให้กับองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความสามารถทางนวัตกรรม โดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเสริมสร้างผลิตภัณท์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น และควรให้ความสำคัญกับการเป็นผู้ประกอบการให้มีความสามารถในการรับมือและคาดการณ์ถึงปัญหา ความต้องการ หรือการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่คาดว่าจะ

เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ SMEs ควรให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง ESG โดยการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านบรรษัทภิบาล และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยการเป็นผู้นำด้านต้นทุนและการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน ด้วยการผลิตสินค้าครั้งละจำนวนมากเพื่อตอบสนองกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลัก ทำให้มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำ และผลิตสินค้าหรือบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายเฉพาะ พร้อมทั้งมุ่งเน้นลูกค้าเฉพาะกลุ่มเพื่อทำให้เกิดความชำนาญในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งจะช่วยให้ SMEs มีผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาตัวแปรอิสระใหม่ที่สามารถส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนได้มากขึ้น เช่น การปรับใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ของ SMEs และการสนับสนุนจากภาครัฐ เป็นต้น ทั้งนี้อาจศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ตัวแปรอิสระใหม่ที่มาจาก SMEs อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง (Research)

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). **ข้อมูลนิติบุคคลจัดตั้งเล็กแบ่งตามประเภทธุรกิจ (ม.ค.-ธ.ค. 2567)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.dbd.go.th/fileupload/Document_file/ebook/2567/DBD_datareport2024.pdf. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2568.
- กิตติพงษ์ ปัญญาเรือง. (2559). **กลยุทธ์ความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีต่อผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามแนวคิด Balance Scorecard ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแปรรูปอาหารของจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจนปรียา แคล้วสูงเนิน วิจิตรา จำลองราษฎร์ และภัทรสิริ กุนเดชา. (2567). **นวัตกรรมสีเขียว การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง**. **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย**. 6(5): 1031-1044.
- ชูพงษ์ พันธุ์แดง. (2564). **การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในภาคตะวันออกเชิงเหนือของประเทศไทย**. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี**. 15(2): 44-53.
- ณัฐลักษณ์ จันทร์มาลา และเจษฎา วงศ์แสนสุขเจริญ. (2566). **ความสามารถทางนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซิบอร์ด จังหวัดระยอง: กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด**. **วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา**. 5(3): 23-40.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2567). **ศูนย์รวมบริการความรู้ มาตรฐานและเครื่องมือด้าน ESG**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.set.or.th/set-esg-academy/trends.html>. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2568
- ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. (2566). **การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแนวทาง ESG ในผู้ประกอบการ SMEs**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.smebank.co.th/wp-content/uploads/การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแนวทางESGในผู้ประกอบการSME81.pdf>. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2568

- ธนจรรยกร อภิวัฒน์โกคินกุล และจิตติมา ไชยะกุล. (2567). อิทธิพลของปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อม สังคม และ
บรรษัทภิบาล (ESG) ต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง
ประเทศไทย กลุ่มหุ้นยั่งยืน. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**.
10(1): 162-175.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ฟาตอนะห์ หะยีลาเตะ และยุทธชัย ฮาริปีน. (2567). **ความสามารถเชิงนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงาน
อย่างยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดภูเก็ต** [Conference session]. การประชุมหาดใหญ่
วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. 1074-1091. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ภคพร วัฒนดำรงค์. (2567). การพัฒนาธุรกิจของผู้ประกอบการ SMEs กรณีภาคเหนือตอนล่าง. **วารสาร
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**. 18(1): 57-71.
- วรายุ ศิริรินทร์ และระบิล พันภัย. (2563). การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและความได้เปรียบทางการ
แข่งขันที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอุตสาหกรรมอาหารในกลุ่ม
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. **วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม**. 14(1): 242-252.
- วิจิตรา จำลองราษฎร์. (2566). ความสามารถในการประกอบการด้านบริหารจัดการของบัณฑิต คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย**. 5(6):
1183-1200.
- สมาคมบริษัทหลักทรัพย์ไทย. (2568). **ESG ปัจจัยสำคัญสู่แนวทางการประกอบธุรกิจตามหลักความยั่งยืน**.
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.asco.or.th/uploads/upfiles/files/ASCO%20article_ESG_ed.pdf. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2568.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2567ก). **รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมเดือนธันวาคม 2567**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.sme.go.th/uploads/file/20250122-150921_SME_Report_12-67.pdf. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2568
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2567ข). **จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปี
2566**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://opendata.sme.go.th/dataset/msme>. สืบค้นเมื่อ 3
กุมภาพันธ์ 2568
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate data
analysis**. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Likert, R., Seashore, S. E., Peter, H. W., Lesser, S. O., Bourne, F. S., Morrisett, I. & Hayes, S. P.
(1957). **Some Applications of Behavioral Research**. Paris: Unesco.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed.). New York: Harper & Row.

การบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี
Waste Management through Community Participation in
the Area of Chonburi Province

ประกาย คำภูศิริ¹ รัชนีวรรณ คำตัน² กอบลาภ อารีศรีสม³ ภาวิณี อารีศรีสม⁴

Prakai Khamphusiri, Ratchaneewan Kamton, Koblap Areesrisom, Pawinee Areesrisom

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ (1) ผู้บริหารฝ่ายการเมืองกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี (3) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (4) ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี (5) อุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี (6) ผู้อำนวยการสำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษที่ 13 (ชลบุรี) (7) นายอำเภอเมืองชลบุรี (8) สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และ (9) นักวิชาการด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสิ้น 9 คน และการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และผู้ประกอบการธุรกิจภาคเอกชน ทั้งจากโรงแรม โรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า ตลาดสด เป็นต้น รวมทั้งสิ้น 40 คน โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ควรเริ่มจากการพัฒนานโยบายและกลไกที่ชัดเจน และการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวด ควบคู่ไปกับการสร้างความรู้และจิตสำนึกให้ประชาชนผ่านการอบรมและศูนย์เรียนรู้ในชุมชน นอกจากนี้ ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น จุดคัดแยกขยะและศูนย์รวบรวมขยะระดับชุมชน รวมถึงนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน การสร้างรูปแบบธุรกิจจากการจัดการขยะ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการคัดแยกขยะ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาจะช่วยให้เกิดนโยบายที่ยั่งยืน ควรมีระบบจูงใจ สุดท้าย การติดตามและประเมินผลผ่านระบบฐานข้อมูลและการรายงานผลต่อสาธารณะจะช่วยให้การจัดการขยะมีประสิทธิภาพและได้รับความร่วมมือจากชุมชนอย่างต่อเนื่อง

Received: 2025-08-05 Revised: 2025-08-19 Accepted: 2025-08-21

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail : prakaikhamphusir@yahoo.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail : ratchaneew@mju.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail : koblap@mju.ac.th

⁴ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail : pawinee@mju.ac.th

คำสำคัญ (Keywords): การมีส่วนร่วมของชุมชน; การบริหารจัดการขยะ; ความตระหนัก

Abstract

This research aimed to propose solutions for improving waste management through community participation in Mueang District, Chonburi Province. This study employed qualitative research method, key informants, including (1) Political executives of the Ministry of Natural Resources and Environment, (2) Chonburi Governor, (3) Chonburi Provincial Administrative Organization President, (4) Chonburi Provincial Education Officer, (5) Chonburi Provincial Industry Officer, (6) Director of the Environmental and Pollution Control Office No. 13 (Chonburi), (7) Chonburi District Chief, (8) Chonburi Provincial Public Health Officer, and (9) Environmental academics, totaling 9 people, and focus group with leaders of the local government organizations in Mueang district, Chonburi province and private sector business operators from hotels, hospitals, department stores, fresh markets, etc., totaling 40 people, divided into 4 groups. The research instrument was semi-structured interviews. Data collection was done through in-depth interviews. Data analysis used content analysis.

The findings revealed that solutions should focus on establishing clear policies and regulations, strict law enforcement, and public education through training and learning centers. Improving waste collection points, community waste centers, and integrating technology could enhance efficiency. Encouraging waste-based businesses, fostering collaboration among stakeholders, and implementing incentive systems would further promote sustainable waste management. Continuous monitoring and public reporting would ensure long-term effectiveness and community engagement.

Keywords: community participation; waste management; awareness

บทนำ (Introduction)

ขยะมูลฝอยเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งของประเทศที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และเป็นปัญหาที่มีผลกระทบอย่างมากทั้งต่อสภาพภูมิทัศน์ของบ้านเมือง และสุขภาพอนามัยรวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้อันเป็นผลพวงมาจากการเพิ่มขึ้นของประชากร การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ความเจริญและการขยายขนาดของเมืองซึ่งหากประเทศมีการเจริญเติบโตภาคเศรษฐกิจมากเพียงใด ปัญหาขยะมูลฝอยก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัวมากขึ้นเท่านั้น และในปัจจุบัน “ขยะ” ที่ทุกคนมองว่าเป็นเรื่องเล็ก ๆ ก็กำลังจะกลายเป็นปัญหาสำคัญระดับโลกที่ทุกประเทศรวมถึงประเทศไทยที่ต้องประสบกับปัญหาดังกล่าว ด้วยความสำคัญของปัญหาขยะมูลฝอย ที่จะยิ่งทวีความรุนแรงและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสำหรับขยะในประเทศไทยนั้น ตามรายงานสถานการณ์ขยะมูลฝอยจากกรมควบคุมมลพิษพบว่าประเทศไทยมีปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้นทุกปีโดยในปัจจุบันมีปริมาณขยะทั้งประเทศรวมกันอยู่ที่ 27 ล้านตันต่อปี หรือคิดเป็นตัวเลขเฉลี่ยคือทุกวันคนไทยสร้างขยะ 1.14 กิโลกรัมต่อคนต่อวันโดยแบ่งเป็น ขยะอินทรีย์หรือที่ย่อยสลายได้ร้อยละ 64 ของขยะทั้งหมดที่ส่วนใหญ่เป็นอาหารเหลือทิ้ง ขยะรีไซเคิลร้อยละ 30 ของขยะทั้งหมด ขยะทั่วไปที่ย่อยสลายตามธรรมชาติได้ยากร้อยละ 3 ของขยะทั้งหมด ขยะอันตรายหรือขยะที่ต้องนำไปกำจัดด้วยวิธี

เฉพาะร้อยละ 3 ของขยะทั้งหมด จากข้อมูลล่าสุดของ “กรมควบคุมมลพิษ” พบว่า สถานการณ์ขยะมูลฝอยของปี 2565 มีปริมาณ 25.70 ล้านตัน ซึ่งพบว่าขยะมูลฝอยที่ถูกกำจัดไปอย่างไม่ถูกต้อง และขยะมูลฝอยตกค้าง มีปริมาณรวมกันถึง 17.01 ล้านตัน (กรมควบคุมมลพิษ, 2566)

แม้ประเทศไทยจะมีความพยายามในการรีไซเคิลแต่แนวโน้มขยะเพิ่มสูงขึ้นทุกปี เมื่อดูข้อมูลเชิงลึกจากการสำรวจตรวจสอบองค์การปกครองท้องถิ่นทั่วประเทศกว่า 7,777 แห่ง พบว่ามีเพียง 328 แห่งหรือไม่ถึงร้อยละ 5 ของทั้งหมดเท่านั้นที่สามารถรีไซเคิลและกำจัดขยะได้อย่างถูกต้อง ในขณะที่เหลือนั้นถูกกำจัดด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้องเช่น เทกองทิ้งไว้ ฝังกลบ เผากลางแจ้ง เผาในเตาเผาที่ไม่มีระบบกำจัดมลพิษทางอากาศ อุปสรรคสำคัญในการกำจัดขยะนั้นอยู่มีอยู่หลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็นงบประมาณในการสร้างวิธีหรือกระบวนการ การกำจัดขยะที่ถูกต้องและรวมไปถึงความร่วมมือจากทั้งภาคเอกชนและภาคประชาชน อย่างไรก็ตามทางภาครัฐได้ส่งเสริมแนวทาง 3R คือ Reduce Reuse และ Recycle โดยมีเป้าหมายที่จะลดขยะให้ถึงร้อยละ 50 ภายในปี 2027 (บริษัท เทคโนโลยี มีเดีย จำกัด, 2562)

ปัญหาประชาชนไม่ค่อยมีส่วนร่วมและไม่มีความตระหนักในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยประชาชนเป็นแหล่งกำเนิดของขยะมูลฝอย ดังนั้นต้องให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย เพราะปัญหาขยะมูลฝอยคงไม่สามารถผลักให้เป็นภาระของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หากทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการขยะมูลฝอยโดยเริ่มต้นจากในครอบครัว หมู่บ้าน ประชาชน ตลอดจนหน่วยงานและสถานประกอบการ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนมีความสำคัญยิ่งต่อการลดปริมาณขยะมูลฝอย การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยทั้งทางตรงและทางอ้อม (Cohen & Uphoff, 1977; WHO and UNICEF, 1978) นักวิชาการด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีแนวคิดที่สรุปได้ว่าการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การวางแผน การดำเนินการ การรับผลประโยชน์และการประเมินผล ถ้าประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยทั้ง 4 ด้าน ย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการขยะมูลฝอยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

เมื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การลดและการคัดแยกขยะมูลฝอย ณ แหล่งกำเนิด การเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย การส่งถ่ายและการขนส่งขยะมูลฝอย และได้นำไปสู่การปฏิบัติจากการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานการแก้ปัญหาขยะมูลฝอย ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยคาดว่าผลจากการวิจัยจะนำไปสู่การนำนโยบายด้านการจัดการขยะประชาชนมีการนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมต่อไป และในด้านของการบริหารจัดการจะทำให้เกิดการบูรณาการในการบริหารจัดการจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะจากภาคประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ มีดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี นี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยการสนับสนุนการจัดการขยะ และการบริหารจัดการขยะ ซึ่งเกิดจากการนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ทฤษฎีความสามารถแห่งตน ทฤษฎีการสร้างพลังอำนาจ ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม ภาควิชาเครือข่ายการพัฒนา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา และแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ นำมาประมวลรวมกับการบริหารจัดการขยะของประเทศ

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่ม 1 คือ 1) ผู้บริหารฝ่ายการเมืองกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี 3) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 4) ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี 5) อุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี 6) ผู้อำนวยการสำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษที่ 13 (ชลบุรี) 7) นายอำเภอเมืองชลบุรี 8) สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และ 9) นักวิชาการด้านสิ่งแวดล้อม และกลุ่ม 2 คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชลบุรี และผู้ประกอบการธุรกิจภาคเอกชน ทั้งจากโรงแรม โรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า ตลาดสด เป็นต้น รวมทั้งสิ้น 40 คน โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เมษายน 2567 ถึง เดือน มีนาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบข้อมูล โดยการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) (Miles & Huberman, 1994) ดังนี้ 1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้น ถูกต้องหรือไม่ ซึ่งต้องตรวจสอบจากแหล่งที่มา 3 แหล่ง คือ เวลา สถานที่ และบุคคล 2. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎีทำการตรวจสอบว่า เมื่อข้อมูลที่ได้ค้นพบนั้น ตรงตามแนวคิดและทฤษฎีมากน้อยเพียงใด 3. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกัน โดยใช้การสังเกตควบคุมไปกับการซักถาม พร้อมกันนี้ก็ได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งเอกสาร หรือทำการซักถามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หรืออาจจะซักถามจากผู้ให้ข้อมูล หลังจากสรุปผลการวิจัยแล้ว เพื่อความแน่นอนและเที่ยงตรงของข้อมูลที่ทำการศึกษาซึ่งในการวิจัยครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และสนทนากลุ่ม (focus group) กับกลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชลบุรี และผู้ประกอบการธุรกิจภาคเอกชน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนาเป็นหลักเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงเพื่อบูรณาการ และ

หาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ จากข้อมูลการสัมภาษณ์เจาะลึกและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบโดยในส่วนของการเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทำการจัดระเบียบของข้อมูล เพื่อให้เกิดความสะดวกในการนำมาวิเคราะห์ที่นำเสนอข้อมูลจริงที่ค้นพบ เพื่อนำไปสู่การหาข้อสรุปการตีความและการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของผลการวิจัย

ผลการวิจัย (Research Results)

แนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

สถานการณ์ปัญหาขยะในอำเภอเมืองชลบุรี

อำเภอเมืองชลบุรีประสบปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยที่มีความซับซ้อนและเรื้อรัง เนื่องจากเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ การศึกษา และการท่องเที่ยวของจังหวัดชลบุรี ส่งผลให้มีการผลิตขยะมูลฝอยในปริมาณสูง ข้อมูล พบว่า อำเภอเมืองชลบุรีมีปริมาณขยะมูลฝอยเกิดขึ้นมากกว่า 300 ตันต่อวัน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นร้อยละ 2-3 ต่อปี ตามการเติบโตของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากร

ปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ระบบการจัดการขยะที่มีอยู่เดิมไม่สามารถรองรับได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานที่กำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองชลบุรีและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มีขีดความสามารถในการรองรับขยะที่จำกัด บางพื้นที่ประสบปัญหาการเต็มความจุของบ่อฝังกลบ และยิ่งขาดเทคโนโลยีการกำจัดขยะที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง

การจัดการขยะในปัจจุบันของอำเภอเมืองชลบุรียังพึ่งพาการฝังกลบเป็นหลัก โดยมีการนำขยะไปกำจัด ณ ศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยรวมของจังหวัดชลบุรี ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี แม้จะมีการใช้เทคโนโลยีการกำจัดขยะที่หลากหลายมากขึ้น เช่น เตาเผาขยะ ระบบผลิตเชื้อเพลิงขยะ (RDF) และระบบผลิตก๊าซชีวภาพจากขยะอินทรีย์ แต่ยังไม่สามารถรองรับปริมาณขยะที่เกิดขึ้นทั้งหมดได้

นอกจากนี้ ยังพบปัญหาขยะตกค้างในพื้นที่สาธารณะ แหล่งน้ำ และชายหาด โดยเฉพาะในช่วงฤดูท่องเที่ยวหรือเทศกาลสำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์ของเมือง และสุขภาพของประชาชน รวมถึงภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดชลบุรีอีกด้วย

ในด้านของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะ พบว่ายังมีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในแง่ของความตระหนักและความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับการจัดการขยะที่ถูกต้อง การขาดแรงจูงใจในการคัดแยกขยะ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน รวมถึงข้อจำกัดในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชนในการแก้ไขปัญหาขยะอย่างเป็นระบบ

แนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในอำเภอเมืองชลบุรี

การแก้ไขปัญหาการจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในอำเภอเมืองชลบุรี จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการในหลายมิติ โดยมีแนวทาง ดังนี้

1. การพัฒนานโยบายและกลไกการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน

การแก้ปัญหามูลขยะอย่างยั่งยืนควรเริ่มจากการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการขยะที่ชัดเจนในระดับท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองชลบุรีต้องวางเป้าหมายในการลดขยะ การนำกลับมาใช้ประโยชน์ และการกำจัดที่ถูกหลักสุขาภิบาล พร้อมทั้งกำหนดกลไกที่เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน แผนแม่บทการจัดการขยะควรบูรณาการระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นต่าง ๆ มีตัวชี้วัด กรอบเวลา และการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม รวมทั้งมีกฎหมายหรือข้อบัญญัติท้องถิ่นสนับสนุน เช่น กำหนดให้คัด

แยกขยะตั้งแต่ต้นทาง การจัดตารางเวลาเก็บขยะ และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืน การจัดตั้งคณะกรรมการจัดการขยะระดับชุมชนที่มีตัวแทนจากภาครัฐ เอกชน ประชาชน และสถานศึกษา จะช่วยเพิ่มความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วม

2. การสร้างความรู้และความตระหนัก

ความรู้ที่ถูกต้องคือรากฐานของการจัดการขยะที่ยั่งยืน จึงควรมีการจัดอบรม รณรงค์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านหลายช่องทางที่เข้าถึงทุกกลุ่มประชาชน เช่น หอกระจายข่าว แผ่นพับ ป้ายประชาสัมพันธ์ และสื่อออนไลน์ โรงเรียนในพื้นที่ควรบูรณาการเรียนรู้อันสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะเข้ากับหลักสูตร พร้อมกิจกรรมเสริมเพื่อสร้างจิตสำนึกให้นักเรียน ขณะเดียวกัน การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนก็จะเป็นพื้นที่สำคัญในการให้ข้อมูลสถานการณ์ขยะ การสาธิตวิธีคัดแยก และการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ รวมทั้งจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม

3. การพัฒนาระบบและโครงสร้างพื้นฐาน

การสร้างระบบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมจะช่วยให้การจัดการขยะมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาระบบเก็บและขนส่งที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ จัดเตรียมถังรองรับขยะตามประเภท และกำหนดเวลาเก็บขยะที่แน่นอน รวมถึงการจัดตั้งศูนย์คัดแยกขยะที่ชุมชนสามารถเข้าถึงง่ายและบริหารจัดการโดยชุมชนเอง นอกจากนี้ ควรสนับสนุนเทคโนโลยีที่เหมาะสมและต้นทุนต่ำ เช่น การทำปุ๋ยอินทรีย์จากขยะ การแปรรูปพลาสติกเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ และการผลิตพลังงานในระดับชุมชน ตลอดจนพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูลปริมาณขยะ อัตราการรีไซเคิล และประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ได้ เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงาน

4. การสร้างรูปแบบธุรกิจและอาชีพ

การจัดการขยะจะยั่งยืนมากขึ้นหากเชื่อมโยงกับการสร้างรายได้และอาชีพ เช่น ธุรกิจรีไซเคิลในรูปแบบธนาคารขยะ ร้านรับซื้อของเก่า หรือศูนย์รวบรวมวัสดุรีไซเคิลในชุมชน นอกจากนี้ วิสาหกิจชุมชนสามารถแปรรูปขยะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น ปุ๋ยหมัก น้ำหมักชีวภาพ เครื่องใช้จากพลาสติก หรือกระดาษสาเพื่อจำหน่ายทั้งในพื้นที่และตลาดออนไลน์ ภาครัฐและเอกชนควรสนับสนุนตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์เหล่านี้ ผ่านนโยบายจัดซื้อสินค้าเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Procurement) และสนับสนุนกองทุนหมุนเวียนเทคโนโลยี และช่องทางการตลาด

5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ควรมีเครือข่ายการจัดการขยะระดับอำเภอที่รวบรวมชุมชน ภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อร่วมกันวางแผนและติดตามผล การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนสามารถเกิดผ่านกิจกรรม CSR การลงทุนด้านเทคโนโลยี หรือการสนับสนุนตลาดรีไซเคิล ส่วนสถาบันการศึกษา ควรเข้ามามีบทบาทในการวิจัยและถ่ายทอดความรู้ การอบรม และการติดตามผล นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนต่าง ๆ จะช่วยยกระดับแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการขยะ

6. การสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

การให้รางวัลหรือการยกย่องบุคคลและชุมชนที่มีผลงานดีในการจัดการขยะ เช่น การประกวดชุมชนปลอดขยะ หรือมอบเกียรติบัตรให้ครัวเรือนที่คัดแยกขยะถูกต้อง จะสร้างแรงบันดาลใจต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังควรมีมาตรการจูงใจทางเศรษฐกิจ เช่น การลดค่าธรรมเนียมการเก็บขยะ เงินอุดหนุนสำหรับชุมชนที่ลดปริมาณขยะได้ หรือระบบคาร์บอนเครดิต รวมถึงการแข่งขันและการเผยแพร่ผลงานที่เป็นต้นแบบเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในชุมชน

7. การพัฒนาโครงการและกิจกรรมตามบริบทชุมชน

ควรออกแบบโครงการที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ เช่น ศูนย์เรียนรู้การจัดการขยะครบวงจร โครงการขยะแลกแต้มหรือสิ่งของ และโครงการชุมชนปลอดขยะ กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประกวดสิ่งประดิษฐ์จากวัสดุเหลือใช้ นิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม หรือกิจกรรมเก็บขยะในพื้นที่สาธารณะ จะช่วยสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมที่ต่อเนื่อง

8. การติดตามและประเมินผล

จำเป็นต้องมีระบบเก็บข้อมูลและรายงานผลที่ง่ายและเข้าถึงได้ โดยใช้ตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณ เช่น ปริมาณขยะต่อคนต่อวัน อัตราการรีไซเคิล และเชิงคุณภาพ เช่น ความพึงพอใจของประชาชน การจัดเวทีสรุปบทเรียนทุก 3-6 เดือนระหว่างชุมชนเป็นอีกวิธีหนึ่งในการแลกเปลี่ยนและพัฒนางาน ข้อมูลเหล่านี้ควรถูกเผยแพร่สู่สาธารณะผ่านเว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ และป้ายประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

แนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในอำเภอเมืองชลบุรี การแก้ปัญหาขยะจำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและบูรณาการ เนื่องจากพื้นที่มีความหนาแน่นของประชากรและความหลากหลายของวิถีชีวิต การจัดการโดยภาครัฐฝ่ายเดียวไม่เพียงพอ เพราะติดข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยี และพฤติกรรมประชาชนที่ยังขาดแรงจูงใจ

การพัฒนานโยบายและกลไกที่เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำจึงเป็นหัวใจสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนแม่บท การจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน หรือการออกข้อบัญญัติท้องถิ่น เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและทำให้มาตรการต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน การสร้างความรู้และความตระหนักก็เป็นรากฐานสำคัญ ทั้งการอบรม การบูรณาการในโรงเรียน และการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมการคัดแยกและการรีไซเคิลให้กลายเป็นวัฒนธรรมประจำชุมชน ผลการวิจัยยังชี้ว่าการมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม เช่น ภาชนะรองรับ ระบบเก็บขน และศูนย์รวบรวมขยะที่เข้าถึงง่าย เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การมีส่วนร่วมสัมฤทธิ์ผล รวมถึงการพัฒนาอาชีพและธุรกิจรีไซเคิล เช่น ธนาคารขยะหรือวิสาหกิจชุมชน ซึ่งช่วยทั้งลดขยะและสร้างรายได้ สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน

อีกประเด็นสำคัญ คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน ภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อบูรณาการทรัพยากรและองค์ความรู้ นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การลดค่าธรรมเนียม หรือสนับสนุนตลาดผลิตภัณฑ์รีไซเคิล จะช่วยผลักดันการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง สุดท้าย การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลโดยชุมชนเอง โดยใช้ตัวชี้วัด ข้อมูลที่เป็นระบบ และเวทีสรุปบทเรียน จะช่วยให้ชุมชนเรียนรู้และปรับปรุงการจัดการขยะให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และนำไปสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Arnstein (1969) ใน “Ladder of Citizen Participation” ได้เสนอว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนมีหลายระดับ ตั้งแต่การให้ข้อมูล (informing) จนถึงการมีอำนาจร่วมในการตัดสินใจ (citizen control) ซึ่งระดับที่สูงของการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ความยั่งยืนของโครงการต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ ชุมชนที่มีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินการ และการติดตามผลของการจัดการขยะ แสดงให้เห็นว่าอยู่ในระดับของ “Partnership” หรือสูงกว่านั้น ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาคุณภาพของการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับแนวคิดระบบของ von Bertalanffy (1968) อธิบายว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบต้องทำงานประสานกันเพื่อให้

เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการขยะโดยชุมชนถือเป็นระบบที่มีหน่วยย่อย ได้แก่ ประชาชน หน่วยงานรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การที่แต่ละภาคส่วนทำงานร่วมกันโดยมีบทบาทที่ชัดเจน และมีการติดตามประเมินผล จึงช่วยส่งเสริมให้ระบบจัดการขยะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

นอกจากนี้ องค์การสหประชาชาติ (UN) ได้กำหนดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรเพื่อคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต (United Nations, 2015) ซึ่งการจัดการขยะโดยชุมชนในจังหวัดชลบุรีที่เน้นการมีส่วนร่วมและจิตสำนึกของชาวบ้านจึงสอดคล้องกับหลักการนี้ และตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ข้อที่ 11 (Sustainable Cities and Communities) และ ข้อที่ 12 (Responsible Consumption and Production) รวมถึงแนวคิดของ Schultz (2000) ที่ว่า การมีจิตสำนึกและค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมจะกระตุ้นพฤติกรรมเชิงบวกต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การแยกขยะ การลดขยะ และการร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน ซึ่งพบว่าในงานวิจัยนี้ ชุมชนที่มีจิตสำนึกสูงจะให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Likert (1967) เน้นว่าการบริหารจัดการที่มีการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับ จะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการขยะ เช่น การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล จึงสอดคล้องกับแนวคิดนี้อย่างชัดเจน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการจัดการขยะอย่างบูรณาการที่เน้นบทบาทของชุมชนเป็นศูนย์กลาง โดยการพัฒนานโยบายระดับท้องถิ่นต้องเชื่อมโยงกับกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล ควบคู่กับการจัดตั้งคณะกรรมการหรือกลุ่มทำงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหลายภาคส่วน องค์ความรู้ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกเกี่ยวกับการจัดการขยะอย่างถูกต้องในหมู่ประชาชน โดยใช้สื่อและกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ทั้งในโรงเรียนและในชุมชน พร้อมกับการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้และศูนย์คัดแยกขยะที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ การส่งเสริมธุรกิจชุมชนและการสร้างรายได้จากการรีไซเคิลขยะ ถือเป็นอีกหนึ่งแนวทางสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความยั่งยืนของการมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน ภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา ที่ช่วยเสริมพลังในการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ สุดท้ายคือการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่มีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ ปรับปรุง และยกระดับคุณภาพของการจัดการขยะอย่างยั่งยืนในระดับพื้นที่

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องดำเนินการจัดทำนโยบายและกฎหมายที่เอื้อต่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืน เช่น การออกข้อบังคับที่ส่งเสริมการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง และการกำหนดมาตรการจูงใจ เช่น การลดค่าธรรมเนียมกำจัดขยะสำหรับครัวเรือนที่มีระบบคัดแยกขยะที่ดี

1.2 หน่วยงานภาครัฐควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้เพียงพอสำหรับการจัดการขยะในแต่ละพื้นที่ รวมถึงการลงทุนในเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการรีไซเคิล เช่น ศูนย์คัดแยกขยะและโรงงานรีไซเคิล

1.3 หน่วยงานภาครัฐควรมีการจัดฝึกอบรมและกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะให้กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงผลกระทบของขยะต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

1.4 หน่วยงานภาครัฐ ควรมีการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจใช้บรรจุภัณฑ์ที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ และมีการลดปริมาณขยะจากกระบวนการผลิต

1.5 องค์กรภาคเอกชน ควรเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนการบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เช่น การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมคัดแยกขยะหรือการสร้างจุดรับซื้อขยะรีไซเคิล

