

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

พระเมธาวิณัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา), รศ.ดร.

รศ.ดร.ภาสกร

ดอกจันทร์

ผศ.ดร.สมบูรณ์

วัฒน์

ผศ.ดร.สมปอง

สุวรรณภูมิ

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)

พระวัฒน์วชิรเมธี (ธีรวิทย์ สุคนธวานนท์), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาวีโรจน์ คุตติโร, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูสังฆรักษ์ยศวีร์ ปมุตโต (เวชบุตร), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาชินกร สุจิตโต (ทองดี), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โชติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
รศ.ดร.สุขพัฒน์ อนนทจารย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.กุลิสรา จิตรชญาวนิช	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
รศ.ดร.ณัฐธัญญา ณ นคร	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รศ.ดร.สุรพล พรหมกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ตระกูล ชำนาญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประจักษ์ เติมโณม	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร	มหาวิทยาลัยสยาม
ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ธรา อังสกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.พิมพ์พี บรรจงปรุ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผศ.ดร.ภัทรพร พงศาปรมัตถ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.ศุภกฤษฎี นิวัฒนานุกูล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ผศ.ดร.อดิศักดิ์ โชติธรรมธรา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.สุนทรี โชติติลล	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.วิภาดา รัตนติลล ณ ภูเก็ต	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.ณัฐกาญจน์ นาคนวล	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.ชัยวัช ศิริบรรพพิทักษ์	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.สัณพงษ์ พงษ์สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
อ.ดร.เพ็ญฟ้า ปัญญา	มหาวิทยาลัยนเรศวร

อ.ดร.วงศ์ชนก จำเริญสาร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิญญู กินแสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สาธิต รักษ์ตัญญู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.จันทร์สุดา ไชยประเสริฐ	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อ.ดร.พัชรินทร์ บุรณะกร	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อ.ดร.ดิเรก หงส์ทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อ.ดร.สุนทรี 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.ดร.ชาญเดช เจริญวิริยะกุล	นักวิชาการอิสระ
อ.สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
อ.สุดทัย ครุสง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อ.ธนรสมิ์ ธีรธนาเกียรติ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
อ.สุพรรณิ บุญหนัก	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ศศิมาพร สร้อยกระโทก	วิทยาลัยนครราชสีมา
อ.กุลวดี คงปิ่น	นักวิชาการอิสระ
อ.นุชจรี ทิยะบุญ	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
อ.ศิริพร อำไพลาภสุข	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
อ.สุพัตรา สันติรุ่งโรจน์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับนี้เป็นวารสาร ปีที่ 8 ฉบับที่ 6 เดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 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 จากหลากหลายสถาบันพิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์ และคัดเลือก กลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ ถือได้ว่ามีความโดดเด่นที่เน้นกระบวนการวิจัยที่เข้มข้น โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะกรณีที่แต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม กอปรกับบทความส่วนใหญ่แสดงถึงการทำงานร่วมกันของผู้นิพนธ์ในลักษณะทีมงาน ทำให้บทความมีความละเอียด รอบคอบ ถี่ถ้วน มีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสมบูรณ์ น่าสนใจ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ และขอขอบพระคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี
บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า
กองบรรณาธิการ.....	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ.....	(2-3)
บทบรรณาธิการ.....	(4)
สารบัญ (Content).....	(5)-(7)
จากราชินีแห่งใหม่สู่เมืองหัตถกรรมโลก: ศักยภาพผ้าแพรวากาฬสินธุ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรม..... ชัยธวัช ศิริบรรพิตักษ์, เกรียงไกร นามนัย	1-14
ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม เพื่อยกระดับความรอบรู้สุขภาพของประชาชน..... โสภา ยอดศิริย์, บุษยรังสี หาสุทธิใจ, เทพวรา ธนพัฒน์, ณัฐพร ยงวงศ์ไพบูลย์, ปัญญา สุทธิยุทธ์	15-26
ความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้เข้ารับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530..... กุสุมา เต็มบุญเกียรติ, นันทิชา โชติพิทยานนท์	27-36
กลยุทธ์การรักษาบุคลากรตำรวจในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรบางละมุง..... สุณิษญาณันต์ ฉัตรบุรานนทชัย, ปรัชญา วงศ์วาริ, วรงค์สิทธิ์ สิงห์ดำรง, ปัญญา สุทธิยุทธ์, เทพวรา ธนพัฒน์	37-46
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26..... ธมลวรรณ ดีชูขจร, ธัญนันท์ บุญอยู่	47-60
การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร..... จิตต์ภักพัฒน์ จันทร์ทาโล, ธัญนันท์ บุญอยู่	61-74
การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง..... ชญาณิชฐ์ นวลสนอง, รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ	75-90
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีเพื่อยกระดับสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง..... เขมรัฐ เสริมสมบูรณ์, สันติธร ภูริภักดี, ระชานนท์ ทวีผล	91-106
การพัฒนาทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง..... หุ ขวี่หลง, กุลิสรา จิตรชญาวนิช, นาริรัตน์ หงส์สามสิบเก้า	107-114

	หน้า
ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร..... อรอินทร์ตรา สมิตพันธ์, จตุพร บานชื่น	115-128
ความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย กรณีศึกษา ตำบลน้ำดิบ อำเภอบำเหน็จ จังหวัดลำพูน สิริวัฒน์ ทำปวน, สิริกร กาญจนสุนทร	129-142
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในจังหวัด เชียงใหม่..... จงลักษณ์ สมร่าง	143-156
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพรหมพิราม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3..... อโรญา อยู่ยังเกตุ, นิคม นาคอ้าย	157-166
ความร่วมมือของภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอบ้าน ฉะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี..... นนทิตา สิงห์พัฒน์, วันทนีย์ เทพแก้ว, สุภสินี แสงนวลนิ่ม	167-180
แนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี..... เจียรดนัย อยู่บ้านคลอง, สุภัญญา รุจิเมธธาส, หยกแก้ว กมลวรรณเดช	181-192
การสำรวจการรับรู้และทัศนคติของนักศึกษาการบินต่อการบูรณาการเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ในการศึกษา: กรณีศึกษา วิทยาลัยการพัฒนาศึกษาและฝึกอบรม ด้านการบิน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต..... สถาวร เลิศสุวรรณกุล, ฉันทพร ตีรณานวัตร, ปิณณกร เกิดช่วย	193-206
ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2..... กาญจนาพร รักษ์วงศ์, ศิลป์ชัย สุวรรณมณี	207-220
การวิเคราะห์การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามหลักการพัฒนายั่งยืน กรณีศึกษา การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย..... มนฤดี สีสุข, จตุพร บานชื่น	221-236
การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัด เชียงใหม่..... ณภาพัช วงศ์ประดิษฐ์, จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์, ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช	237-250
การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการศึกษาของ โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง..... แสงอรุณ ประสพกาญจน์	251-266

	หน้า
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2..... ชยาภรณ์ อุ่นเรือน, จารุพันธ์ ขวัญแน่น, ประจวบ ขวัญมั่น	267-280
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2..... เอกลักษณ์ อ้อดแก้ว, พงศพิศพล พงศพิศกุล	281-294
อิทธิพลของปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา..... จาริณี เจริญเจริญ, หทัยรัตน์ วัฒนพฤกษ์, ณัฏฐ์วัลย์ ยืนเจริญ, ประสิทธิ์ รุ่งเรือง, จตุพร อภิชาติภูตินันท์	295-308
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการบริหารงานกับการบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.. ศักดิ์สิทธิ์ เปี่ยมเมธรงค์, ปารณีย์ ศรีแก้ว	309-320
ภาคผนวก..... หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์	321-326

จากราชินีแห่งไหมสู่เมืองหัตถกรรมโลก:
ศักยภาพผ้าแพรวากาฬสินธุ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรม
From Queen of Silk to World Crafts City: The Potential of Phraewa Silk in
Kalasin for Cultural Heritage Tourism Development

ชัยธวัช ศิริบวรพิทักษ์¹ เกรียงไกร นามนัย²
Chaithawat Siribowonphitak, Kraingkrai Namnai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อประเมินความพร้อมและศักยภาพของผ้าไหมแพรวาจังหวัดกาฬสินธุ์ในการพัฒนาสู่การเป็นเมืองหัตถกรรมตามเกณฑ์สภาหัตถศิลป์โลก 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายผ้าไหมแพรวาเพื่อขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมสู่การเป็นเมืองหัตถกรรม และ 3) เพื่อประเมินศักยภาพทางเศรษฐกิจจากการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์สู่การเป็นเมืองหัตถกรรม ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 11 หน่วยงาน/กลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม 200 ชุด วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพร้อมและศักยภาพของผ้าไหมแพรวาจังหวัดกาฬสินธุ์มีความพร้อม 100% โดยมี 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) การขึ้นทะเบียนเป็นแผนท่องเที่ยวระยะสั้นเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว (2) การสร้างคุณค่าแหล่งมรดกโลกผ่านการทำงานระดับนานาชาติ และ (3) วางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง 2) แนวทางการพัฒนาเครือข่าย พบว่า มี 5 มิติหลัก ได้แก่ (1) มิติผลิตภัณฑ์ (2) มิติบูรณาการ (3) มิติโครงสร้างพื้นฐาน (4) มิติการตลาด และ (5) มิติกลไกขับเคลื่อน และ 3) ประเมินศักยภาพ พบว่า มีจุดแข็งสูงสุดด้านคุณภาพงานฝีมือ ($\bar{x} = 4.67$) ส่วนการประเมินตามเกณฑ์การกำหนดเมืองหัตถกรรมด้านการตลาดในงานอีเวนต์มีค่าสูงสุด ($\bar{x} = 4.62$) อย่างไรก็ตามยังพบจุดที่ต้องพัฒนา คือ กลไกการบูรณาการที่มีค่าต่ำสุด ($\bar{x} = 4.20$) และยังขาดช่างทอรุ่นใหม่ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขเร่งด่วนเพื่อความยั่งยืนของภูมิปัญญา

คำสำคัญ (Keywords) : ผ้าไหมแพรวา; เมืองหัตถกรรมโลก; การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

Abstract

This research aimed to: (1) to assess the readiness and potential of Phraewa silk in Kalasin Province for World Crafts City development according to World Crafts Council criteria; (2) to examine development pathways for the Phraewa silk network to promote cultural heritage tourism towards World Crafts City status; and (3) to evaluate the economic potential

Received: 2025-10-07 Revised: 2025-10-30 Accepted: 2025-11-03

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Bachelor of Business Administration, Program in Tourism and Hotel, Faculty of Management Science, Rajabhat Maha Sarakham University, Maha Sarakham, E-mail: Siribowonphitak@gmail.com

² หลักสูตรบัญชีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Bachelor of Accountancy, Program in Accountancy, Faculty of Management Science, Rajabhat Maha Sarakham University, Maha Sarakham, E-mail: kriengkrai.nn@gmail.com

from Phraewa silk cultural heritage tourism development towards World Crafts City designation. The study employed a mixed-methods approach, collecting qualitative data through in-depth interviews with 11 agencies/groups and quantitative data from 200 questionnaires, analyzed using descriptive statistics.

The research findings demonstrated that: (1) Phraewa silk in Kalasin Province showed 100% readiness across three key aspects: registration as a short-term tourism plan to attract tourists, creation of world heritage value through international events, and serious tourism development planning; (2) the network development approach encompassed five core dimensions: product, integration, infrastructure, marketing, and driving mechanisms; and (3) the potential assessment revealed the highest strength in craftsmanship quality ($\bar{x} = 4.67$), with marketing in events scoring highest ($\bar{x} = 4.62$) in the Craft City designation criteria. Nevertheless, critical development needs included strengthening integration mechanisms with the lowest score ($\bar{x} = 4.20$) and addressing the shortage of young weavers, requiring urgent attention to preserve traditional wisdom sustainability.

Keywords: Phraewa Silk, World Crafts City, Cultural Tourism

บทนำ (Introduction)

การท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมสำคัญที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทย โดยในปี พ.ศ. 2562 ก่อนการระบาดของโรคโควิด-19 ประเทศไทยมีนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามากกว่า 39.8 ล้านคน สร้างรายได้ 1.91 ล้านล้านบาท (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563: 45-47) อย่างไรก็ตาม การกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึงทุกภูมิภาค โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้จากการท่องเที่ยวต่ำกว่าร้อยละ 5 ของรายได้การท่องเที่ยวทั้งประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ทั้งที่ภูมิภาคนี้มีทรัพยากรทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย ซึ่งมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในช่วงหลังการระบาดของโควิด-19 พฤติกรรมนักท่องเที่ยวได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีแนวโน้มเลือกเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่ไม่พลุกพล่าน มีความเงียบสงบ และสนใจเรียนรู้วัฒนธรรมและอัตลักษณ์ท้องถิ่นมากขึ้น (Richards, 2021; Škare et al., 2021) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Tourism) ที่องค์การการท่องเที่ยวโลก (United Nations World Tourism Organization, 2018) ให้ความหมายว่าเป็นการเดินทางท่องเที่ยวที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเรียนรู้ ค้นพบ สัมผัสประสบการณ์ และบริโภคสินค้าและบริการทางวัฒนธรรมทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ในแหล่งท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจึงเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน (Timothy & Nyaupane, 2009; Richards, 2018)

แนวคิดเมืองหัตถกรรมโลก (World Crafts City) ของสภาหัตถศิลป์โลก (World Crafts Council: WCC) เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับและส่งเสริมหัตถกรรมท้องถิ่นสู่เวทีสากล โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมผ่านภูมิปัญญาหัตถกรรม (World Crafts Council, 2019) การได้รับการรับรองเป็นเมืองหัตถกรรมโลกจะช่วยเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ สร้างการรับรู้ระดับสากล และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน (Aguado et al., 2024) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างสรรค์และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพร้อมและศักยภาพของผ้าไหมแพรวาจังหวัดกาฬสินธุ์ในการพัฒนาสู่การเป็นเมืองหัตถกรรมโลกตามเกณฑ์ของสภาหัตถศิลป์โลก รวมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมและพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของชุมชน

จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยวต่ำที่สุด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) และติดอันดับ 1 ใน 10 จังหวัดที่มีความยากจนสูงสุดในประเทศไทย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) ทั้งที่จังหวัดมีทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น โดยเฉพาะผ้าไหมแพรวา (Phraewa Silk) ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็น "ราชินีแห่งผ้าไหมไทย" จากคุณภาพและเอกลักษณ์ที่โดดเด่นในการทอผ้าไหมด้วยเทคนิคการขีดและการจกที่ประณีต (กรมทรัพย์สินทางปัญญา, 2556) ผ้าไหมแพรวาได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (Geographical Indication: GI) ในปี พ.ศ. 2556 และเป็นผ้าไหมที่อยู่ในโครงการศิลปาชีพของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง (มูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ, 2558: 25-30) อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์กำลังเผชิญกับปัญหาและความท้าทายสำคัญหลายประการ ได้แก่ ข้างทอผ้าส่วนใหญ่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและขาดแคลนแรงงานรุ่นใหม่ในการสืบทอดภูมิปัญญา ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการสูญหายของมรดกทางวัฒนธรรมในอนาคตอันใกล้ (สำนักพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์, 2563: 15-20) นอกจากนี้ ผลกระทบจากการระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ชุมชนทอผ้าไหมแพรวาทั้ง 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอก้ามวง อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอสว่างแดนดิน และอำเภอสว่างวีรญาติ ซึ่งมีช่างทอกว่า 1,000 คน ได้รับผลกระทบอย่างหนัก ไม่สามารถส่งออกผลิตภัณฑ์ไปต่างประเทศได้ รวมทั้งกำลังซื้อของนักท่องเที่ยวที่ลดลง (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดกาฬสินธุ์, 2563: 12-18) และจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้าชุมชนลดลงกว่าร้อยละ 90 จากเดิมที่มีนักท่องเที่ยวกว่า 2,000 คนต่อปี (สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดกาฬสินธุ์, 2563: 19-24) จากที่กล่าวมาผนวกกับการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การศึกษาผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์ส่วนใหญ่เน้นเฉพาะมิติใดมิติหนึ่งยังขาดการประเมินความพร้อมแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเกณฑ์สภาหัตถศิลป์โลก (World Crafts Council) อย่างเป็นระบบการวิจัยครั้งนี้จึงนำเสนอกรอบแนวคิดแบบองค์รวม (Holistic Approach) เพื่อประเมินศักยภาพและพัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์สู่เมืองหัตถกรรมโลก ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการในการพัฒนาผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์สู่เวทีโลก พร้อมทั้งเป็นต้นแบบในการพัฒนาหัตถกรรมท้องถิ่นอื่นๆ ให้เกิดความยั่งยืนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติโดยเฉพาะเป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป้าหมายที่ 11 เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน และเป้าหมายที่ 12 การบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน (United Nations, 2015)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1) เพื่อประเมินความพร้อมและศักยภาพของผ้าไหมแพรวาจังหวัดกาฬสินธุ์ในการพัฒนาสู่การเป็นเมืองหัตถกรรมตามเกณฑ์สภาหัตถศิลป์โลก

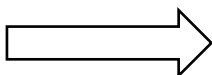
2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายผ้าไหมแพรวาเพื่อขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมสู่การเป็นเมืองหัตถกรรม

3) เพื่อประเมินศักยภาพทางเศรษฐกิจจากการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมผ้าไหมแพรวาสู่การเป็นเมืองหัตถกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

-ทรัพยากรหัตถกรรม
-กระบวนการผลิต
-บริบทการท่องเที่ยว



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

-ความพร้อม
-รูปแบบการพัฒนา
-ศักยภาพทางเศรษฐกิจ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างชัดเจน ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษา 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) การประเมินความพร้อมและศักยภาพของผ้าไหมแพรวาตามเกณฑ์ World Crafts Council ครอบคลุม 9 องค์ประกอบหัตถกรรมและ 10 เกณฑ์การกำหนดเมืองหัตถกรรม (2) แนวทางการพัฒนาเครือข่ายผ้าไหมแพรวาแบบบูรณาการ 5 มิติ ประกอบด้วย มิติผลิตภัณฑ์ มิติบูรณาการ มิติโครงสร้างพื้นฐาน มิติการตลาด และมิติกลไกขับเคลื่อน และ (3) การประเมินศักยภาพทางเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรม ครอบคลุมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โปรแกรมกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยทั้งหมดมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน 4 มิติ คือ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิจัยเชิงคุณภาพ (1) กลุ่มชุมชนและวิสาหกิจชุมชนทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 กลุ่ม (2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยสำนักงานหม่อนไหมเฉลิมพระเกียรติฯ สำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวม 9 หน่วยงาน และ (3) กลุ่มวิจัยเชิงปริมาณคือช่างทอและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผ้าไหมแพรวาจังหวัดกาฬสินธุ์ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ดังนั้น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) และคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่ศึกษาหลักที่กลุ่มชุมชนทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นแหล่งต้นกำเนิดและศูนย์กลางการผลิตผ้าไหมแพรวาที่สำคัญ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัยระหว่างปี พ.ศ. 2565-2566 โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) ประกอบการวิเคราะห์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย (1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับกลุ่มชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 6 ส่วน

ครอบคลุมข้อมูลทั่วไป ประวัติความเป็นมา การประเมินความพร้อม แนวทางการพัฒนา และข้อเสนอแนะ และ (2) แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับช่างทอและผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล แนวทางการพัฒนาเครือข่าย ความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพ และการประเมินตามเกณฑ์ World Crafts Council โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ โดยการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แบบสอบถามได้รับการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 40 ชุด และคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ถือว่ามีความเชื่อถือได้ในระดับสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการลงพื้นที่ภาคสนาม ประกอบด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และการแจกแบบสอบถามในพื้นที่จริง และ (2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากหน่วยงานราชการและเอกชน เช่น กรมหม่อนไหม การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มและจำแนกข้อมูลตามประเด็นสำคัญที่กำหนดไว้ตามกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) เพื่อสนับสนุนและเสริมผลการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและมีความน่าเชื่อถือสูง

ผลการวิจัย (Research Results)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อประเมินความพร้อมและศักยภาพของผ้าไหมแพรวาจังหวัดกาฬสินธุ์ในการพัฒนาสู่การเป็นเมืองหัตถกรรมตามเกณฑ์สภาหัตถศิลป์โลก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนทอผ้าไหมแพรวา พบประเด็นสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ประการแรกการขึ้นทะเบียนเป็นเมืองหัตถกรรมโลกเป็นแผนการท่องเที่ยวระยะสั้น เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้เพิ่มขึ้น การขึ้นทะเบียนจะช่วยเพิ่มจำนวนผู้มาเยือนและยกระดับบทบาทของแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงให้มีความสำคัญมากขึ้นการได้รับการรับรองเป็นเมืองหัตถกรรมโลกแห่งผ้ามัดหมี่จะส่งผลให้จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นศูนย์กลางการจัดแสดงผ้าไหมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะรวมผลิตภัณฑ์จากหลายจังหวัดมาจำหน่ายร่วมกัน ไม่จำกัดเพียงผ้าไหมกาฬสินธุ์เท่านั้น ทั้งนี้เสนอให้ใช้ศักยภาพของมหาวิทยาลัยในการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตอบโจทย์ตลาด รวมทั้งส่งเสริมให้กาฬสินธุ์เป็นศูนย์กลาง MICE City ที่สามารถจัดงานแสดงสินค้าและกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

2. ประการที่สองการพิจารณาคุณค่าของแหล่งมรดกโลก องค์ประกอบทั้งด้านบวกและด้านลบของแหล่งมรดก ล้วนมีอิทธิพลต่อการดึงดูดนักท่องเที่ยวและการขยายพื้นที่ของแหล่งมรดกทางวัฒนธรรม จากการที่จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมผ้ามัดหมี่โลก (World Ikat Symposium) ครั้งที่ 4 ในปี พ.ศ.

2565 ถือเป็นโอกาสสำคัญที่จะปิกหมุดให้คนทั่วโลกทราบว่าประเทศไทยมีหัตถกรรมผ้าไหมมัดหมี่ที่ยอดเยี่ยม โดยเฉพาะผ้าไหมแพรวาที่เป็นประตูลิ้นผลิตไหมมัดหมี่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภูมิภาค การจัดงานเทศกาลไหมนานาชาติและประเพณีผูกเสี่ยวควบคู่กันจะช่วยแสดงอัตลักษณ์และวัฒนธรรมอันยิ่งใหญ่ของชาวกาฬสินธุ์และชาวอีสานให้นานาชาติได้รับรู้

3. ประการที่สามความสนใจในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แม้จังหวัดจะมีความชัดเจนเกี่ยวกับแผนแม่บทการท่องเที่ยว แต่การดำเนินงานยังไม่สมบูรณ์ในหลายด้าน และแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่งยังไม่มีแผนพัฒนาการท่องเที่ยวที่ชัดเจน นอกจากนี้แผนแม่บทที่มีอยู่ยังขาดการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับ ซึ่งอาจเกิดจากคนในชุมชนและผู้เชี่ยวชาญมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับแหล่งมรดกที่แตกต่างกัน ประเด็นสำคัญที่ควรพัฒนาคือการจัดตั้งศูนย์กลางหรือโฮว์รูมในตัวจังหวัดก่อน โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวกลุ่ม MICE ซึ่งมักมีข้อจำกัดด้านเวลาและต้องการความสะดวกในการจับจ่ายสินค้า การพัฒนาแหล่งผลิตในหมู่บ้านสามารถดำเนินการในขั้นต่อไป โดยให้มีมาตรฐานความสะอาด ความปลอดภัย และกิจกรรมที่น่าสนใจ

จากการสัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่าความพร้อมในการรองรับการพัฒนาอยู่ที่ 100% หากมีโอกาสและหน่วยงานต่างๆ ก็พร้อมให้ความร่วมมือ เพราะเป็นผลประโยชน์ของสังคมและชุมชนอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญคือการทำงานของหน่วยงานราชการกับเอกชนยังขาดความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง การจัดโครงการของราชการมักไม่ยั่งยืน เมื่อเปลี่ยนผู้บริหารนโยบายก็เปลี่ยนตาม ดังนั้นจึงต้องอาศัยนักวิจัยเป็นผู้รวบรวมและสร้างกลไกการขับเคลื่อนที่ชัดเจน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายผ้าไหมแพรวาเพื่อขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมสู่การเป็นเมืองหัตถกรรม

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายผ้าไหมแพรวา พบว่ากลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ได้กำหนดบทบาทและทิศทางการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลิตภัณฑ์ เพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้จากผลิตภัณฑ์ชุมชนและวิสาหกิจชุมชน เช่น ศาลาไหมไทยเป็นศูนย์รวมจำหน่ายผ้าไหมและเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ปัญหาที่พบคือ งบประมาณในการจัดซื้อผ้าไหมไม่เพียงพอและขาดตลาดรองรับ จึงควรจัดทำผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมให้หลากหลาย จัดฝึกอบรมการทอผ้าไหมที่ทันสมัยสามารถจำหน่ายให้ต่างประเทศได้

2. ด้านการบูรณาการ สร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีทักษะ ต้องมีการร่วมมือกันอย่างจริงจังระหว่างกลุ่มจังหวัด มีการประชุมกลุ่มจังหวัดเพิ่มขึ้นและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

3. ด้านกลยุทธ์กลุ่มจังหวัด แผนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด "ร้อยแก่นสารสินธุ์" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2570 ควรมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ให้มีความเกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยวมากขึ้น

4. ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ปัญหาที่พบคือ ขาดการประชาสัมพันธ์ แหล่งท่องเที่ยวอยู่ห่างไกลกัน ขาดงบประมาณสนับสนุน นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ชุมชนขาดความเข้าใจในการดูแลทรัพยากร และบุคลากรไม่เพียงพอ

5. ด้านรายได้เศรษฐกิจ เพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด พัฒนาเครือข่ายชุมชนด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารแปรรูปและพัฒนาอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สรุปแนวทางสำคัญได้ดังนี้

1. การรวมกลุ่มและสร้างเครือข่าย ไม่ควรมุ่งเน้นเพียงกาฬสินธุ์เพียงจังหวัดเดียว ควรรวมกับจังหวัดอื่นหรือผลิตภัณฑ์ที่โดดเด่นจากพื้นที่อื่นมารวมกัน เช่น ผ้าฮ่อมคราม เนื่องจากหลายจังหวัดมีผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ แต่ขาดโอกาสทางการตลาดและจำนวนนักท่องเที่ยวไม่มากเท่ากับจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนั้นควรใช้โอกาสนี้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน

2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม ผู้ประกอบการมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาสายและสีที่ทันสมัย เช่น ครามเทาเงิน นอกจากผ้าไหมมัดหมี่แล้ว ยังมีผ้าฝ้ายที่มีราคาย่อมเยา จากเดิมผ้าไหมผืนละ 3,000 บาท ผ้าฝ้ายอาจอยู่ที่ 1,000 บาท ส่งผลให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงผลิตภัณฑ์ได้ง่ายขึ้น

3. เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ สนับสนุนให้กาฬสินธุ์ยกระดับประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าและบริการในภูมิภาคบนพื้นฐานแนวคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รวมทั้งต้องยกระดับความรู้ให้สามารถสนับสนุนการสร้างมูลค่าในการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการทุกขั้นตอนตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้เศรษฐกิจสร้างสรรค์เป็นพลังขับเคลื่อนใหม่ไปสู่เศรษฐกิจชุมชนและมรดกวัฒนธรรมที่สมดุลและยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประเมินศักยภาพทางเศรษฐกิจจากการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์สู่การเป็นเมืองหัตถกรรม

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ประกอบด้วยช่างทอ สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผ้าไหมแพรวาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีลักษณะทั่วไป ดังนี้

1.1 ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 64.5 และเพศชายร้อยละ 35.5 สะท้อนให้เห็นว่าอุตสาหกรรมการทอผ้าไหมยังคงเป็นอาชีพที่ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญในการสืบทอดภูมิปัญญา

1.2 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี ร้อยละ 20.3 อายุมากกว่า 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.5 และอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 12.2 ตามลำดับ โดยพบผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 10-30 ปีน้อยมาก ข้อมูลนี้สะท้อนปัญหาสำคัญที่ช่างทอผ้าส่วนใหญ่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและขาดแคลนแรงงานรุ่นใหม่ในการสืบทอดภูมิปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากศูนย์หม่อนไหมเฉลิมพระเกียรติฯ ที่พบว่าสมาชิกในครัวเรือนเกษตรที่มีอายุมากกว่า 64 ปีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสร้อยละ 69.5 โสดร้อยละ 28.5 และอื่นๆ ร้อยละ 2.0 แสดงให้เห็นว่าช่างทอส่วนใหญ่มีครอบครัวและใช้การทอผ้าเป็นอาชีพเสริมรายได้ครัวเรือน

1.4 ด้านการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 57.5 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. ร้อยละ 27.0 ระดับสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 8.5 และระดับประถมศึกษา ร้อยละ 2.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผ้าไหมมีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง มีศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมและการตลาด

1.5 ด้านรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไปร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ 25,001-30,000 บาทร้อยละ 23.0 และ 20,001-25,000 บาทร้อยละ 17.0 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ค่อนข้างดี

1.6 ด้านอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ผู้ประกอบการร้อยละ 40.0 รับราชการ/รัฐวิสาหกิจร้อยละ 22.0 พนักงานบริษัทเอกชนร้อยละ 13.5 นักเรียน/นิสิต/นักศึกษาร้อยละ 11.0 ทำงานอิสระ/รับจ้างร้อยละ 9.0 และเกษตรกรร้อยละ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมผ้าไหมแพรวา

2. การประเมินประเมินศักยภาพตามเกณฑ์ World Crafts Council ครบถ้วน 9 องค์ประกอบสำคัญผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 การประเมินประเมินศักยภาพตามเกณฑ์ World Crafts Council (n=200)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ
1. งานฝีมือ ของใช้ ประดับ และ/หรือ พิธีกรรม	4.67	0.054	มากที่สุด
2. วัตถุดิบที่ใช้และเทคนิคการผลิต	4.59	0.073	มากที่สุด
3. สถิติช่างฝีมือและการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม	4.58	0.076	มากที่สุด
4. ต้นกำเนิด ประวัติศาสตร์ และประเพณี	4.55	0.034	มากที่สุด
5. ความสัมพันธ์งานฝีมือกับการท่องเที่ยวท้องถิ่น	4.55	0.066	มากที่สุด
6. สถานที่ผลิตงานฝีมือ (โรงเรือน พิพิธภัณฑ์ สตูดิโอ)	4.46	0.066	มาก
7. ตลาด การซื้อขายและช่องทางจำหน่าย	4.48	0.026	มาก
8. การค้าขายสำหรับงานฝีมือ	4.45	0.080	มาก
9. กลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ	4.20	0.048	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.50	0.080	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) แสดงให้เห็นว่าผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์มีความพร้อมสูงในการพัฒนาสู่เมืองหัตถกรรมโลก โดยมีจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ดังนี้

จุดแข็งที่โดดเด่น (ค่าเฉลี่ยมากที่สุด)

อันดับที่ 1 ด้านงานฝีมือและคุณภาพผลิตภัณฑ์ ($\bar{x} = 4.67$) เป็นจุดแข็งสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผ้าไหมแพรวามีคุณภาพและเอกลักษณ์โดดเด่น มีกรรมวิธีการผลิตที่ประณีตตามภูมิปัญญาดั้งเดิม ได้รับการยกย่องว่าเป็นราชินีแห่งผ้าไหมไทยและได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI) ผ้าไหมแพรวามีเอกลักษณ์เฉพาะด้วยการใช้เส้นไหมตีเกลียวทั้งเส้นยืนและเส้นพุ่ง ทอประดิษฐ์ลวดลายด้วยการขีดและการจก มีลวดลายที่สวยงามและซับซ้อน

อันดับที่ 2 ด้านวัตถุดิบและเทคนิคการผลิต ($\bar{x} = 4.59$) แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ของกระบวนการผลิตตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ เริ่มตั้งแต่การปลูกหม่อนเลี้ยงไหม การสาวเส้นไหม การลอกกาบ และย้อมสี การมัดหมี่ และการทอผ้าทุกขั้นตอนใช้วัตถุดิบธรรมชาติมีการควบคุมคุณภาพตามมาตรฐาน และมีระบบรับรองตรานกยูงพระราชทานซึ่งเป็นจุดเด่น

อันดับที่ 3 ด้านสถิติช่างฝีมือและการฝึกอบรม ($\bar{x} = 4.58$) แสดงให้เห็นว่ามีการถ่ายทอดภูมิปัญญาแบบดั้งเดิมอย่างเป็นระบบ มีการฝึกอบรมทั้งในรูปแบบสตูดิโอและการเรียนรู้จากครอบครัว มีกลุ่มทอผ้าที่ได้รับการสนับสนุนจากโครงการศิลปาชีพฯและมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

จุดที่ควรพัฒนา (ค่าเฉลี่ยระดับมาก)

ปัญหาสำคัญที่สุดกลไกการพัฒนาสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ($\bar{x} = 4.20$) เป็นองค์ประกอบที่มีค่าต่ำสุด แม้จะยังอยู่ในระดับมาก แต่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่ายังขาดกลไกที่เข้มแข็งในการเชื่อมโยงระหว่างการผลิตผ้าไหมกับการพัฒนาสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจของชุมชนอย่างเป็นระบบ ยังขาดนโยบายที่ต่อเนื่องและยังไม่มีแผนแม่บทที่ชัดเจนในการพัฒนาให้เป็นเมืองหัตถกรรมโลก นอกจากนี้ ด้านการค้าขายและการตลาด ($\bar{x} = 4.45-4.48$) ยังมีโอกาสพัฒนา โดยเฉพาะการขยายช่องทางการจำหน่าย การเข้าถึงตลาดสากลและการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ รวมทั้งสถานที่ผลิตและการเข้าถึง ($\bar{x} = 4.46$) ที่ยังมีปัญหาเรื่องการคมนาคมการเข้าถึงแหล่งผลิตในหมู่บ้านและการขาดศูนย์กลางหรือโชว์รูมที่สะดวกสำหรับนักท่องเที่ยว

3. การประเมินตามเกณฑ์การกำหนดเมืองหัตถกรรม (Designation of a WCC Craft City) มุ่งเน้นไปที่โครงสร้างพื้นฐาน สถาบันสนับสนุนและระบบนิเวศของหัตถกรรมในพื้นที่ ผลการประเมินสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 การประเมินตามเกณฑ์การกำหนดเมืองหัตถกรรม World Crafts Council (n=200)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ
1. การตลาดในงานแสดงสินค้า งานสัมมนา งานอีเวนต์	4.62	0.049	มากที่สุด
2. สื่อและสิ่งพิมพ์ครอบคลุมอุตสาหกรรมหัตถกรรม	4.59	0.051	มากที่สุด
3. ผู้เชี่ยวชาญสร้างสรรค์และจำนวนงาน 5 ปี	4.59	0.085	มากที่สุด
4. สถาบันส่งเสริมงานฝีมือในพื้นที่	4.58	0.067	มากที่สุด
5. พื้นที่อุทิศให้ความคิดสร้างสรรค์	4.55	0.093	มากที่สุด
6. ชื่อเสียงระดับนานาชาติ	4.55	0.049	มากที่สุด
7. ประเพณีถ่ายทอดงานฝีมือในครอบครัว/ชุมชน	4.49	0.055	มาก
8. โอกาสการศึกษานอกระบบ	4.47	0.056	มาก
9. โรงเรียนออกแบบและนักออกแบบ	4.45	0.074	มาก
10. การรับรู้และโปรแกรมการให้รางวัล	4.36	0.058	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.52	0.063	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) โดยมีจุดแข็งและโอกาสพัฒนา ดังนี้

จุดแข็งที่โดดเด่น

อันดับที่ 1 ด้านการตลาดและการจัดกิจกรรม ($\bar{x} = 4.62$) เป็นจุดแข็งสูงสุด แสดงให้เห็นว่ามีการจัดงานแสดงสินค้า งานสัมมนา และงานอีเวนต์อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะงานเทศกาลไหมนานาชาติ ประเพณีผูกเสี่ยวและงานกาชาดประจำปี รวมทั้งการเป็นเจ้าภาพจัดงาน World Ikat Symposium ซึ่งเป็นการสร้างชื่อเสียงในระดับนานาชาติ

อันดับที่ 2 ด้านสื่อและการเผยแพร่ ($\bar{x} = 4.59$) และผู้เชี่ยวชาญด้านสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.59$) แสดงให้เห็นว่ามีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับหัตถกรรมผ้าไหมอย่างกว้างขวาง มีผู้เชี่ยวชาญทั้งจากมหาวิทยาลัย หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชนที่สามารถพัฒนาผลงานสร้างสรรค์ และมีผลงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา

อันดับที่ 3 ด้านสถาบันสนับสนุน ($\bar{x} = 4.58$) แสดงให้เห็นว่ามีสถาบันที่ส่งเสริมงานฝีมือหลากหลาย ทั้งกรมหม่อนไหม ศูนย์หม่อนไหมเฉลิมพระเกียรติฯ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชน และมหาวิทยาลัยในพื้นที่ที่ให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพแก่ช่างฝีมืออย่างต่อเนื่อง

โอกาสในการพัฒนา

ปัญหาสำคัญที่สุดการรับรู้และระบบการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.36$) เป็นองค์ประกอบที่มีค่าต่ำสุด แสดงให้เห็นว่ายังขาดระบบการยกย่องเชิดชูช่างฝีมือและผลงานอย่างเป็นทางการ ควรมีการจัดตั้งรางวัลประจำปี การประกาศเกียรติคุณช่างฝีมือดีเด่น และการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่สนใจเข้าสู่อาชีพ

นอกจากนี้ ด้านโรงเรียนออกแบบและนักออกแบบ ($\bar{x} = 4.45$) ยังมีโอกาสพัฒนา โดยควรมีความร่วมมือที่แน่นแฟ้นระหว่างสถาบันการศึกษาด้านการออกแบบกับช่างทอในพื้นที่ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่ผสมผสานระหว่างภูมิปัญญาดั้งเดิมกับความทันสมัย