1.6 ประชาชนในชุมชน ควรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะในพื้นที่ของตนเองผ่านเวทีประชาคมหรือการจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครด้านสิ่งแวดล้อม การสื่อสารภายในชุมชนควรถูกพัฒนาให้เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้สื่อออนไลน์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการคัดแยกขยะและแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.7 ชุมชน ควรส่งเสริมให้เกิดการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรเฉพาะกิจที่ดูแลเรื่องการคัดแยกและรีไซเคิลขยะ โดยการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานสิ่งแวดล้อม หรือองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้อง

1.8 สถาบันการศึกษาในพื้นที่ ควรมีบทบาทในการให้ความรู้และส่งเสริมงานวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมในการจัดการขยะ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ปลูกฝังแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ระดับประถมศึกษาไปจนถึงอุดมศึกษา และควรมีการจัดโครงการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชุมชนได้ เช่น เทคโนโลยีการรีไซเคิลที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

1.9 การสร้างความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วน เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยควรมีกลไกที่ช่วยเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน เช่น การตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อบริหารจัดการขยะในระดับชุมชนหรือเขตพื้นที่ ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

1.10 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดทำ โครงการต้นแบบการจัดการขยะในแต่ละชุมชน โดยเลือกพื้นที่ที่มีความพร้อมและมีการดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการขยะอยู่แล้ว จากนั้นนำแนวทางที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้กับพื้นที่อื่น การดำเนินโครงการควรรวมถึงการฝึกอบรมและสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น ถังขยะที่มีระบบคัดแยกที่ชัดเจน จูรรวบรวมขยะอิเล็กทรอนิกส์หรือศูนย์รับซื้อขยะรีไซเคิลที่อยู่ใกล้ชุมชน

1.11 ภาคเอกชน โดยเฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับบรรจุภัณฑ์และร้านค้าปลีก ควรดำเนินมาตรการลดขยะจากต้นทางผ่านการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ลดการใช้พลาสติกที่ใช้ครั้งเดียวทิ้ง และส่งเสริมให้ลูกค้านำบรรจุภัณฑ์มาใช้ซ้ำ

1.12 ร้านค้าชุมชน ควรมีสร้างใจให้ลูกค้าลดการใช้ถุงพลาสติก เช่น การให้ส่วนลดหรือแถมสะสมสำหรับผู้ที่น่าถนัดมาเอง การลดขยะจากต้นทางจะช่วยให้ง่ายของการจัดการขยะในระดับชุมชนลดลง

1.13 ประชาชนในชุมชน ควรจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครด้านการจัดการขยะ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการรณรงค์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะในแต่ละพื้นที่ กลุ่มอาสาสมัครสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่นในการตรวจสอบและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการคัดแยกขยะที่ถูกต้อง รวมถึงช่วยประสานงาน

กับองค์กรภายนอก เช่น บริษัทรีไซเคิล หรือมหาวิทยาลัยที่มีโครงการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีทรัพยากรและองค์ความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการขยะของชุมชน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา “บทบาทของภาครัฐกิจและปัจจัยเศรษฐกิจต่อการบริหารจัดการขยะ” การศึกษาในด้านนี้จะช่วยวิเคราะห์ว่าการมีส่วนร่วมของธุรกิจในรูปแบบของการลงทุนในเทคโนโลยีการรีไซเคิลหรือการจัดตั้งระบบส่งเสริมการลดขยะจากต้นทางจะมีผลกระทบอย่างไรต่อประสิทธิภาพของการจัดการขยะในพื้นที่

2.2 ควรศึกษา “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ในระบบการจัดการขยะของชุมชน” การศึกษาในด้านนี้จะสามารถประเมินความคุ้มค่าและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการบริหารจัดการขยะ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมควบคุมมลพิษ. (2566). รายงานสถานการณ์สถานที่กำจัดขยะมูลฝอยชุมชนของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2566. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.pcd.go.th/wp-content/uploads/2024/05/pcdnew-2024-05-09_07-53-50_682275.pdf. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2568.
- บริษัท เทคโนโลยี มีเดีย จำกัด. (2562). ลดการสร้างขยะด้วยแนวคิด 3R ลดใช้ นำกลับมาใช้ซ้ำ และรีไซเคิล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.greennetworkthailand.com/ลดปริมาณขยะ-แนวคิด-3r/#;text=การลดขยะ%20ด้วยแนวคิด203r>. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2568.
- Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners*. 35(4): 216-224.
- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1977). *Rural development participation: Concept and measures for project design implementation and evolution rural development committee center for international studies*. New York: Longman.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.) Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schultz, P. W. (2000). Empathizing with nature: The effects of perspective taking on concern for environmental issues. *Journal of Social Issues*. 56(3): 391-406.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. [Online] : <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Retrieved March 30, 2025.
- Von Bertalanffy, L. (1968). *General system theory: Foundations, development*. New York: George Braziller.
- WHO & UNICEF. (1978). *Report of the international conference on primary health care*. New York: N.P. Press.

แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของเมืองรอง:
กรณีศึกษาจังหวัดแพร่

Guidelines for Sustainable Cultural Tourism Promotion of the
Secondary Cities: A Case Study of Phrae Province

สุนทร โนนศิริ¹ วันวสา วิโรจนารมย์² กอบลาภ อารีศรีสม³ ภาวิณี อารีศรีสม⁴

Soontron Nonsiri, Wanwasa Wirojanarome, Koblap Areesrisom, Pawinee Areesrisom

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอแนวทางและรูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่ การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ ผู้อำนวยการสำนักงานการท่องเที่ยวจังหวัดแพร่ ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดแพร่ วัฒนธรรมจังหวัดแพร่ พัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่ ท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ผู้จัดการสำนักงานพื้นที่พิเศษ (อพท. 6) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย ภาคเอกชนจำนวน 5 คน ได้แก่ หอการค้าจังหวัดแพร่ สมาคมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัดแพร่ สมาคมโรงแรมและท่องเที่ยวจังหวัดแพร่ ผู้ประกอบการโรงแรม ทัวร์ และร้านอาหาร ผู้แทนสื่อวิทยุ/โทรทัศน์ท้องถิ่นในจังหวัดแพร่ ประธานเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดแพร่ ผู้นำชุมชนในพื้นที่ท่องเที่ยว ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ท่องเที่ยว นักวิชาการ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ วิทยาเขตเมืองแพร่ รวมทั้งสิ้น 40 คน โดยแบ่งการสนทนากลุ่มเป็น 4 ครั้ง ๆ ละ 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในจังหวัดแพร่ ควรมุ่งเน้นการอนุรักษ์และเผยแพร่มรดกวัฒนธรรมท้องถิ่น พร้อมกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน สถานที่สำคัญ ประเพณีและกิจกรรมท้องถิ่น อาหารพื้นเมือง การเล่าเรื่องประวัติศาสตร์จากล้านนาโบราณ การใช้สื่อดิจิทัลในการตลาด

Received: 2025-08-05 Revised: 2025-08-19 Accepted: 2025-08-21

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail: tron4475@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail: wanwasa@mju.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail: koblap@mju.ac.th

⁴ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail: pawinee@mju.ac.th

ท่องเที่ยว และการฝึกอบรมบุคลากรในอุตสาหกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพบริการ และการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นเป็นหัวใจสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ยั่งยืน

คำสำคัญ (Keywords) : การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม; เมืองรอง; ทรัพยากรการท่องเที่ยว

Abstract

The objective of this research was to propose the guidelines and model for promoting sustainable cultural tourism in Phrae province. This research used qualitative research methods. Key informant groups: Group 1 consisted of officials the Governor or Deputy Governor of Phrae Province, Director of Phrae Provincial Tourism Office, Tourism and Sports Director, Cultural Director, Community Development Director, Local Administrative Director, Special Area Office (DASTA 6) Manager, and Local Government Organization Administrators. Group 2: 40 participants consisted of the private sector 5 representatives from Phrae Chamber of Commerce, Phrae Tourism Industry Council, Phrae Hotel and Tourism Association, Hotel, tour, and restaurant operators, Local radio/TV media representatives, Phrae Community Tourism Network President, Community leaders in tourism areas, Residents in tourism areas, Academics from Uttaradit Rajabhat University, Phrae Campus. The focus group discussions were divided into 4 sessions of 10 people each. The research instruments were interview forms and focus group discussion records. Data collection was conducted through in-depth interviews and focus group. Data analysis used content analysis.

The results revealed that promoting sustainable cultural tourism in Phrae province focused on the conservation and dissemination of local cultural heritage along with community economic development, important places, local traditions and activities, local food, historical storytelling from ancient Lanna, the use of digital media in tourism marketing, and training personnel in the industry to enhance service quality and local community participation as the heart of sustainable cultural tourism.

Keywords: cultural tourism; secondary cities; tourism resources

บทนำ (Introduction)

การท่องเที่ยวถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยและมีความสำคัญโดยตรงต่อการพัฒนาเศรษฐกิจส่งผลให้ความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศดีขึ้น จากยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รวมถึงแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศ ทั้งด้านคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว บุคลากรการท่องเที่ยว และโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งการสร้างสมดุลของการพัฒนาทั้งในมิติของพื้นที่ เวลา กิจกรรม รูปแบบ และกลุ่มนักท่องเที่ยว เพื่อการสร้างรายได้และกระจายรายได้สู่ชุมชน และการเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสู่การเติบโตในอนาคต บนพื้นฐานของการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างบูรณาการระหว่าง

ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ทางการท่องเที่ยวของประเทศ คือ “ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลกที่เติบโตอย่างมีดุลยภาพบนพื้นฐานความเป็นไทย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และกระจายรายได้สู่ประชาชนทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน” จากนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของภาครัฐ ที่มุ่งส่งเสริมให้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้ก่อให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับประชาชน โดยใช้กระบวนการเพิ่มตลาดใหม่และตลาดเฉพาะกลุ่ม เพื่อเร่งดึงดูดให้นักท่องเที่ยวต่างประเทศที่มีคุณภาพเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย กระตุ้นให้นักท่องเที่ยวชาวไทยท่องเที่ยวภายในประเทศเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ในปัจจุบันนักท่องเที่ยวมีพฤติกรรมการท่องเที่ยวที่เปลี่ยนไป โดยนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญและสนใจแหล่งท่องเที่ยวที่สร้างความยั่งยืนให้แก่ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาและร่วมเรียนรู้วิถีชีวิตของชุมชน ทำให้การท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมชุมชน รวมทั้งการท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพเติบโตเพิ่มมากขึ้น (กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560: 37) ดังนั้นการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวจึงต้องเน้นให้ความสำคัญกับกลุ่มนักท่องเที่ยวที่ให้ความสนใจในกิจกรรมการท่องเที่ยวเฉพาะด้านมากขึ้น แม้ว่าที่ผ่านมาการท่องเที่ยวจะได้รับผลกระทบจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่สำคัญ เช่น เหตุการณ์ที่เกิดจากภัยธรรมชาติ เหตุการณ์ก่อการร้าย เหตุการณ์ทางการเมือง เป็นต้น (หทัยรัตน์ วัฒนพฤกษ์ และคณะ, 2563: 34)

จังหวัดแพร่ ซึ่งตั้งอยู่ทางภาคเหนือของประเทศไทย ได้รับสมญานามว่าเป็น “ประตูสู่ล้านนา” แพร่ตั้งอยู่ทางด้านตะวันออกของภาคเหนือ ห่างจากกรุงเทพมหานคร 551 กิโลเมตรโดยทางรถยนต์ ที่ตั้งของจังหวัดแพร่ อยู่ในแนวเทือกเขาผีปันน้ำ ตอนกลางและตะวันออก มี 6,538.598 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 4,086,624 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 1.27 ของพื้นที่ประเทศไทย ลักษณะภูมิประเทศเป็นภูเขาองค์ทั้ง 4 ทิศ มีที่ราบในหุบเขาอยู่ตอนกลาง จังหวัดมีแม่น้ำยมไหลผ่าน (สมัย สุทธิธรรม, 2548: 30) จังหวัดแพร่จัดเป็นจังหวัดขนาดกลางเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ทั้งหมด ทั้งหมดมี 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอสูงเม่น อำเภอหนองม่วงไข่ อำเภอเด่นชัย อำเภอร้องกวาง อำเภอลอง อำเภอสอง อำเภอวังชิ้น และมีพื้นที่ติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงหลายจังหวัด แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจของจังหวัดแพร่ตัวอย่างเช่นอุทยานแห่งชาติเวียงโกศัยอุทยานแห่งชาติดอยผาหลวง วนอุทยานแพะเมืองผี ถ้ำผานางคอย น้ำตกห้วยโรม สวนหินมหาราช ภูเขาหินปะการัง บ่อน้ำร้อนแม่จอก สวนส้มเมืองลอง วัดพระธาตุช่อแฮ วัดพระธาตุจอมแจ้ง วัดจอมสวรรค์ วัดสระบัวแก้ว วัดพระนอน วัดพระธาตุสุโทนมงคลคีรี พระธาตุพระลอ อุทยานลิลิตพระลอ คุ่มเจ้าหลวงเมืองแพร่บ้านประทับใจ (บ้านเสาไม้สัก) บ้านวงศ์บุรีหมู่บ้านผลิตผ้าหม้อฮ่อม หมู่บ้านผลิตกระดาษสาและผลิตภัณฑ์จากกระดาษสา หมู่บ้านผลิตผ้าทอตีนจก แหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เป็นต้น (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่, 2558)

จากการผลักดันนโยบายรัฐบาลเพื่อการกระตุ้นการท่องเที่ยวที่ผ่านมาทำให้กระแสวนการท่องเที่ยวในจังหวัดแพร่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มีนักท่องเที่ยวหลั่งไหลมาจังหวัดแพร่เพิ่มมากขึ้นอย่างมาก โดยในปี พ.ศ.2566 มีจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางมายังจังหวัดแพร่ รวม 1,279,316 คนแบ่งเป็นชาวไทย 1,262,389 คนชาวต่างประเทศ 16,927 คนสร้างรายได้รวม 2,962 ล้านบาท เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2562 มีจำนวนนักท่องเที่ยว 865,464 คนแบ่งเป็นชาวไทย 797,280 คน ชาวต่างประเทศ 68,184 คนสร้างรายได้รวม 1,760 ล้านบาท ซึ่งสร้างผลกระทบทั้งทางบวกและลบต่อทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและวิถีชีวิตของชุมชน เพราะผลของการท่องเที่ยวที่เพิ่มสูงขึ้นนำไปสู่ความเสื่อมโทรมของสถานที่ท่องเที่ยว และการสูญเสียมูลค่าทางวัฒนธรรม จึงอาจกล่าวได้ว่าการท่องเที่ยวเปรียบเสมือนดาบสองคม ถ้าไม่มีการวางแผนการจัดการอย่าง

เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดการทำลายคุณค่าและบรรยากาศเมืองเก่าที่มีชีวิตของแพร่ ส่งผลให้ความนิยมของนักท่องเที่ยวลดลง สภาพในปัจจุบันของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้น มีการจัดการโดยผู้ประกอบการซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนที่อาจขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดการการท่องเที่ยว (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2565)

แม้ประเทศไทยจะมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการพัฒนาเมืองรองเพื่อกระจายรายได้จากการท่องเที่ยว แต่พื้นที่เมืองรองจำนวนมากยังประสบปัญหาในการสร้างความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ปัญหาที่พบได้แก่ การจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ขาดความเป็นระบบ การอนุรักษ์วัฒนธรรมและวิถีชีวิตท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนยังไม่เข้มแข็ง รวมถึงการบูรณาการระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้องยังไม่เต็มที่ โดยเฉพาะในจังหวัดแพร่ซึ่งมีทรัพยากรวัฒนธรรมและวิถีชีวิตท้องถิ่นที่หลากหลายแต่ยังขาดแนวทางการพัฒนาเชิงระบบเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวและสร้างรายได้ที่ยั่งยืน

แม้ว่าจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเมืองหลัก แต่ยังมีช่องว่างความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาเมืองรองอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในมิติที่รวมทั้งการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน และการบูรณาการนโยบายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม งานวิจัยปัจจุบันส่วนใหญ่เน้นไปที่การวิเคราะห์ศักยภาพการท่องเที่ยวหรือการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเท่านั้น จึงยังขาดกรอบการพัฒนาเมืองรองที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงและสร้างผลลัพธ์เชิงนโยบายได้ เพื่อเติมเต็มช่องว่างความรู้นี้ งานวิจัยจึงมุ่งศึกษาวิธีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของเมืองรอง โดยใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาเมืองรอง ซึ่งรวมองค์ประกอบสำคัญ เป็นฐานทฤษฎีในการออกแบบแนวทางส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ตอบโจทย์ทั้งชุมชนและผู้เยี่ยมชม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของเมืองรอง กรณีศึกษาจังหวัดแพร่

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อนำเสนอแนวทางและรูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของเมืองรอง: กรณีศึกษาจังหวัดแพร่” ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากต้องการเข้าใจประสบการณ์ ความคิดเห็น และบริบทเฉพาะของชุมชนเมืองรอง รวมถึงสำรวจแนวทางและแนวคิดในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน การวิจัยเชิงคุณภาพช่วยให้สามารถรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายกลุ่มและสร้างแนวทางหรือโมเดลที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาในประเด็นนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวกับการพัฒนาการท่องเที่ยว ที่เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่ ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม องค์ประกอบของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทางการท่องเที่ยว

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ บุคลากรหน่วยงานภาครัฐและนักวิชาการ ได้แก่ ผู้ว่าราชการหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่, ผู้อำนวยการสำนักงานการท่องเที่ยวจังหวัดแพร่ ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดแพร่ วัฒนธรรมจังหวัดแพร่ พัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่ ท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ผู้จัดการสำนักงานพื้นที่พิเศษ (อพท. 6) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 2 การจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประกอบด้วยภาคเอกชนจำนวน 5 คน ได้แก่ หอการค้าจังหวัดแพร่ สมาคมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัดแพร่ สมาคมโรงแรมและท่องเที่ยวจังหวัดแพร่ ผู้ประกอบการโรงแรม ทัวร์ และร้านอาหาร ผู้แทนสื่อวิทยุ/โทรทัศน์ท้องถิ่นในจังหวัดแพร่ ประธานเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดแพร่ ผู้นำชุมชนในพื้นที่ท่องเที่ยว ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ท่องเที่ยว นักวิชาการ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์วิทยาเขตเมืองแพร่ รวมทั้งสิ้น 40 คน โดยแบ่งการสนทนากลุ่มเป็น 4 ครั้ง ๆ ละ 10 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

จังหวัดแพร่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

มกราคม พ.ศ.2567 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบข้อมูล โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เป็นการใช้กระบวนการวิธีที่ หลากหลาย (The Multiple Method Approach) เป็นการตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย ด้านข้อมูล Data (ได้แก่ แหล่งเวลา, สถานที่, บุคคล) ด้านทฤษฎี (Theory) และด้านวิธีรวบรวมข้อมูลด้วยการ สอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (ชาย โพธิ์สิตา, 2550: 395-397)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (trustworthiness) ตามเกณฑ์ของ Lincoln & Guba (1985) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.1 Credibility ใช้วิธี triangulation โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการ นักท่องเที่ยว และประชาชน เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลสะท้อนความจริงหลายมิติ

5.2 Transferability ให้รายละเอียดเชิงบริบทของจังหวัดแพร่ ทั้งลักษณะเมืองรอง วัฒนธรรม ท้องถิ่น และเงื่อนไขทางสังคม เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเปรียบเทียบและนำไปใช้กับพื้นที่อื่นได้

5.3 Dependability โดยการบันทึกขั้นตอนการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด และปรึกษากับนักวิจัยร่วม/ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความถูกต้องของกระบวนการวิเคราะห์

5.4 Confirmability โดยเก็บหลักฐานและข้อมูลต้นฉบับทั้งหมด เช่น บันทึกการสัมภาษณ์ เอกสาร สนทนากลุ่ม เพื่อให้สามารถตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัยได้ โดยนักวิจัยสะท้อนและบันทึกอคติ หรือมุมมองส่วนตัว เพื่อป้องกันอคติมีผลต่อการตีความข้อมูล

ผลการวิจัย (Research Results)

แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่

การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่ เป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยอนุรักษ์และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น

จังหวัดแพร่มีทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว โดยเริ่มจากสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น เช่น วัดพระธาตุช่อแฮ พระอารามหลวงที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และศาสนา พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติแพร่ ที่เก็บรวบรวมหลักฐานทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของจังหวัด รวมถึงเวียงโบราณที่สะท้อนให้เห็นถึงอารยธรรมอันเก่าแก่ของชุมชน จากการสัมภาษณ์เจาะลึกและการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์มาเป็นแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่ได้ ดังนี้

1. การส่งเสริมกิจกรรมและประเพณีท้องถิ่นเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า เช่น ประเพณีสงกรานต์น้ำพระธาตุช่อแฮ งานประเพณีปีใหม่เมือง การแสดงพื้นบ้าน การฟ้อนรำ และการแสดงหมอลำ ซึ่งดึงดูดนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ อาหารพื้นเมืองของแพร่ เช่น แกงพะพะ น้ำพริกอ่อง ข้าวซอยแพร่ สะท้อนวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น การนำเสนออาหารในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารช่วยสร้างประสบการณ์ที่น่าประทับใจให้กับนักท่องเที่ยว

2. การเล่าเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ของเมืองแพร่ตั้งแต่สมัยล้านนาโบราณ วิถีชีวิตของชาวพื้นเมืองช่วยสร้างความเข้าใจและความประทับใจให้กับนักท่องเที่ยว การวางแผนการตลาดการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ เช่น การสร้างแพ็คเกจทัวร์ที่เน้นประสบการณ์เชิงวัฒนธรรม การนำเสนอเรื่องราวผ่านสื่อดิจิทัลที่น่าสนใจ และการกำหนดราคาที่เหมาะสม การใช้สื่อสังคมออนไลน์และการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศช่วยขยายฐานนักท่องเที่ยว

3. การส่งเสริมการตลาดที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมแพร่ การจัดกิจกรรมพิเศษและการให้ข้อมูลที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยวที่สนใจวัฒนธรรม บุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เช่น มัคคุเทศก์ ผู้ประกอบการ และชุมชนท้องถิ่น ควรมีความรู้และทักษะในการนำเสนอวัฒนธรรม การให้บริการที่เป็นเลิศ และการสร้างความประทับใจ

4. กระบวนการให้บริการควรราบรื่นและเป็นมืออาชีพตั้งแต่การจองตั๋ว การต้อนรับ การนำชม การอำนวยความสะดวก ไปจนถึงการส่งต่อประสบการณ์ที่ดี การนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวก เช่น แอปพลิเคชันแนะนำสถานที่ และระบบจองออนไลน์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ การออกแบบศูนย์บริการนักท่องเที่ยวและการตกแต่งสถานที่ที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ทางวัฒนธรรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเป็นเป้าหมายสูงสุดของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม คุณภาพของบริการที่ดี การให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง ความสะดวกสบายในการเดินทาง การอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยช่วยสร้างประสบการณ์ที่ประทับใจ การสร้างประสบการณ์ที่มีความหมายและลึกซึ้ง การให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การเรียนทำอาหารพื้นเมือง การฝึกทำหัตถกรรม และการเข้าร่วมพิธีกรรมทางวัฒนธรรมช่วยสร้างความทรงจำที่ประทับใจและมีคุณค่า

6. การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น การกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม การอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม และการสร้างความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชนท้องถิ่นช่วยขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้เข้มแข็งและยั่งยืน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนทรัพยากร และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนำไปสู่ความสำเร็จในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดแพร่

7. การพัฒนาอย่างเป็นระบบและครอบคลุม การสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญ การศึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมให้กับคนรุ่นใหม่มีความจำเป็น โรงเรียนและสถาบันการศึกษาในจังหวัดแพร่ควรบรรจุหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาของชุมชน เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม การสร้างพิพิธภัณฑ์เสมือนจริง การบันทึกและจัดเก็บข้อมูลทางวัฒนธรรมในรูปแบบดิจิทัล และการสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเผยแพร่เรื่องราวและภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยขยายโอกาสในการเข้าถึงวัฒนธรรมของแพร่

8. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชน เช่น หัตถกรรมพื้นบ้านของที่ระลึก และสินค้าหัตถอุตสาหกรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของแพร่ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจควบคู่กับการอนุรักษ์วัฒนธรรม ระบบนิเวศการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมต้องคำนึงถึงความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม การออกแบบแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การจำกัดจำนวนนักท่องเที่ยว และการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ช่วยปกป้องทรัพยากรทางวัฒนธรรมและธรรมชาติ

9. การสร้างมาตรฐานและการรับรองคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักท่องเที่ยว การพัฒนาระบบมาตรฐานการให้บริการและการตรวจสอบและประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนทางการเงินและองค์ความรู้ให้กับชุมชนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการท่องเที่ยวด้วยตนเอง การสร้างวิสาหกิจชุมชนและการส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวช่วยกระจายรายได้และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

10. การสร้างเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ในจังหวัดแพร่ช่วยขยายระยะเวลาและความหลากหลายในการท่องเที่ยว การออกแบบเส้นทางที่มีเรื่องราวและความหมายสร้างประสบการณ์ที่น่าประทับใจให้กับนักท่องเที่ยว การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง ทั้งมีคฤหบดี ผู้ประกอบการ และชุมชนท้องถิ่นให้มีความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณในการให้บริการช่วยยกระดับคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

11. การสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรม เพื่อศึกษา วิจัย และพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความเป็นนวัตกรรมช่วยสร้างความแตกต่างและความน่าสนใจให้กับการท่องเที่ยวของจังหวัดแพร่ การสร้างแบรนด์และอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของจังหวัดแพร่ที่สามารถสื่อสารและดึงดูดนักท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพช่วยวางตำแหน่งทางการตลาดและสร้างความแตกต่างจากแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ

12. การพัฒนาระบบข้อมูลและการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อติดตามแนวโน้มและความต้องการของนักท่องเที่ยว และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงช่วยให้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของแพร่สามารถแข่งขันและดึงดูดนักท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน การสร้างความเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมระหว่างชุมชนท้องถิ่นและนักท่องเที่ยวเป็นหัวใจสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การออกแบบประสบการณ์ที่ให้นักท่องเที่ยวมี

ส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชาวแพร่ช่วยสร้างความเข้าใจและเกียรตินให้กับมรดกทางวัฒนธรรม โปรแกรมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เช่น การทอดผ้าพื้นเมือง การจักสาน การทำเครื่องปั้นดินเผา และการทำอาหารพื้นบ้านช่วยสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าและความทรงจำที่น่าประทับใจ การพัฒนาระบบการจัดการนักท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การจำกัดจำนวนนักท่องเที่ยวและการควบคุมผลกระทบทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมช่วยปกป้องคุณค่าทางวัฒนธรรมของชุมชน

13. ระบบการสื่อความหมายทางวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและการเล่าเรื่องที่น่าสนใจ การใช้สื่อมัลติมีเดีย การสร้างเรื่องราวที่มีความลึกซึ้ง และการนำเสนอประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมในรูปแบบที่น่าสนใจดึงดูดช่วยสร้างความเข้าใจและความประทับใจให้กับนักท่องเที่ยว การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และชุมชนท้องถิ่นช่วยขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้ยั่งยืน

14. การสร้างมูลค่าเพิ่มทางวัฒนธรรมผ่านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นเอกลักษณ์ของแพร่ การออกแบบของที่ระลึกที่สะท้อนอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพช่วยสร้างรายได้และส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม การพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย โดยเฉพาะหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักท่องเที่ยว การนำเทคโนโลยีและมาตรการที่ทันสมัยมาใช้ช่วยสร้างความปลอดภัยและความสบายใจให้กับนักท่องเที่ยว

15. การสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมให้กับคนรุ่นใหม่ในจังหวัดแพร่เป็นสิ่งสำคัญต่อการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม การสอดแทรกองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมในระบบการศึกษา การสนับสนุนให้เยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมจะช่วยสร้างความตระหนักและความเข้าใจ การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การสร้างจิตสำนึกให้นักท่องเที่ยวเคารพวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นและการสนับสนุนให้นักท่องเที่ยวมีส่วนในการอนุรักษ์จะช่วยสร้างการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

16. การพัฒนานวัตกรรมทางการท่องเที่ยวที่ผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสมัยใหม่และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง การสร้างแอปพลิเคชันนำชมแหล่งท่องเที่ยว และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการให้ข้อมูลและบริการช่วยเพิ่มความน่าสนใจและประสิทธิภาพในการท่องเที่ยว

จากข้อมูลทั้งหมดข้างต้น สามารถสร้างเป็นรูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่
ที่มา: ผู้วิจัย

จากภาพที่ 1 รูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่ อธิบายได้ว่า ทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยว เช่น แหล่งวัฒนธรรม กิจกรรมและประเพณีในท้องถิ่น อาหารท้องถิ่น ความรู้และประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ทรัพยากรเหล่านี้มีความจำเป็นสำหรับการสร้างประสบการณ์ที่หลากหลายและน่าดึงดูดใจสำหรับผู้มาเยือน

ส่วนประสมทางการตลาดสำหรับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 7Ps ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 ประการ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา สถานที่ การส่งเสริมการตลาด บุคคล กระบวนการ และหลักฐานทางกายภาพ องค์ประกอบเหล่านี้แต่ละองค์ประกอบมีบทบาทสำคัญในการทำการตลาดและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้กับนักท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ

ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ รวมถึงคุณภาพของบริการ ความสะดวก ความปลอดภัย และประสบการณ์โดยรวม การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นใจว่านักท่องเที่ยวจะได้รับประสบการณ์เชิงบวก ซึ่งอาจนำไปสู่การมาเยือนซ้ำและการบอกต่อแบบปากต่อปาก

ดังนั้น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ยั่งยืน เป็นการผสมรวมทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ส่วนประสมทางการตลาด และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนในระยะยาว กลยุทธ์นี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของความยั่งยืนในแนวทางปฏิบัติด้านการท่องเที่ยว เพื่อให้แน่ใจว่าทรัพยากรทางวัฒนธรรมจะได้รับการอนุรักษ์ไว้สำหรับคนรุ่นต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการใช้แนวทางที่ครอบคลุมและมีระบบ เพื่อรักษาและยกระดับคุณค่าทางวัฒนธรรมควบคู่กับการส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น โดยเฉพาะในบริบทของเมืองรองอย่างจังหวัดแพร่ ซึ่งมีทุนทางวัฒนธรรมที่หลากหลายและลึกซึ้ง แต่ยังขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากจังหวัดแพร่มีจุดแข็งในด้านทรัพยากรวัฒนธรรม เช่น วัดวาอาราม โบราณสถาน ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ยังคงมีความเข้มแข็งและมีอัตลักษณ์ชัดเจน จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม หากไม่มีแนวทางการส่งเสริมที่เหมาะสม การท่องเที่ยวอาจกลายเป็นเครื่องมือที่บั่นทอนคุณค่าทางวัฒนธรรมแทนที่จะส่งเสริม ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่าง "การอนุรักษ์" กับ "การพัฒนา" อย่างสมดุล

อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ คือการใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ เช่น ชุมชนท้องถิ่น ผู้ประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐ ทำให้สามารถสังเคราะห์แนวทางได้อย่างรอบด้านและสอดคล้องกับบริบทจริงของจังหวัดแพร่ แนวทางที่เสนอจึงไม่เพียงแต่เน้นการพัฒนาเชิงเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการส่งเสริมจิตสำนึก ความรู้ และทัศนคติของทั้งผู้ให้บริการและนักท่องเที่ยว อีกเหตุผลหนึ่งที่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของกิจกรรมทางวัฒนธรรม การเล่าเรื่อง และประสบการณ์ที่มีความหมาย ก็คือแนวโน้มของนักท่องเที่ยวในปัจจุบันที่ต้องการ "ประสบการณ์" มากกว่าการเดินทางเพื่อพักผ่อนเพียงอย่างเดียว นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้าสู่เมืองรองอย่างแพร่ส่วนใหญ่มุ่งความสนใจในวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และวิถีชีวิตของท้องถิ่น การส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้

นักท่องเที่ยวได้มีส่วนร่วม เช่น การเรียนทำอาหารพื้นเมือง หรือการฝึกทำหัตถกรรม จึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ได้อย่างแท้จริง และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความทรงจำที่มีคุณค่า

การที่ผลการวิจัยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมก็เป็นเพราะบริบทของโลกยุคใหม่ที่มีการเข้าถึงข้อมูลและการวางแผนการเดินทางมักพึ่งพาเทคโนโลยี การนำเสนอวัฒนธรรมผ่านสื่อมัลติมีเดียหรือแอปพลิเคชันสามารถช่วยขยายโอกาสในการเข้าถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นให้กับนักท่องเที่ยวกลุ่มใหม่ รวมถึงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เสมือนหรือพิพิธภัณฑ์ดิจิทัลยังช่วยให้นักท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงความรู้และคุณค่าของมรดกท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกประเด็นสำคัญที่สะท้อนออกมาจากผลการวิจัยคือเรื่องของ "การมีส่วนร่วมของชุมชน" ซึ่งกลายเป็นปัจจัยหลักของความยั่งยืนในการท่องเที่ยว ไม่เพียงเพราะชุมชนเป็นเจ้าของทรัพยากรวัฒนธรรมเท่านั้น แต่ยังเพราะการมีส่วนร่วมช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งจะนำไปสู่การอนุรักษ์วัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ทั้งยังเป็นกลไกในการกระจายรายได้และลดผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงพาณิชย์ที่ไม่สมดุล

ท้ายที่สุด ผลการวิจัยเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาแบบองค์รวม โดยเฉพาะในด้านการศึกษา การสร้างแบรนด์ การตลาด และการพัฒนามาตรฐานคุณภาพบริการ เพื่อยกระดับจังหวัดแพร่ให้สามารถแข่งขันในเวทีการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ แนวทางเหล่านี้เป็นไปตามหลักการของการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ซึ่งต้องพิจารณาทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการ จึงกล่าวได้ว่าผลการวิจัยเกิดจากการวิเคราะห์อย่างรอบด้านทั้งในเชิงประจักษ์และเชิงนโยบาย และสอดคล้องกับความเป็นจริงของพื้นที่เมืองรองอย่างจังหวัดแพร่ที่มีศักยภาพสูงแต่ยังขาดการพัฒนาที่เป็นระบบและยั่งยืน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ แนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Tourism) แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เน้นการอนุรักษ์วัฒนธรรม การกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม และการจัดการผลกระทบจากการท่องเที่ยวอย่างสมดุล สอดคล้องกับแนวคิดของ Butler (1999) ที่มองว่าการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนต้องสามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวในปัจจุบัน โดยไม่ทำลายโอกาสในการพัฒนาของคนรุ่นหลัง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community-Based Tourism: CBT) ผลการวิจัยที่เน้นบทบาทของชุมชนท้องถิ่นในการอนุรักษ์วัฒนธรรม การสร้างรายได้ และการร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Murphy (1985) และงานวิจัยของ Tosun (2000) ซึ่งชี้ว่าการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนจะต้องยึดโยงกับชุมชน โดยชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา และได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรม

นอกจากนี้ แนวทางที่เน้นการเล่าเรื่อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมวัฒนธรรม และการออกแบบประสบการณ์ที่มีความหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Tilden (1977) ซึ่งเสนอว่าการตีความทางวัฒนธรรม (Interpretation) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสื่อสารคุณค่าของสถานที่ และแนวคิดของ Pine & Gilmore (1999) เรื่อง The Experience Economy ที่กล่าวว่า นักท่องเที่ยวในยุคใหม่ต้องการประสบการณ์ที่มีความหมายมากกว่าการบริโภคบริการทั่วไป การเน้นการอนุรักษ์และการสื่อสารคุณค่าของมรดกวัฒนธรรมท้องถิ่นของจังหวัดแพร่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Timothy & Boyd (2003) ที่มองว่ามรดกทางวัฒนธรรมคือทรัพยากรสำคัญในการดึงดูดนักท่องเที่ยว และควรได้รับการพัฒนาอย่างมีจริยธรรม เพื่อหลีกเลี่ยงการบิดเบือนวัฒนธรรม และการใช้สื่อดิจิทัล เทคโนโลยีเสมือนจริง และแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมและบริการท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gretzel, Sigala, Xiang & Koo (2015) ที่กล่าวถึง "Smart tourism" ว่าหมายถึงการนำเทคโนโลยี

มาใช้ในการสร้างประสบการณ์ของนักท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของแหล่งท่องเที่ยว

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดทางทฤษฎีร่วมสมัยหลากหลายแขนง ทั้งในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน การท่องเที่ยวโดยชุมชน การสร้างประสบการณ์วัฒนธรรม การอนุรักษ์มรดก และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางที่จังหวัดแพร่ควรนำมาใช้ควรเป็นแบบบูรณาการ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และใช้เครื่องมือสมัยใหม่เพื่อยกระดับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เน้นรากฐานทางวัฒนธรรมท้องถิ่นควบคู่กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกกระบวนการ โดยพบว่า การส่งเสริมกิจกรรมและประเพณีท้องถิ่น เช่น งานประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้าน อาหารท้องถิ่น และผลิตภัณฑ์หัตถกรรม เป็นกลไกสำคัญในการสร้างเอกลักษณ์และประสบการณ์ที่มีความหมายให้กับนักท่องเที่ยว อีกทั้งยังส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนผ่านการกระจายรายได้และการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน การพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวและแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสื่อสารเรื่องราววัฒนธรรม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์และขยายตลาดการท่องเที่ยว นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น สื่อมัลติมีเดีย แอปพลิเคชัน หรือเทคโนโลยีเสมือนจริง สามารถนำมาผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างนวัตกรรมการท่องเที่ยวที่ทันสมัยและน่าสนใจ สำหรับภาคการศึกษาและเยาวชน ควรมีการบรรจุหลักสูตรท้องถิ่นและส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และชุมชนท้องถิ่น ถือเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้เกิดความยั่งยืนอย่างแท้จริง ทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม องค์ความรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการท่องเที่ยวในจังหวัดอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เน้นการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดแพร่ โดยสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นและชุมชนในการดูแลรักษาและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม เพื่อรักษาความเป็นเอกลักษณ์และเสน่ห์ของท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ควรจัดทำงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยว เช่น การปรับปรุงถนน สถานที่จอดรถ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสะดวกสบายในการเดินทางและเข้าถึงสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ง่ายขึ้น

1.3 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ควรดำเนินการส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดแพร่ให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์และสื่อมวลชนในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว กิจกรรม และประเพณีท้องถิ่น เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

1.4 กระทรวงพาณิชย์ ควรส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นและอาหารพื้นเมืองของจังหวัดแพร่ ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งจัดทำมาตรการส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นในตลาดท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.5 กระทรวงวัฒนธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมและประเพณีท้องถิ่นของจังหวัดแพร่ ให้มีความหลากหลายและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและสร้างประสบการณ์ที่น่าจดจำให้กับนักท่องเที่ยวที่มาเยือน

1.6 กรมการท่องเที่ยว ควรจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในจังหวัดแพร่ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ความสามารถในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว โดยจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการศึกษาในด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการบริการ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างมีส่วนร่วมของชุมชน การศึกษาด้านนี้จะช่วยให้สามารถสร้างแนวทางที่ชัดเจนในการรวมพลังชุมชนและการบริหารจัดการทรัพยากรได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษา การประเมินผลกระทบของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมต่อเศรษฐกิจท้องถิ่น การศึกษาด้านนี้จะช่วยให้ผู้บริหารและผู้ประกอบการสามารถวางแผนการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเศรษฐกิจท้องถิ่น

2.3 ควรศึกษา การศึกษาแนวทางการตลาดแบบดิจิทัลในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การศึกษาด้านนี้จะช่วยให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวได้อย่างเหมาะสมและทันสมัย

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). **แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2565). **สถิติด้านการท่องเที่ยว ปี 2566 (Tourism Statistic 2023)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.mots.go.th/news/category/704> สืบค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2568.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2550). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- สมัย สุทธิธรรม. (2548). **แพร่ ดินแดนแห่งลุ่มน้ำยม**. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/06/NATIONAL-STRATEGY-2018-2037-THAI.pdf> สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2568.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่. (2558). **ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวจังหวัดแพร่**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.pro.moph.go.th/w54/index.php/th/about/48-2019-03-04-03-40-50/66-ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดแพร่>. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2568.

- หทัยรัตน์ วัฒนพฤกษ์ ประมาณ เทพสงเคราะห์ วสันต์ กาญจนมุกดา และแสนศักดิ์ ศิริพานิช. (2563). การจัดการการท่องเที่ยวประมงพื้นบ้านเพื่อสนับสนุนเมืองเก่าสงขลาเป็นแหล่งท่องเที่ยวชุมชน. **วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์**. 8(1): 32-41.
- Butler, R. W. (1999). Sustainable tourism: A state-of-the-art review. **Tourism Geographies**. 1(1): 7-25.
- Gretzel, U. Sigala, M. Xiang, Z. & Koo, C. (2015). Smart tourism: Foundations and developments. **Electronic Markets**. 25: 179-188.
- Lincoln, Y. & Guba, E. G. (1985). **Naturalistic inquiry**. Newbury Park, CA: Sage.
- Murphy, P. E. (1985). **Tourism: A community approach**. Routledge.
- Pine, B. J. & Gilmore, J. H. (1999). **The experience economy: Work is theatre & every business a stage**. Harvard Business Press.
- Tilden, F. (1977). **Interpreting our heritage**. (3rd ed.). University of North Carolina Press.
- Timothy, D. J., & Boyd, S. W. (2003). **Heritage tourism**. Prentice Hall.
- Tosun, C. (2000). Limits to community participation in the tourism development process in developing countries. **Tourism Management**. 21(6): 613-633.



การบริหารจัดการขยะเพื่อลดผลกระทบสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
ในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร
Waste Management for Sustainable Environmental Impact Reduction in
Large Construction Projects in Bangkok

ธนชัย ปลื้มรุ่งเรือง¹ สนิท สิทธิ² ปาวินี อารีศรีสม³ กอบลาภ อารีศรีสม⁴
Thanachai Pluemrungrueang, Snit Sitti, Pawinee Areesrisom, Koblap Areesrisom

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของบริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ ที่ทำงานในพื้นที่ก่อสร้าง โดยผู้วิจัยจะพิจารณาคัดเลือกบริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ ซึ่งปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างระหว่างทำการศึกษารายการ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกต การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกต 16 ตัว ได้จำนวนตัวอย่าง 320 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ทั้ง 5 แห่ง การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้เทคนิคแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง มีอิทธิพลโดยรวมต่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ มากที่สุด รองลงมา คือ การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ ตามลำดับ

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารจัดการ; สิ่งแวดล้อม; โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่

Abstract

This research aims to examine factors influencing sustainable waste management in large construction projects. This research employs quantitative research; the sample consists of personnel from large construction companies working on construction sites. The researcher

Received: 2025-08-05 Revised: 2025-08-19 Accepted: 2025-08-21

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail: plm.tanachai@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail: snit@mju.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail: pawinee@mju.ac.th

⁴ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ Doctor of Philosophy Program (Resource Management and Development), Faculty of Agricultural Production, Maejo University E-mail: koblap@mju.ac.th

selected large construction companies operating on projects during the research period. The sample size was determined using a criterion of 20 times the number of observed variables. With 16 observed variables, the sample size was 320 people, selected through accidental sampling. The research instrument was a questionnaire. Data collection by sending questionnaires to personnel at the supervisory level and above in five large construction projects. Data analysis employed structural equation modeling (SEM).

The research findings revealed that internal waste management within construction projects has the most significant overall influence on sustainable waste management of large construction projects, followed by government and private sector support, and the use of technology and innovation in waste management, respectively.

Keywords: management; environment; large construction projects

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันการเจริญเติบโตของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่สิ่งก่อสร้างขนาดเล็กจนไปถึงขนาดใหญ่โดยเฉพาะการก่อสร้างที่พักอาศัยประเภทอาคารที่พักอาศัย อาคารสำนักงาน โรงแรมที่พักและศูนย์การค้า ขนาดใหญ่ มีการเกิดขึ้นใหม่ของอาคารเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง จากการขยายตัวของงานก่อสร้างอาคารเหล่านี้ ผลที่ตามมา คือ มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ก่อสร้างจำนวนมากทำให้เกิดเศษขยะจากขั้นตอนการก่อสร้าง และส่วนใหญ่ขยะก่อสร้างจะเป็นขยะประเภทของแข็งที่มีขั้นตอนยุ่งยากในการจัดการกำจัดทิ้ง ส่งผลให้เกิดมลภาวะต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมเช่น ปริมาณเศษวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างฝุ่นละออง ที่จะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ (ณริดา พิษยะปัญญา, 2561: 35-48)

การเจริญเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรมก่อสร้างส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหามลพิษด้านขยะในงานก่อสร้าง ซึ่งมีการลักลอบทิ้งเศษวัสดุก่อสร้างโดยเฉลี่ยประมาณวันละ 300 ตัน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 0.5 ของปริมาณขยะทั้งหมด ขยะวัสดุที่ใช้ในงานสถาปัตยกรรมมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 20 ของปริมาณเศษวัสดุทั้งหมดที่เกิดขึ้นในโครงการด้วยเหตุนี้จึงมีความตระหนักถึงการจัดการปัญหา เศษวัสดุก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการปัญหาเศษวัสดุก่อสร้าง (โชคดี ยี่แพร่, 2554) ขยะของเสียจากการก่อสร้าง โดยส่วนใหญ่แล้วเกิดจากเศษวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ที่เหลือจากการใช้ในงานก่อสร้างเช่น ชิ้นส่วนวัสดุที่เหลือจากการตัดวัสดุที่แตกหักเสียหาย หีบห่อบรรจุภัณฑ์ของวัสดุ วัสดุที่ใช้แล้วในระหว่างการก่อสร้าง และของเสียอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมการก่อสร้างในขณะที่ของเสียจากการรื้อถอนหมายถึง เศษวัสดุที่เกิดจากรื้อถอนอาคารและสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่แล้วเศษวัสดุที่เกิดจากการรื้อถอนจะปะปนกันหลายชนิดทั้งส่วนของ เศษคอนกรีต วัสดุก่ออิฐ อิฐ ไม้และวัสดุอื่น ๆ รวมถึงส่วนที่เป็นสารอันตรายเช่น แอสเบสตอส วัสดุที่ปนเปื้อนสารปรอท น้ำมันดิน นอกจากนี้ของเสียจากการก่อสร้างและรื้อถอนยังรวมถึงเศษวัสดุที่เกิดขึ้นระหว่างการก่อสร้างและรื้อถอนถนน ซึ่ง ประกอบด้วย หิน กรวดดิน หินทรายแอสฟัลต์และบิทูเมน และการทิ้งขยะเหล่านี้มักจะเป็นการทิ้งรวมกัน การกำจัดทิ้งไม่ว่าจะเป็นด้วยวิธีการใดขยะบางส่วนก็สร้างมลพิษ ปัจจุบันเศษวัสดุจากการก่อสร้างในไทยที่ไม่ทราบปริมาณนั้นไม่ได้รับการจัดการ อย่างถูกต้อง ผู้ประกอบการบางรายไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดการเศษวัสดุเท่าที่ควร ทั้งแอบ นำเศษวัสดุเหล่านั้นไปทิ้งตามพื้นที่ว่างเปล่า ในหนองน้ำ ในป่า เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อ

ต่อสิ่งแวดล้อมโดยตรง และยังไม่มีหน่วยงานใดเข้ามารับผิดชอบในการควบคุมตรวจสอบการกำจัดของเสียอย่างจริงจัง (โชคดี ยี่แพร์, 2554)

สำหรับปัญหาขยะจากการก่อสร้างและรื้อถอนในประเทศไทย ไม่มีแต่เพียงการลักลอบทิ้งขยะดังกล่าวเท่านั้น ปัญหาจากการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อนำมาเป็นวัตถุดิบในการผลิตวัสดุก่อสร้างและรื้อถอน โดยวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างนั้นส่วนใหญ่เกิดจากการระเบิดหินหรือขุดเจาะหินก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากมาย ไม่ว่าจะเป็นมลพิษทางอากาศจาก ฝุ่น การเผาไหม้ เสี่ยง และการสิ้นเปลืองจากการระเบิดหิน การย่อยหิน และการขนส่ง ผลกระทบต่อระบบนิเวศ ผลกระทบต่อทัศนียภาพและภูมิทัศน์ ทั้งที่วัสดุก่อสร้างนั้นสามารถที่จะนำกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ไม่ต้องทำลายทรัพยากรธรรมชาติโดยไม่จำเป็น และปัญหาสำคัญอีก ประการหนึ่ง คือ ปัญหาสารปนเปื้อนที่อยู่ในขยะจากการก่อสร้างและรื้อถอนที่เป็นอันตรายต่อมนุษย์และสิ่งมีชีวิต สารอันตรายสำคัญนั้น คือ แร่ใยหิน (Asbestos) ได้ถูกนำมาใช้เป็นส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่คนไทยได้ใช้กันอยู่ส่วนใหญ่ได้แก่ กระเบื้องมุงหลังคาแบบลอนฟูก ท่อระบายน้ำ ฝ้าเพดาน ฉนวนกันความร้อน จะเห็นได้ว่าล้วนแต่เป็นผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในการก่อสร้างทั้งสิ้น เนื่องจากแร่ใยหินมีคุณสมบัติทนกรด ทนความร้อน ทนไฟมีเส้นใยที่แข็งและเหนียว ยึดหยุ่นได้ดี เมื่อนำมาเป็นส่วนผสมในผลิตภัณฑ์ดังกล่าว จะทำให้มีความแข็งแรงทนทาน อย่างไรก็ตาม แร่ใยหินแม้ว่าจะมีส่วนช่วยให้คุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ดีขึ้น แต่ก็มียุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยเฉพาะผลกระทบต่อร่างกาย หากได้รับการสูดดมฝุ่นและละอองของแร่ใยหินเข้าสู่ร่างกาย จนสะสมในปริมาณที่มากเป็นเวลา 15 ถึง 30 ปี ก็จะทำให้เป็นโรคเกี่ยวกับปอด อาทิ มะเร็งปอด มะเร็งเยื่อหุ้มปอด และเยื่อช่องท้องซึ่งปัญหาดังกล่าวในหลายประเทศได้ให้ความสำคัญและลดการใช้วัสดุก่อสร้างที่มีส่วนผสมของแร่ใยหินอย่างเด็ดขาด รวมถึงการมีมาตรการจัดการเกี่ยวกับแร่ใยหินไว้โดยเฉพาะ เพื่อเป็นการป้องกัน และเยียวยาผลกระทบจากปัญหาที่เกิดจากแร่ใยหิน (กรมควบคุมมลพิษ, 2563)

การจัดการขยะจากการก่อสร้างในประเทศไทยปัจจุบันยังไม่มีมาตรการจัดการอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นนโยบาย กฎหมาย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับไม่มีการส่งเสริมการนำขยะจากการก่อสร้างกลับมาใช้ใหม่อย่างชัดเจน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 เป็นเครื่องมือทางกฎหมายที่ใช้ควบคุมผลกระทบสิ่งแวดล้อมจากขยะอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ พระราชบัญญัตินี้ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่จะควบคุมขยะจากการก่อสร้าง และยังไม่มีกำหนดให้ขยะจากการก่อสร้าง แยกเป็นประเภทโดยเฉพาะเป็นเพียงส่วนหนึ่งของขยะชุมชนเท่านั้น ทั้งที่ขยะดังกล่าวควรมีวิธีการจัดการที่แตกต่างจากขยะประเภทอื่น เพราะส่วนประกอบมีความหลากหลาย ย่อยสลายยาก อีกทั้งยังเป็นขยะขนาดใหญ่จึงยากต่อการนำไปเผาหรือฝังกลบ จำเป็นต้องมีการจัดการให้เป็นระบบก่อนทิ้งซึ่งหากมีการจัดการที่ดีอย่างเป็นระบบจะสามารถลดปัญหาได้หลายด้าน ลดการลักลอบทิ้งอย่างผิดกฎหมาย ลดปัญหาการจัดการพื้นที่ฝังกลบได้มากขึ้น หากมีการนำกลับมาใช้ใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ก็จะเป็นการลดปริมาณขยะประเภทนี้จากแหล่งกำเนิดได้ซึ่งจะทำให้ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน (กรมควบคุมมลพิษ, 2563)

เมื่อศึกษารูปแบบจากต่างประเทศ พบว่า สำนักงานปกป้องสิ่งแวดล้อมแห่งสหรัฐ (United States Environmental Protection หรือ USEPA) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลสุขภาพประชาชนและปกป้องสิ่งแวดล้อมได้พัฒนาแนวคิดในการลดปริมาณเศษวัสดุที่แหล่งกำเนิด (Source Reduction) ซึ่งมีประสิทธิภาพมากกว่าการนำของเสียมาใช้ประโยชน์อีกครั้ง (Recycle) นอกจากนั้นยังสามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ได้มากกว่าการนำของเสียมาจัดการภายหลัง (USEPA, 1988) โดยแนวความคิดนี้สามารถนำมาใช้ได้ในการวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดเศษวัสดุในกระบวนการก่อสร้างเพื่อลดเศษวัสดุจากแหล่งกำเนิดซึ่งคือแหล่งก่อสร้าง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในรูปแบบการนำขยะก่อสร้างกลับมาใช้ให้เป็นการลดขยะต้นทางและแก้ไขปัญหาขยะอย่างยั่งยืน จึงได้การศึกษาเรื่องการบริหารจัดการขยะเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร

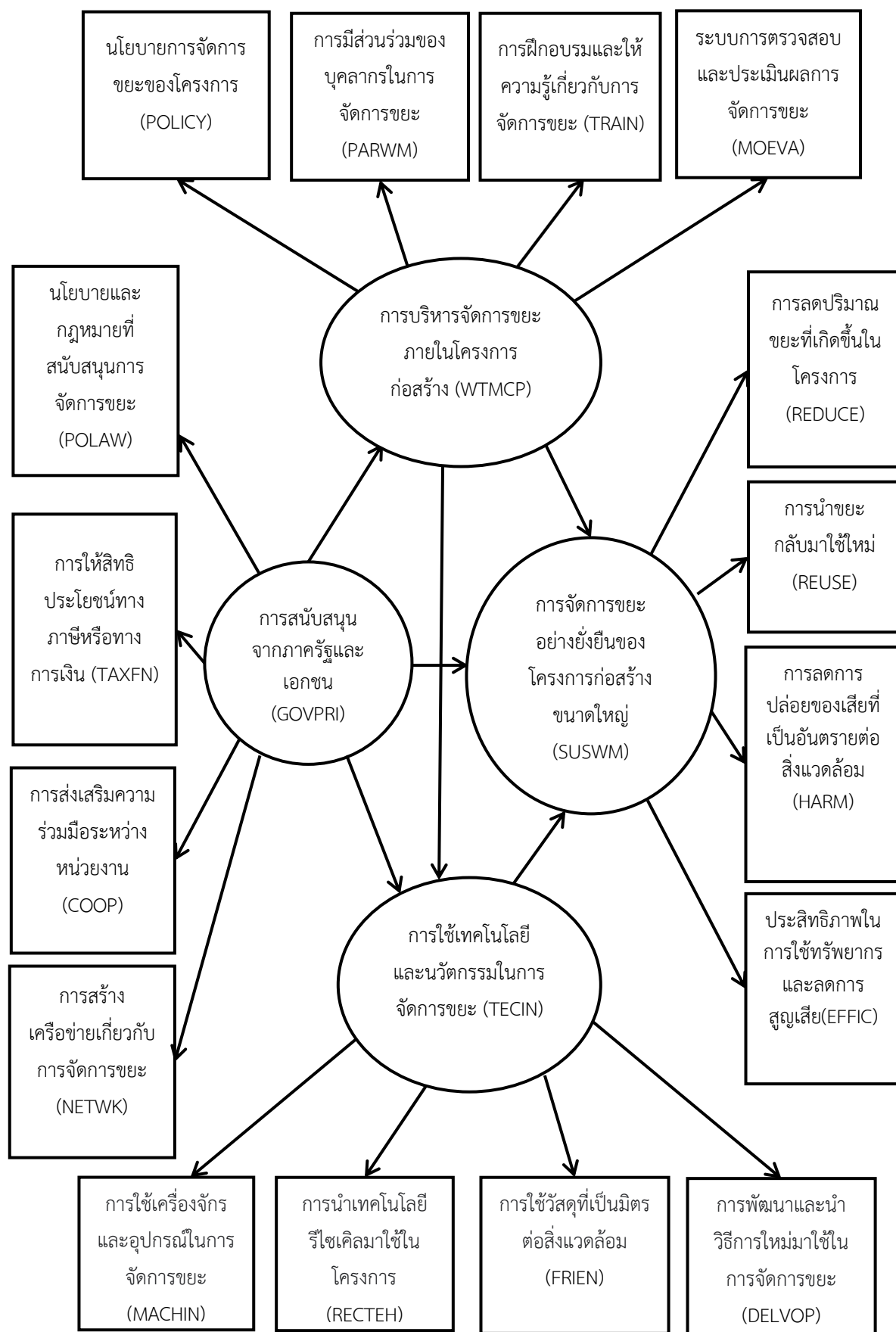
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ได้รับอิทธิพลจาก การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ
2. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ ได้รับอิทธิพลจาก การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน และการบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง
3. การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง ได้รับอิทธิพลจาก การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และได้มีการกำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ซึ่งประกอบด้วย การลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในโครงการ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่ การลดการปล่อยของเสียที่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม และประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและลดการสูญเสีย โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ 1. การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย นโยบายและกฎหมายที่สนับสนุนการจัดการขยะ การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีหรือการสนับสนุนทางการเงิน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะ 2. การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง ประกอบด้วย นโยบายการจัดการขยะของโครงการ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการขยะ การฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะ ระบบการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการขยะ และ 3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ ประกอบด้วย การใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ในการจัดการขยะ การนำเทคโนโลยีรีไซเคิลมาใช้ในโครงการ การใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การพัฒนาและนำวิธีการใหม่มาใช้ในการจัดการขยะ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของบริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ ที่ทำงานในพื้นที่ก่อสร้าง โดยผู้วิจัยจะพิจารณาคัดเลือกบริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ ซึ่งปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างระหว่างทำการศึกษาวิจัย จำนวน 5 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของบริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ ที่ทำงานในพื้นที่ก่อสร้าง โดยผู้วิจัยจะพิจารณาคัดเลือกบริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ ซึ่งปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างระหว่างทำการศึกษาวิจัย จำนวน 5 แห่ง จำนวน 320 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกต (Comrey & Lee, 1992; Hair et al., 2010) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรสังเกตจำนวน 16 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปร โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental Sampling) (Henry, 1990)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ก่อสร้างขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 แห่ง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

มีนาคม 2567-กุมภาพันธ์ 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการ

จัดการขยะ และการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีการตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผ่านเกณฑ์ด้วยค่าสูงกว่า 0.50 ทุกรายการข้อคำถาม หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 นำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การนำเสนอแบบสอบถามไปยังบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ทั้ง 5 แห่ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย (Research Results)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่

ผลจากการวิเคราะห์แบบจำลอง เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า ตัวชี้วัดการเข้าได้ดีกับข้อมูลทุกตัว และผ่านเกณฑ์ของอัตราเข้าได้ดีกับข้อมูลตามที่นักวิชาการ (Schumacker & Lomax, 2010) ที่พัฒนาเกณฑ์เหล่านี้ได้กำหนดไว้ทั้งสิ้น หมายความว่าข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองเข้ากันได้ดี (good fit) มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ดัชนีความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลอง

รายการ	ค่าสถิติ	แบบจำลอง
1. Relative Chi-square	Chi-square/df < 2	1.870
2. GFI	> 0.90	0.940
3. AGFI	> 0.90	0.907
4. CFI	> 0.90	0.983
5. RMR	< 0.05	0.020
6. RMSEA	< 0.05	0.050

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าของแบบจำลองที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าผ่านเกณฑ์ทุกค่า

อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างมาเสนอค่าอิทธิพลทางตรง และทางอ้อม และผลรวมของตัวแปรแฝงทุกตัว เพื่อแสดงอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 อธิพิพลรวม อธิพิพลทางตรง และอธิพิพลทางอ้อม

ตัวแปรตาม	อธิพิพล	ตัวแปรอิสระ			R ²
		GOVPRI	WTMCP	TECIN	
WTMCP	DE	0.57	-		0.33
	IE	-	-		
	TE	0.57	-		
TECIN	DE	-	0.74	-	0.54
	IE	0.42	-	-	
	TE	0.42	0.74	-	
SUSWM	DE	-	0.77	0.13	0.82
	IE	0.49	0.10	-	
	TE	0.49	0.87	0.13	

Chi-square = 164.533, df = 93, Chi-square/df = 1.870, GFI = 0.940, AGFI = 0.907, CFI = 0.983, RMR = 0.020, RMSEA = 0.050

จากตารางที่ 2 พบว่า การจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ (SUSWM) ได้รับ อธิพิพลทางตรงจาก การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง (WTMCP) มากที่สุด มีขนาดอธิพิพลเท่ากับ 0.77 รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ (TECIN) มีขนาดอธิพิพลเท่ากับ 0.13 อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน (GOVPRI) ไม่มีอธิพิพลทางตรงต่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ (SUSWM)

อธิพิพลทางอ้อม พบว่า การจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ (SUSWM) ได้รับ อธิพิพลทางอ้อมจาก การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน (GOVPRI) มากที่สุด มีขนาดอธิพิพลเท่ากับ 0.49 รองลงมา คือ การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง (WTMCP) มีขนาดอธิพิพลเท่ากับ 0.10 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอธิพิพลรวม พบว่า การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง (WTMCP) มี อธิพิพลโดยรวมต่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ (SUSWM) มากที่สุด มีขนาด อธิพิพลเท่ากับ 0.87 รองลงมาคือ การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน (GOVPRI) มีขนาดอธิพิพลเท่ากับ 0.49 และ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ (TECIN) มีขนาดอธิพิพลเท่ากับ 0.13 ตามลำดับ

การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ (TECIN) ได้รับอธิพิพลทางตรงจาก การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง (WTMCP) มากที่สุด มีขนาดอธิพิพลเท่ากับ 0.74 อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน (GOVPRI) ไม่มีอธิพิพลทางตรงต่อการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ (TECIN)

อธิพิพลทางอ้อม พบว่า การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ (TECIN) ได้รับอธิพิพลทางอ้อมจาก การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน (GOVPRI) มากที่สุด มีขนาดอธิพิพลเท่ากับ 0.42

เมื่อพิจารณาอธิพิพลรวม พบว่า การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง (WTMCP) มี อธิพิพลโดยรวมต่อการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ (TECIN) มากที่สุด มีขนาดอธิพิพลเท่ากับ 0.74 รองลงมา คือ การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน (GOVPRI) มีขนาดอธิพิพลเท่ากับ 0.42

การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง (WTMCP) ได้รับอิทธิพลทางตรงและอ้อมรวมจากการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน (GOVPRI) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.57

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน พบว่า มีอิทธิพลต่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า นโยบายและกฎหมายที่สนับสนุนการจัดการขยะจากการสนับสนุนของภาครัฐและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการจัดการสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน (Environmental Management and Sustainability Theory) ของ Carter, & Rogers (2008) ที่ได้เสนอกรอบแนวคิดในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดยเน้นว่า การดำเนินกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมต้องอาศัยการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน การสร้างนโยบายที่ชัดเจน การให้สิทธิประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ จะช่วยให้การจัดการขยะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter, & van der Linde (1995) ที่ได้อธิบายว่า การที่รัฐบาลและองค์กรต่าง ๆ มีการสนับสนุนและนโยบายที่เข้มแข็ง สามารถกระตุ้นให้เกิดการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการขยะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการทรัพยากร (Resource-Based View) ของ Barney (1991) ที่ได้เสนอว่า การที่องค์กรมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ การสนับสนุนจากภาครัฐในรูปแบบของสิทธิประโยชน์ทางภาษีหรือการเงิน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ช่วยให้โครงการก่อสร้างสามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดการสูญเสียได้ และสอดคล้องกับทฤษฎีการประสานงานระหว่างหน่วยงาน (Inter-Organizational Collaboration Theory) ของ Gray (1989) ที่ได้อธิบายว่า การที่หน่วยงานต่าง ๆ มีการประสานงานและร่วมมือกันสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่มีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสร้างเครือข่ายเกี่ยวกับการจัดการขยะ ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทรัพยากร และวิธีการที่เป็นเลิศในการจัดการขยะ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนจากภาครัฐ (Government Support Theory) ของ Freeman (1984) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของรัฐบาลในการสร้างนโยบายและกฎหมายที่สนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมว่า การที่รัฐบาลมีการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีหรือการเงิน และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืนในโครงการก่อสร้าง จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งเน้นถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนในการสร้างความยั่งยืนในการจัดการขยะในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่

2. การบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้าง พบว่า มีอิทธิพลต่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า นโยบายการจัดการขยะของโครงการ ซึ่งถือเป็นกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง เพราะการมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีแนวทางเดียวกันในการจัดการขยะ ลดการเกิดขยะที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการนำขยะกลับมาใช้ใหม่ อีกปัจจัยหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการขยะ บุคลากรที่มีความตระหนักและมีส่วนร่วมในการจัดการขยะจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น การมีส่วนร่วมยังส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และนำไปสู่การลดปริมาณขยะ

ที่เกิดขึ้นในโครงการและเพิ่มประสิทธิภาพในการนำขยะกลับมาใช้ใหม่ นอกจากนี้ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะมีความรู้และทักษะในการจัดการขยะอย่างถูกต้อง การฝึกอบรมยังช่วยให้บุคลากรรู้จักวิธีการจัดการขยะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและลดการปล่อยของเสียที่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม และการมีระบบตรวจสอบและประเมินผลที่เข้มงวดช่วยให้สามารถติดตามและปรับปรุงการจัดการขยะได้ตลอดเวลา การประเมินผลยังช่วยให้ทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งในการจัดการขยะ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและลดการสูญเสีย จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นว่าการบริหารจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร เป็นผลมาจากการมีนโยบายที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของบุคลากร การฝึกอบรมและให้ความรู้ และการมีระบบตรวจสอบและประเมินผลที่เข้มงวด ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยร่วมในการส่งเสริมให้เกิดการจัดการขยะอย่างยั่งยืน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับ “Competitive Advantage” ของ Porter (1985) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการที่ต้องคำนึงถึงสามด้าน ได้แก่ ผลกระทบทางเศรษฐกิจ (Economic), ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม (Environmental), และผลกระทบทางสังคม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ellington (1997) ที่พบว่า การบริหารจัดการขยะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับแนวคิด PDCA ของ Deming (2000) และยังสอดคล้องกับแนวคิดแบบการให้ความสำคัญแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายของ Freeman (1984) ซึ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ยั่งยืน

3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะมีอิทธิพลต่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นผลมาจากความสามารถของเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเพิ่มประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในหลายด้าน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยช่วยเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพในการจัดการขยะ ลดการใช้แรงงานคนและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีรีไซเคิลมาใช้ในโครงการก่อสร้างสามารถเพิ่มอัตราการนำวัสดุกลับมาใช้ใหม่ ลดปริมาณขยะที่ต้องกำจัด และลดการใช้ทรัพยากรใหม่ ทำให้สามารถลดต้นทุนและเพิ่มความยั่งยืนในการดำเนินงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง "Triple Bottom Line" ของ Elkington (1997) ที่ได้เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามมิติ คือ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะช่วยสร้างสมดุลระหว่างการลดต้นทุนการจัดการขยะ เป็น มิติทางเศรษฐกิจ การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เป็น มิติทางสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็น มิติทางสังคม จึงทำให้การจัดการขยะมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับทฤษฎี "Diffusion of Innovations" ของ Rogers (2003) ที่อธิบายว่า การยอมรับและการแพร่กระจายของนวัตกรรมในสังคม โดยการนำเทคโนโลยีรีไซเคิลและวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ในโครงการก่อสร้างเป็นการนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการขยะ ซึ่ง Rogers (2003) ได้ระบุว่า การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้นั้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนได้ในระยะยาว นอกจากนี้ การใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการขยะ ลดการใช้แรงงานคน และลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการจัดการขยะ และยังสอดคล้องกับทฤษฎี "Ecological Modernization Theory" ของ Huber (2000) ที่ได้เสนอว่า การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสามารถเป็นทางออกในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการขยะสามารถลดการปล่อยของเสียที่เป็น

อันตราย ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรในโครงการก่อสร้าง ทำให้การจัดการขยะเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความสำคัญของการบริหารจัดการขยะภายในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ว่าเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงและโดยรวมต่อความยั่งยืนของการจัดการขยะ การจัดการที่มีประสิทธิภาพภายในโครงการสามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สร้างระบบการคัดแยกและกำจัดขยะที่เหมาะสม และเอื้อต่อการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังส่งผลโดยตรงต่อการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โครงการที่มีระบบบริหารจัดการขยะภายในที่ดีจะมีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เช่น ระบบแยกขยะอัตโนมัติ การรีไซเคิลแบบอัจฉริยะ หรือนำพลังงานจากขยะกลับมาใช้ใหม่ อย่างไรก็ตามการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนแม้จะไม่ส่งผลโดยตรงต่อการจัดการขยะหรือการใช้เทคโนโลยีในโครงการก่อสร้าง แต่กลับมีบทบาททางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ โดยการสนับสนุนในด้านนโยบาย กฎหมาย งบประมาณ การให้คำปรึกษา หรือแรงจูงใจทางภาษี สามารถเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของภาคเอกชนในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ส่งผลให้องค์กรมีความตื่นตัวและมุ่งเน้นการลงทุนในระบบจัดการขยะที่มีความยั่งยืนและทันสมัยมากยิ่งขึ้น องค์ความรู้นี้จึงชี้ให้เห็นถึงการจัดลำดับความสำคัญในการกำหนดแนวทางหรือมาตรการส่งเสริมการจัดการขยะในภาคการก่อสร้าง โดยควรเริ่มต้นจากการพัฒนาและปรับปรุงระบบภายในโครงการเป็นลำดับแรก เสริมด้วยการสนับสนุนจากภายนอก และนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายการจัดการขยะอย่างยั่งยืนอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาครัฐควรต้องจัดทำและบังคับใช้นโยบายและกฎหมายที่เข้มงวดเกี่ยวกับการจัดการขยะในโครงการก่อสร้าง รวมถึงการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนในการรีไซเคิลและการจัดการของเสีย เพื่อให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามและลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในโครงการ การปฏิบัติเช่นนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการขยะและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

1.2 รัฐบาลควรต้องเสนอสิทธิประโยชน์ทางภาษีหรือการสนับสนุนทางการเงินให้แก่โครงการก่อสร้างที่ใช้เทคโนโลยีและวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การให้ลดหย่อนภาษีสำหรับผู้ประกอบการที่ลงทุนในเครื่องจักรรีไซเคิลหรือวัสดุที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบการเลือกใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะ

1.3 หน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรต้องร่วมมือกันในการสร้างเครือข่ายและแพลตฟอร์มสำหรับแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการขยะในโครงการก่อสร้าง โดยจัดประชุมสัมมนาและเวิร์กช็อปเป็นประจำ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการจัดการขยะให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1.4 หน่วยงานราชการควรต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดการขยะ เช่น การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ดูแลเรื่องการก่อสร้างและหน่วยงานที่ดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การจัดการขยะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้าน

1.5 ภาครัฐควรต้องพัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการขยะในโครงการก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีการรายงานผลการจัดการขยะเป็นระยะ ๆ และมีการตรวจสอบโดยหน่วยงานที่มีความเป็นกลาง เพื่อให้สามารถประเมินและปรับปรุงการจัดการขยะให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6 ภาครัฐควรต้องมีการส่งเสริมการใช้วัสดุรีไซเคิล การออกแบบอาคารที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาระบบการจัดการวัสดุแบบครบวงจร เพื่อลดการใช้ทรัพยากรและการเกิดขยะ

1.7 ภาครัฐและภาคเอกชนควรต้องส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) ในการจัดการขยะ การพัฒนาวัสดุก่อสร้างชนิดใหม่ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาระบบการผลิตพลังงานจากขยะที่มีประสิทธิภาพสูง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรต้องมีการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลของการนำนโยบายและกฎหมายที่สนับสนุนการจัดการขยะมาใช้ในโครงการก่อสร้าง” เพื่อให้สามารถปรับปรุงนโยบายและกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรต้องมีการศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะในโครงการก่อสร้าง” เพื่อยืนยันความคุ้มค่าในการลงทุนและให้ข้อเสนอแนะในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

2.3 ควรต้องมีการศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของชุมชนและบุคลากรในโครงการก่อสร้างในการจัดการขยะ” เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการขยะอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมควบคุมมลพิษ. (2563). **แนวทางปฏิบัติในการจัดการของเสียจากการก่อสร้างและรื้อถอน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.pcd.go.th/publication/4766/> สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2568.
- โชคดี ยี่แพ้ว. (2554). **การจัดการขยะจากการก่อสร้างเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณริดา พิษยะปัญญา. (2561). การศึกษาการจัดการขยะจากเศษวัสดุก่อสร้างในโครงการ Miyake Seki Factory. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. 1(3): 35-48.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. **Journal of Management**. 17(1): 99-120.
- Carter, C. R., & Rogers, D. S. (2008). A framework of sustainable supply chain management: Moving toward new theory. **International Journal of Physical Distribution & Logistics Management**. 38(5): 360-387.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). **A first course in factor analysis** (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Deming, W. E. (2000). **Out of the crisis**. MIT Press.
- Elkington, J. (1997). **Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business**. Oxford, Capstone.
- Freeman, R. E. (1984). **Strategic management: A stakeholder approach**. Boston: Pitman.

- Gray, B. (1989). **Collaborating: Finding common ground for multiparty problems**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis** (7th ed.). New York. Pearson.
- Henry, G. T. (1990). **Practical sampling**. Newbury Park. SAGE.
- Huber, J. (2000). Towards industrial ecology: Sustainable development as a concept of ecological modernization. **Journal of Environmental Policy & Planning**. 2(4): 269-285.
- Porter, M. E. (1985). **Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance**. Free Press.
- Porter, M. E., & van der Linde, C. (1995). Towards a new conception of the environment-competitiveness relationship. **Journal of Economic Perspectives**. 9(4): 97-118.
- Rogers, E. M. (2003). **Diffusion of innovations**. (5th ed.). New York: Free Press.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). **A beginner's guide to structural equation modeling**. New York: Routledge.
- USEPA. (1988). **Phosphorus: Water quality standards criteria summaries-a compilation of state/ federal criteria**. United States Environmental Protection Agency.



การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจคนรุ่นใหม่ เพื่อสืบทอดภูมิปัญญา
เครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุง

Developing Guidelines for Motivating the New Generation
to Inherit the Wisdom of Ban Mueang Kung Pottery

อัสวิน ทองคำ¹ ศุภกรณ์ ดิษฐพันธุ์²

Assawin Thongkum, Suppakorn Disatapundhu

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่ในชุมชนบ้านเหมืองกุง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาอย่างยั่งยืน โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้นำชุมชน คนรุ่นใหม่ในชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาประกอบกับแนวคิดการสร้างแรงจูงใจ เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย การพัฒนาเป็นแนวทางที่เหมาะสม ผ่านการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ซึ่งสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

การเสริมสร้างปัจจัยจำเป็น ที่ครูช่างจะต้องไม่เร่งรัดการฝึกฝนและมุ่งเน้นการฝึกแบบทีละขั้น โดยบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยความเข้าใจถึงความแตกต่างของวัย ชุมชนควรรหาแนวทางแก้ไขปัญหาคัดสรรค่าสินค้าที่ยังคงมีอยู่ เพราะส่งผลให้คนรุ่นใหม่ไม่ต้องการสืบทอดภูมิปัญญา การเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย การได้มีหน้าที่ต่อชุมชนโดยใช้ทักษะที่ร่ำเรียนมาอย่างภาคภูมิใจ รวมถึงการเป็นที่ยอมรับและจดจำจากผู้คนภายในและภายนอกชุมชน การเสริมสร้างปัจจัยในกระบวนการทำงาน คือ การเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้จัดการรูปแบบการทำงานของตนเองจนเจอวิธีที่เหมาะสมที่สุด และสร้างมุมมองไม่ให้เกิดความกังวลไปถึงอนาคต การเสริมกำลัง ได้แก่ การสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่ดี การจ่ายค่าตอบแทน การได้มีโอกาสเรียนรู้จากองค์กรที่เชี่ยวชาญ การได้จัดการเวลาอย่างยืดหยุ่น และการได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ภูมิปัญญาไม่สูญหายไป

คำสำคัญ (Keywords): การสร้างแรงจูงใจ; คนรุ่นใหม่; เครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุง

Abstract

This research aimed to propose guidelines for motivating the younger generation at Ban Mueang Kung community, Chiang Mai Province, to sustainably inherit the local pottery wisdom. The key informants included community leaders, young people in the community, and experts with experience related to the research problem. A purposive sampling method

Received: 2025-08-09 Revised: 2025-08-20 Accepted: 2025-08-23

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวัฒนธรรม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Master of Arts in Cultural Management, Graduate School, Chulalongkorn University. Corresponding Author e-mail: mformacm@gmail.com

² ภาควิชาอนุมิตศิลป์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และอาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการทางวัฒนธรรม Department of Creative Arts, Faculty of Fine and Applied Arts, Chulalongkorn University, and Lecturer of the Cultural Management Program. e-mail: suppakorn.d@chula.ac.th

was employed to obtain in-depth data, integrated with motivational concepts such as the Two-factor Theory to develop appropriate guidelines through descriptive analysis. The research findings can be summarized as follows:

Enhancement of hygiene factors – Master craftsmen should avoid rushing the training process, instead focusing on step-by-step learning while managing interpersonal relationships with an understanding of generational differences. The community should address the ongoing issue of price-cutting, which discourages young people from inheriting the craft.

Enhancement of motivating factors – These include having responsibilities toward the community by applying learned skills with pride, as well as gaining recognition and remembrance from both inside and outside the community.

Enhancement of work process factors – Providing opportunities for individuals to manage their own working styles until they find the most suitable method and fostering perspectives that reduce anxiety about the future.

Empowerment – Creating a positive environment, providing fair compensation, offering opportunities to learn from specialized organizations, allowing flexible time management, and ensuring that the younger generation feels they are part of the traditional knowledge preservation.

Keywords: Motivation; New Generation; Ban Mueang Kung Pottery

บทนำ (Introduction)

เครื่องปั้นดินเผาเป็นสิ่งประดิษฐ์ทางวัฒนธรรมที่อยู่คู่กับมนุษย์มาช้านาน มีการส่งต่อวัฒนธรรมนี้ในประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่องไม่ขาดสาย ตั้งแต่ 2,500 ปี จนถึง 9,000 ปีมาแล้ว มีการค้นพบเครื่องปั้นดินเผาในบริเวณภาคเหนือของประเทศไทยอยู่หลายจังหวัด เช่น บ้านโป่งแดง อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย หรือบ้านแม่สุก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา (นันทวัน สุขแสงดาว, 2531: 1)

บ้านเหมืองกุง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ เจ้าของคำขวัญ “ตำนานน้ำตัน คนปั้นดิน” ก็เป็นอีกชุมชนเก่าแก่ที่มีการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาอย่างยาวนานกว่า 200 ปี บรรพบุรุษชาวพื้นเมืองและชาวไทยใหญ่ที่มาตั้งรกรากในชุมชนนี้ประกอบอาชีพทำนา และเมื่อถึงช่วงฤดูแล้งน้ำ ชาวบ้านจะผลิตน้ำตัน (คนโท) และน้ำหม้อ (หม้อน้ำ) ด้วยดินจากที่นาใกล้หมู่บ้าน เพื่อใช้ประโยชน์ในครัวเรือน เป็นสังฆทาน เป็นผลิตภัณฑ์สำหรับจำหน่าย และผลิตถวายเจ้านายฝ่ายเหนือ งานปั้นนี้กลายเป็นวิถีชีวิตและกิจกรรมที่สำคัญของผู้คนในชุมชนจากรุ่นสู่รุ่น เป็นเครื่องปั้นดินเผาที่มีเอกลักษณ์แตกต่างจากชุมชนอื่น ๆ ทั้งในด้านลวดลายและกรรมวิธีการผลิต รวมทั้งมีชื่อเสียงด้านความทนทาน (วิริยะ สัจจันทร์, 2567)

ชาวบ้านในชุมชนสามารถยึดอาชีพข้างป็นเป็นอาชีพหลักในการหล่อเลี้ยงชีวิตตนเองและครอบครัว แม้จะมีช่วงเวลาที่ทำอาชีพดังกล่าวนี้เสื่อมความนิยมลงไป เนื่องจากผู้คนในปัจจุบันไม่ได้เลือกใช้ผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาเท่าในอดีตแล้ว โดยเฉพาะน้ำตันและน้ำหม้อ ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่โดดเด่นที่สุดของชุมชน ก็ถูกภาชนะอื่น ๆ เข้ามาแทนที่ แต่หลังจากที่หมู่บ้านมีการจัดตั้งกลุ่มหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุงในปีพ.ศ. 2545 และในปีพ.ศ. 2548 ได้รับเลือกจากองค์กรพัฒนาชุมชน อำเภอหางดง และการท่องเที่ยวแห่ง

ประเทศไทย (ททท.) ให้เป็นหมู่บ้าน OTOP เพื่อการท่องเที่ยว จึงทำให้ชาวบ้านเห็นความสำคัญและรวมตัวกันเข้าร่วมกลุ่มหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุงมากถึง 22 ครัวเรือน (อารีรัตน์ สิงห์ทร, 2566) หลังจากนั้นจำนวนครัวเรือนผู้ประกอบการได้เพิ่มขึ้นเรื่อยมาจนถึง 30 กว่าครัวเรือนในปัจจุบัน

การดำรงอยู่หรือสูญหายไปของภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน จึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลในชุมชน การมีแรงจูงใจ ความร่วมมือจากแต่ละครัวเรือน และการสนับสนุนจากภาครัฐตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จากปัจจัยทั้งหมดนี้ แม้บ้านเหมืองกุงจะมีการรวมตัวของครัวเรือนเพื่อเป็นวิสาหกิจชุมชนแล้ว แต่ชุมชนก็กำลังเผชิญความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคล ที่มีแนวโน้มขาดคนรุ่นใหม่ที่จะมาสืบทอดภูมิปัญญา ช่างปั้น (สลา) จากแต่ละครัวเรือนที่ยังคงรักษาเอกลักษณ์การผลิตเครื่องปั้นดินเผาเหมืองกุง ในปัจจุบันส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุแทบทั้งสิ้น เช่น นางสาวบัวแก้ว สีจันทร์ อายุ 73 ปี ช่างปั้นน้ำดันที่ใช้รูปแบบการผลิตแบบดั้งเดิมตามที่ได้รับสืบทอดมา หรือนางบัวไหล บุญเตง อายุ 70 ปี ช่างปั้นผางประทีปหรือผางน้ำมัน ที่ปรับเปลี่ยนกรรมวิธีการผลิตจากการใช้จัก (แท่นปั้นที่หมุนด้วยมือ) มาเป็นสายพานมอเตอร์ไฟฟ้า แม้ทั้งคู่จะมีแนวทางการสร้างสรรค์งานที่แตกต่างกัน แต่ต่างก็มีความคาดหวังว่าจะมีผู้มาสืบสานองค์ความรู้ทางศิลปหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาให้คงอยู่ต่อไป (ดุขุฎี เทพสิริ, 2554: 56-63) ประกอบกับการศึกษาของ (รัชฎาพร เลิศโกคานนท์ และวิเชียร เลิศโกคานนท์, 2557: 22-35) พบว่า ช่างฝีมือในปัจจุบันมีความพร้อมที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับคนรุ่นใหม่ แต่คนรุ่นใหม่ในชุมชนยังไม่มีความพร้อมในการรับการถ่ายทอดเพื่อรักษาเอกลักษณ์ให้ยั่งยืน อีกทั้งยังไม่มีแผนงานที่ชัดเจนในการชักนำคนรุ่นใหม่ให้เข้ามารับการสืบทอดมรดกชิ้นนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมสำหรับคนรุ่นใหม่ในชุมชน จึงเป็นเรื่องที่น่าพิจารณาและค้นหาคำตอบหากเปรียบชุมชนบ้านเหมืองกุงเป็นองค์กรองค์กรหนึ่ง ที่มีคนรุ่นใหม่ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้หากได้รับการฝึกฝน การให้ความสนใจต่อความรู้สึนึกคิดของบุคคลเหล่านี้ โดยเฉพาะจากผู้บริหาร จึงมีความสำคัญต่อการวางแผนสร้างแรงจูงใจให้มาร่วมงานกับองค์กร เพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์คือแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึึกเต็มใจ มุ่งมั่นที่จะเริ่มหรือปฏิบัติงานให้ดีที่สุด รวมทั้งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (ธัญยาภรณ์ (พาพลงาม) นวลสิงห์ และคณะ, 2559: 45) การค้นหาเทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ จึงต้องเริ่มจากการศึกษาวิจัยที่ตัวบุคคลากร ซึ่งในที่นี้ก็คือคนรุ่นใหม่ในชุมชนบ้านเหมืองกุง

จากการสำรวจพื้นที่และพูดคุยกับผู้ประกอบการเพื่อทำศึกษานำร่อง (Pilot Study) ผู้วิจัยพบว่าชุมชนและครัวเรือนส่วนใหญ่ยังคงมีแนวโน้มที่จะขาดผู้สืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาอยู่ ซึ่งตรงกับข้อมูลจากการค้นคว้าวรรณกรรม (Literature Review) เป็นเหตุให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันให้ลึกซึ้ง โดยเฉพาะปัญหาและปัจจัยที่ทำให้คนรุ่นใหม่รับหรือไม่รับการสืบทอดองค์ความรู้เหล่านั้น เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่เข้ามาสืบสานภูมิปัญญาของชุมชนต่อไป ด้วยเป็นภูมิปัญญาที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของชุมชนและจังหวัด ทั้งในแง่ของการเป็นผลิตภัณฑ์และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเรียนรู้ภูมิปัญญาล้านนา สอดรับกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจุดขายหลักในด้านวัฒนธรรม อีกประการหนึ่งที่สำคัญ เครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุงยังเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และเป็นสัญลักษณ์ทางประวัติศาสตร์อันยาวนานของชุมชนแห่งนี้ ควรค่าแก่การอนุรักษ์ สืบทอด และเผยแพร่แก่บุคคลภายนอกสืบไป ทั้งหมดนี้จะดำรงต่อไปได้ ก็ด้วยผู้คนในชุมชน โดยเฉพาะ “คนรุ่นใหม่” ของชุมชนนั่นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนและคนรุ่นใหม่ของชุมชนบ้านเหมืองกุง ในการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยนำเสนอข้อมูลผ่านการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytic) ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยตั้งเป้าหมายหลักในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาปัจจุบัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจต่าง ๆ ที่กำลังส่งผลและจะส่งผลต่อการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผา ของคนรุ่นใหม่ในชุมชนบ้านเหมืองกุง รวมถึงข้อมูลอื่น ๆ เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดด้านการจัดการ อันว่าด้วยเรื่องการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) โดยนำทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของ Frederick Herzberg มาผสมผสานกับแนวคิดการออกแบบงาน (Job Design or Task Design) และทฤษฎีการเสริมกำลัง (Reinforcement Theory) ของ Burrhus Frederic Skinner ตามภาพด้านล่าง เพื่อให้สามารถตอบคำถามวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ดัดแปลงจาก : ขวัญรัฐ ส่วนพงษ์, 2567

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) มีรูปแบบการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีประชากรและรายละเอียด ดังนี้

ผู้นำชุมชน จำนวน 2 คน : เพื่อเก็บข้อมูลภาพรวม ด้านแรงจูงใจในการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาชุมชนบ้านเหมืองกุง ทั้งความเป็นมาและสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับข้อมูลครัวเรือนและผู้ประกอบการ ปัญหาทรัพยากรบุคคลที่กำลังเผชิญ แนวโน้มของปัญหาในอนาคต การประสานงานและการ

วางแผนรองรับสถานการณ์โดยชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็นในแนวคิดและกระบวนการการสร้างแรงจูงใจให้กับคนรุ่นใหม่ในชุมชน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ สำหรับการวิจัย

คนรุ่นใหม่ในชุมชน จำนวน 6 คน : ในที่นี่ใช้เกณฑ์ชั่วรุ่นหรือเจเนอเรชัน ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย เจเนอเรชันวาย (เกิดในช่วงต้นคริสต์ทศวรรษ 1980 ถึงประมาณช่วงกลาง 1990) และเจเนอเรชันซี (เกิดในช่วงกลางคริสต์ทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา) โดยแบ่งออกเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีส่วนร่วมในการสืบทอดภูมิปัญญาต่อจากครอบครัว จำนวน 3 คน และผู้ที่ไม่ได้สืบทอด แต่มีศักยภาพหรือโอกาสที่สามารถทำการสืบทอดได้ในอนาคต จำนวน 3 คน เพื่อเก็บข้อมูลด้านความเป็นมาหรือประสบการณ์ ปัจจัยภายนอกและภายในของแต่ละบุคคล ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจการเครื่องปั้นดินเผา หนทางและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สามารถกระตุ้นให้แต่ละบุคคลทำการสืบทอดภูมิปัญญาต่อไปได้ในอนาคต รวมทั้งความคิดเห็นในฐานะตัวแทนประชากรคนรุ่นใหม่ในชุมชน

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน : เป็นการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ในการสร้างแรงจูงใจทรัพยากรบุคคลขององค์กรหรือชุมชน โดยเฉพาะแรงจูงใจในการเข้าร่วมงานและสืบสานภูมิปัญญากับชุมชนนั้น ๆ ในที่นี่ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนเวียงกาหลง จังหวัดเชียงราย ซึ่งผลิตงานหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาในรูปแบบล้านนาเช่นเดียวกัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และประยุกต์ใช้ในการสร้างแนวทางการสร้างแรงจูงใจคนรุ่นใหม่ เพื่อสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ บ้านเหมืองกุง (หมู่ 7) ตำบลหนองควาย อำเภอดง จังหวัดเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2567 ถึง 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้

(1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีโครงสร้างคำถามในลักษณะกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยใช้การถามคำถามแบบปลายเปิด และเรียงลำดับประเด็นตามที่ได้วางไว้จากกรอบแนวคิดทฤษฎี ทั้งนี้มีการประเมินและปรับปรุงแบบคำถามให้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน

(2) การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participation Observation) เพื่อสังเกตการณ์ดำเนินกิจกรรมและสภาพแวดล้อมการปั้นเครื่องปั้นดินเผา โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศ การสื่อสาร และการถ่ายทอดองค์ความรู้ในครัวเรือน

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนตามลำดับต่อไปนี้

(1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในองค์กรแบบภาพกว้าง

(2) ทำการเลือกแนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสม ในการนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย แนวคิดการออกแบบงาน และทฤษฎีการเสริมกำลัง

(3) สร้างแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ภายใต้กรอบแนวคิดที่วางไว้ โดยจำแนกตามกลุ่มประชากร การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เมื่อผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวคำถามแล้ว จึงได้นำมาตรวจสอบคุณภาพผ่านกระบวนการดังต่อไปนี้

(1) ตรวจสอบคำถามผ่านวิธีวัดความเที่ยงตรงทางเนื้อหาเชิงพิณิจ (Face Validity) เพื่อพิจารณาว่าตัวคำถามนั้นสามารถนำไปสู่การตอบปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้

(2) นำแนวคำถามข้างต้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อรับฟังคำชี้แนะและนำมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ก่อนทำการเก็บข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research)

เป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยรวบรวมข้อมูลจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ปัญหาที่กำลังเผชิญของชุมชนบ้านเหมืองกุงและชุมชนที่นำมาศึกษาเปรียบเทียบ รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ผ่านหนังสือ บทความวิชาการ บทความวิจัย และสื่อออนไลน์อื่น ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานก่อนการลงพื้นที่ศึกษานำร่องและเก็บข้อมูลภาคสนาม