สรุปจากผลการประเมินทั้ง 2 เกณฑ์แสดงให้เห็นว่าผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์มีความพร้อมสูงในการพัฒนาสู่เมืองหัตถกรรมโลก โดยมีจุดแข็งด้านคุณภาพงานฝีมือ วัตถุดิบ การตลาด และสถาบันสนับสนุน อย่างไรก็ตาม ยังต้องพัฒนาในด้านกลไกการบูรณาการ ระบบการให้รางวัล การเชื่อมโยงกับนักออกแบบ และการสร้างความต่อเนื่องของนโยบาย เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืนและสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจของชุมชนได้อย่างแท้จริง

สรุปจากผลการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แสดงให้เห็นว่าผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์มีความพร้อม 100% ในการพัฒนาสู่การเป็นเมืองหัตถกรรมโลก โดยมีจุดแข็งด้านคุณภาพงานฝีมือ วัตถุดิบ การตลาด และการประชาสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามยังมีประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ กลไกการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวที่ชัดเจนและต่อเนื่อง การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และการจัดตั้งศูนย์กลางหรือโชว์รูมที่สะดวกต่อนักท่องเที่ยว

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. เพื่อประเมินความพร้อมและศักยภาพของผ้าไหมแพรวาจังหวัดกาฬสินธุ์ในการพัฒนาสู่การเป็นเมืองหัตถกรรมตามเกณฑ์สภาหัตถศิลป์โลก จากผลการวิจัยพบว่า ผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์มีความพร้อม 100% ในการพัฒนาสู่เมืองหัตถกรรมโลก การประเมินตามเกณฑ์ World Crafts Council พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) โดยเฉพาะด้านงานฝีมือที่มีค่าสูงสุด ($\bar{x} = 4.67$) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ (พิมพ์อมร โปร่งมณี และคณะ, 2565: 139-152) พบว่า ด้านทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการขยายตัวในการรับรองให้เป็นเมืองหัตถกรรมโลกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 การที่กาฬสินธุ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสกลนครในหลายด้าน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพที่แข็งแกร่งของผ้าไหมแพรวา โดยเฉพาะในด้านคุณภาพงานฝีมือที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นราชินีแห่งผ้าไหมไทยและได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI)

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่ากลไกการพัฒนาสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจมีค่าต่ำสุด ($\bar{x} = 4.20$) ซึ่งสะท้อนปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไข ประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Remoaldo et al. (2020) พบว่า ความสำเร็จของการพัฒนาเมืองหัตถกรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีกลไกการบูรณาการที่เข้มแข็งระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชน รวมทั้งต้องมียุทธศาสตร์ที่

ต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแท้จริง ดังนั้นการที่กาฬสินธุ์ยังขาดกลไกที่เข้มแข็งในด้านนี้จึงเป็นอุปสรรคสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในระยะยาว

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายผ้าไหมแพรวาเพื่อขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมสู่การเป็นเมืองหัตถกรรม

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของ Barnes et al., (2014) เกี่ยวกับ Destination Brand Experience and Visitor Behavior ที่พบว่า ประสบการณ์ของแบรนด์ปลายทาง (Destination Brand Experience: DBE) เป็นตัวกำหนดสำคัญของความตั้งใจมาเยือนและการบอกต่อแบบปากต่อปาก โดย DBE ทางประสาทสัมผัส (Sensory DBE) มีบทบาทสำคัญที่สุด ซึ่งในกรณีของผ้าไหมแพรวา กาฬสินธุ์ การให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสกับกระบวนการทอผ้าทั้งหมด ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ การได้ลองทอผ้าด้วยตนเอง และการได้สัมผัสกับเนื้อผ้าที่มีคุณภาพสูงจะช่วยสร้างประสบการณ์ที่น่าจดจำและกระตุ้นให้เกิดการกลับมาเยือนซ้ำ

3. เพื่อประเมินศักยภาพทางเศรษฐกิจจากการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์สู่การเป็นเมืองหัตถกรรม

จากผลการวิจัยพบประเด็นสำคัญคือ ช่วงทอผ้าส่วนใหญ่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยกลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปีคิดเป็นร้อยละ 47.0 และพบผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 10-30 ปี น้อยมาก แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงสูงในการสูญหายของภูมิปัญญา ปัญหานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ (ชัยวิช ศิริบรรพพิทักษ์, 2559: 23-36) พบว่า ชุมชนที่ทอผ้าพื้นถิ่นยังคงทอผ้าโดยใช้ภูมิปัญญาแบบดั้งเดิม แต่ยังไม่เข้าใจการจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ชุมชนยังไม่เกิดความเข้าใจว่าการท่องเที่ยวเกี่ยวกับการทอผ้าสามารถบูรณาการได้อย่างไร และยังคงกังวลว่าจะกระทบต่อวิถีชีวิตการทอผ้า การแก้ปัญหาควรบรรณรักษ์ให้กลุ่มเยาวชนมีส่วนร่วมและมีอำนาจในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยเลือกแกนนำจากผู้ที่น่าเชื่อถือในชุมชนซึ่งไม่ใช่ผู้นำที่ได้มาจากการเลือกตั้ง

ประเด็นนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Lin (2015) พบว่าประสบการณ์การใช้แบรนด์ที่สร้างสรรค์ (Innovative Brand Experience) มีผลกระทบเชิงบวกต่อความพึงพอใจของแบรนด์ การนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น การใช้ระบบ VR (Virtual Reality) ให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสประสบการณ์การทอผ้า การสร้าง Online Museum หรือการใช้ Social Media ในการเล่าเรื่องราวของช่างทอรุ่นใหม่ จะช่วยดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้สนใจและเข้ามาสืบทอดภูมิปัญญา

4. ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและความยั่งยืน

จากผลการวิจัยพบว่า แม้จะมีความพร้อมสูง แต่ยังคงขาดความต่อเนื่องของนโยบายและการมีส่วนร่วมที่แท้จริงจากทุกภาคส่วน ประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ รจนา จันทราสา กนิษฐา เรื่องวรรณคดีและภาพ พัฒนปณิธิพงศ์ (2563) พบว่า เอกลักษณ์ลวดลายขดกันหอยของบ้านเชียงสามารถสื่อถึงเอกลักษณ์ได้ชัดเจนมากที่สุด และผู้บริโภคมีความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นในระดับมากที่สุด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เน้นอัตลักษณ์ท้องถิ่นแต่สามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลาย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Remoaldo et al. (2020) ได้เน้นว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนต้องคำนึงถึงความสมดุล 4 มิติ ได้แก่ มิติเศรษฐกิจ (การสร้างรายได้ให้ชุมชน) มิติสังคม (การพัฒนาคุณภาพชีวิต) มิติวัฒนธรรม (การอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญา) และ มิติสิ่งแวดล้อม (การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ) ซึ่งในกรณีของกาฬสินธุ์ ยังต้องมีการพัฒนาอย่างบูรณาการให้

ครอบคลุมทุกมิติ โดยเฉพาะการสร้างกลไกที่ทำให้ทั้งนักท่องเที่ยวและชุมชนมีความสุขร่วมกัน ชุมชนต้องมีรายได้เพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันอัตลักษณ์ วิถีชีวิตและทรัพยากรธรรมชาติก็ไม่ถูกทำลาย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. กรอบแนวคิดการประเมินความพร้อมสู่เมืองหัตถกรรมโลกตามเกณฑ์ World Crafts Council สำหรับผ้าไหมแพรวา การวิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดการประเมินความพร้อมสู่เมืองหัตถกรรมโลกสำหรับผ้าไหมแพรวาที่ครอบคลุม 9 องค์ประกอบหลัก ตามเกณฑ์ World Crafts Council ได้แก่ (1) คุณภาพงานฝีมือและผลิตภัณฑ์ (2) วัตถุดิบและเทคนิคการผลิต (3) สถิติช่างฝีมือและการฝึกอบรม (4) ต้นกำเนิดและประวัติศาสตร์ (5) ความสัมพันธ์กับการท่องเที่ยว (6) สถานที่ผลิต (7) ระบบการตลาด (8) การค้าขาย และ (9) กลไกพัฒนาสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ

2. แนวทางการแก้ปัญหาการสูญหายของภูมิปัญญาผ่านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และการถ่ายทอดสู่คนรุ่นใหม่ การวิจัยเผยให้เห็นปัญหาวิกฤติที่ช่างทอผ้าอายุ 51-60 ปีคิดเป็นร้อยละ 47.0 และไม่มีผู้สืบทอดในกลุ่มอายุ 10-30 ปีเลย แนวทางแก้ไขที่ได้จากการวิจัยประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก คือ (1) กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของเยาวชน รมรณรงค์ให้กลุ่มเยาวชนมีบทบาทในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ไม่ใช่เพียงการทอผ้า โดยเลือกแกนนำจากผู้ที่น่าเชื่อถือในชุมชน และ (2) กลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมประยุกต์ใช้ VR, Online Museum, Social Media และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการเล่าเรื่องราวของช่างทอรุ่นใหม่

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรใช้ผลการวิจัยเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาเมืองหัตถกรรมโลกของจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจัดตั้งศูนย์พัฒนาเมืองหัตถกรรมโลกผ้าไหมแพรวา ภายใต้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางที่ประสานงานระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน เก็บรักษาฐานข้อมูล ติดตามประเมินผล และขับเคลื่อนนโยบายอย่างต่อเนื่อง

1.2 ควรนำแนวทางการพัฒนาเครือข่ายแบบบูรณาการได้จากการวิจัยไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากพัฒนาศูนย์กลางหรือโฮมรูมผ้าไหมแพรวาในบริเวณที่เข้าถึงง่าย เช่น บริเวณคุ้มสี่ฐานหรือใกล้ตัวเมือง เป็นที่รวมผลิตภัณฑ์ มีกิจกรรมสาธิตการทอผ้า การย้อมสี มีการแสดงวัฒนธรรม และจำหน่ายผลิตภัณฑ์หลากหลาย จัดให้มีกิจกรรมต่อเนื่องทุกสัปดาห์ เช่น ทุกวันศุกร์ คล้ายกับถนนคนเดิน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบและกลไกการถ่ายทอดภูมิปัญญาการทอผ้าไหมแพรวาสู่คนรุ่นใหม่ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางสังคม เนื่องจากการวิจัยนี้พบปัญหาวิกฤติที่มีช่างทอในกลุ่มอายุ 10-30 ปีน้อยมาก การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการดึงดูดและฝึกอบรมคนรุ่นใหม่

2.2 ควรมีการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวชี้วัดและระบบติดตามประเมินผลความยั่งยืนของเมืองหัตถกรรมโลก: กรณีศึกษาผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์เนื่องจากการวิจัยนี้เน้นการประเมินความพร้อมในช่วงเริ่มต้น แต่ยังขาดการศึกษาเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลในระยะยาว การวิจัยครั้งต่อไปควรพัฒนาชุดตัวชี้วัดความยั่งยืน (Sustainability Indicators) ที่ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจรายได้ของชุมชนการกระจายผลประโยชน์มูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์และมิติสังคมคุณภาพชีวิต การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมทรัพย์สินทางปัญญา. (2556). **ประกาศกรมทรัพย์สินทางปัญญา เรื่อง การขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ ผ้าไหมแพรวากาฬสินธุ์**. กรุงเทพฯ: กรมทรัพย์สินทางปัญญา.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563). **สถิติการท่องเที่ยวประเทศไทย ปี 2562**. กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- ชัยธวัช ศิริบวรพิทักษ์. (2559). ความพร้อมและศักยภาพของของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชนท่องเที่ยวถิ่นกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**. 12(1): 23-36.
- มูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพ ในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ. (2558). **ผ้าไหมไทย: มรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพ.
- พิมพ์อมร โปร่งมณี และคณะ. (2565). ความได้เปรียบเชิงแข่งขันของผู้ประกอบการด้านท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดสกลนครจากการประกาศรับรองว่าเป็นเมืองหัตถกรรมโลกแห่งสัครามธรรมชาติ. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม**. 12(3): 139-152.
- รจนา จันทราสา, กนิษฐา เรื่องวรรณศักดิ์และภานุ พัฒนปณิธิพงศ์. (2563). การศึกษาและพัฒนาเอกลักษณ์ลวดลายบ้านเชียงเพื่อประยุกต์ใช้กับผลิตภัณฑ์ผ้าแปรรูปพื้นที่บาติกเพื่อพัฒนารูปแบบเป็นผลิตภัณฑ์หัตถกรรมของที่ระลึกจังหวัดอุดรธานี. **วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร**. 14(2): 115-128.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). **รายงานสถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย ปี 2563**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2566-2570**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดกาฬสินธุ์. (2563). **รายงานสถิติการท่องเที่ยวจังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2563**. กาฬสินธุ์: สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดกาฬสินธุ์.
- สำนักงานพาณิชย์จังหวัดกาฬสินธุ์. (2563). **รายงานสถานการณ์การค้าและการส่งออกผ้าไหมแพรวาจังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2563**. กาฬสินธุ์: สำนักงานพาณิชย์จังหวัดกาฬสินธุ์.
- สำนักพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์. (2563). **รายงานสถานการณ์กลุ่มทอผ้าไหมแพรวาจังหวัดกาฬสินธุ์**. กาฬสินธุ์: สำนักพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์.
- Aguado, L. F., Heredia-Carroza, J., Espinosa-Espinosa, A., Garizado-Román, P. A., & Duque-Sandoval, H. (2024). Anatomy of the economic value generated by a cultural event. **Journal of Business Economics and Management**. 25(4): 828–848.
- Barnes, S. J., Mattsson, J., & Sørensen, F. (2014). Destination brand experience and visitor behavior: Testing a scale in the tourism context. **Annals of Tourism Research**. 48: 121-139. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2014.06.002>
- Cochran, W. G. (1977). **Sampling techniques**. (3rd ed.). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.06.007>

- Lin, Y. H. (2015). Innovative brand experience's influence on brand equity and brand satisfaction. **Journal of Business Research**. 68(11): 2254–2259.
- Remoaldo, P. C., Vargas-Sánchez, A., Ascensão, M. P., & Ribeiro, J. C. (2020). Residents' perceptions of tourism impact in a UNESCO World Heritage Site: The case study of Guimarães, Portugal. **International Journal of Tourism Research**. 22(3): 356-371. <https://doi.org/10.1002/jtr.2344>
- Richards, G. (2018). Cultural tourism: A review of recent research and trends. **Journal of Hospitality and Tourism Management**. 36: 12-21.
- Richards, G. (2021). **Rethinking cultural tourism**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Škare, M., Soriano, D. R., & Porada-Rochon, M. (2021). Impact of COVID-19 on the travel and tourism industry. **Technological Forecasting and Social Change**. 163: 120469.
- Timothy, D. J., & Nyaupane, G. P. (2009). **Cultural heritage and tourism in the developing world: A regional perspective**. London: Routledge.
- United Nations World Tourism Organization. (2018). **Tourism and culture synergies**. Madrid: UNWTO.
- United Nations. (2015). **Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development**. New York: United Nations.
- World Crafts Council. (2019). **Guidelines for the designation of World Craft City**. Brussels: World Crafts Council International.

ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านป้อม เพื่อยกระดับความรอบรู้สุขภาพของประชาชน
Good Governance in the Management of Health Information by the Ban Pom
Subdistrict Administrative Organization to Enhance Public Health Literacy

โสภา ยอดคีรีย์¹ บุษยรังสี หาสุทธิใจ² เทพวรา ธนพัฒน์³

ณัฐพร ยงวงศ์ไพบูลย์⁴ ปัญญา สุทธิยุทธ์⁵

Sopa Yodkeeree, Budsayarangsri Hasuttijai, Thepwara Thanapat,

Natthaporn Yongvongphaiboon, Panya Suttiyut

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ตำบลบ้านป้อม อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชนตำบลบ้านป้อม อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชนตำบลบ้านป้อม อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประชาชนตำบลบ้านป้อมมีระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพอยู่ในระดับมากทุกมิติ ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อมที่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน 2. ประชาชนตำบลบ้านป้อม ซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพแตกต่างกันในบางปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสิทธิการรักษาพยาบาล มีความแตกต่างของระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศและรายได้ ไม่พบความแตกต่างของระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพ และ 3. ปัจจัยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ มีอิทธิพลต่อระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชนตำบลบ้านป้อม โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับสูงสุด ได้แก่ ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อ On Ground โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่องทางการสื่อสารสองทาง

Received: 2025-10-16 Revised: 2025-11-13 Accepted: 2025-11-15

¹ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: polscisiam@gmail.com

² อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: polscisiam@gmail.com

³ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: polscisiam@gmail.com

⁴ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: polscisiam@gmail.com

⁵ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: polscisiam@gmail.com

คำสำคัญ (Keywords) : ความรอบรู้ด้านสุขภาพ; ธรรมาภิบาล; การบริหารงานท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research were: (1) to examine the level of health literacy among the residents of Ban Pom Subdistrict, Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; (2) to compare the levels of health literacy among the residents categorized by personal factors; and (3) to study the factors related to access to health information impacting on the health literacy of the local population. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 370 residents of Ban Pom Subdistrict. The research instrument was a questionnaire, and data were analyzed using descriptive and inferential statistics, including Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: (1) the residents of Ban Pom Subdistrict had a high level of health literacy in all dimensions, resulting from the information management of the Ban Pom Subdistrict Administrative Organization, based on the principles of good governance; (2) the residents in Ban Pom Subdistrict with different personal factors showed varying levels of health literacy, particularly regarding age, education, occupation, and health-care rights, which differed significantly. In contrast, gender and income showed no significant differences. Finally, (3) the factors of access to health information had an influence on the level of health literacy among them. The most influential factor was on-ground information channels, especially two-way communication channels.

Keywords: health literacy; good governance; local public administration

บทนำ (Introduction)

องค์การสหประชาชาติ (United Nations) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) 17 เป้าหมายขึ้นเมื่อปีพ.ศ. 2558 เพื่อเป็นกรอบการทำงานสำหรับการพัฒนาทั่วโลก จนถึงปีพ.ศ. 2573 โดย 1 เป้าหมายที่สำคัญต่อประชาชน คือ สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดี และส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย (Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages) (เป้าหมายที่ 3) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของประชากรโลก และครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เช่น การลดอัตราการตายของแม่และเด็ก การต่อสู้กับโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพจิต และการเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ (คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2558)

ประเทศไทยได้รับแนวทาง SDGs มาใช้ผ่านแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) เพื่อให้สอดคล้องกับ SDG คือ ประเด็นที่ 13 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพะที่ดี มุ่งเน้นการเสริมสร้างการจัดการสุขภาพในทุกรูปแบบ ที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาพะที่ดี และมีทักษะด้านสุขภาพะที่

เหมาะสม โดยแผนย่อยที่ 2 การใช้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี โดยจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อเอื้อต่อการยกระดับสุขภาวะของประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดมาตรการของภาครัฐที่สนับสนุนสินค้าที่เป็นมิตรต่อสุขภาพประชาชน การวิเคราะห์ความเสี่ยง การประเมินความต้องการด้านสุขภาพ เพื่อกำหนด นโยบายและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะในระดับชุมชน ตำบล อำเภอ และระดับจังหวัด สร้างการมีส่วนร่วมเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพ และการพัฒนา คุณภาพบริการอนามัยแบบบูรณาการร่วมกับชุมชน (แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ 20 ปี พ.ศ.2561-2580, 2566)

สถานการณ์สุขภาวะของคนไทยในช่วงปี 2565-2568 แสดงให้เห็นแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases: NCDs) ที่เป็นสาเหตุอันดับหนึ่งของการเสียชีวิต โดยมีผู้ป่วย NCDs มากกว่า 14 ล้านคน และมีผู้ป่วยเบาหวานกว่า 4.8 ล้านคนในจำนวนนี้ อัตราผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่เพิ่มจาก 528.26 ต่อแสนประชากรในปี 2565 เป็น 604.69 ในปี 2567 ส่วนอัตราผู้ป่วยความดันโลหิตสูงรายใหม่ก็เพิ่มจาก 1,060.55 เป็น 1,278.94 ต่อแสนประชากรในช่วงเดียวกัน สอดคล้องกับสถิติการเสียชีวิตกว่า 400,000 รายต่อปีจากโรค NCDs หรือคิดเป็น 81% ของการเสียชีวิตทั้งหมด โรคกลุ่มนี้ได้แก่ เบาหวาน, ความดันโลหิตสูง, โรคหัวใจและหลอดเลือด และโรคมะเร็ง ซึ่งมีสาเหตุทางพฤติกรรม เช่น การบริโภคอาหารไม่เหมาะสม ขาดการออกกำลังกาย สูบบุหรี่ และดื่มแอลกอฮอล์อย่างไม่ควบคุม โดยมีความพยายามดำเนินมาตรการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในระดับประเทศ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2567; กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2568) นอกจากนี้ สถานการณ์ด้านสุขภาพจิตและภาวะมลพิษทางอากาศที่คนไทยต้องเผชิญในปัจจุบันส่งผลต่อวิถีชีวิตและสุขภาวะ ของคนในชุมชน

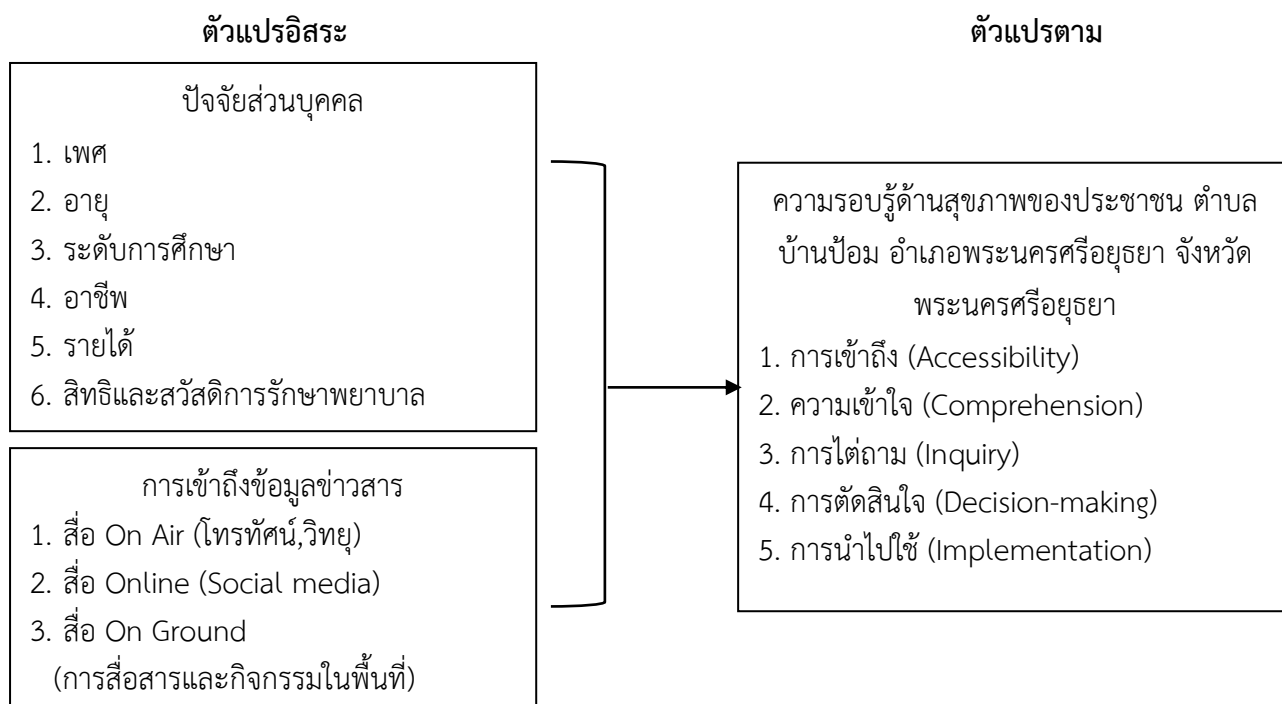
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประชากรทั้งหมด จำนวน 822,720 คน (ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2567) จำแนกเป็นประชากรวัยทำงาน อายุ 15-59 ปี จำนวน 530,291 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.6 โดยอำเภอพระนครศรีอยุธยา เป็นอำเภอที่มีประชากรมากที่สุด โดยมีประชากร จำนวน 139,441 ราย และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม มีประชากร จำนวน 7,090 ราย จำแนกเป็นประชากรวัยทำงาน อายุ 18 - 60 ปี จำนวน 4,886 คน คิดเป็นร้อยละ 68.92 (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม, 2568) จากข้อมูล Health Data Center (HDC) กระทรวงสาธารณสุข ในปี 2568 พบว่า จำนวนผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ที่สำคัญในประเทศไทยและทั่วโลก มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์การอนามัยโลก (WHO) คาดว่าในปี 2588 (ค.ศ. 2045) จะมีผู้ป่วย NCDs ทั่วโลกสูงถึงประมาณ 800 ล้านคน โดยในปัจจุบันประชากรโลกที่ป่วยเป็น NCDs อยู่ที่ประมาณ 14% หรือประมาณ 500 ล้านคน (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2568) ส่วนในประเทศไทย มีผู้ป่วยเบาหวานประมาณ 6.5 ล้านคน และผู้ป่วยเบาหวานใหม่ปีละ 350,000 ราย ซึ่งโรคไม่ติดต่อเรื้อรังเหล่านี้เป็นสาเหตุของการเสียชีวิตประมาณ 4 แสนรายต่อปี คิดเป็นร้อยละ 74 ของการเสียชีวิตทั้งหมดในประเทศไทย (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2568) โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา เนื่องจากปัจจัยเสี่ยงทางพฤติกรรม เช่น การบริโภคอาหารไม่สมดุล ขาดการออกกำลังกาย และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ด้านสุขภาพของประชาชนที่มีความน่าห่วง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึง ปัจจัยเสี่ยงทางพฤติกรรม เช่น การบริโภคอาหารไม่สมดุล การขาดการออกกำลังกาย การพักผ่อนไม่เพียงพอ รวมถึง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ ปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุสำคัญจากการขาดความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ของประชาชน กล่าวคือ ประชาชนจำนวนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่

จำเป็นในการดูแลสุขภาพตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกรับประทานอาหาร การออกกำลังกายอย่างถูกวิธี การสังเกตอาการเบื้องต้นของโรค หรือการตัดสินใจเลือกใช้บริการสุขภาพที่เหมาะสม ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพิ่มสูงขึ้น โรงพยาบาลและหน่วยบริการสุขภาพต้องรับภาระหนักในการดูแลรักษา จนเกิดข้อจำกัดในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค จากสถานการณ์นี้ผู้นำท้องถิ่นและหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ ได้ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน ไว้อย่างชัดเจนใน แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนโยบายดังกล่าวอยู่ภายใต้ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต/สาธารณสุข/การศึกษาและสังคม ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและสามารถดูแลตนเองได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม เพื่อยกระดับความรอบรู้สุขภาพของประชาชน” เพื่อศึกษาระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน และปัจจัยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง ธรรมชาติของการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม เพื่อยกระดับความรอบรู้สุขภาพของประชาชน เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยในประเด็นของความรอบรู้ด้านสุขภาพโดยใช้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความรอบรู้ด้านสุขภาพ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1. การเข้าถึง (Accessibility) 2. ความเข้าใจ (Comprehension) 3. การไต่ถาม (Inquiry) 4. การตัดสินใจ (Decision-making) และ 5. การนำไปใช้ (Implementation)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร วัย 18– 60 ปี ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมดจำนวน 4,886 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม, 2568) โดยคำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน วลลภ รัฐฉัตรานนท์, ม.ป.ป. : 35-36) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 370 ราย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือน เมษายน พ.ศ. 2568 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลัก โดยออกแบบเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และความรอบรู้ด้านสุขภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด พร้อมชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนและสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ Independent Sample (t-Test) One-Way ANOVA (F-Test) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษา ธรรมชาติของการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม เพื่อยกระดับความรอบรู้สุขภาพของประชาชน สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษา พบว่า ประชาชนตำบลบ้านป้อมมีระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพอยู่ในระดับ “มาก” สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม ที่สามารถถ่ายทอดและสื่อสารข้อมูลแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและโปร่งใส อันเป็นผลจากการ

ดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะในมิติของ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” และ “ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ” โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้เป็น ด้านการไต่ถาม รองลงมา ด้านความเข้าใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการเข้าถึง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการนำไปใช้ ตามลำดับ สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการไต่ถาม (Inquiry) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ท่านซักถามข้อมูลเกี่ยวกับโรคและการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันโรคจากแพทย์/พยาบาล รองลงมา ท่านซักถามข้อมูลเกี่ยวกับการทำให้สุขภาพแข็งแรงจาก อสม./อสส./อสค. ท่านซักถามข้อมูลเกี่ยวกับโรคและการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันโรคจากอสม./อสส./อสค. ท่านซักถามข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ์ ค่าใช้จ่าย และข้อสงสัยต่าง ๆ จากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล/สถานพยาบาล ท่านซักถามข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ์ ค่าใช้จ่าย และข้อสงสัยต่าง ๆ จากแพทย์/พยาบาล ท่านซักถามข้อมูลเกี่ยวกับการทำให้สุขภาพแข็งแรงจากแพทย์/พยาบาล ท่านซักถามข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพ (เช่น ยา อาหารเสริม เครื่องสำอาง สมุนไพร) จากแพทย์/พยาบาล และท่านซักถามข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพ (เช่น ยา อาหารเสริม เครื่องสำอาง สมุนไพร) จาก อสม./อสส./อสค. ตามลำดับ

ด้านความเข้าใจ (Comprehension) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ท่านทราบและเข้าใจถึงความสำคัญในการคัดกรองสุขภาพ รองลงมา ท่านทราบและเข้าใจถึงคำเตือนเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ ว่าสำคัญและจำเป็นอย่างไร เช่น การมีกิจกรรมทางกาย คำเตือนไม่สูบบุหรี่ หรือการดื่มแอลกอฮอล์ที่มากเกินไป ท่านทราบและเข้าใจว่าการได้รับวัคซีนเป็นการป้องกันโรคได้ ท่านมีความรู้และความเข้าใจถึงวิธีการที่จะทำให้มีสุขภาพจิตดี ท่านทราบและเข้าใจข้อมูลจากสื่อสาธารณะ สื่อออนไลน์ หรือป้ายประกาศว่าจะต้องทำอะไรบ้าง เมื่อประสบกรณีฉุกเฉินทางการแพทย์ ท่านมีความรู้และความเข้าใจต่อคำอธิบาย เกี่ยวกับการบริการ หรือผลิตภัณฑ์ หรือเครื่องมือเกี่ยวกับสุขภาพสมัยใหม่ (เช่น การผ่าตัด เทคนิคใหม่ ๆ เครื่องวัดความดัน สายรัดข้อมืออัจฉริยะ) และท่านมีความรู้และความเข้าใจในฉลากยา เครื่องสำอาง อาหารเสริม สมุนไพร เครื่องมือแพทย์ วัตถุอันตราย ตามลำดับ

ด้านการตัดสินใจ (Decision-making) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ หลังจากได้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ยา ท่านตัดสินใจได้ว่า ท่านจะทำอย่างไรเพื่อใช้ยาได้ถูกต้องครบถ้วน รองลงมา หลังจากได้ข้อมูลเกี่ยวกับโรคและการรักษา ท่านตัดสินใจ ได้ว่าท่านต้องจัดการตนเองอย่างไร เพื่อทำตามแผนการรักษา อย่างครบถ้วน คำเตือนไม่สูบบุหรี่ หรือการดื่มแอลกอฮอล์ที่มากเกินไป หลังจากได้ข้อมูล เรื่อง การออกกำลังกาย ท่านตัดสินใจได้ว่า ท่านควรออกกำลังกายอย่างไร หลังจากได้ข้อมูล เรื่องการรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ท่านตัดสินใจได้ว่า ท่านควรเลือกซื้อ หรือปรุงอาหารอย่างไร หลังจากได้ข้อมูล เรื่อง วิธีการคลายเครียด ท่านตัดสินใจได้ว่า ท่านต้องจัดการตนเองอย่างไร เพื่อทำตามแผนการรักษาอย่างครบถ้วน หลังจากได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น อุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วย ท่านสามารถปฏิบัติตามข้อมูลได้อย่างมั่นใจ และหลังจากได้ข้อมูล เรื่อง อาหารเสริมสมุนไพร ท่านตัดสินใจ ได้ว่าท่านควรเลือกใช้อย่างไร ตามลำดับ

ด้านการเข้าถึง (Accessibility) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ท่านสามารถค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการทำให้สุขภาพแข็งแรง เช่น การออกกำลังกาย การกินอาหารที่เหมาะสม รองลงมา ท่านสามารถค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจเช็คสุขภาพเบื้องต้นหรือการฉีดวัคซีนที่ควรได้รับ ท่านสามารถค้นหาข้อมูลจากโทรศัพท์ว่าจะต้องทำอะไรเมื่อพบคนหมดสติ ท่านสามารถค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับอาการหรือความเจ็บป่วยที่ต้องรีบไปโรงพยาบาล ท่านสามารถค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการจัดการ

ความเครียดที่เหมาะสม ท่านสามารถค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น ไข้หวัดใหญ่ ท้องร่วง ท่านสามารถค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้เกี่ยวกับยา เครื่องสำอาง สมุนไพร อาหารเสริม และ ท่านสามารถค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้เกี่ยวกับการบริการหรือผลิตภัณฑ์ หรือเครื่องมือเกี่ยวกับสุขภาพที่ออกมาใหม่ ๆ (เช่น การผ่าตัดเทคนิคใหม่ๆ เครื่องวัดความดัน สายรัดข้อมืออัจฉริยะ) ตามลำดับ

ด้านการนำไปใช้ (Implementation) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ท่านสามารถใช้ช่องทางเมื่อรับประทานอาหารร่วมกับผู้อื่น รองลงมา หากท่านมีเด็กแรกเกิด ถึง 6 ปี ในความดูแล ท่านสามารถ ส่งเสริมให้เด็กทุกคน ได้รับการประเมินพัฒนาการและฉีดวัคซีนตามที่ควรได้รับ ท่านสามารถจัดการความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม ท่านทราบว่า หากพบคนตกน้ำให้ช่วยด้วยวิธี “ตะโกน โยน ยื่น” และ โทร. 1669 ห้ามอุ้มจับพาตกน้ำ/กดท้อง/ห้อยหัว เพื่อเอาน้ำออก ต้องช่วยด้วยการเป่าปากสลับกับการกดนวดหัวใจ หากต้องการซื้อเครื่องสำอาง อาหารเสริมสุขภาพ หรือสมุนไพร ท่านสามารถอ่านและตรวจสอบข้อมูลโดยดูเครื่องหมายรับรองมาตรฐานการผลิตที่ดี (GMP) ท่านสามารถเลือกกินอาหารรสจืดมากกว่าอาหารหวาน ๆ เค็ม ๆ มัน ๆ ท่านสามารถออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อทุกวันวัน และหากต้องซื้อ หรือใช้ผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพ เครื่องสำอาง เครื่องมือแพทย์ วัตถุอันตราย ท่านสามารถค้นคว้าตรวจสอบจากแหล่งที่เชื่อถือได้และรู้ว่าสามารถร้องเรียนได้ที่ใด ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ประชาชน ตำบลบ้านป้อม ซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสิทธิในการรับบริการสาธารณสุข มีระดับความรู้ด้านสุขภาพแตกต่างกันในบางปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการเปรียบเทียบสามารถสรุปได้ว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสิทธิการรักษาพยาบาล มีความแตกต่างของระดับความรู้ด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า ประชาชนที่มีอายุมากกว่า หรือมีระดับการศึกษาสูงกว่า มักมีความสามารถในการเข้าถึงและทำความเข้าใจข้อมูลสุขภาพได้ดีกว่า เนื่องจากมีทักษะการใช้ข้อมูล (Information Literacy) และประสบการณ์ในการสื่อสารกับหน่วยงานรัฐมากกว่า ในขณะที่กลุ่มอาชีพข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจมีระดับความรู้ด้านสุขภาพสูงกว่ากลุ่มอาชีพเกษตรกรหรือแรงงาน เนื่องจากได้รับข้อมูลจากช่องทางราชการโดยตรงและมีความใกล้ชิดกับระบบราชการ ส่วนผู้ที่อยู่ในระบบสิทธิการรักษาพยาบาลของรัฐ เช่น ระบบของข้าราชการหรือประกันสังคม มีแนวโน้มเข้าถึงข้อมูลสุขภาพที่ถูกต้องและต่อเนื่องมากกว่าผู้ใช้สิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ในขณะที่เพศและรายได้ ไม่พบความแตกต่างของระดับความรู้ด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า การบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม มีความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ ในการเผยแพร่ข้อมูล โดยประชาชนทุกเพศและทุกระดับรายได้สามารถเข้าถึงข้อมูลสุขภาพได้ใกล้เคียงกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อความรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ พบว่า ปัจจัยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพมีอิทธิพลต่อระดับความรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ตำบลบ้านป้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับสูงสุด ได้แก่ ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อ On Ground (การจัดกิจกรรมชุมชน