3.2 การรวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่ภาคสนาม (Field Research)

เป็นการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยเครื่องมือที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงลึกตามประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถสรุปเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่ในชุมชนมาสืบสานภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากทุกแหล่งแล้วเสร็จ ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแจงข้อมูลที่ได้มาออกเป็นประเด็นต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบ โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัยตามภาพที่ 1 เป็นกรอบแนวคิดหลัก ผ่านการบรรยายรายละเอียดต่าง ๆ อย่างเป็นเหตุผลต่อเนื่องซึ่งกันและกัน เพื่อตอบประเด็นปัญหาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งสามารถกำหนดหัวข้อการวิเคราะห์ได้ดังนี้

(1) การเสริมสร้างปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าหากปัจจัยเหล่านี้บกพร่อง จะทำให้เกิดความไม่พึงใจในการเข้ามาปฏิบัติงาน เช่น นโยบายของชุมชน

(2) การเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพอใจในการเข้ามาปฏิบัติงาน เช่น การเป็นที่ยอมรับและจดจำ

(3) การเสริมสร้างปัจจัยในกระบวนการทำงาน ผ่านแนวคิดการออกแบบงาน (Job Design) เช่น รูปแบบวิธีการทำงานที่ง่ายหรือดีขึ้น

(4) การเสริมกำลัง (Reinforcement) ในลักษณะการเสริมแรงเชิงบวก เช่น การได้ทำงานอย่างยืดหยุ่นสอดคล้องกับงานประจำ และลักษณะการเสริมแรงเชิงลบ เช่น การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ภูมิปัญญาของท้องถิ่นตนไม่สูญหายไป

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนและคนรุ่นใหม่ของชุมชนบ้านเหมืองกุง ในการสืบสานภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผา สามารถจำแนกผลการวิจัยและแนวทางต่าง ๆ ออกเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factors)

1.1 ผู้สอนงาน ครูช่าง หรือผู้เชี่ยวชาญในการปั้น (Supervisors) ทั้งจากภายในและภายนอกชุมชน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างทักษะงานปั้นให้กับคนรุ่นใหม่ ช่างปั้นรุ่นใหม่ในชุมชนระบุว่า “ช่วงเวลาที่คนรุ่นใหม่ยุติการฝึกฝนมากที่สุดก็คือ ช่วงเริ่มต้นการฝึกขึ้นรูป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหัวสัปดาห์แรก ที่จะมีการฝึกสร้างชิ้นงานเป็นรูปทรงต่าง ๆ และผู้ที่ยุติไปส่วนใหญ่จะไม่กลับมาฝึกอีกเลยเป็นระยะเวลานาน” (ตันติกร สายคำวัง, 2567) ในช่วงเริ่มต้นนี้ผู้สอนจึงต้องสังเกตและประเมินผู้เรียนอย่างละเอียด ว่า

ชิ้นงานรูปแบบใดมีความเหมาะสมกับผู้เรียนมากที่สุด เนื่องจากพื้นฐานของแต่ละคนนั้นไม่เท่ากัน บางคนสามารถเริ่มต้นด้วยการฝึกปั่นน้ำดัน ซึ่งเป็นชิ้นงานขนาดกลาง บางคนควรเริ่มต้นด้วยชิ้นงานขนาดเล็ก ซึ่งไม่ได้มีความซับซ้อนหรือการตัดโค้งมากเท่าน้ำดัน อย่างแก้วน้าหวานหรือถ้วยใบเล็ก เป็นอาทิ การพิจารณาอย่างรอบคอบนี้จะช่วยให้ผู้เรียนสัมผัสถึงความเป็นไปได้ในการสร้างงานชิ้นต่อ ๆ ไป โดยไม่เกิดความรู้สึกท้อถอยในช่วงเริ่มต้น ประการต่อมา เมื่อผู้เรียนสามารถขึ้นรูปชิ้นงานแรกได้สำเร็จแล้ว ก็จะต้องฝึกปั่นสิ่งนั้นให้มีความใกล้เคียงกันมากที่สุดในทุก ๆ รอบ ส่วนนี้เป็นส่วนที่ยากที่สุดในการฝึก บางครั้งเมื่อผู้สอนหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเห็นว่าผู้เรียนนั้นสามารถสร้างชิ้นงานได้พอสมควรแล้ว ก็จะผลักดันให้ผู้เรียนฝึกปั่นชิ้นงานรูปแบบใหม่ ๆ หรือชิ้นงานที่ยากขึ้นต่อทันที ซึ่งแท้จริงแล้ว ควรให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาฝึกฝนสิ่งที่ตนเคยปั่นสำเร็จต่ออีกสักระยะหนึ่งก่อน จนกว่าจะมีความเสถียรในรูปร่างงานนั้นมากที่สุด เพราะการเร่งรัดจนเกินไปอาจทำให้ผลงานแต่ละชิ้นไม่มีมาตรฐาน อันจะส่งผลให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนเกิดความเครียดขึ้นได้ ในระยะเวลานี้ ผู้สอนจึงต้องมีความใจเย็นและให้เวลากับผู้เรียนมากที่สุด หลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบกับคนที่สามารถฝึกหรือสร้างชิ้นงานได้เร็วกว่าผู้เรียน ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบทีละขั้น (Step by Step) ให้ผู้เรียนได้ภาคภูมิใจในแต่ละขั้นตอนที่ทำได้ โดยไม่มุ่งเน้นไปที่ภาพอนาคตถึงชิ้นงานที่มีความยากหรือซับซ้อนกว่าปัจจุบัน และเมื่อผู้เรียนผ่านการฝึกขั้นตอนนี้ไปได้ การนำพื้นฐานไปใช้พัฒนารูปแบบงานของตนจะมีความคล่องตัวขึ้น

1.2 การถ่ายทอดองค์ความรู้เครื่องปั้นดินเผาข้างต้นนั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หลายครัวเรือนมีผู้สอนและผู้เรียนเป็นเครือญาติหรือมีความใกล้ชิดกันมานาน การทำความเข้าใจความแตกต่างของวิถีชีวิตและทัศนคติของคนรุ่นใหม่ ก่อนที่จะเชิญชวนให้เขามาร่วมสืบสานภูมิปัญญาที่มีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยคนรุ่นใหม่ในชุมชนที่สำเร็จการศึกษาแล้วส่วนใหญ่มีความต้องการออกไปพบเจอกับสภาพแวดล้อม สังคม และการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ เพราะแต่ละคนมีความเคยชินกับเครื่องปั้นดินเผามาตั้งแต่เด็ก จึงยังไม่มีแรงบันดาลใจที่จะสานต่อภูมิปัญญานี้เลยทันที แต่เลือกที่จะกลับมาทำงานปั้นในภายหลังเมื่อตนเองต้องการหรืออยู่ในสภาวะว่างงาน บ้างเห็นว่าผลตอบแทนและความเป็นอิสระเมื่อได้กลับมาทำงานในชุมชนมีความคุ้มค่ากว่าภายนอก ชุมชนหรือพ่อแม่จึงสามารถนำกรณีตัวอย่างนี้มาสื่อสารกับคนรุ่นใหม่ ให้แต่ละคนได้ฝึกฝนพื้นฐานการปั้นเอาไว้ สำหรับใช้ในโอกาสหากโอกาสนั้นมาถึง เพราะการมีพื้นฐานอย่างเพียงพอจะช่วยปูทางไปสู่การสร้างรายได้ได้เร็วมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรเน้นย้ำให้เห็นว่าชุมชนมีความพร้อมที่จะต้อนรับคนรุ่นใหม่อยู่เสมอ ทั้งด้านผู้คน อุปกรณ์ สถานที่ องค์ความรู้ และความรู้สึกห่วงใย ดังที่ผู้นำชุมชนได้กล่าวว่า “ต้องสร้างภูมิปัญญาไว้ในหัวใจคนรุ่นใหม่ เพราะที่นี้พร้อมให้ทุกคนกลับมาเริ่มต้นเสมอ” (วชิระ สัจจันทร์, 2567)

1.3 มุมมองของคนรุ่นใหม่ในชุมชนที่มีต่อค่าตอบแทนและความมั่นคง (Pay & Security) จากการประกอบกิจการเครื่องปั้นดินเผา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและเห็นว่าครอบครัวสามารถเลี้ยงชีพได้ด้วยการทำงานด้านนี้ เนื่องจากชุมชนตั้งอยู่ในทำเลที่ดี มีนักท่องเที่ยวและลูกค้าแวะเวียนเข้ามาอยู่ตลอด รวมทั้งมีคำสั่งซื้อปริมาณมากเพียงพอสำหรับยึดเป็นช่องทางรายได้หลัก ชุมชนมีความพยายามในการสร้างมาตรฐานราคาสินค้าแต่ละประเภท มาตั้งแต่ช่วงเวลาที่ชุมชนเริ่มมีความเป็นอุตสาหกรรมมากขึ้น เพื่อลดการแข่งขันหรือการตัดราคาระหว่างครัวเรือนในชุมชน ที่ทำให้ราคาสินค้าสำหรับส่งออกผ่านพ่อค้าคนกลางมีระดับที่ต่ำลงไป และมาตรฐานราคาไม่มีความคงที่ จึงมีการเจรจาและออกเป็นแนวปฏิบัติของชุมชน (Community Policy) เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังคงมีการตัดราคาสินค้ากันอยู่ในบางรูปแบบ เช่น การซื้อขาย ณฑานขายสินค้าหน้าชุมชน ทำให้คนรุ่นใหม่บางส่วนซึ่งสังเกตเห็นสถานการณ์เหล่านี้ ไม่มีแรงจูงใจในการสืบสาน

ทักษะต่อจากครอบครัว ด้วยเห็นว่างานอย่างอื่นมีมาตรฐานค่าตอบแทนที่เสถียรมากกว่า ชุมชนจึงควรให้ความสนใจกับประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้อีกครั้ง เพราะชุมชนเคยร่วมมือกันแก้ปัญหาการขายตัดราคาสำเร็จมาแล้วระดับหนึ่ง อีกทั้งยังเป็นปัจจัยภายในที่ชุมชนสามารถหาทางออกได้ด้วยตัวของชุมชนเอง ผ่านการหารือและรับฟังความคิดเห็นจากคนในชุมชน พร้อมกับประยุกต์แนวทางที่เคยใช้แก้ปัญหาในคราวก่อนมาพัฒนาเป็นแนวทางใหม่เพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน สู่การยกระดับมาตรฐานด้านราคาให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด นอกจากประโยชน์ด้านทัศนคติเชิงบวกของคนรุ่นใหม่แล้ว สิ่งนี้ยังส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจและระบบการตลาดของชุมชนบ้านเหมืองกุงเอง

2. การเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)

2.1 การได้รับผิดชอบงานหรือมีพันธกิจ (Responsibility) คนรุ่นใหม่ในชุมชนจะมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมีตัวตนมากขึ้น หากได้มีส่วนร่วมทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเครื่องปั้นดินเผาและความรู้เกี่ยวกับชุมชนไปสู่นักท่องเที่ยว ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวที่ไม่ได้คุ้นเคยกับวัฒนธรรมอันนี้มาก่อน คนรุ่นใหม่ต่างเห็นว่าเป็นการต่อยอดประโยชน์จากวิถีชีวิตที่ผลิตเครื่องปั้นดินเผาตามปกติให้มีมูลค่ามากขึ้น ดังที่ผู้นำชุมชนระบุว่า “เราไม่ต้องการขายเพียงผลิตภัณฑ์เท่านั้น แต่เราต้องการขายภูมิปัญญาและวัฒนธรรมดั้งเดิมของเราด้วย” (อภิญา สัจจันทร์, 2567) ชุมชนจึงควรผลักดันให้คนรุ่นใหม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมตรงนี้มากขึ้นไปเรื่อย ๆ ทั้งส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการปั้นโดยตรง และส่วนงานที่เป็นการบริการหรือการสนับสนุน เช่น การเป็นผู้สื่อความหมายประจำฐานการเรียนรู้ การเป็นมัคคุเทศก์ท้องถิ่น การจัดการด้านอาหารพื้นเมือง ฯลฯ คนรุ่นใหม่เห็นว่าถ้ามีการสำรวจประชากรอย่างจริงจังและมีการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยอิงจากวิถีชีวิตและพื้นความถนัดเดิมของคนรุ่นใหม่ ประกอบกับการฝึกฝนอบรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เช่น ในทุก ๆ รอบปี จากชุมชนและหน่วยงานที่มีความชำนาญ จะทำให้มีคนรุ่นใหม่เข้ามาอยู่ในระบบงานชุมชนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันชุมชนยังใช้วิธีการชักชวนตามโอกาส เป็นวิธีหลักในการสร้างบุคลากรคนรุ่นใหม่อยู่

2.2 การพิจารณาพื้นความถนัดเดิมของคนรุ่นใหม่ตามที่ได้กล่าวถึง เป็นการส่งเสริมและเชื้อเชิญให้แต่ละคนได้ใช้ทักษะความสามารถจากที่ตนได้ร่ำเรียนมา อย่างการบริหาร การท่องเที่ยว ภาษา เทคโนโลยี เป็นต้น สู่การสร้างประโยชน์และหน้าที่ต่อชุมชน เช่น การนำเข้าคนรุ่นใหม่ที่มีความถนัดด้านภาษาต่างประเทศ มาอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในฐานะกิจกรรม “คนปั้นดิน” ที่นอกจากจะเป็นการสร้างรายได้อีกทางหนึ่งแล้ว คนรุ่นใหม่มัทย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ตนได้ปฏิบัติงาน (The Work Itself) จากพื้นฐานความรู้ที่ตัวเองมี โดยเฉพาะงานที่ได้ส่งต่อความทรงคุณค่าทางวัฒนธรรมของบ้านเกิดตน และความใกล้ชิดนี้เองที่สามารถนำคนรุ่นใหม่ไปสู่การตลาด การฝึกฝน และการมีทักษะงานปั้นในท้ายที่สุดซึ่งทั้งหมดนี้จะมีขึ้นได้ ก็ด้วยการเปิดรับความคิดของคนรุ่นใหม่ การเข้าถึงอย่างจริงจัง และการสื่อสารที่ดีระหว่างคนต่างวัย

2.3 ทุกคนที่ปฏิบัติงานในชุมชนหรือไม่ว่าในองค์กรใด ล้วนต้องการเป็นที่ยอมรับและถูกจดจำ (Recognition) ด้วยกันทั้งนั้น ปัจจุบันชุมชนบ้านเหมืองกุงจึงมีความพยายามในการสร้างพื้นที่นำเสนอผลงานและพื้นที่แสดงออกทางทักษะของคนรุ่นใหม่ให้มากขึ้น เช่น การนำเสนอผลงานศิลปะเครื่องปั้นดินเผาซึ่งถูกสร้างสรรค์โดยเยาวชน ณ ร้านขายสินค้าที่ระลึกของชุมชน (Outlet) หรือนำเสนอผ่านงานนิทรรศการภายนอกต่าง ๆ การให้คนรุ่นใหม่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนและสาธิตการปั้นแก่ผู้เรียนชาวต่างชาติ การได้แสดงออกถึงแนวคิดผ่านการสัมภาษณ์โดยองค์กรภายนอกชุมชน หรือแม้แต่การกล่าวถึงชื่อผู้สร้างสรรค์ไว้ในชิ้นงานนั้น ๆ เหล่านี้

เป็นทิศทางที่ชุมชนดำเนินมาอย่างถูกต้อง และสามารถทำให้คนรุ่นใหม่คนอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจตามมา ทั้งนี้ หากชุมชนเพิ่มการเน้นย้ำ เรื่องการให้ความยอมรับคนรุ่นใหม่ที่มีส่วนร่วมในการสืบทอดภูมิปัญญา แม้ว่าจะ “ไม่ได้ปฏิบัติงานป็น” จะทำให้คนเหล่านั้นตระหนักถึงความสำคัญของตัวเองมากขึ้น เมื่อความรู้และทักษะมา ประกอบกับความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตัวเองทำ ความยั่งยืนย่อมเกิดขึ้นตามมา

2.4 มุมมองด้านโอกาสการเติบโต (Advancement & Growth) และความสำเร็จ (Achievement) ในสายงานเครื่องปั้นดินเผา คนรุ่นใหม่เห็นว่าเป็นปัจจัยจูงใจที่ขึ้นอยู่กับทักษะและฝีมือ ส่วนตัวเป็นสำคัญ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเสริมสร้างปัจจัยจำเป็นข้างต้น โดยเฉพาะการได้รับเวลาและ โอกาสฝึกฝนอย่างเหมาะสมจากครูช่าง ภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เข้าอกเข้าใจกัน

3. การเสริมสร้างปัจจัยในกระบวนการทำงาน

3.1 คนรุ่นใหม่ทั้งที่กำลังสืบทอดภูมิปัญญาและไม่ได้สืบทอดมีความเห็นตรงกันว่า การได้จัดการ สภาพแวดล้อมและรูปแบบการทำงานด้วยตัวเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุด แต่ละครัวเรือนจึงควรสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่โดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งเริ่มฝึกฝน ได้เรียนรู้และศึกษาการทำงานแต่ละขั้นตอนด้วยตัวเองอย่างเต็มที่ ในพื้นที่ ส่วนตัวของคนคนนั้น เพื่อให้แต่ละคนได้ทดลองปรับเปลี่ยนวิธีการจนได้วิธีที่ดีขึ้น และนำไปสู่วิธีการทำงานที่ เหมาะสมสำหรับตนเองมากที่สุด เนื่องด้วยงานเครื่องปั้นดินเผาเป็นงานหัตถกรรมที่มีการจัดวางอุปกรณ์และ สถานีการทำงานส่วนบุคคลอยู่เสมอ เช่น การกำหนดระดับความสูงต่ำของที่นั่ง การกำหนดความใกล้ไกลของ ก้านควบคุมมีระหว่างปั้น รวมไปถึงการจัดวางชั้นวางของหรือถาดเก็บอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสับสนใน กระบวนการทำงานมากที่สุด (Job Simplification) เหล่านี้เป็นองค์ประกอบเล็ก ๆ ที่ควรให้ความสนใจ เพราะถ้าหากผู้ปั้นไม่เกิดความรู้สึกว่าง่ายหรือสะดวกขึ้นระหว่างการฝึกฝน อาจทำให้ผู้ปั้นท้อถอยและล้มเลิก การฝึกฝนได้ และจากการสอบถามคนรุ่นใหม่ในชุมชน บางรายต้องการชั้นวางเครื่องปั้นดินเผาที่ออกแบบมา โดยเฉพาะ บางรายต้องการเครื่องนวดดินเพราะจะทำให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น เป็นอาทิ หากครัวเรือน สามารถประเมินและสนับสนุนด้านอุปกรณ์เหล่านี้ได้ ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้คนรุ่นใหม่ได้อีกทางหนึ่ง

3.2 กระบวนการผลิตเครื่องปั้นดินเผาตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ ไปจนถึงการนำส่ง ลูกค้า (Supply Chain) นั้นมีขั้นตอนที่หลากหลายซึ่งต้องใช้จำนวนคนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตเพื่อ ส่งออกไปยังตลาดขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่คนรุ่นใหม่มีความกังวลกันอยู่มาก ว่าตนจะไม่สามารถรับมือกับ กำลังการผลิตเช่นนี้ได้ ด้วยเห็นว่าจำนวนทรัพยากรบุคคลในอนาคตจะมีไม่มากเท่าในปัจจุบัน ชุมชนและ ครัวเรือนจึงควรสร้างมุมมองให้กับคนรุ่นใหม่ได้มุ่งเน้นอยู่ที่สถานการณ์ปัจจุบันก่อน เพื่อให้เห็นว่าการ เรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง ๆ จะทำให้เห็นทิศทางในอนาคตได้ชัดเจนมากขึ้น มุมมองดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าชุมชนและครัวเรือนจะต้องค่อย ๆ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ควบคู่ไปกับภูมิ ปัญญาการผลิตเครื่องปั้นดินเผาด้วย เช่น กลไกทางธุรกิจและการตลาด แนวทางการจัดหาคนงาน การจัดการ ด้านการเงิน ฯลฯ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจแก่คนรุ่นใหม่ที่มีต่อภาพในอนาคต นอกจากนี้ กลุ่มผู้นำชุมชน ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญยังสามารถบรรจุแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) แบบเป็นทั้งมวลของ ชุมชนไว้ด้วยได้ เพื่อยกระดับแรงจูงใจและจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของคนรุ่นใหม่ในอนาคต

3.3 มุมมองด้านการเพิ่มประเภทของงานให้มีความหลากหลาย (Job Enlargement) และการ เพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) มีความคล้ายคลึงกับมุมมองด้านโอกาสการเติบโตและความสำเร็จตามที่ ได้กล่าวไปในข้อ 2(4) คนรุ่นใหม่เห็นว่าปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเหล่านี้ ล้วนมีพื้นฐานมาจากการฝึกฝน และประสบการณ์ของตัวผู้ปั้นเอง เพราะชุมชนก็ไม่ได้จำกัดว่าต้องผลิตงานตามคำสั่งซื้อเท่านั้น อีกทั้งยัง

สนับสนุนแนวความคิดการสร้างงานรูปแบบใหม่ ๆ คนรุ่นใหม่จึงสามารถทดลองและเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยม ณ ขณะนั้น ความสำคัญจึงอยู่ที่การสร้างและหล่อเลี้ยงพื้นฐานการปั้นให้อยู่กับคนรุ่นใหม่ได้นั่นเอง

4. การเสริมกำลัง (Reinforcement)

4.1 การเสริมแรงเชิงลบ (Negative Reinforcement)

คนรุ่นใหม่ในชุมชนส่วนใหญ่มีความตระหนักร่วมกันถึงแนวโน้มที่ชุมชนจะขาดผู้สืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนที่ยังไม่ได้มีประสบการณ์การฝึกฝนจากครอบครัว ที่มักจะยกปัจจัยตามสถานการณ์นี้ เป็นแรงผลักดันหลักในการที่ตนจะเริ่มฝึกหัดวิธีการปั้นอันเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน (One of a Kind) เอาไว้ไม่ให้สูญหาย ชุมชนจึงสามารถใช้การเสริมแรงเชิงลบนี้ ออกแบบวิธีการเชิญชวนให้มาเป็นส่วนหนึ่งในการอนุรักษ์วิธีการปั้นด้วยจ้ำหรือแท่นหมุนมือ ภายใต้วัตถุประสงค์เพื่อไม่ให้ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลได้สูญหายไปตามกาลเวลา แม้ว่าในอนาคตชุมชนจะไม่ได้ดำเนินการเป็นอุตสาหกรรมแล้วก็ตาม ทั้งนี้ อาจไม่ใช้การฝึกทำซ้ำ ๆ เช่นเดียวกับที่กล่าวในตอนต้น ด้วยข้อจำกัดด้านเวลาและภารกิจของแต่ละบุคคล แต่อาจอยู่ในรูปแบบการฝึกเพื่อให้เข้าใจพื้นฐานโดยรวม เช่น เอกลักษณ์การขึ้นรูป 3 ขั้นตอน การขัดเงา หรือการเผา

4.2 การเสริมแรงเชิงบวก (Positive Reinforcement)

(1) หากคนรุ่นใหม่ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมการฝึกฝนที่มีเพื่อนวัยเดียวกันอยู่ด้วย จะทำให้รู้สึกผ่อนคลายและมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมมากกว่าเดิม ชุมชนจึงสามารถนำแนวคิดนี้ไปออกแบบบรรยากาศการถ่ายทอดความรู้ให้มีความสุขสนุกสนานเพิ่มขึ้นได้

(2) การจัดการสถานที่ทำงานซึ่งช่วยให้ทำงานได้ดีมากขึ้น (Surroundings) เป็นการเสริมแรงทางหนึ่ง ด้วยงานหัตถกรรมประเภทนี้มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถอยู่ในห้องที่มีอุณหภูมิเย็น หรือเปิดพัดลมไปในทิศทางที่อาจจะกระทบกับดินได้ เพราะจะทำให้ดินแข็งตัวจนไม่สามารถขึ้นรูป การพิจารณาสภาพแวดล้อมเพื่อหาปัจจัยมาทดแทนข้อจำกัดเหล่านี้ จึงมีความสำคัญอย่างมาก สถานการณ์ฝึกฝนหรือทำงานของแต่ละคนจึงควรอยู่ในที่ที่มีอากาศถ่ายเทหรือมีร่มเงาอยู่เสมอ ดังเช่นการจัดการสถานที่ฝึกปั้นให้แก่ นักท่องเที่ยว ชุมชนได้เลือกใช้บริเวณที่มีต้นไม้ใหญ่ปกคลุม ซึ่งช่วยลดความร้อน มีลมพัดผ่านตลอดเวลา และสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรไปพร้อม ๆ กัน

(3) ปัจจุบันคนรุ่นใหม่ได้รับการเสริมแรงเชิงบวกทั้งจากชุมชนและองค์กรภายนอกที่ชุมชนร่วมงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากหน่วยงานการศึกษา ที่ให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เช่น เตาเผาสมัยใหม่ และองค์ความรู้ร่วมสมัยต่าง ๆ ในการผลิตชิ้นงาน รวมไปถึงเงินค่าตอบแทนจากการทดลองหรือการร่วมงานวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ ในส่วนของชุมชนเอง ก็มีค่านิยมในการเปิดพื้นที่และโอกาสให้คนต่างครัวเรือนได้มาสังเกตและเรียนรู้วิธีการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่คนรุ่นใหม่พึงพอใจ และต้องการให้ชุมชนค้นหาโอกาสในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกต่อไปเรื่อย ๆ โดยต่างก็เห็นว่าการได้รับสนับสนุนเป็นตัวเงิน (Compensation, Pay for Knowledge) นั้นเป็นสิ่งที่ดี แต่สิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับคนรุ่นใหม่ ก็คือการได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินงานร่วมกับองค์กรซึ่งมีความเชี่ยวชาญ (Educational Opportunities) ชุมชนจึงควรผลักดันให้คนรุ่นใหม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมเหล่านี้อยู่เสมอ

(4) โอกาสในการจัดการเวลาฝึกฝนและเวลาทำงานอย่างยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) เนื่องจากคนรุ่นใหม่มีวิถีชีวิตและหน้าที่การงานอื่น ๆ เป็นของตนเอง บางคนสะดวกปั้นในช่วงกลางคืน เป็นอาทิ หากสามารถสร้างการเสริมแรงเชิงบวกนี้ให้เกิดขึ้นได้ ทั้งต่อผู้ที่กำลังเรียนรู้พื้นฐานและผู้

สามารถขึ้นได้อย่างต่อเนื่องแล้ว จะเป็นการผลักดันให้คนรุ่นใหม่มองเห็นโอกาสในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุง และเป็นแรงบันดาลใจสู่คนอื่น ๆ ในชุมชนต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยเพื่อหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่ในชุมชนบ้านเหมืองกุง เพื่อการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผา มีประเด็นที่สมควรแก่การอภิปรายดังต่อไปนี้

(1) ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบผลการวิจัยกับบทความวิชาการ ว่าด้วยเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสมัยใหม่ ในหัวข้อการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรภาคเอกชน พบว่า มีความเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันทางด้านปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจอยู่หลายประการ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ควรมีสถานที่ทำงานและบรรยากาศแวดล้อมที่เหมาะสม การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ภคพัฒนภูมิ ธรรมนันท์ และคณะ, 2566: 11-12) ที่พบว่า ปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจต่าง ๆ ดังตัวอย่างที่กล่าว จะสามารถโน้มน้าวให้มนุษย์ใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงานที่ต้องการ โดยส่วนที่มีความแตกต่างออกไป คือ การได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายหรือมีคุณค่ามากขึ้น รวมถึงโอกาสในการเติบโตและความสำเร็จในสายงาน ที่คนรุ่นใหม่ในชุมชนบ้านเหมืองกุงให้ความสำคัญเป็นลำดับท้าย ๆ ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรภาคเอกชนอื่น ๆ อาจจะเป็นเพราะว่า เนื้อหางานเครื่องปั้นดินเผาไม่ได้อยู่ในสถานะที่มีการแข่งขันกันภายในองค์กร หากแต่ต้องแข่งขันกับตัวเอง ซึ่งผู้ฝึกฝนจะต้องประเมินศักยภาพของตัวเองเป็นหลัก ว่าอยู่ในระดับใดก่อนเริ่มต้นภาระงานต่าง ๆ มุมมองของคนรุ่นใหม่จึงมุ่งเน้นไปยังปัจจัยที่ผลักดันการเริ่มต้นฝึกฝน และการพัฒนาพื้นฐานไปสู่ความเสถียรมากกว่า การสืบทอดหรือการรักษามรดกวัฒนธรรมให้ยั่งยืน

(2) จากผลการวิจัยในประเด็นครูช่างหรือผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ประเด็นนี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของคนรุ่นใหม่และจำนวนผู้สืบทอดภูมิปัญญาอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า เป็นองค์ประกอบแรก ๆ ที่คนรุ่นใหม่จะได้สัมผัสในการปั้นเครื่องปั้นดินเผาอย่างจริงจัง ข้อคำนึงสำคัญ คือ ครูช่างส่วนใหญ่นั้นใช้เวลาในชุมชนและรับการถ่ายทอดทักษะต่าง ๆ มาตั้งแต่ยังเด็ก ก่อให้เกิดความผูกพันและความชำนาญอย่างรวดเร็วกว่าในปัจจุบัน แต่คนรุ่นใหม่เกือบทั้งหมดนั้นออกไปรับการศึกษาและประกอบอาชีพภายนอกชุมชนตามค่านิยมของสังคม ด้วยความต่างของวิถีชีวิตนี้เอง ที่ส่งผลให้ครูช่างประเมินความเหมาะสมในวิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคนิคการสร้างแรงจูงใจต่างไปจากคนรุ่นใหม่ บ่อยครั้งนำไปสู่การตัดสินใจว่าจะดำเนินต่อไปหรือยุติการฝึกฝน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ (รัชฎาพร เลิศโกคานนท์ และวิเชียร เลิศโกคานนท์, 2557: 22) ที่ได้อ้างถึงในบทนำว่า ช่างฝีมือในปัจจุบันมีความพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ แต่คนรุ่นใหม่ยังไม่พร้อมที่จะรับ จึงสามารถเพิ่มเติมได้ว่าเหตุของความไม่พร้อมส่วนหนึ่งนั้น มาจากปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจจากครูช่าง

(3) การปรับใช้แนวทางตามผลการวิจัยให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ จริงจัง และต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า จะต้องมีการเริ่มต้นจากการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันและสำรวจประชากรของชุมชนอย่างละเอียด (Situation) จวบจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติ (Evaluation) ในขั้นตอนสุดท้าย ว่าชุมชนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ (Objectives) ในการประยุกต์ใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจแก่คนรุ่นใหม่ได้อย่างไรบ้าง หรือสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด เทียบเคียงกับกรณีศึกษาชุมชนเครื่องปั้นดินเผาเวียงกาหลง จังหวัดเชียงราย ที่จัดตั้งโครงการฟื้นฟูทักษะการ