อสม. การประชุมหมู่บ้าน หรือ ศูนย์บริการประชาชน) ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อมมีช่องทางการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถซักถาม แลกเปลี่ยน และขอคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น แพทย์ พยาบาล และอาสาสมัครสาธารณสุขได้อย่างอิสระ รองลงมา ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อ On Air (โทรทัศน์วิทยุ และประกาศจากหน่วยงานท้องถิ่น) ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การสื่อสารผ่านสื่อกระแสหลักยังคงมีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ และสุดท้าย คือ ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อ Online (เช่น Social Media, Line Official ขององค์การบริหารส่วนตำบล, เว็บไซต์กรมอนามัย หรือเพจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการเผยแพร่ข้อมูลสุขภาพผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น Facebook Page ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม หรือกลุ่มไลน์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เริ่มมีบทบาทเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มวัยทำงานและเยาวชน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่อง ธรรมชาติในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม เพื่อยกระดับความรอบรู้สุขภาพของประชาชน ผลการวิจัยที่ได้มีประเด็นที่น่าสนใจหลายประการซึ่งสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการศึกษา พบว่า ประชาชนในตำบลบ้านป้อมมีระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพอยู่ในระดับมากทุกมิติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อมที่ยึดหลักธรรมชาติในการดำเนินงาน ได้แก่ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการตอบสนอง ดังนั้น การบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อมภายใต้หลักธรรมชาติ มีส่วนสำคัญในการยกระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจวรรณ พูนธนาวิวัฒน์กุล และคณะ (2564: 196) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารมีอิทธิพลต่อระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพ โดยเฉพาะ “ช่องทางการสื่อสาร” และ “ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร” ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรรศนีย์ บุญมั่น (2566: 147) ที่พบว่า “ทักษะการสื่อสาร” และ “ทักษะการจัดการตนเอง” เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน ผลการวิจัยของทรรศนีย์แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจข้อมูลสุขภาพและมีความสามารถในการสื่อสารแลกเปลี่ยนกับเจ้าหน้าที่รัฐ มีส่วนช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอย่างเหมาะสม และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีสุตา บุญขยาย (2562) ที่พบว่า “การศึกษา รายได้ และการรู้หนังสือ” เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะในด้านการเข้าถึงและการเข้าใจข้อมูลสุขภาพ ผลการวิจัยของศรีสุตาชี้ให้เห็นว่า กลุ่มประชากรที่มีการศึกษาสูงหรือมีรายได้เพียงพอมีความสามารถในการเข้าถึงและวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพได้ดีกว่า

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษา พบว่า ประชาชนในตำบลบ้านป้อม โดยเฉพาะปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสิทธิการรักษาพยาบาล มีความแตกต่างของระดับความรู้ด้านสุขภาพ ในขณะที่เพศและรายได้ ไม่พบความแตกต่างของระดับความรู้ด้านสุขภาพ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า สิทธิการรักษาพยาบาลเป็น ปัจจัยที่ทำให้ระดับความรู้ด้านสุขภาพแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรธา มงคลสืบสกุล (2566: 61) ที่พบว่า ผลการศึกษาที่ตำบลบ้านป้อมก็พบแนวโน้มคล้ายกันว่า สิทธิการรักษาพยาบาลเป็นปัจจัย ที่ทำให้ระดับความรู้ด้านสุขภาพแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจวรรณ พุณธนา นิวัฒน์กุล และคณะ (2564: 198-199) และผลการวิจัยของ ศรีสุตา บุญขยาย (2562) ในด้าน “รายได้” เนื่องจากทั้งสองงานพบว่า ระดับรายได้มีอิทธิพลต่อระดับความรู้ด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญ แต่ในขณะที่ ผลการศึกษาที่ตำบลบ้านป้อมกลับพบว่า รายได้ไม่ได้ส่งผลแตกต่างต่อระดับความรู้ด้านสุขภาพของ ประชาชน ซึ่งอาจเกิดจากการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึงและไม่เลือกปฏิบัติขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านป้อม โดยใช้สื่อชุมชนและอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เป็นกลไกสำคัญในการกระจายข้อมูลให้ถึง ทุกครัวเรือน ทำให้ประชาชนทุกกลุ่มรายได้มีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารสุขภาพอย่างเท่าเทียม

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อความรู้ด้านสุขภาพของ ประชาชนตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ มีอิทธิพลต่อระดับความรู้ ด้านสุขภาพของประชาชนตำบลบ้านป้อม โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับสูงสุด ได้แก่ ช่องทางการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารผ่านสื่อ On Ground (การจัดกิจกรรมชุมชน อสม. การประชุมหมู่บ้าน หรือศูนย์บริการประชาชน) ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อมมีช่องทางการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถซักถาม แลกเปลี่ยน และขอคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น แพทย์ พยาบาล และอาสาสมัครสาธารณสุขได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรรศนีย์ บุญมัน (2566: 147-149) ที่พบว่า ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจัดการตนเอง เป็น ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน งานของทรรศนีย์สะท้อนแนวคิดที่ว่า การส่งเสริม ความรู้ด้านสุขภาพไม่ได้จำกัดเฉพาะการให้ข้อมูลเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัย “การสื่อสารเชิงสองทาง (Two-way Communication)” ระหว่างรัฐกับประชาชน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจวรรณ พุณธนา นิวัฒน์กุล และคณะ (2564: 196-197) ที่พบว่า การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและความเชื่อถือในข้อมูลเป็นตัวแปร สำคัญที่ส่งผลต่อระดับความรู้ด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรธา มงคลสืบสกุล (2566: 67) ที่มีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐใช้เทคโนโลยีและหน่วยบริการสุขภาพเคลื่อนที่เพื่อ เพิ่มการเข้าถึงบริการของกลุ่มเปราะบาง ซึ่งกรณีตำบลบ้านป้อมได้ดำเนินการในทิศทางเดียวกัน โดยใช้ เครือข่ายอสม. และการสื่อสารภาคสนามเชิงรุกเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงข้อมูลสุขภาพได้อย่างเท่าเทียม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลของการวิจัยนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า ธรรมชาติในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ (Health Information Governance) เป็นกลไกหลักที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารภาครัฐ การสื่อสาร สาธารณะ และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อยกระดับความรู้สุขภาพและสร้างสังคมสุขภาวะ ซึ่ง สามารถนำไปต่อยอดเป็นต้นแบบให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาและจัดการข้อมูลข่าวสารด้าน สุขภาพในอนาคต

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาครัฐควรที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาสื่อสุขภาพแบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive) โดยเน้นการใช้ภาษาที่กระชับ เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

1.2 ควรที่จะต้องมีการพัฒนาและยกระดับบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้เป็นผู้นำ ด้านการสื่อสารสุขภาพในระดับชุมชน โดยจัดอบรมให้มีความรู้ด้านสุขภาพที่ทันสมัย พร้อมทั้งเสริมทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้สมาร์ทโฟน แอปพลิเคชันด้านสุขภาพ หรือ Social media เพื่อให้สามารถถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรเพิ่มวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ในศึกษาปัจจัยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารกับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถสะท้อนมุมมอง พฤติกรรม และอุปสรรค ในการเข้าถึงและประยุกต์ใช้ข้อมูลสุขภาพได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2568). ข้อมูล สถิติการตาย/ป่วย โรคไม่ติดต่อ. จำนวนและอัตราตายด้วย 5 โรคไม่ติดต่อ ปี 2562-2566 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.ddc.moph.go.th/dncd/news.php?news=39911> สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2568.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2567). สถิติและสถานการณ์โรคไม่ติดต่อในประเทศไทย 2565-2568. Cluster ส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มวัยทำงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2568S/IDC36/OPDC2568_IDC3-6_01.pdf สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2568.
- คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558). Mahidol Science Sustainable Development Goals (SDGs) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://science.mahidol.ac.th/sdgs/sdgs-17/> สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2568.
- ทรรศนีย์ บุญมั่น. (2566). ปัจจัยความรอบรู้ด้านสุขภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสุขภาพ 3อ. 2ส. ของประชาชน อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอินทร์เทิร์น. 4(1): 137-152.
- เบญจวรรณ พูนธนานิวัฒน์กุล อรุณี ยันตรปรกรณ์ ปาริชาติ จันทร์เทียง เฉลิมชัย เพาะบุญ และนลินภัทร์รัตนวิบูลย์สุข. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพเพื่อการดูแลสุขภาพตัวเองของประชาชนในกลุ่มวัยทำงาน. วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 4(3): 187-203.
- วรธา มงคลสืบสกุล. (2566). การเข้าถึงบริการทางสาธารณสุข: ภาพสะท้อนและความเหลื่อมล้ำของกลุ่มเปราะบางทางสังคม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. 6(1): 55-69.

- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (ม.ป.ป.). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/download/236119/162075/> สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568.
- ศรีสุตา บุญขยาย. (2562). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชนไทย อายุ 15 ปีขึ้นไป กรณีศึกษาเขตสุขภาพที่ 4. สาระบุรี : กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน ศูนย์อนามัยที่ 4 สาระบุรี กรมอนามัย.
- สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2568). NCDs นำห่วง! คาดปี 2588 ทัวโลกป่วยพุ่ง 800 ล้าน คน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.hfocus.org/content/2025/04/33706> สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2568.
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580. (2566, 7 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 ตอนพิเศษ 51 ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2568). ข้อมูลประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://banpom.go.th/public/list/data/index/menu/1144> สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2568.



**ความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต
ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530
Success in Reducing Photocopy of an Applicant Pursuant
to Arms Control Act B.E. 2530**

กุสุมา เต็มบุญเกียรติ¹ นัทนิชา โชติพิทยานนท์²
Kusuma Temboonkiat, Natnicha Chotpittayanon

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้ วัตถุประสงค์ 1) ศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการลดสำเนาของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ศึกษาระดับความสำเร็จในการลดสำเนาของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 ด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 จำนวนรวมทั้งสิ้น 355 ราย วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 ไม่มีความแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านอายุ สถานะในการขอรับใบอนุญาต และระยะเวลาที่เคยมาติดต่อกรมการอุตสาหกรรมทหาร ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันมีผลสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 มีแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 2) ระดับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 พบว่า ความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้มายื่นขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการประชาสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านทรัพยากร

คำสำคัญ (Keywords) : การลดสำเนาเอกสาร; การยื่นขอรับใบอนุญาต

Abstract

This research article aim to 1) study and compare the success in reducing copies of license applicants under the Arms Control Act B.E. 2530 (1987) classified by personal factors

Received: 2025-10-15 Revised: 2025-11-13 Accepted: 2025-11-15

¹ นักศึกษาประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, lecturer of Graduate School in science of administration, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: kusumatemboonkiat@gmail.com

² อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, lecturer of Graduate School in science of administration, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: kusumatemboonkiat@gmail.com

and 2) study the level of success in reducing copies of license applicants under the Arms Control Act B.E. 2530 (1987) classified by personal factors using quantitative research methods. The sample group used in this research consisted of 355 license applicants under the Arms Control Act B.E. 2530 (1987). Stratified random sampling was used. Questionnaires were used as the data collection tool. The statistics used included mean, standard deviation, t-test, F-test, or One Way ANOVA.

The research results found that 1) the comparative study of the success in reducing the number of copies of documents of license applicants according to the Armaments Control Act B.E. 2530 (1987) classified by personal factors found that there was no difference in gender, while there were differences in age, status in applying for a license, and length of time contacting the Department of Military Industry (5 years or more). 2) The reduction of document copies required from license applicants under the Armaments Control Act B.E. 2530 (1987) was found to be highly successful in all aspects. The aspect with the highest average value was personnel, followed by public relations, and the aspect with the lowest average value was resources.

Keywords: reducing document copies; applying for a license

บทนำ (Introduction)

รัฐบาลไทยได้เล็งเห็นและความสำคัญในการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยการผลักดันรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ หรือที่เรียกว่า e-government คือ การที่ภาครัฐนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและพัฒนาหน่วยงานของรัฐ โดยการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ดังนั้นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ จึงถือว่าเป็นวิธีการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่หรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นวิธีการบริหารจัดการหน่วยงานของรัฐสมัยใหม่ เพราะเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของภาครัฐปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชน บริการข้อมูลต่าง ๆ แก่ประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้นและมีความใกล้ชิดกับภาครัฐมากขึ้น อีกทั้งทำให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้ดีขึ้นด้วย (สำนักนโยบายและแผน, 2558) โดยการผลักดันดังกล่าว จะเห็นได้จากการกำหนดเป็นกฎหมายเพื่อบังคับใช้ ทั้งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 กำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริหารสาธารณะ รวมถึงให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน (พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565)

กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร กระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และมีการเรียกสำเนาเอกสารจากประชาชนที่มายื่นขอรับใบอนุญาต เพื่อเป็นเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาออกใบอนุญาตสั่งเข้ามา นำเข้ามา ผลิตหรือมีซึ่ง