ปั้นและเขียนลายเวียงกาหลงสู่อาชีพที่ยั่งยืน อันมีจุดเริ่มต้นจากสถานการณ์ที่ภูมิปัญญาเสี่ยงต่อการสูญหาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บทความในคอลัมน์นิตยสารหนังสือพิมพ์มติชน (2565) ที่สรุปได้ว่า ส่วนหนึ่งของ โครงการมีการวางแผนสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่จะเริ่มต้นฝึกฝนการปั้นและวาด ผ่านกลวิธี (Tactics) ที่นำคนเหล่านี้มาเรียนรู้ภูมิหลังและรากเหง้าของตนเอง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจไปสู่ความรู้สึกหวงแหน จนตัวโครงการประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลด้านแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการใช้แนวทางต่าง ๆ ผ่านการคิดและวางแผนอย่างถี่ถ้วน ย่อมสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นได้ ชุมชนบ้านเมืองเอง โดยเฉพาะคณะกรรมการและครูช่างจากแต่ละครัวเรือน จึงควรร่วมมือกันวางแผนงานที่เหมาะสมสำหรับชุมชนก่อนประยุกต์ใช้แนวทางต่าง ๆ เช่น แผนงานการพัฒนาบรรยากาศการฝึกฝน เพื่อให้สามารถดำเนินการไปตามแนวทางที่เลือกไว้ ได้อย่างพร้อมเพรียงกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

แนวทางการสร้างแรงจูงใจคนรุ่นใหม่ในชุมชน		
ปัจจัยจำเป็น	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยในกระบวนการทำงาน
- ครูช่างเน้นการเรียนรู้แบบทีละขั้น - ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล - การแก้ไขปัญหาการตัดราคาสินค้า	- การได้มีพันธกิจต่อชุมชน - เนื้อหางานตามความถนัด - การเป็นที่ยอมรับและจดจำ	- การจัดการรูปแบบการทำงานด้วยตัวเอง - ส่งเสริมมุมมองให้มุ่งเน้นการเรียนรู้ในปัจจุบัน
การเสริมแรงเชิงลบ		การเสริมแรงเชิงบวก
การได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ภูมิปัญญาไม่สูญหายไป		- บรรยากาศแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและฝึกฝน - ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากรายได้ - โอกาสในการเรียนรู้จากองค์กรที่เชี่ยวชาญ - เวลาทำงานและฝึกฝนที่ยืดหยุ่น

ภาพที่ 2 แนวทางการสร้างแรงจูงใจคนรุ่นใหม่ในชุมชนเพื่อการสืบทอดภูมิปัญญา
ที่มา : อัสวิน ทองคำ, 2567

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

แนวทางตามผลการศึกษาด้าน มีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารโดยตรง การศึกษาเรื่องจิตวิทยาเพื่อการสื่อสารและเข้าใจผู้อื่นประกอบกับงานวิจัยนี้ จะช่วยเพิ่มคุณภาพในการประยุกต์ใช้จริง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการเก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยพบว่ายังมีประเด็นที่สมควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ การวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาการสื่อความหมาย (Interpretation) ของทรัพยากรวัฒนธรรมในชุมชน

เอกสารอ้างอิง (References)

- ขวัญรัฐ ส่วนพงษ์. (2567). การสร้างแรงจูงใจ. เอกสารประกอบการสอนวิชา 2008505 ทฤษฎีและปฏิบัติการด้านการจัดการทางวัฒนธรรม 1, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา).
- ดุขฎิ เทพสิริ. (2554). งานเครื่องปั้นดินเผาทางดง. พิมพ์ครั้งที่ 1. เชียงใหม่: โชตนาพรินท์.
- ธัญยาภรณ์ (พาพลงาม) นวลสิงห์ และคณะ. (2559). ผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 10(2): 45-53.
- นันทวัน สุขแสงดาว. (2531). การวิเคราะห์ทางเคมีของผลิตภัณฑ์ศิลาดลเวียงกาหลง. รายงานการวิจัย. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภคพัฒนภูมิ ธรรมนันท์ และคณะ. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสมัยใหม่. วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน. 1(1): 1-18.
- มติชน. (2565). เครื่องปั้นดินเผาเวียงกาหลง หัตถกรรมแห่งภูมิปัญญา สร้างอาชีพให้ชาวบ้าน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.sentangsedtee.com/today-news/article_221648 สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2567.
- รัชฎาพร เลิศโกคานนท์ และ วิเชียร เลิศโกคานนท์. (2557). การพัฒนาศักยภาพชุมชนบ้านเหมืองกุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 12(1): 22-38.
- อารีรัตน์ สิงห์ทร. (2566). บ้านเหมืองกุง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://wikicomunity.sac.or.th/community/385> สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2567.

การสัมภาษณ์ (Interview)

- ตันติกร สายคำวัง. (2567, เมษายน 29). สัมภาษณ์.
- วชิระ สัจจันทร์. (2567, กุมภาพันธ์ 18). ผู้ใหญ่บ้านบ้านเหมืองกุง. สัมภาษณ์.
- วชิระ สัจจันทร์. (2567, เมษายน 28). ผู้ใหญ่บ้านบ้านเหมืองกุง. สัมภาษณ์.
- อภิญา สัจจันทร์. (2567, เมษายน 28). ผู้นำชุมชนบ้านเหมืองกุง. สัมภาษณ์.



การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน

A Study on Resilient Leadership Components among School Administrators

อนัญมนต์ จีระฐานพงศ์¹ พรเทพ เสถียรนพเก้า² บุญมี ก่อบุญ³

A-nanmon Cheerathanuphong, Pornthep Steannoppakao, Boonmee Korboon

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน ตั้งแต่ปี 2560-2568 โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 5 หรือร้อยละ 50 และ 2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 2) ความยืดหยุ่นทางสังคม 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 4) ความสามารถในการบริหาร และ 5) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความเหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด

คำสำคัญ (Keywords) : องค์ประกอบภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น; ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

This research study aimed to investigate the components of resilient leadership of school administrators. This research employed a two-step methodology. First, the components of resilient leadership of school administrators from 2017 to 2025 were synthesized, with the inclusion criterion being a frequency of at least five occurrences or 50 percent. Second, the appropriateness of the identified components of resilient leadership was evaluated by five experts. The research instruments consisted of a documentary synthesis form and a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Received: 2025-08-14 Revised: 2025-08-24 Accepted: 2025-08-28

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: a-nanmon.ch67@snru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: pornthep@snru.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: boonmeej72017@gmail.com

The findings revealed that resilient leadership of school administrators comprises five components: (1) emotional resilience (2) social resilience (3) mental resilience (4) management skill and (5) physical resilience. All components were rated at the highest level of appropriateness.

Keywords: leadership components; resilient leadership; school administrators

บทนำ (Introduction)

ระบบการศึกษาหลังการแพร่ระบาดโควิด-19 ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างรวดเร็ว วิกฤตการแพร่ระบาด และความท้าทายด้านสุขภาพของครูและนักเรียน การพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น (Resilient Leadership) จึงเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถต้านทานความเครียด จัดการวิกฤต และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน งานวิจัยของ Bai et al. (2024) พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการต้านทานความเครียดไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำเท่านั้น แต่ยังมีนัยสำคัญต่อผลลัพธ์ขององค์กร พลวัตของทีม ความเป็นอยู่ที่ดี และสุขภาพจิตอีกด้วย ขณะที่ Eisenschmidt et al. (2024) เสนอกรอบแนวคิดความยืดหยุ่นของโรงเรียน (School Resilience Framework) จากการสำรวจการรับรู้ของผู้นำเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนก่อนเกิดการแพร่ระบาดที่มีอิทธิพลต่อการตอบสนองของโรงเรียนในช่วงการจัดการเรียนการสอนทางไกลในสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีพและพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

ระบบการศึกษาไทยและทั่วโลกในปัจจุบัน กำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ความผันผวนทางเศรษฐกิจ และวิกฤตการณ์ที่ส่งผลต่อการเรียนการสอน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น (Resilient Leadership) เพื่อรับมือกับสถานการณ์เหล่านี้ได้อย่างทัน่วงที (Mattone, 2024) ภาวะผู้นำลักษณะนี้ประกอบด้วยความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมทางการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ รวมถึงการยกระดับคุณภาพพันธกิจของบุคลากรทางการศึกษาโดยการเสริมสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และความรู้สึกมีคุณค่าในทีมงาน อีกทั้ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถนำทางในช่วงเวลาที่มีความไม่แน่นอนและวิกฤตได้ในฐานะ “ผู้กล้าเสี่ยง (Risk-Takers)” ซึ่งแสวงหาโอกาส ประสบการณ์ และความท้าทายใหม่ ๆ ให้โรงเรียนของตนเรียนรู้และประสบความสำเร็จ” ความสามารถในการพัฒนาความยืดหยุ่นช่วยให้พวกเขาสามารถปลูกฝังศักยภาพในการเป็นผู้นำ รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสร้างความยืดหยุ่นด้วยเช่นกัน (Cheung, 2024) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น และช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและฟื้นตัวจากวิกฤตทางการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น สะท้อนถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นต่อความยั่งยืนของระบบการศึกษาในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยและกลไกที่สนับสนุนการแก้ปัญหาในบริบทการศึกษา ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ช่วยให้ออกแบบกลยุทธ์และนโยบายการบริหารจัดการ

โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและความยั่งยืนของระบบการศึกษาของประเทศในภาพรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (แบบการวิจัยเอกสาร) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยโดยการศึกษเอกสารและงานวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีลำดับขั้นตอนที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน โดยสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง และประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางสังคม 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 4) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ และ 5) ความสามารถในการบริหาร

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ทางการบริหาร มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนหรือทำวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา/จิตวิทยา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่มกราคม 2568-กรกฎาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 แบบสังเคราะห์เอกสาร

ขั้นที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบ โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามมาตรา

ส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยของร้อยละ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 21)

ผลการวิจัย (Research Results)

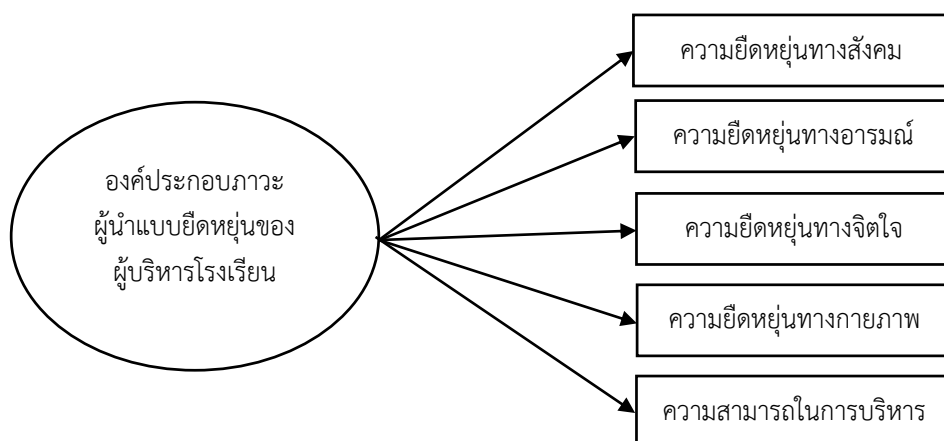
ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัย ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	พินัทร และคณะ (2566)	Ozmusul (2017)	Sutton and Gong (2021)	Papaioannou et al. (2022)	Olmo-Extremera et al. (2022)	Chen (2023)	Xu (2023)	Kutsyruba et al. (2024)	Pangandoyon et al. (2024)	Nantale (2025)			
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน											ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. ความยืดหยุ่นทางสังคม		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	80	✓
2. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			7	70	✓
3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	7	70	✓
4. ความยืดหยุ่นทางกายภาพ		✓	✓			✓	✓	✓		✓	5	50	✓
5. ความสามารถในการบริหาร	✓			✓	✓		✓		✓		5	50	✓
6. ความสามารถในการสื่อสาร	✓			✓	✓						3	30	
7. ความยืดหยุ่นทางจริยธรรม		✓						✓			2	20	
8. ความยืดหยุ่นทางปัญญา			✓			✓					2	20	
9. ภาวะผู้นำแบบเสริมพลัง									✓		1	10	
รวม	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียว ได้จำนวน 10 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่นทางสังคม มีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 4) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 และ 5) ความสามารถในการบริหาร มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 องค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปผลสังเคราะห์การสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ผลสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน
ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน
เรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ ยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสม จากผู้ทรงคุณวุฒิ (N=5)		แปลผล
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
1. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	4.96	0.18	มากที่สุด
2. ความยืดหยุ่นทางสังคม	4.88	0.33	มากที่สุด
3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	4.88	0.33	มากที่สุด
4. ความสามารถในการบริหาร	4.85	0.37	มากที่สุด
5. ความยืดหยุ่นทางกายภาพ	4.56	0.65	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.83	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบพบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D.= 0.18) ความยืดหยุ่นทางสังคม มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$,

S.D. = 0.33) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.88, S.D. = 0.33) ความสามารถในการบริหาร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.85, S.D. = 0.37) และความยืดหยุ่นทางกายภาพ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.65)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 2) ความยืดหยุ่นทางสังคม 3) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 4) ความสามารถในการบริหาร และ 5) ความยืดหยุ่นทางกายภาพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารและการปฏิบัติงานของครู เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นมาก จะสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ยึดติดกับกรอบแนวทางแบบเดิม พร้อมเปิดรับแนวคิดใหม่ และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ ส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรราบรื่น เกิดความร่วมมือระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของ พิณภัทรา เวทย์วิทยานวัฒน์ และชนมณี ศิลาณกิจ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมาก และประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความสามารถส่วนบุคคล ความสามารถทางอารมณ์ ความสามารถในการบริหาร และความสามารถในการสื่อสาร สาเหตุที่ผลการวิจัยทั้งสองสอดคล้องกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น นโยบายการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และปัญหาภายในองค์กร ซึ่งล้วนต้องการภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถปรับวิธีคิด วิธีทำงาน และวิธีบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับบทความวิชาการของ Ozmusul (2017) หัวข้อ We Need Resilient School Leaders in the face of Chaos and Complexity พบว่า การมีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นในทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านจิตใจ (Mental) ด้านอารมณ์ (Emotional) ด้านสังคม (Social) ด้านจริยธรรม (Ethical) และร่างกาย (Physical) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทาย ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหาร และแก้ปัญหากับความไม่แน่นอนในระบบการศึกษาได้ดี นอกจากนี้ผลวิจัยยังสอดคล้องกับ Olmo-Extremera et al. (2022) ที่ศึกษากรณีโรงเรียนในสเปนซึ่งเผชิญความท้าทายสูง และชี้ว่าภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นมีบทบาทสำคัญต่อการแปลงวิกฤตเป็นโอกาส ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นสามารถรักษาลักษณะผู้นำ มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นสูง เปิดรับการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ตลอดจนสร้างความไว้วางใจและทีมงานที่เข้มแข็ง ทำให้โรงเรียนยังคงบรรลุเป้าหมายได้แม้เผชิญข้อจำกัด ดังนั้น การที่ผู้บริหารโรงเรียนในบริบทไทยแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นในระดับสูง จึงเป็นไปตามแนวโน้มเดียวกับงานวิจัยระดับนานาชาติ และยืนยันว่าความยืดหยุ่นคือสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและรักษาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย (Research Knowledge)

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำให้ได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์

ความยืดหยุ่นทางสังคม ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความสามารถในการบริหาร และความยืดหยุ่นทางกายภาพ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบจะมีข้อบ่งชี้พฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่ผู้บริหารควรมีและควรปฏิบัติแตกต่างกันออกไป โดยมีผลตรงกับการนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นประเด็นในการตรวจสอบตนเองและหาทางพัฒนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหาร และคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพ สำหรับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียนที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ได้แสดงตัวอย่างไว้ดังแผนภาพต่อไปนี้

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
ที่มา: (อนัญมณต์, 2568)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน มีส่วนสำคัญในการนำไปใช้พัฒนาการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสามารถใช้เป็นประเด็นในการตรวจสอบตนเองและหาทางพัฒนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารบุคลากรให้มีคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน ที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน โดยการสังเกตหรือสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในลักษณะของวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พิณภัทรา เวทย์วิทยานุกูลวัฒน์ และชนนมนณี ศิลาบุญกิจ. (2566). ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย**. 2(2): 1-13. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM/article/view/1768/1241>
- Bai, X., Li, J., Chen, Y., & Wang, L. (2024). Psychological resilience and stress resistance among school leaders during crisis situations. **BMC Psychology**. 12: 229. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02195-6>
- Chen, J. (2023). Conceptualising principal resilience: Development and validation of the principal resilience inventory. **Educational Management Administration & Leadership**. 53(3): 561-581. <https://doi.org/10.1177/17411432231186294> (Original work published 2025)
- Cheung, R., Stomski, M., Ballard, A., Yang, C. & Hacifazlıoğlu, O. (2024). Cultivating resilience during the COVID-19 pandemic: Voices from principals in the US. **Educational Administration & Leadership**. 9(4): 513-548. <https://doi.org/10.30828/real.1365814>
- Eisenschmidt, E., Ley, T., Seitlinger, P., & Tammets, K. (2024). Exploring leaders' perceptions of school resilience during COVID-19: Constructing the framework for school development. **International Journal of Educational Research Open**. 7: 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100375>
- Kutsyruba, B., Arghash, N., & Basch, J. (2024). Flourishing among Canada's outstanding principal award recipients: The critical role of resilience. **International Journal of Leadership in Education**. Advance online publication, 1–28. <https://doi.org/10.1080/13603124.2024.2334260>
- Mattone, J. (2024). **The Art of Resilient Leadership: Bouncing Back from Adversity**. John Mattone Global. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://johnmattone.com/blog/the-art-of-resilient-leadership-bouncing-back-from-adversity/>
- Nantale, H. (2025). Building resilient educational leaders. **Journal of Education**. 5(1): 5-8. <https://doi.org/10.59298/ROJE/2025/5158>
- Olmo-Extremuera, M., Townsend, A., & Domingo Segovia, J. (2022). Resilient leadership in principals: Case studies of challenged schools in Spain. **International Journal of Leadership in Education**. 1-20. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2052758>
- Ozmusul, M. (2017). We need resilient school leaders in the face of chaos and complexity. **Education Reform Journal**. 2(2): 17-25. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED581594.pdf>
- Papaioannou, A., Papavassiliou-Alexiou, I. and Moutiaga, S. (2022). Career resilience and self-efficacy of Greek primary school leaders in times of socioeconomic crisis. **International Journal of Educational Management**. 36(2): 164-178. doi: 10.1108/ijem-01-2021-0024.

- Pangandoyon, R. T., Lupina, S., Mandin, M. O., & Bauyot, M. (2024). A Multiple case study on the resilient leadership in integrated schools: School heads' perspective in focus. **Asian Journal of Education and Social Studies**. 50(1): 28-41. <https://doi.org/10.9734/ajess/2024/v50i11237>
- Sutton, S.S. and Gong, N. (2021). Rethinking the “ Superhero” principal narrative. **Educational Leadership**. 78(7): 38-43.
- Xiaoyi Xu. (2023) The factors influencing teacher resilience and inspiration for China: A review of the literature. **Journal of Humanities, Arts and Social Science**. 7(11): 2237-2240. DOI: 10.26855/jhass.2023.11.016



นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว
อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

The Policy of Community Environment Management at Khaokaew Subdistrict,
Municipalcity Chiangkan District, Loei Province

สมสมัย พรหมจันทร์¹ ศักดิ์ดา ต้นคชสาร²
Somsamai Promjan, Sakda Tonkotchorson

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษานโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม ชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าไค-สแควร์ ผลการวิจัย พบว่า

1) นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน พบว่า เจ้าหน้าที่และพนักงานเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย มีการปฏิบัตินโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ความสัมพันธ์นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน ส่วนระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยเรียงลำดับจากความถี่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

3.1 ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

3.2 ประชาชนไม่ได้รับรู้ข่าวสารจากเจ้าหน้าที่

3.3 ควรมีการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยเพิ่มสัดส่วนของการตั้งงบประมาณและให้ความสำคัญถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมชุมชนเป็นลำดับแรก

คำสำคัญ (Keywords) : นโยบาย; การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน; เทศบาลเขาแก้ว

Abstract

The purposes of this research article were : 1) to study the policy of environmental management at the Khao Kaeo Sub-district Municipality, Chiang Khan District, Loie Province,

Received: 2025-08-15 Revised: 2025-08-25 Accepted: 2025-08-29

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง Mahamakut Buddhist University, Sri Lanchang Campus E-mail: somsamai@gmail.com

² อาจารย์พิเศษหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง Mahamakut Buddhist University, Sri Lanchang Campus E-mail: sakdatonkocharsam@gmail.com

2) to study the relationship between personal factors on the policy of environmental management of Khao Kaeo Sub-district Municipality and 3) to study the recommendations on the environmental management. This study was quantitative with a sample of 70 participants. The data were collected using a questionnaire and analyzed using frequency, percentage, and Chi-square. The findings were as follows:

1) The Community environmental management policy showed that officers and employees of Khao Kaeo Sub-district Municipality, Chiang Khan District, Loei Province, overall, had policy compliance at a moderate level.

2) The relationship between community environmental management policy classified by gender, age, position, and income has no relationship with community environmental management policy. However, the level of education was related to the community environmental management policy at the Khao Kaeo Sub-district Municipality, Chiang Khan District, Loei Province.

3) Recommendations on environmental management at the Khao Kaeo Sub-district Municipality Chiang Khan District, Loei Province, showed that the respondents made suggestions regarding the community environmental management policy of Khao Kaeo Sub-district Municipality, Chiang Khan District, Loei Province, ranked from most to least frequently as follows:

3.1 People still lack awareness of preserving and conserving the environment.

3.2 People are not informed by the authorities.

3.3 There should be a plan for allocating annual budgets, increasing the proportion of budget allocation, and prioritizing community environmental issues.

Keywords: Policy; community environmental management; Khao Kaeo Municipality

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันปัญหาสิ่งแวดล้อมในเมืองและชนบทมีแนวโน้มทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เช่น อากาศเป็นพิษ ขยะมูลฝอยการขยายตัวของชุมชนเมืองและการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจก่อให้เกิดปัญหาขยะมูลฝอยน้ำเสีย ซึ่งในแต่ละปีหน่วยงานต่าง ๆ ต้องใช้งบประมาณสำหรับแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมค่อนข้างสูงและเพิ่มขึ้นทุกปี ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งต่อความเดือดร้อนของชุมชนและมีแนวโน้มว่าจะรุนแรงและขยาย พื้นที่ออกไปสู่สังคมชนบท ดังนั้น ทั้งในส่วนของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรชุมชนและประชาชนทุกคนต้องให้ความสำคัญ มีจิตสำนึกในการหาแนวทางการแก้ไขและยุทธวิธีรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถควบคุมจัดการกับปัญหา ขยะมูลฝอยให้ลดน้อยลงและหมดไปในที่สุด ปัญหาขยะมูลฝอยเป็นเงาตามตัวส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและ สิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลายพื้นที่ได้ประสบปัญหาไม่สามารถจัดหาสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลขาดการบริหารจัดการที่ดีขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการที่เหมาะสม และเกิดความขัดแย้งในการดำเนินการ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลจำเป็นต้องได้รับการจัดการที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้ปัญหาขยายตัวและรุนแรงยิ่งขึ้นเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนและ

ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยกฎหมายได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (คณะรัฐมนตรี, 2555: 1) ทั้งนี้ ปัญหาการจัดการและกำจัดขยะมูลฝอยเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งกำลังประสบอยู่ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการเก็บขนไม่หมด มูลฝอยตกค้าง วิธีการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างไม่ถูกต้อง หรือไม่มีที่ดินสำหรับการกำจัดขยะมูลฝอย ปัญหาเหล่านี้ เป็นปัญหาที่สะสมมานาน และมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ เช่น การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของปริมาณขยะมูลฝอย ซึ่งเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของ จำนวนประชากร และสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ทำให้ประชาชนมีการจับจ่ายใช้สอยสินค้ามาใช้นานขึ้น และเพิ่มปริมาณการผลิตมูลฝอย ขยะจำกัด้านงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น ซึ่งไม่เพียงพอต่อการลงทุนและ ปรับปรุงระบบเก็บขนและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ (พริยา วชิโรทัย, 2556: 2)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 สังคมไทยได้อิยเชิยหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม จนถึงระดับประเทศ ซึ่งได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปณิธานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน (สำนักนโยบายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2555: 23)

เทศบาลตำบลเขาแก้ว ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2523 โดยงบประมาณของโครงการสร้างงานในชนบท (กสข.) จำนวน 251,100 บาท และได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว จากสภาตำบลเขาแก้ว ตามราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนพิเศษ 52ง จึงจัดตั้งสภาตำบลเขาแก้ว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลเขาแก้ว โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามในประกาศยกฐานะ เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2548 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 และมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เทศบาลตำบลเขาแก้ว นับได้ว่าเป็นหน่วยงานที่ปกครองชุมชนที่ใกล้ชิดชุมชนมากที่สุด ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานในตำบล และหมู่บ้าน หากองค์กรกลุ่มนี้มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะเข้าไปเป็นผู้นำ และมีความพร้อมที่จะไปใช้สิทธิ ติดตาม ตรวจสอบและขอความช่วยเหลือซึ่งสมาชิกเทศบาล จำนวนมากเป็นผู้นำเดิม ในระบบเดิมการเข้ามาสู่ตำแหน่งเป็นการเข้ามาโดยอำนาจอาจจะไม่ตระหนักในประชาธิปไตย ในเนื้อหาสาระการกระจายอำนาจจึงเป็นไปตามโครงสร้าง ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติจริง ของบุคลากรและประชาชนที่จะเข้าสู่ระบบ ต้องมีความพร้อม ในขณะที่เทศบาลในรูปของการก่อตั้งการดำเนินงานที่มีบทบาทและความคาดหวัง จึงมีส่วนทำให้ เข้าใจสถานการณ์ ในเขตชนบทสิ่งที่เป็นบทบาทที่กลุ่มผู้นำแสดง และสิ่งที่ชาวบ้านในเขตอำเภอ เชียงคาน จังหวัดเลย ต้องการและสร้างความคาดหวังไว้จะทำให้เทศบาลตำบลเขาแก้ว มีบทบาทที่ชัดเจน (สำนักงานเทศบาลตำบลเขาแก้ว, 2558)

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปเป็นแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาและวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาลตำบลเขาแก้วให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษานโยบายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม ชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Objective)

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยของ พิเศษ สถาพรบำรุงเผ่า (2550) ได้แก่ ด้านการจัดการขยะมูลฝอย ผลการศึกษาวิจัยของ จริญญา ศรีหนู (2552) ได้แก่ ด้านการวางผังเมือง และผลการศึกษาวิจัยของ สาสีลากุล (2552) ได้แก่ การจัดการพื้นที่สีเขียว มาเป็นขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัย

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 85 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 70 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่เทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตุลาคม พ.ศ. 2566-ธันวาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นเชิงสำรวจรายการ(Checklists)จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติจริงนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการพื้นที่สีเขียว ด้านการวางระเบียบผังเมือง และด้านการกำจัดขยะมูลฝอย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคานจังหวัดเลย และแนวทางแก้ไข ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ทั้งหมด จำนวน 70 ชุด และดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้กรอกแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการ สิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน ของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ใช้สถิติ (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Test) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Cramer's V นำมาใช้ในการวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนโยบายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน ของเทศบาล ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย	ระดับการจัดการ		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านพื้นที่สีเขียว	2.48	0.61	ปานกลาง
2. ด้านการวางระเบียบผังเมือง	2.62	0.49	ปานกลาง
3. ด้านการจัดการขยะมูลฝอย	2.58	0.48	ปานกลาง
รวม	2.56	0.66	ปานกลาง

จากตารางพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัตินโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัตินโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน มากที่สุดคือ ด้านการวางระเบียบผังเมือง รองลงมาคือ ด้านการจัดการขยะมูลฝอย และ น้อยที่สุดคือ ด้านพื้นที่สีเขียว

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้กับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม ชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

ผลการวิเคราะห์เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ มีความสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย สรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

2.4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยการสรุปประเด็นและแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ดังนั้นจึงควรปลูกจิตสำนึกในการฟื้นฟูและปลูกป่าให้มากยิ่งขึ้น	27
2	ประชาชนไม่ได้รับรู้ข่าวสารจากเจ้าหน้าที่ ดังนั้น ควรให้ความรู้แก่ประชาชนและจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อประชาชนที่อาศัยในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม	14
3	ควรมีการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยเพิ่มสัดส่วนของการตั้งงบประมาณและให้ความสำคัญถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมชุมชนเป็นลำดับแรก	8
รวม		49

จากตารางพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย เห็นว่า มีความถี่มากที่สุด คือ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ดังนั้น จึงควรปลูกจิตสำนึกในการฟื้นฟูและปลูกป่าให้มากยิ่งขึ้น รองลงมา คือ ประชาชนไม่ได้รับรู้ข่าวสารจากเจ้าหน้าที่ ดังนั้น ควรให้ความรู้แก่ประชาชนและจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อประชาชนที่อาศัยในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม และน้อยที่สุดคือ ควรมีการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยเพิ่มสัดส่วนของการตั้งงบประมาณและให้ความสำคัญถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมชุมชนเป็นลำดับแรก

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 3 ด้านคือ ได้แก่ 1) ด้านพื้นที่สีเขียว 2) ด้านการวางผังเมือง 3) ด้านการจัดการขยะมูลฝอย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ หรือว่าการบริหารจัดการ ยังไม่เพียงพอ กับ นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิสา สภาพรบำรุงเผ่า (2550) พบว่าด้านจัดการขยะมูลฝอยอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริยา ศรีหนู (2552) พบว่า ด้านการวางและจัดทำผังเมือง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เพียงพอ และชัดเจน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สา สีลากุล (2552) พบว่า พื้นที่สีเขียว มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ 3 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านพื้นที่สีเขียว นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ด้านพื้นที่สีเขียว มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.48 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.87 คือ มีการสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการปลูกป่าชุมชน มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ประชาชนในชุมชนส่วนใหญ่เริ่มตระหนักถึงภัยพิบัติทางธรรมชาติ การขาดแคลนอาหารจากป่า และผลเสียจากการบุกรุกแผ้วถางป่าเพื่อทำเกษตรกรรม หรือแม้กระทั่งการตัดไม้เถื่อนหน่วยงานและเจ้าหน้าที่จึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และรักษาป่าไม้ของชุมชน เพื่อเป็นที่ทำกิจกรรมต่างๆของคนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเชษฐ์ ทรัพย์สินเสริม (2550) พบว่า ผลกระทบที่มีสาเหตุให้ทำลายสิ่งแวดล้อม มาจากอิทธิพลของกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง เป็นการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับสินทรัพย์ทางธรรมชาติ เช่น ไม้เถื่อน หรือตัดไม้ทำลายป่าเพื่อทำไร่เลื่อนลอย เป็นอาชีพสืบทอด อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการวางระเบียบผังเมือง นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ด้านการวางผังเมือง ค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.62 อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 16 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.00 คือมีการจัดให้มีสถานที่เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลเขาแก้วเป็นชาวไทดำซึ่งยังมีการสืบทอดวิถีชีวิตประจำวันตามแบบอย่างประเพณีดั้งเดิมของชาวไทดำอยู่ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่จึงให้ความสำคัญกับ กิจกรรมต่างๆของคนในพื้นที่ และสนับสนุนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนหมู่บ้านไทยดำ เพื่อเป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชุมชน เป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจสามารถสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่คนในชุมชน และประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนต้องการมีส่วนร่วมในการเข้ามามีบทบาทในการวางแผน การกำหนดนโยบายและแสดงความคิดเห็น

1.3 ด้านการจัดการขยะมูลฝอย นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ด้านการจัดการขยะมูลฝอย มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.58 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ มีการรณรงค์ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดเก็บขยะมูลฝอยที่ถูกวิธี มีการจัดหาภาชนะเก็บขยะมูลฝอยให้แก่ชุมชน มีการจัดให้มีสถานที่ทิ้งขยะของชุมชน มีการสนับสนุนให้ชุมชนปลูกพืชปลอดสารพิษ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ทางเจ้าหน้าที่มีการจัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างเป็นระเบียบ มีวิธีการจัดการที่ดี มีการเก็บขยะมูลฝอยใส่ไว้ในภาชนะ เพื่อรอพนักงานเก็บขยะมูลฝอยมาเก็บ ขนไปเทใส่รวบรวมในรถบรรทุกขยะ และการที่พนักงานกวาดถนน เก็บรวบรวมขยะมูลฝอยไว้ให้รถขยะ ขยะมูลฝอยที่รวบรวมจากแหล่งต่างๆ จะถูกนำไปถ่ายใส่ในรถบรรทุกขยะ เพื่อที่จะขนส่งต่อไปยังสถานกำจัดขยะมูลฝอย มีการเก็บรวบรวมขยะที่ถูกต้องภายในบ้าน มีการคัดแยกประเภทขยะ ถึงขยะมีฝาปิดมิดชิด น้ำไม่สามารถจะรั่วซึมได้ เช่น ถังเหล็ก หรือถังพลาสติก การใช้ถังเหล็กอาจจะดีกว่าถังพลาสติก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ แก้วประยูร (2558) พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน อยู่ในระดับสูง มีทัศนคติในการจัดการ ขยะมูลฝอยในครัวเรือนอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิธชา สถาพรบำรุงเผ่า (2550) พบว่า ด้านจัดการขยะมูล อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้กับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า เพศ ของเจ้าหน้าที่และพนักงานในเทศบาลตำบลเขาแก้วมีความสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เพศของเจ้าหน้าที่และพนักงานในเทศบาลตำบลเขาแก้ว โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กันกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ เนื่องจากในปัจจุบันสังคมของการทำงานได้เปิดกว้างในเรื่องเพศ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ต่างก็สามารถปฏิบัติงานได้ในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรินทร์ พิพัฒน์จันทร์ศรี (2554) พบว่า เพศ ของประชาชนในจังหวัดลำปาง ไม่มีความสัมพันธ์กันกับจัดการความรู้สู่ชุมชนที่มีการจัดการต่อสิ่งแวดล้อมในจังหวัดลำปาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอกนรินทร์ กลิ่นหอม (2553) พบว่า เพศ กับการศึกษาความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจันทน์ อำเภอแม่จัน จังหวัด ไม่มีความสัมพันธ์กัน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกศฉรรณ สัตยาชัย (2553) พบว่า เพศ กับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กัน

2.2 จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า อายุ ของเจ้าหน้าที่และพนักงานมีความสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อายุของเจ้าหน้าที่และพนักงานในเขตเทศบาลตำบลเขาแก้ว โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กันกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า อายุเป็นข้อบ่งชี้ถึงความรู้ความรับผิดชอบหน้าที่ วุฒิภาวะในการตัดสินใจกระทำการต่างๆ และอายุในแต่ละระดับมีขีดความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจแตกต่างกันออกไปตามวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ สมบูรณ์พูลเพิ่ม (2556) พบว่า อายุของ

ผู้นำชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของผู้นำชุมชนอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธินทร์ พิพัฒน์จันทร์ศรี (2554) พบว่า อายุ ของประชาชนในจังหวัดลำปาง ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้สู่ชุมชนที่มีต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในจังหวัดลำปาง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอกนรินทร์ กลิ่นหอม (2553) พบว่า อายุ กับการศึกษาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจันจว้า อำเภอแม่จัน จังหวัด มีความสัมพันธ์กัน

2.3 จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่และพนักงานมีความสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่และพนักงานในเขตเทศบาลตำบลเขาแก้ว โดยรวมมีความสัมพันธ์กันกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีทัศนคติ มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีเหตุผล มีหลักการวิคิดพิจารณาประกอบการตัดสินใจ ในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคลากรต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้เรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และสามารถถ่ายทอดความรู้ในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้แก่ชุมชนได้ทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกนรินทร์ กลิ่นหอม (2553) พบว่า การศึกษากับ การศึกษาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจันจว้า อำเภอแม่จัน จังหวัด มีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สืบสกุล มีชูเวท (2548) พบว่า ระดับการศึกษา กับการตัดสินใจเลือกซื้อที่พักอาศัยของข้าราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง มีความสัมพันธ์กัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธินทร์ พิพัฒน์จันทร์ศรี (2554) พบว่า ระดับการศึกษาของประชาชนในจังหวัดลำปาง ไม่มีความสัมพันธ์กันกับ การจัดการความรู้สู่ชุมชนที่มีต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในจังหวัดลำปาง

2.4 จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ตำแหน่ง ของเจ้าหน้าที่และพนักงานมีความสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่และพนักงานในเขตเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน กับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่และพนักงานแต่ละตำแหน่งมีความรู้ความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานในตำแหน่งของตนเองได้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชกุล รัตนวิบูลย์ (2543) พบว่า ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในชุมชนเขตสายไหม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของเจ้าหน้าที่ในชุมชนเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกศนราภรณ์ สัตยาชัย (2553) พบว่า ตำแหน่ง กับประสิทธิผลการนํานโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กัน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สืบสกุล มีชูเวท (2548) พบว่า ตำแหน่งงาน กับการตัดสินใจเลือกซื้อที่พักอาศัยของข้าราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง มีความสัมพันธ์กัน

2.5 จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า รายได้ ของเจ้าหน้าที่และพนักงานมีความสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า รายได้ของเจ้าหน้าที่และพนักงานในเขตเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กันกับนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัด

เลย ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่ารายได้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่และพนักงานในเขตเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเป็นธรรมสอดคล้องกับงานที่ทำ มีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับของสังคม มีสวัสดิการการรักษาพยาบาลและอื่นๆ บุคลากรตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามสายงานที่ตนเองปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยกุล รัตนวิบูลย์ (2543) พบว่า ด้านรายได้ ของเจ้าหน้าที่ในชุมชนเขตสายไหม ไม่มีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของเจ้าหน้าที่ในชุมชนเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอกนรินทร์ กลิ่นหอม (2553) พบว่า เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ ด้านรายได้ กับการศึกษาความรู้ทัศนคติและพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจันทวี อำเภอแม่จัน จังหวัดมีความสัมพันธ์กัน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สืบสกุล มีชูเวช (2548) พบว่า รายได้ต่อเดือนกับการตัดสินใจเลือกซื้อที่พักอาศัยของข้าราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง มีความสัมพันธ์กัน

3. ข้อเสนอแนะด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนของเจ้าหน้าที่และพนักงานในเขตเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคานจังหวัดเลย ด้านพื้นที่สีเขียว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการดูแลอนุรักษ์พื้นที่ป่า โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสร้างความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชน เพื่อให้ทั้งภาครัฐและประชาชนสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการหวงแหนและรักษาพื้นที่สีเขียวซึ่งเป็นสมบัติของส่วนรวม

3.2 นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ด้านการวางผังเมือง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาดูแลพื้นที่สาธารณะเพื่อใช้เป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ไม่ปล่อยปะละเลยจนกลายเป็นสถานที่รกร้างแหล่งมั่วสุมหรือกลายเป็นที่ทิ้งขยะ ควรให้มีการดูแลรักษาทำความสะอาดอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำ จัดให้เป็นพื้นที่ที่คนในชุมชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

3.3 นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ด้านการจัดการขยะมูลฝอย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการจัดอบรมด้านการบำบัดน้ำเสียจากครัวเรือน โดยทางเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ออกให้ความรู้แก่ประชาชนตามหมู่บ้านต่างๆ เพื่อเสนอแนะแนวทางการบำบัดน้ำเสียที่ถูกต้อง และอธิบายถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ที่จะตามมาในอนาคต เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความตระหนักในปัญหา และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการวิจัยเรื่องดังกล่าว ดังนี้

1. การพัฒนานโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน ประชาชนได้เสนอแนะ ดังนี้ ควรมีการสร้างจิตสำนึกให้แก่เยาวชนให้ตระหนักถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชน ควรมีการใช้ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการปลูกสร้างทดแทนทรัพยากรสิ่งแวดล้อมที่สูญเสียไป ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่คิดริเริ่ม ควรนำวัสดุที่เหลือใช้ในครัวเรือนนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ ควรมีการนำเอาสารชีวภาพมาใช้ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และควรมีการณรงค์ให้ชุมชนปลูกผักปลอดสารพิษหรือทำเกษตรอินทรีย์เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการใช้สารเคมี

2. เจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นมิตร ความสุภาพเรียบร้อย และเต็มใจบริการ ไม่เลือกปฏิบัติให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค และจัดให้มีเจ้าหน้าที่เก็บขยะมูลฝอยให้เพียงพอ
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีอุปกรณ์และยานพาหนะที่ทันสมัย และควรมีรถบรรทุกขยะมูลฝอยเพียงพอต่อการบริการ
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีระบบการจัดการ เช่น มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับปัญหาขยะ และการรณรงค์ในเรื่องการคัดแยกขยะ สถานที่ทิ้งกำจัดขยะ อย่างเป็นระบบชัดเจน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการดูแลอนุรักษ์พื้นที่ป่า โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสร้างความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชน เพื่อให้ทั้งภาครัฐและประชาชนสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการหวงแหนและรักษาพื้นที่สีเขียวซึ่งเป็นสมบัติของส่วนรวม
 - 1.2 ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาดูแลพื้นที่สาธารณะเพื่อใช้เป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ไม่ปล่อยปะละเลยจนกลายเป็นสถานที่รกร้างแหล่งมั่วสุมหรือกลายเป็นที่ทิ้งขยะ ควรให้มีการดูแลรักษาทำความสะอาดอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ จัดให้เป็นพื้นที่ที่คนในชุมชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้
 - 1.3 ควรมีการจัดอบรมด้านการบำบัดน้ำเสียจากครัวเรือน โดยทางเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ออกให้ความรู้แก่ประชาชนตามหมู่บ้านต่างๆ เพื่อเสนอแนะแนวทางการบำบัดน้ำเสียที่ถูกต้อง และอธิบายถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ที่จะตามมาในอนาคต เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความตระหนักในปัญหา และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติต่อไป
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาเชิงลึกถึงผลสัมฤทธิ์และความคาดหวังในการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อมของคนในชุมชนอื่นต่อไป
 - 2.2 ควรทำการศึกษาการจัดการสิ่งแวดล้อมเฉพาะแต่ละชุมชน เพราะขนาดพื้นที่และประชากรของแต่ละชุมชนแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมของแต่ละชุมชน แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบายของเทศบาลฯ ในโอกาสต่อไป
 - 2.3 ควรศึกษาหรือวิจัยในพื้นที่ของเทศบาลอื่น เปรียบเทียบกับผลจากงานวิจัยนี้เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายของเทศบาลฯ ในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- เกศนารักษ์ สัตยาชัย. (2553). การนำนโยบายเพิ่มพื้นที่สีเขียวของกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ. ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คะนิงนิจ โยธา. (2555). การจัดการขยะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเหล่า อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- จริยา ศรีหนู. (2552). การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการวางและจัดทำผังเมืองรวม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชัยกุล รัตนวิบูลย์. (2543). พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในชุมชนเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิพนธ์ สมบูรณ์พลเพิ่ม. (2556). พฤติกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของผู้นำชุมชนอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรินทร์ พิพัฒน์จันทร์ศรี. (2554). การจัดการความรู้สู่ชุมชน ที่เลือกต่อสิ่งแวดล้อม ในจังหวัดลำปาง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรียา วัชรวิทย์. (2556). การจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเมืองแกลง จังหวัดระยอง วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิสชา สถาพรบำรุงเผ่า. (2550). การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารและพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดนครราชสีมา วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สืบสกุล มีชูเวท. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการตัดสินใจเลือกซื้อที่พักอาศัยของข้าราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมพงษ์ แก้วประยูร. (2558). ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน ในเขตเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุเชษฐ์ ทรัพย์สินเสริม. (2550). ปัจจัยที่มีผลกระทบในการทำลายสิ่งแวดล้อม ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักนโยบายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2555). แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2550 ถึง 2554. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานเทศบาลตำบลเขาแก้ว. (2558). แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2558-2560. เลย: เทศบาลตำบลเขาแก้ว.
- สา สีลากุล. (2552). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เอกนรินทร์ กลิ่นหอม. (2553). การศึกษาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจันจว้า อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์สิ่งแวดล้อม. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

บทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์

ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

Roles of Ecclesiastical Administrative Monks towards Administration of the Sangha Council in Mueang Loei Districe, Loei Province

ศักดิ์ดา ต้นคชสาร¹ ณภัทร พันผาสุก²

Sakda Tonkotchorson, Napat Panpasuk

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ 2) เปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์และ 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะบทบาทของพระสังฆาธิการ ด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 รูป เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัย พบว่า

1) บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลยจังหวัดเลย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อบทบาทการปกครองคณะสงฆ์โดยรวมจำแนกตามอายุ พรรษา การศึกษาแผนกบาลี การศึกษาแผนกธรรม การศึกษาทางโลก และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะต่อบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะ ดังนี้

3.1 ด้านการปกครอง ผู้ปกครองคณะสงฆ์ ควรลงพื้นที่เพื่อดูแลและบำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้ปกครอง

3.2 ด้านศาสนศึกษา ควรจัดห้องเรียนพระปริยัติธรรมแยกออกเป็นเอกเทศ สำหรับกิจกรรมการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ

3.3 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ควรกระจายทุนการศึกษาสงเคราะห์ให้เข้าถึงผู้ที่มีความต้องการอย่างแท้จริง

คำสำคัญ (Keywords) : บทบาท; พระสังฆาธิการ; การปกครองคณะสงฆ์

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the role of the Sanghathikan in governing the Sangha, 2) to compare the role of the Sanghathikan in governing the Sangha, 3)

Received: 2025-08-17 Revised: 2025-08-24 Accepted: 2025-08-29

¹ อาจารย์พิเศษหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง Mahamakut Buddhist University, Sri Lanchang Campus E-mail: sakdatonkocharsarn@gmail.com

² นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง Mahamakut Buddhist University, Sri Lanchang Campus E-mail: theeranapat@gmail.com

to study the problems, obstacles, and suggestions for the role of the Sanghathikan in governing the Sangha in Mueang Loei District, Loei Province. This study is quantitative, based on a sample of 222 monks. The data were collected using questionnaires and analyzed using F-test. The findings were as follows:

1) The role of the Sanghathikan in governing the Sangha in Mueang Loei District overall was at a high level.

2) The Sanghathikan's opinions towards the roles of governing the Sangha overall, classified by age, years of ordination, Pali studies, Dhamma studies, secular studies, and length of tenure, there were different levels of opinions on the role of the Sangha administration in Mueang Loei District, Loei Province.

3) Regarding suggestions on the role of the Sanghathikan in governing the Sangha, the respondents made the following suggestions:

3.1 In terms of governance, the Sangha leaders should go to the area to care for and encourage the morale of their subordinates.

3.2 In terms of religious studies, separate classrooms for Buddhist studies should be set up specifically for Buddhist studies teaching activities.

3.3 In the area of educational welfare, scholarships should be distributed to those who truly need them.

Keywords: role; Sanghathikan; Sangha governance

บทนำ (Introduction)

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีประวัติศาสตร์มายาวนานมีสถาบันที่อยู่คู่บ้าน คู่เมืองของคนไทย ประกอบด้วย 3 สถาบัน คือ สถาบันชาติ สถาบันศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยเฉพาะสถาบันศาสนา ชาวไทยโดยส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา เพราะพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย ตามพระบรมราชโองการของพระมหากษัตริย์ไทย พระพุทธศาสนาจึงได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตของคนไทยตั้งแต่เกิดจนตาย โดยมีพระสงฆ์เป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาที่สำคัญมีบทบาทในการเผยแผ่หลักธรรม คำสั่งสอนทางพุทธศาสนาให้แก่บรรพชน และคุุณหส์ได้เข้าใจและนำไปปฏิบัติ เพื่อความเจริญงอกงามในชีวิต การบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยเฉพาะด้านการปกครองคณะสงฆ์ มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็ง และดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนากับสังคมไทย การปกครองคณะสงฆ์ประเทศไทยในปัจจุบันนี้ มีนิกายฝ่ายเถรวาท 2 นิกาย คือ มหานิกาย และธรรมยุตินิกาย มหานิกายมีจำนวนมากกว่า และสืบเชื้อสายตรงมาจากการสถาปนาคณะสงฆ์ลังกาวงศ์ในยุคสุโขทัย ส่วนธรรมยุตินิกายได้สถาปนาขึ้นเมื่อ พ.ศ.2376 โดยเจ้าฟ้ามงกุฎ ซึ่งต่อมาได้ขึ้นครองราชย์เป็นพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 4) จึงเป็นนิกายเล็กกว่า มุ่งเน้นการปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด แต่ทั้งสองนิกายก็อยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม และสมเด็จพระสังฆราช คณะสงฆ์ในประเทศไทย ได้ปกครองตัวเองอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับล่าสุด ซึ่งตราออกเป็นพระราชบัญญัติเมื่อ พ.ศ.2505 แก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ.2535 (กรมการศาสนา, 2542: 8)

ในระบบการปกครองคณะสงฆ์ งานการปกครองคณะสงฆ์ เป็นงานที่สำคัญที่สามารถพัฒนาคณะสงฆ์ให้มีความเจริญรุ่งเรือง โดยพระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญด้านการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ไปด้วยความเรียบร้อย จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรมั่นคงสืบต่อไป โดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสซึ่งจะใกล้ชิดกับพระภิกษุสามเณรในวัดและประชาชนมากที่สุด มีหน้าที่ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครอง และในวัดให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ขอบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุม และส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์จัดการและพัฒนาการศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาการสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุและสามเณร ดูแลให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ภิกษุและสามเณรมีจริยาวัตรตรงตาม ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ดูแลการประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุและสามเณรไม่ให้ออกนอกพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการโดยเฉพาะ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะต้องบำรุงรักษาจัดการวัด และสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัด ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และเป็นธุระในการอบรมศึกษาสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้สะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล กรรมการศาสนา และกระทำความดีศึกษาธิการ ระบุถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไป ก็จะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ (กรมการศาสนา, 2542: 9)

ในปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ประชาชนพลเมืองเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วความเชื่อ ค่านิยมต่าง ๆ ก็เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง บทบาทเด่น ๆ หลายอย่างก็ได้ถูกเปลี่ยนแปลง จนเกิดวิกฤตศรัทธาต่อพุทธศาสนา พระสังฆาธิการส่วนใหญ่กำลังสับสนลังเลใจกับบทบาทของตนเองว่าจะต้องทำอะไร ไม่มีจุดยืนที่แน่นอนจึงกลายเป็นปัญหาอยู่ในสังคมปัจจุบัน ประกอบกับมีวัดหลายแห่งได้มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านวัตถุมากเกินไปจนลืมพัฒนาด้านจิตใจของบรรพชิต และคฤหัสถ์มีการก่อสร้างที่ใหญ่โตสวยงาม ใช้งบประมาณจำนวนมาก ทำให้เกิดความจำเอนและไม่สอดคล้องกับสภาพชุมชนเศรษฐกิจ และการใช้งาน แทนที่จะพัฒนาในสิ่งที่ขาด และจำเป็น พระภิกษุสามเณรมีเวลาน้อยลงที่จะไปศึกษาพระธรรม หรือปฏิบัติวัตรตามสมควร เกิดการทำลายสภาพแวดล้อมของวัด มุงหารายได้เข้าวัดมากเกินไป พระสงฆ์ไม่สนใจศึกษาเล่าเรียน รวมทั้งการปฏิบัติและเผยแผ่แก่ประชาชน อีกทั้งความเจริญทางด้านเทคโนโลยีหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะทางด้านคอมพิวเตอร์ และโลกของการสื่อสารไร้สาร เช่น โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันไหลทะลักเข้าสู่องค์กรสงฆ์ อันเป็นมูลเหตุนำมาซึ่งสิ่งอันไม่สมควร ยั่วยุกามารมณ์ ก่อให้เกิดกิเลสขึ้นในจิตใจ เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาดูธรรมของเพศบรรพชิต ทำให้เกิดวิกฤตศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนา (กรมการศาสนา, 2542: 9)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน และพัฒนาระบบการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองเลย ให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการปกครองคณะสงฆ์ และเพื่อต้องการทราบว่าพระสังฆาธิการมีบทบาทในการปกครองให้ภิกษุสามเณรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขอบังคับ คำประกาศของมหาเถรสมาคมถูกต้องหรือมากน้อยอย่างไรหรือไม่สืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย(Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. พระสังฆาธิการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยแตกต่างกัน
2. พระสังฆาธิการที่มีพรรษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยแตกต่างกัน
3. พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกบาลีแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย แตกต่างกันไป
4. พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกธรรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยแตกต่างกัน
5. พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาฝ่ายโลกแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยแตกต่างกัน
6. พระสังฆาธิการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5) ด้านสาธารณูปการ 6) ด้านสาธารณสงเคราะห์
 - 1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย จำนวน 500 รูป
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 222 รูป
 - 1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่
พื้นที่ในการศึกษา คือ พระสังฆาธิการในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตุลาคม พ.ศ. 2566-ธันวาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้เลือกตอบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ทั้งหมด จำนวน 222 ชุด และดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้กรอกแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ประมวลผลข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อการเปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ใช้หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (percentage) และพรรณนาความตามเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปตาราง

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.)

4.2.3 การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติทดสอบ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ที่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และการเปรียบเทียบคู่ที่แตกต่างด้วยวิธีการของ Scedge'

ผลการวิจัย(Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการและด้านสาธารณสงเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย	ระดับบทบาท		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการปกครอง	4.27	0.24	มากที่สุด
2. ด้านศาสนศึกษา	4.24	0.23	มากที่สุด
3. ด้านการศึกษาสงเคราะห์	4.20	0.26	มาก
4. ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	4.19	0.35	มาก
5. ด้านสาธารณูปการ	4.25	0.30	มากที่สุด
6. ด้านสาธารณสงเคราะห์	4.15	0.34	มาก
รวม	4.22	0.18	มากที่สุด

จากตาราง พบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับมากที่สุด ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา และด้านสาธารณูปการ ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา การศึกษาแผนบาลี การศึกษาแผนกธรรม การศึกษาฝ่ายโลก และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ข้อเสนอแนะต่อบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะ ดังนี้

3.1 ด้านการปกครอง ผู้ปกครองคณะสงฆ์ ควรลงพื้นที่เพื่อดูแลและบำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้ปกครอง

3.2 ด้านศาสนศึกษา ควรจัดห้องเรียนพระปริยัติธรรมแยกออกเป็นเอกเทศ สำหรับกิจกรรมการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ

3.3 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ควรกระจายทุนการศึกษาสงเคราะห์ให้เข้าถึงผู้ที่มีความต้องการอย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน คือ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา และด้านสาธารณูปการ ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระมหาสามารถ ฐิตสฺสฺสโร (กล้าดี) (2556) ที่พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านอื่น ๆ ก็อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้พบผล ดังนี้

1.1 ด้านการปกครอง พบว่า ระดับบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า พระภิกษุสงฆ์ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามพระวินัยตลอดจนระเบียบข้อบังคับของคณะสงฆ์ผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระมหาสามารถ ฐิตสฺสฺสโร (กล้าดี) (2556) ที่พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการปกครอง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านศาสนศึกษา พบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ด้านศาสนศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า มีระบบจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและวิชาสามัญให้กระจายอย่างทั่วถึง แก่พระภิกษุสามเณร เปิดโอกาสให้พระภิกษุได้เรียนทั้งฝ่ายธรรมและฝ่ายโลก ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะชัย นิราศไธสง (2558) ที่พบว่า มีบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนาชุมชน ด้านศาสนศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านศึกษาสงเคราะห์ พบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ด้านศึกษาสงเคราะห์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า จัดการศึกษาที่เน้นการปลูกฝังจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และจัดตั้งศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เพื่อเป็นแหล่งเผยแผ่ศาสนาธรรมแก่ผู้เรียนทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิธานกิจโกศล (โสภณ สารโท) (2554) ที่พบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารงานวัดพัฒนาตัวอย่างในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีทั้ง ด้านศึกษาสงเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า จัดกิจกรรมอบรมจริยธรรมแก่เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป และมีการเทศนาธรรมหรือเปิดธรรมผ่านเครื่องกระจายเสียงหมู่บ้านทุกวันพระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิธานกิจโกศล (โสภณ สารโท) (2554) พบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารงานวัดพัฒนาตัวอย่างในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านสาธารณูปการ บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ด้านสาธารณูปการ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเน้นการบูรณะและการปฏิสังขรณ์อาคารเสนาสนะที่มีคุณค่าเพื่ออนุรักษ์โบราณสถานของวัด และชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดูแล

รักษาสาธารณูปการในวัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะชัย นิราศโสทร (2558) พบว่ามีบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนาชุมชน ด้านสาธารณูปการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ด้านสาธารณสงเคราะห์ พบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ด้านสาธารณสงเคราะห์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า บริจาคทรัพย์ส่วนตัวเพื่อสร้างโรงพยาบาล สถานที่สงเคราะห์พระภิกษุสงฆ์สามเณรที่อาพาธ หรืออื่น ๆ และ เป็นผู้นำชุมชนในการจัดระเบียบสังคมเช่น การมีส่วนร่วมในการปราบปรามยาเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของพระครูวิธานกิจโกศล (โสภณ สารโท) (2554) พบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารงานวัดพัฒนาตัวอย่างในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี ด้านสาธารณสงเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย พบว่า

2.1 พระสังฆาธิการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จึงได้พิจารณารายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่ามีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ คู่ ต่ำกว่า 30 ปี กับ 31-40 ปี คู่ 41-50 ปี กับ ต่ำกว่า 30 ปี คู่ 51 ปีขึ้นไป กับ ต่ำกว่า 30 ปี และคู่ 31-40 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบรายคู่ที่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระดับอายุของพระสงฆ์ที่แตกต่างกัน อันเกิดจาก ประสบการณ์ การดำรงชีวิต การปรับตัว จะมีแนวความคิดต่อของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ย่อมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะชัย นิราศโสทร (2558) พบว่า มีบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนา พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนาชุมชน ตามหลักมรรคมีองค์ 8: กรณีศึกษา พระสังฆาธิการ ตำบลบ้านกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ พบว่ามีบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พระสังฆาธิการที่มีพรรษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้พิจารณารายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่ามีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ คู่ พรรษา ต่ำกว่า 10 กับ 11-20 พรรษา คู่ 21-30 พรรษา กับ ต่ำกว่า 10 พรรษา คู่ ต่ำกว่า 10 พรรษา กับ 31 พรรษาขึ้นไป และคู่ 31 พรรษาขึ้นไป กับ 11-20 พรรษา นอกนั้นไม่พบรายคู่ที่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พระภิกษุที่อุปสมบทมาอายุพรรษามาก ย่อมมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ ในการเรียนรู้ต่างๆ มากมาย กว่าพระภิกษุ ที่ได้รับการอุปสมบทมา อายุพรรษาไม่มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิธานกิจโกศล (โสภณ สารโท) (2554) พบว่า พรรษาที่แตกต่างกัน มีบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารงานวัดพัฒนาตัวอย่างในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีทั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกบาลีแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยแตกต่างกัน ผลการวิจัย โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้พิจารณารายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ ป.ธ.1-3 กับ ไม่มีวุฒิบาลี คู่ ป.ธ.4-6 กับ ไม่มีวุฒิบาลี คู่ ป.ธ.4-6 กับ ป.ธ.7-9 และคู่ ป.ธ.7-9 กับ ไม่มีวุฒิบาลี นอกนั้นไม่พบรายคู่ที่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พระภิกษุ ที่ได้รับการศึกษาด้านแผนกธรรม

บาลีชั้นสูง จะมีความรู้ความสามารถความเข้าใจ แตกฉานในเรื่องพระธรรมวินัยหรือพระไตรปิฎก ตามเปรียญธรรมชั้นสูงต่ำแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูใบฎีกาสุรพล อาสโภ (แย้มขุ่ม) (2554) พบว่า การศึกษาแผนกบาลีแตกต่างกันกับการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักพรหมวิหารธรรมของพระธรรมปริยัติเวที (สุเทพ ผสธมโม) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกธรรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยแตกต่างกัน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันหลักสูตรนักธรรมหรือธรรมศึกษา เวลาพระภิกษุศึกษาจบหลักสูตรนักธรรมมา จะมีแนวคิดกับบทบาทพระสังฆาธิการไม่แตกต่างกันซึ่งอาจเกิดจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านการศึกษา เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูไพศาลสุทธานุรักษ์ จรณสมปนโน (เถาะรอด) (2556) พบว่า การศึกษาแผนกธรรมแตกต่างกันกับการปกครองคณะสงฆ์โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของพระสังฆาธิการ อำเภอท่าหลวง จังหวัดลพบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.5 พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาฝ่ายโลกแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยแตกต่างกัน ผลการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระภิกษุที่ได้รับการศึกษาฝ่ายโลก แม้จะจบระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มากน้อยเพียงใด แนวความคิดต่อบทบาทของสังฆาธิการในยุคแห่งการเรียนรู้หรือว่ายุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คิดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูสังวรสาธุวัตร (สำรวย ส่วโร) (2554) พบว่า การศึกษาฝ่ายโลกแตกต่างกัน กับบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน

2.6 พระสังฆาธิการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระสังฆาธิการที่มีตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นเจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัด ถึงจะมีระยะดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรพระสังฆาธิการแล้ว ย่อมมองบทบาทในการบริหารงานคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุทธิมปญโญ) (2554) พบว่า ระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักภิกขุอุปัชฌายธรรม 7 ของคณะสงฆ์อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะต่อบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 198 รูป ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สามารถสรุปได้ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เสนอแนะด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จำนวน 28 รูป รองลงมา ด้านศาสนศึกษา ด้านสาธารณูปการ จำนวน 25 รูป และด้านการศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 21 รูป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการวิจัยเรื่องดังกล่าว ดังนี้

1. ด้านการปกครอง จากการวิจัยทำให้ทราบว่าพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า พระภิกษุสงฆ์ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามพระวินัยตลอดจนระเบียบข้อบังคับของคณะสงฆ์

2. ด้านศาสนศึกษา พระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและวิชาสามัญกระจายอย่างทั่วถึง แก่พระภิกษุสามเณร เปิดโอกาสให้พระภิกษุได้เรียนทั้งฝ่ายธรรมและฝ่ายโลกไปพร้อม ๆ กัน

3. ด้านศึกษาสงเคราะห์ พระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า การจัดการศึกษาที่เน้นการปลูกฝังจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และจัดตั้งศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เพื่อเป็นแหล่งเผยแผ่ศาสนาธรรมแก่ผู้เรียนทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

4. ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า จัดกิจกรรมอบรมจริยธรรมแก่เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป และมีการเทศนาธรรมหรือเปิดธรรมผ่านเครื่องกระจายเสียงหมู่บ้านทุกวันพระ (วันธรรมัสสวันหรือวันฟังธรรมของชาวพุทธ)

5. ด้านสาธารณูปการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า มีการชักชวนชาวบ้านให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสาธารณูปการในวัด มีการประสานงานกับหน่วยงานในท้องถิ่นให้เข้าร่วมในการพัฒนาสาธารณูปการในวัด และมีการจัดทำแผนผังการพัฒนาการศาสนวัตถุและศาสนสถานให้เหมาะสมก่อนที่จะมีการก่อสร้าง

6. ด้านสาธารณสงเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ได้มีการออกให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนในยามประสบภัยทางธรรมชาติ และให้ความสะดวกแก่ประชาชนในการทำบุญในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และมีการจัดตั้งห้องสมุดสำหรับประชาชนไว้ในวัด

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการปกครอง พระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ควรต้องสอดส่องดูแลรักษาความเรียบร้อยดีงามภายในวัดที่อยู่ในเขตปกครองของตนและจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานบริหารให้เป็นไปตามระเบียบของวัด

1.2 ด้านศาสนศึกษา พระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ควรต้องจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและวิชาสามัญให้กระจายอย่างทั่วถึงแก่พระภิกษุสามเณร

1.3 ด้านศึกษาสงเคราะห์ พระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ควรต้องจัดให้มีการตั้งโรงเรียนเอกชนเพื่อการกุศลภายในวัด ควรมีการจัดตั้งศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์เพื่อใช้ในการศึกษาสงเคราะห์ และควรมีการสนับสนุนการศึกษาแก่นักเรียนและนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์

1.4 ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ควรต้องจัดให้มีการเผยแผ่ธรรมโดยวิธีการแสดงธรรมแบบปาฐกถาภายในวัด จัดกิจกรรมอบรมจริยธรรมแก่เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป และจัดให้มีการบวชสามเณรภาคฤดูร้อนเพื่ออบรมศีลธรรมอันดีงาม และส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

1.5 ด้านสาธารณูปการ พระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ควรต้องจัดให้มีการชักชวนชาวบ้านให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสาธารณูปการในวัด มีการประสานงานกับหน่วยงานในท้องถิ่นให้เข้าร่วมใน

การพัฒนาสาธารณูปการในวัด และมีการจัดทำแผนผังการพัฒนาการศาสนวัตถุและศาสนสถานให้เหมาะสม ก่อนที่จะมีการก่อสร้าง

1.6 ด้านสาธารณสงเคราะห์ พระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ควรต้องให้มีการช่วยเหลือประชาชนใน ยามประสบภัยทางธรรมชาติ ให้ความสะดวกแก่ประชาชนในการทำบุญในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และมีการจัดตั้งห้องสมุดสำหรับประชาชนไว้ในวัด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายพื้นที่วิจัยบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ให้กว้างถึง ระดับจังหวัด เพราะจะได้ทราบถึงปรากฏการณ์ในภาพรวมว่า การบริหารงานของคณะสงฆ์ ระดับจังหวัดนั้น เป็นอย่างไรบ้าง

2.2 พระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ควรต้องนำสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาต่อยอดเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน ทั่วไป

2.3 พระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ควรต้องมีนำวิจัยเรื่องนี้ไปพัฒนาต่อยอดเพื่อให้เกิดความทันสมัย และพัฒนาเข้ากับยุคสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง(References)

- กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **คู่มือพระสังฆาธิการวาดด้วยพระราชบัญญัติกฎ ระเบียบและ คำสั่งของคณะสงฆ์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ชนะชัย นิราศไศรก. (2558). **บทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนาชุมชน ตามหลักมรรคมีองค์ 8: กรณีศึกษา พระสังฆาธิการตำบลบ้านกาต อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พระครูใบฎีกาสุทธิพล อาสโณ (แย้มชุ่ม). (2554). **การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักพรหมวิหารธรรมของพระ ธรรมปริยัติเวที (สุเทพ ผสฺสธมฺโม)**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ เชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูไพศาลสุธานุรักษ์ จรณสมปนโน (เถาะรอด). (2556). **การปกครองคณะสงฆ์โดยการประยุกต์ใช้หลัก พรหมวิหาร 4 ของพระสังฆาธิการ อำเภอท่าหลวง จังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารจัดการคณะสงฆ์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.
- พระครูวิธานกิจโกศล. (2554). **บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารงานวัดพัฒนาตัวอย่างในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุธมฺมปญฺโญ). (2554). **การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักกฏอุปัชฌายธรรม 7 ของคณะสงฆ์อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระครูสังวรสาธุวัตร (สำรวย ส่วโร). (2554). **บทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสามารถ ฐิตสโร. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัด นครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Leadership and Work Efficiency at the Private Higher Education Institutions

นัฐหทัย สมงาม¹ พนิดา นิลอรุณ² ชลภัสสรณ์ สิทธิวรังค์ชัย³

Nathathai Somngam, Panida Ninaron, Cholpassorn Sitthiwongchai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรสถาบันการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนสูง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานเชิงรุก อีกทั้งยังต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการและปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ภาวะผู้นำในลักษณะดังกล่าว โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งในด้านคุณภาพของผลงาน ความถูกต้องครบถ้วนของงาน ด้านปริมาณงานที่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ด้านการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการควบคุมต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสม ซึ่งทั้งหมดล้วนส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ (Keywords): ประสิทธิภาพการทำงาน; ภาวะผู้นำ; สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

This academic article aimed to present a conceptual framework on leadership and work efficiency at the private educational institutions. Specifically, it focused on the context of private higher education institutions, or private universities, as the large and highly complex organizations. Executives at these institutions had to have a clear vision and goals, be creative and innovative, and be capable of proactively applying new innovations for their operations. They also needed to be flexible in their management and treat their

Received: 2025-08-11 Revised: 2025-08-22 Accepted: 2025-08-29

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master's degree student, Master of Business Administration Program in Human Capital and Entrepreneurship Innovation, College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University E-mail: s66567810004@ssru.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Assistant Professor Dr., Human Capital and Entrepreneurship Innovation, College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: panida.ni@ssru.ac.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Assistant Professor Dr., Human Capital and Entrepreneurship Innovation, College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: cholpassorn.si@ssru.ac.th

subordinates fairly. Transformational leadership was highlighted as a critical factor in building confidence among personnel, which in turn impacted on work efficiency. This included quality and accuracy of work, meeting quantitative targets, efficient time management, and effective cost control. All of these factors ultimately contributed to the organization's sustainable success.

Keywords: work efficiency; leadership; private higher education institutions

บทนำ (Introduction)

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี องค์กรทุกภาคส่วน จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน โดยต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นจำนวนผู้เรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ความคาดหวังจากผู้ปกครองและสังคมต่อคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการแข่งขันที่เข้มข้นจากสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนอื่นๆ สิ่งหนึ่งที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร ในด้านการจัดระบบบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษานั้น จะแบ่งเป็นบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สายวิชาการและสายสนับสนุน โดยบุคลากรสายหลัก คือ สายวิชาการ ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยมีบทบาทหน้าที่การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ทำหน้าที่สนับสนุนงานสายวิชาการให้ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการ และการบริหารได้เต็มที่ มีความถูกต้องและรวดเร็ว หัวใจสำคัญในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คือ มีจิตบริการ ซึ่งจะทำให้เกิดคุณค่าในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงาน รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพให้กับผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง (ณัฐพัฒน์ มั่งชม และคณะ, 2565: 172)

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Efficiency) ของบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการทำงาน หรือปฏิบัติงานให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งครอบคลุมถึงความสามารถในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การบริหารเวลา ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างราบรื่น อมรรพรรณ ไบเงิน (2565: 6) กล่าวว่า บุคคลหรือบุคลากรจะมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ต้องมาจากการทำงานที่ได้ผลลัพธ์ออกมาอย่างมีคุณภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน งานที่ทำถึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565: 11) กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และความทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจังเพื่อองค์กร โดยสำหรับบุคลากรในองค์กรสถาบันอุดมศึกษา ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยังสะท้อนออกมาผ่านความคล่องตัวในการดำเนินงาน ความแม่นยำของข้อมูล ความสามารถในการประสานงาน และการสนับสนุนให้ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถดำเนินไปได้อย่างไม่มีอุปสรรค ยิ่งไปกว่านั้น การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรยังมีผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาของผู้รับบริการ และสังคมโดยรวมอีกด้วย

พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ (2561 อ้างถึงใน การณิก มหรรณพ และคณะ, 2567: 356) กล่าวว่า การทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในปัจจัยนั้นคือ ภาวะผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์กร การมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่นำมาปรับใช้กับองค์กร อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีภาวะผู้นำจึงเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ธัญจิรา พุเต็มวงศ์ และคณะ (2567: 510) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยกล่าวว่า ภาวะผู้นำทั้งสองรูปแบบนั้นมีความยืดหยุ่นและครอบคลุมสามารถนำไปใช้ได้กับหลากหลายรูปแบบขององค์กร ทั้งยังสอดคล้องกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และซับซ้อนในมิติการบริหารจัดการ ปัจจัยดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงควรมีความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงศักยภาพ ความรู้ และทักษะได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงถือเป็นแนวคิดที่มีคุณค่าและเหมาะสมสำหรับผู้ผู้นำในทุกระดับ เนื่องจากช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหลักอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนจึงให้ความสนใจศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยผู้บริหาร ผู้นำองค์กร ตลอดจนบุคลากรสามารถนำแนวคิดดังกล่าวไปปรับใช้ในการวางกลยุทธ์การบริหารบุคลากรเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงบุคลากรสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหา (Content)

ภาวะผู้นำ

Burns (1978 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562: 20) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ ไว้ว่า บุคคลที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ผู้นำกำหนดไว้ และยังเชื่อว่าการบริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ เป็นวิธีการที่ผู้นำจูงใจผู้ตามด้วยการระบุข้อกำหนดงานที่ชัดเจนและให้รางวัลเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน แต่เนื่องด้วยปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันสูงขึ้น เขาจึงได้เสนอรูปแบบความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ โดยผู้นำและผู้ตามจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายโดยจะขออธิบายรูปแบบภาวะผู้นำทั้งสองแบบดังต่อไปนี้ (จิรัชญา ศุขโกคา และคณะ, 2562: 1589)

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ การใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามจะได้รางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร (Management Functions) เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การจัดสรรงบประมาณ การติดตามและควบคุม เป็นต้น (จิรัชญา ศุขโกคา และคณะ, 2562: 1590)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามผ่านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ โดยผู้นำให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามเป้าหมายและข้อตกลงที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะเน้นการบริหารจัดการหน้าที่ตามหลักการบริหาร เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจ และระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น (ชินภัทร เจริญรัตน, 2566: 7) โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายต่าง ๆ ดังนี้

Burns (1978 อ้างถึงใน อรรถวณิช ภัทรดำเนินสุข, 2564: 25) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเข้าไปมีเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น ลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้มุ่งความสนใจไปที่ความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม เพื่อเป็นการดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ตามออกมาให้ได้สูงสุดซึ่งกระบวนการนี้ส่งผลกระทบในลักษณะของการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามมีระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น

Bass (1985 อ้างถึงใน ณัฐกานต์ ปิ่นเกษร และคณะ, 2562: 109) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ

Bass & Avolio (1994 อ้างถึงใน สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์, 2560: 14-15) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความ สนใจระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักในเรื่อง ภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของ ผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่า ความสนใจของพวกเขา เพื่อไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะโน้มน้าวผู้อื่น ให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และพวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีความท้าทาย ความคาดหวัง และมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565: 26) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถสร้างหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในและปรับปรุงสภาพขององค์กรให้ดีขึ้นด้วยการที่ผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญากับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเคารพ และเกิดคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สำนึกและเห็นคุณค่าของการทำงาน โดยไม่หวังเพียงผลตอบแทนส่วนตัวเป็นสำคัญแต่มุ่งส่งเสริมผู้ร่วมงานในการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จนงานบรรลุเป้าหมายสร้างความภาคภูมิใจมุ่งมั่นที่จะยกระดับความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นและมีภาวะผู้นำในตนเองนำไปสู่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความตระหนักในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้วิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ตาม เพื่อกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมของตน มองงานในมุมมองใหม่ ๆ และตระหนักถึงพันธกิจและเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ผู้นำ

ลักษณะนี้จะช่วยยกระดับแรงจูงใจ จริยธรรม และความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีความสัมพันธ์เชิงต่อเนื่องและเกี่ยวพันกัน โดยแนวคิดของ Burns (1978) ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการ ที่ผู้นำใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์และการกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามบรรลุเป้าหมาย ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นการพัฒนาต่อยอดจากรูปแบบแลกเปลี่ยน โดยมุ่งสร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อยกระดับแรงจูงใจ จริยธรรม และความผูกพันต่อพันธกิจขององค์กร ทั้งนี้ ภาวะผู้นำทั้งสองรูปแบบมีจุดมุ่งหมายร่วมคือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่แตกต่างกันในวิธีการจูงใจผู้ตาม การใช้ควบคู่กันอย่างเหมาะสมจะช่วยให้องค์กรมีทั้งความมั่นคงด้านระบบงาน และการเติบโตอย่างสร้างสรรค์ และจากงานวิจัย ญฐพัฒน์ มั่งขม (2565: 170) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก มีระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ ด้านปัจจัย และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญารัตน์ สาริกา (2566: 47) พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกด้าน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ การณิก มหรรณพ และคณะ (2567: 354) พบว่า ภาวะผู้นำระดับหัวหน้างานด้านพฤติกรรมของผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำ และคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม คุ่มค่า ประหยัด เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร อีกทั้งยังสามารถลดขั้นตอนการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร (ัญญารัตน์ สาริกา, 2566: 10)

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดปัญหาและอุปสรรคและลดความขัดแย้ง ซึ่งประสิทธิภาพนี้ จะเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพมากน้อยเพียงใด คุ่มค่าหรือไม่เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ส่งผลไปถึงพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรภายในองค์กรที่แสดงออกมาทางด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพที่ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จไปในทิศทางที่กำหนด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตของงานนั้นมีคุณภาพสูงสุดเป็นไปตามที่กำหนดตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทำให้องค์กรดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (กฤตภาสิน มิ่งโสภา และคณะ, 2564: 215)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2567: 12) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ คือ ผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ที่มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความประหยัดหรือคุ่มค่า ซึ่งหมายถึง การใช้

ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ คน และเวลา 2) ความทันเวลา หมายถึง การดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์หรือความต้องการได้อย่างรวดเร็ว และ 3) มีคุณภาพ หมายถึง ระดับความถูกต้อง ครบถ้วน ความน่าเชื่อถือ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ดังนั้น จึงสามารถพิจารณาประสิทธิภาพได้ในทั้งสามมิติของกระบวนการทำงานได้ ดังนี้ (ธนภรณ์ พรณราย, 2565: 17)

1) ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คัดค้านและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ (Output) เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทันทเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน โดยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยังสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดความสูญเสีย แต่ยังส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในองค์กรอีกด้วย

ประสิทธิภาพในการทำงานมีด้วยกันหลายองค์ประกอบ ซึ่งในบทความวิชาการนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน ศิริภูมิ ฝายรัมย์, 2564: 32) ประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีมาตรฐานและมีความละเอียดรอบคอบ ผลงานที่ออกมาสามารถตอบสนองความต้องการของหน่วยงานหรือผู้รับบริการได้อย่างพึงพอใจและส่งผลดีต่อภาพลักษณ์และประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณของงานที่บุคลากรสามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดไว้ หากสามารถดำเนินงานได้ในระดับที่เหมาะสมหรือตรงตามเป้าหมายแสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานของบุคลากร

3) ด้านเวลา (Time) หมายถึง ความสามารถในการบริหารเวลาให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเน้นที่การดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดโดยไม่ล่าช้า และไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือความเสียหายระหว่างกระบวนการทำงาน

4) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ทั้งในด้างบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี โดยมีเป้าหมายเพื่อลดการสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น และยังคงรักษาคุณภาพของผลงานไว้ได้อย่างมีมาตรฐาน

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน

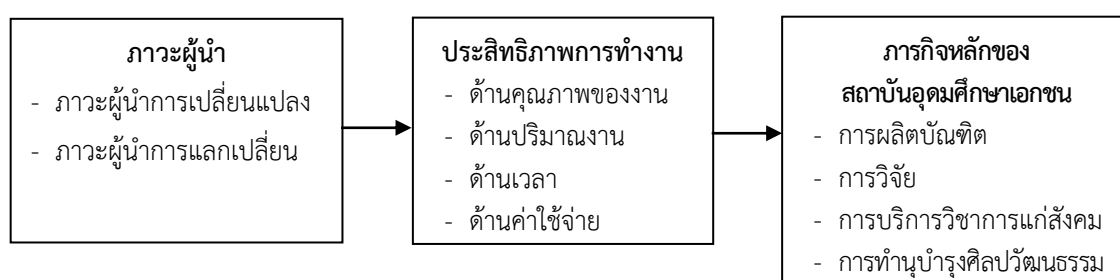
นฤมล เตียวไพบูลย์ (2565: 29) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ ดังนี้

1) ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานเสร็จโดยเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุดหรือการทำงานได้อย่างรวดเร็วและได้รับงานที่มีประสิทธิภาพ

2) ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรและปัจจัยต่างๆ ที่มีความสามารถนำพาองค์กรไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบุคลากรมีทักษะในการศึกษาระดับสูง มีทักษะความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งประสบความสำเร็จ ทั้งในระดับสาขาวิชา ระดับคณะวิชา ตลอดจนระดับสถาบัน โดยมีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการดำเนินงานนั้นขับเคลื่อนโดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งทิศทางของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์แผนการศึกษาแห่งชาติไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 78) โดยให้ความสำคัญในการสร้างระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ เพื่อเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของทุนมนุษย์ รวมถึงการรองรับการศึกษาและความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ในสถานการณ์ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่มากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น ดังนั้นการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรจึงเป็นกลไกที่สำคัญสำหรับการขับเคลื่อนองค์กร หลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์จึงมีความจำเป็นมากขึ้นทั้งการปรับแผนงานโครงการ รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่แสดงให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง (จุฑามาศ ทันธิกุล, และคณะ, 2564: 58) จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม ผู้เขียนจึงขอเสนอกรอบการวิเคราะห์เนื้อหา ดังนี้



ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตาราง ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งผู้เขียนสามารถนำมาสรุปได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Transformational Leadership) ที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นภายใน และการพัฒนาให้ผู้ตามสามารถปลดปล่อยศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ รวมถึงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การให้รางวัลตามผลงาน และการควบคุมติดตามอย่างเป็นระบบ หากองค์กรมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดังที่กล่าวไปข้างต้นแล้ว จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุน มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

กล้าคิด กล้าทำ และพร้อมปรับตัวตามบริบทองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่างๆ อันได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกับการกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานจะส่งผลให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ 1) การผลิตบัณฑิต การบริหารจัดการงานธุรการ งานทะเบียน งานเอกสาร และระบบสนับสนุนอื่นๆ ให้มีคุณภาพและส่งเสริมให้นักศึกษาเรียนรู้และสำเร็จการศึกษาได้ตามเกณฑ์ 2) การวิจัย การอำนวยความสะดวกด้านระบบเอกสาร งานงบประมาณ งานประสานภายในและภายนอก ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้อาจารย์และนักวิจัยสามารถมุ่งเน้นงานวิชาการได้อย่างเต็มที่ 3) การบริการวิชาการแก่สังคม ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุนในการจัดกิจกรรม ประสานเครือข่าย จัดการงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การจัดการทรัพยากร บุคลากร และเวลาเพื่อสนับสนุนกิจกรรมเชิงวัฒนธรรมให้บรรลุตามเป้าหมายของสถาบัน ดังนั้น ประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนจึงมีบทบาทไม่เพียงแค่นี้เชิงปฏิบัติ แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอีกด้วย

บทสรุป (Conclusion)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งบุคลากรทั้งสองกลุ่มนั้น เป็นกลุ่มที่มีบทบาททั้งเบื้องหน้าและเบื้องหลังในการขับเคลื่อนภารกิจหลักขององค์กร ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่จักต้องมีภาวะความเป็นผู้นำขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นพลังภายใน และการยกระดับจริยธรรมของผู้ตาม รวมถึงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเชิงระบบและการสร้างแรงจูงใจผ่านผลตอบแทน ต่างมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะสามารถสร้างความไว้วางใจ ความชัดเจนในการทำงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานทั้งในด้านคุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งประสิทธิภาพดังกล่าวย่อมส่งผลต่อความสามารถของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้สามารถการดำเนินงานภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหารในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันสูง ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความคาดหวังของสังคมที่เพิ่มมากขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

จากการศึกษา “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” สรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นกลุ่มสำคัญที่สนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในทุกด้าน

2. บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา อันได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นศักยภาพภายใน และยกระดับจริยธรรมของผู้ตาม ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความผูกพันในการทำงาน

4. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) สนับสนุนการทำงานด้วยระบบผลตอบแทนที่ชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่และเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีวินัยและประสิทธิภาพ

5. ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะสามารถสร้างความไว้วางใจ ความชัดเจน และการทำงานเป็นทีมในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

6. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สามารถพิจารณาได้จาก 4 มิติหลัก อันได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

7. การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำในระดับนโยบายและปฏิบัติการเป็นกลไกสำคัญ ที่จะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สามารถปรับตัวได้ในยุคแห่งการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**. 23(2): 209-222.
- การณิก มหรรณพ และคณะ. (2567). ผลกระทบของภาวะผู้นำระดับหัวหน้างานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา**. 18(3): 354-363.
- จิรัชญา สุขโสภา และคณะ. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน. **Veridian E-Journal Silpakorn University**. 12(4): 1586-1600.
- จุฑามาศ ทันธิกุล และคณะ. (2564). รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. **วารสารบริหารธุรกิจและภาษา สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น**. 9(2): 55-63.
- ชินภัทร เจริญรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรอุตสาหกรรมค้าปลีกของพนักงานที่มีความสามารถสูงในกลุ่มคนเจนเนอเรชันซี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมทางธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพัฒน์ มั่งชม และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก. **วารสารวิจัยวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**. 6(1): 170-186.
- ณัฐกานต์ ปิ่นเพชร และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย**. 9(1): 107-119.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนภรณ์ พรหมฉาย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ธัญจิรา พุฒิมวงศ์ และคณะ (2567). ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 25(2): 509-516.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- นฤมล เตียวไพบูลย์. (2565). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดซิน จำกัด. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการอาชีวศึกษา)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิริภูมิ ผายรัศมี. (2564). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน*ของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2567). *คู่มือการดำเนินการตามแนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570*. [Online]. แหล่งที่มา: https://www.ocsc.go.th/?post_type=knowledge&p=83122 สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2568
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรรวรรณ ใบเงิน. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่

“วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์” เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ หลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หลากหลายสถาบัน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร และมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้ จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความ และผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์ และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหาครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

1.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึง รายละเอียดของวิธีการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้ง สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.8 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ผสมผสานเปรียบเทียบ และผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง เชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้ง ข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

1.10 ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions) ระบุข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.11 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association Citation Style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

2. บทความวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึง ใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษบรรทัดถัดมา

2.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา

2.6 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อยๆ และการจัดเรียงลำดับเป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา

2.7 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอ

2.8 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association Citation Style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ต้องส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/index>

รูปแบบบทความและการตีพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ B5 โดยมีการตั้งค่าหน้ากระดาษ ความกว้าง 7.5 นิ้ว และความสูง 10.5 นิ้ว โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและด้านซ้าย 1 นิ้ว ด้านขวาและด้านล่าง 0.5 นิ้ว

1.2 รูปแบบการพิมพ์ เนื้อหาในบทความส่วนแรก จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย บทคัดย่อ คำสำคัญ และเชิงอรรถ อยู่ส่วนหน้าแรก ส่วนที่สอง จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ เนื้อหาบทความที่อยู่ส่วนหน้าที่สองเป็นต้นไป

1.3 ใช้รูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้า ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาบน

1.5 ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้พิมพ์ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 2 เคาะระหว่างชื่อ และนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง

1.7 เครื่องหมายเลข เขียนไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ เพื่อระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ เพื่อระบุเชิงอรรถ (Footnote) ไว้ด้านล่างกระดาษ

1.8 เชิงอรรถ (Footnote) ให้เขียนไว้ด้านล่างของส่วนหน้าแรกที่มีเครื่องหมายเลขกำกับไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวธรรมดา กรณีที่ผู้พิมพ์มีสถานภาพเป็นนักศึกษาให้ระบุหลักสูตรที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ เช่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นต้น ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้พิมพ์นั้น ผู้พิมพ์ต้องระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษด้วย

1.9 หัวข้อบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.10 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่ส่วนหน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 300 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1.11 หัวข้อคำสำคัญ/อังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุคำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญแต่ละคำค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (;) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ โดยจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร

1.12 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.13 หัวข้อย่อ ย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.14 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง

1.15 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) และการระบุแหล่งที่มา โดยมีรูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้นๆ ให้ใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้น ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ โดยระบุเฉพาะนามสกุลผู้นิพนธ์คั่นด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) และเลขหน้า ตามรูปแบบ ดังนี้ Author/(Year of Publication: page) หรือ (Author./Year of Publication: page) เช่น Anuwat (2018: 18) หรือ (Brown, 1997: 18-22) เป็นต้น หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et.al. (and others)

1.16 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้ชื่อตารางอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิ ให้ระบุชื่อรูปภาพหรือแผนภูมิอยู่ด้านล่าง

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้นิพนธ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
หน่วยงานที่สังกัด (เชิงอรรถ : Footnote) (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
คำสำคัญ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อหลักตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อหาตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
ตาราง			
ชื่อตาราง (ตารางที่ : จัดไว้บนตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อตาราง (พิมพ์ต่อจากชื่อตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
รูปภาพ/แผนภูมิ			
ชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (ภาพ/แผนภูมิที่ : จัดไว้ใต้รูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (พิมพ์ต่อจากชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา

การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี โดยใช้เป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น
ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association Citation Style)
โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์
ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

จำนวนต้นฉบับ : มีความยาวอยู่ระหว่าง 10 – 15 หน้า

2. การเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2.1 การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบของ APA (American Psychological Association Citation Style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย หรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า **และคณะ** หรือ **et.al. (and others)** โดยจัดเรียงตามพยัญชนะ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้นิพนธ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างลำดับการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารอ้างอิง (References)

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2558). **คู่มือผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน**. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ การกีฬาแห่งประเทศไทย.

อนุกวัตร กระสังข์. (2560). **พื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์**. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Cook, Robert D. (1995). *Finite Element Modeling for Stress Analysis*. New York: John Wiley & sons.

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

หนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

Author.// (Year of Publication). // **Title of Book**. // Edition of Book. // Place of Publication. /
Publisher Name.

รายงานทางวิชาการ

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. เมืองที่พิมพ์: หน่วยงานที่เผยแพร่.

Author.// (Year of Publication). // **Title**. // Place of Publication. /: Publisher Name.

วิทยานิพนธ์

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ระดับ/(บัณฑิต, มหาบัณฑิต, ดุษฎีบัณฑิต). ชื่อสถานศึกษา.

Author.// (Year of Publication). // **Title of Thesis**. // Degree of Thesis. // Publisher Name.

รายงานการวิจัย

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. รายงานการวิจัย. เมืองที่พิมพ์: หน่วยงานที่เผยแพร่/สถานศึกษา.

Author.// (Year of Publication). // **Title**. // **Research Report**. // Place of Publication. /: Publisher Name.

รายงานการประชุม

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อรายงานการประชุม**. วัน เดือน ปี ที่จัด. เลขหน้า. สถานที่:
สำนักพิมพ์.

Author.//(Year of Publication).// Title of Article.//**In Title**.//Date of Publication.//page.//Place
of Publication.://Publisher Name.

วารสาร

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปี/เดือน/วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร**. ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่พิมพ์): เลขหน้าแรก –
หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).// Title of Article.//**Name of Journal**.//Year(Volume).://page.

หนังสือพิมพ์

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปี/เดือน/วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อหนังสือพิมพ์**. เลขหน้าแรก – หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).// Title of Article.//**Name of Newspaper**.//page.

สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ นามสกุลผู้เผยแพร่. (ปี). ชื่อเรื่อง. **ชื่อบทความ**. [ประเภทสื่อที่เข้าถึง]. แหล่งที่มา: แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่
บนเว็บไซต์ วัน เดือน ปีที่สืบค้น.

Author.//(Year of Publication).// **Title of Article**.// [Online].//Available.://Name of website.//
Retrieved/Date of Publication.

การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี/เดือน/วันที่). ตำแหน่ง (ถ้ามี). สัมภาษณ์.

Name of Interview.//(Date of Publication).//position.//Interview.