ยุทธภัณฑ์ เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน หนังสือรับรองนิติบุคคล หนังสืออนุญาตประกอบกิจการโรงงาน เป็นต้น โดยในปี 2563 มีผู้มายื่นขออนุญาตกับกรมการอุตสาหกรรมทหารฯ ประกอบไปด้วย บุคคลธรรมดา นิติบุคคล หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ จำนวนทั้งสิ้น 3,147 ราย (กรมการอุตสาหกรรมทหาร, ม.ป.ป.) ในปัจจุบันกรมการอุตสาหกรรมทหารฯ ได้พัฒนาระบบเพื่อเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลประชาชนของส่วนราชการ Population Information Linkage Center) ของกรมการปกครอง และสามารถดึงข้อมูลประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของผู้มายื่นขอรับใบอนุญาตจากฐานข้อมูลดังกล่าวได้เรียบร้อยแล้ว และในขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐอีก 8 หน่วยงาน ได้แก่ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมสรรพากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมแรงงาน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาออกใบอนุญาต ทดแทนการเรียกสำเนาเอกสารจากผู้ยื่นขอรับใบอนุญาต (กรมการอุตสาหกรรมทหาร, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การเชื่อมโยงข้อมูลประชาชนจากหน่วยงานภาครัฐเจ้าของข้อมูล ถือเป็นการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล โดยกรมการอุตสาหกรรมทหารได้ดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลประชาชนกับกรมการปกครองเรียบร้อยแล้ว ยังคงเหลือหน่วยงานที่ยังไม่ได้ทำการเชื่อมโยงอีก 8 หน่วยงาน ซึ่งการประเมินผลโครงการหรือนโยบายที่กำลังดำเนินอยู่นั้น ถือเป็นเรื่องที่ควรปฏิบัติเนื่องจากจะทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อผิดพลาดของการนำนโยบายไปปฏิบัติและสามารถแก้ไขได้อย่างทันท่วงที ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาระดับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 รวมถึงเปรียบเทียบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ขอรับใบอนุญาตมีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารหรือไม่ ในส่วนของสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้าน ซึ่งสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมการปกครองได้เรียบร้อยแล้ว เพื่อนำมาเป็นข้อมูลและแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

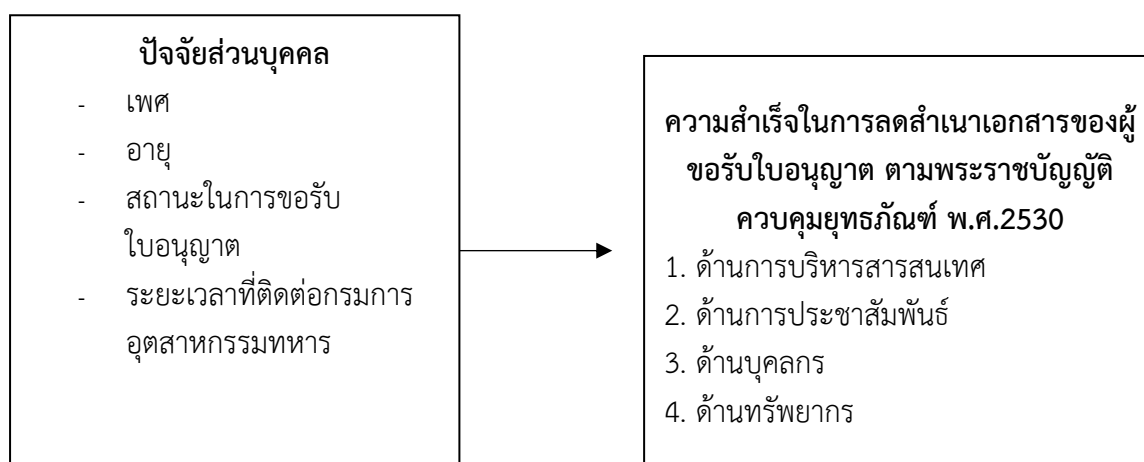
1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติผู้วิจัยได้วิเคราะห์สรุปใจความสำคัญ เพื่อสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้และกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง “ความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เน้นศึกษาเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จของการลดสำเนาเอกสารใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านการบริหารสารสนเทศ 2. ด้านการประชาสัมพันธ์ 3. ด้านบุคลากร และ 4. ด้านทรัพยากร รวมถึงการรับรู้การยกเลิกการเรียกสำเนาเอกสาร

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในครั้งนี้อยู่คือ ผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 จำนวน 3,147 ราย โดยคำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, ม.ป.ป. : 35-36) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 355 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ พื้นที่กองควบคุมยุทธภัณฑ์ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลัก โดยออกแบบเพื่อเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้าน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสร้าง QR CODE สำหรับให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้สแกนเข้าสู่การตอบแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด พร้อมชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 30 วัน โดยคอยตรวจสอบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม

ครบถ้วนทั้ง 355 คน จากนั้นดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนและสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้ดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและแนวโน้มของตัวแปรที่ศึกษา พร้อมทั้งใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า t-test แบบ Independent และการทดสอบค่า F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานและตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยมีตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ขอรับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะในการขอรับใบอนุญาต ระยะเวลาที่เคยติดต่อกับกรมการอุตสาหกรรมทหารฯ ช่องทางการรับข่าวสาร และการรับรู้การยกเลิกสำเนาเอกสาร

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาเรื่อง “ความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530” สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบได้ดังนี้ การเปรียบเทียบความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความเห็นต่อความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ขอรับใบอนุญาตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสาร ในภาพรวมทุกด้าน ด้านการบริหารสารสนเทศ และด้านการประชาสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 จำแนกตามสถานะในการขอรับใบอนุญาต พบว่า ผู้ขอรับใบอนุญาตที่มีสถานะในการขอรับใบอนุญาตแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารฯ ในภาพรวมทุกด้าน ด้านการบริหารสารสนเทศ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านบุคลากรและด้านทรัพยากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และการเปรียบเทียบความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 จำแนกตามระยะเวลาที่เคยมาติดต่อกับกรมการอุตสาหกรรมทหาร ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่า ผู้ขอรับใบอนุญาตที่มีระยะเวลาในการติดต่อกับกรมการอุตสาหกรรมทหารที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารฯ ในภาพรวมทุกด้าน ด้านการบริหารสารสนเทศ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านบุคลากรและด้านทรัพยากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530

จากการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้มารับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D.=.465) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .498) รองลงมาคือ ด้านการประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .520) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านทรัพยากร ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= .601) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ ดังนี้

ด้านการบริหารสารสนเทศในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .438) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การเชื่อมโยงข้อมูลบัตรประชาชนและทะเบียนบ้านเป็นการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = .351) รองลงมาคือ ข้อมูลบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านที่เชื่อมโยงจากระบบการเชื่อมโยงฯ มีความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = .469) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เครื่องมือที่ใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูล มีความทันสมัยสามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .703)

ด้านการประชาสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .520) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและแจ้งข่าวสารในเรื่องการลดสำเนาเอกสาร ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = .496) รองลงมาคือ เนื้อหาที่ประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการลดสำเนาเอกสารมีความชัดเจนเข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .497) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการลดสำเนาเอกสารมีช่องทางที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .351)

ด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .516) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เจ้าหน้าที่สามารถให้บริการการเชื่อมโยงข้อมูลได้ ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= .481) รองลงมาเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีในการให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .545) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ใช้เวลาในการให้บริการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .694)

และด้านทรัพยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .601) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สถานที่ให้บริการมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .604) รองลงมาคือ เครื่องมือที่ใช้ในการให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล ความพอเพียงกับการใช้งาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .678) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เครื่องมือที่ใช้ในการให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .707)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่อง “ความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้มารับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530” ผลการวิจัยที่ได้มีประเด็นที่น่าสนใจหลายประการซึ่งสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้มารับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสาร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของรัฐกร กลิ่นอุบล (2551: 134) พบว่าทั้งบุคลากรและประชาชนที่เป็นเพศหญิงและเพศชายต่างให้ความเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าเพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จของนโยบาย อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่าอายุ สถานะในการขอรับใบอนุญาต และระยะเวลาที่เคยติดต่อกับหน่วยงาน ส่งผลต่อความคิดเห็น

เกี่ยวกับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ชญานี ประกอบชาติ และเสนาะ กลิ่นงาม (2559: 823-824) ที่พบว่า ผู้มีอายุและจำนวนครั้งที่เข้ารับบริการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของนโยบายแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการใช้บริการมากจะมีความคิดเห็นที่ชัดเจนมากขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้เข้ารับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530

ผลการศึกษาความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้เข้ารับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 พบว่า ในภาพรวม มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จจากมากไปน้อย ดังนี้ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการบริหารสารสนเทศ ตามลำดับ และด้านทรัพยากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาแยกข้อย่อยในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านบุคลากร ซึ่งมีระดับความสำเร็จอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดในทุกด้านนั้น ประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่ที่สามารถให้บริการการเชื่อมโยงข้อมูลได้ มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีในการให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล และเจ้าหน้าที่ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบการเชื่อมโยง โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของวรเดช จันทรศร (2559: 469-477) ซึ่งได้กล่าวว่า บุคลากรจะต้องมีทักษะการดำเนินงาน มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีระดับการยอมรับในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของรัฐกร กลิ่นอุบล (2551: 114-116) พบว่า บุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และยอมรับเป้าหมายนโยบาย เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารภาครัฐตามแนวคิดธรรมาภิบาล ชญานี ประกอบชาติ และเสนาะ กลิ่นงาม (2559: 823-826) ที่เสนอให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากร ซึ่งก็สอดคล้องกับประเด็นเจ้าหน้าที่สามารถให้บริการการเชื่อมโยงข้อมูลได้ ในผลการศึกษาของคุณอย่างยิ่ง เพราะเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการให้บริการภาครัฐ ซึ่งทั้งหมดเป็นองค์ประกอบของบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้จริง

ด้านการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีระดับความสำเร็จอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับ 2 ประกอบไปด้วย เนื้อหาที่ประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการลดสำเนาเอกสารมีความชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติตามได้ มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและแจ้งข่าวสารในเรื่องการลดสำเนาเอกสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ George C. Edward (1980 อ้างถึงใน มธุรส หาญสมสกุล, 2554: 18-19) ได้กล่าวไว้ในเรื่องของการสื่อสาร ว่าการสื่อข้อความที่มีความถูกต้อง ชัดเจนและตรงกับความต้องการ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลการศึกษาด้านการประชาสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับแนวคิดและผลการศึกษาของรัฐกร กลิ่นอุบล (2551: 123) และชญานี ประกอบชาติ และเสนาะ กลิ่นงาม (2559: 825-826) ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ โดยยืนยันว่าการสื่อสารเชิงรุกของเจ้าหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินนโยบายสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส สามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างภาครัฐกับประชาชน ส่งผลให้การนำนโยบาย “การลดสำเนาเอกสาร” บรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้านการบริหารสารสนเทศ ซึ่งมีระดับความสำเร็จอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับ 3 ประกอบไปด้วย การเชื่อมโยงข้อมูลบัตรประชาชนและทะเบียนบ้านเป็นการบูรณาการข้อมูลระหว่าง

หน่วยงานภาครัฐ มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ข้อมูลบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านที่เชื่อมโยงจากระบบการเชื่อมโยงฯ มีความถูกต้อง โดยเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลในการบูรณาการข้อมูลร่วมกับระหว่างหน่วยงาน สอดคล้องกับพิรุวรรณ กิตติคุณ (2559: 2) ยังกล่าวว่า เป็นหนึ่งในลักษณะของรัฐบาลดิจิทัล คือ Reintegration ซึ่งเป็นการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการกำกับควบคุมการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทั้งแนวคิดและผลการศึกษาของ ชญานี ประกอบชาติ และเสนาะ กลิ่นงาม (2559: 827) ที่ยืนยันว่าการมีระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งยังเป็นกลไกที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างโปร่งใส รวดเร็ว และตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในยุคดิจิทัล

ด้านทรัพยากร ซึ่งมีระดับความสำเร็จอยู่ในเกณฑ์มาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับ สุดท้าย ประกอบไปด้วย สถานที่ให้บริการมีความเหมาะสม มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ เครื่องมือที่ใช้ในการให้บริการเชื่อมโยงข้อมูลมีความพอเพียงกับการใช้งาน และช่องทางการให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล มีจำนวนที่เหมาะสม ผลการศึกษานี้จึงสามารถสรุปได้ว่า ด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของการให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารภาครัฐแบบบูรณาการ แม้จะได้รับคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น แต่ยังคงมีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ต่อการขับเคลื่อนนโยบาย “การลดสำเนาเอกสาร” ให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของรัฐกร กลิ่นอุบล (2551: 114–126) และชญานี ประกอบชาติ และเสนาะ กลิ่นงาม (2559: 823–824) ที่ต่างยืนยันว่าความเพียงพอของทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จในการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยครั้งนี้ให้องค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จในการลดสำเนาเอกสารของผู้ขอรับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ.2530 คือ ความสำเร็จในการนำนโยบายลดสำเนาเอกสารไปปฏิบัติไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับพัฒนาระบบเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังคงคำนึงถึงความแตกต่างของผู้รับบริการในมิติต่างๆ และจัดเตรียมความพร้อมในทุกด้านอย่างครบถ้วนเพื่อให้เกิดการยอมรับและความพึงพอใจสูงสุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ให้หน่วยงานเสนอโครงการเพื่อดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อเป็นการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการลดการเรียกสำเนาเอกสารจากประชาชน รวมถึงพิจารณาเอกสารที่ประชาชนต้องใช้ในการขอรับบริการกับหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าที่เป็นเชิงปฏิบัติการหรือข้อมูลเชิงลึก สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ รวมถึงการปรับปรุงเพิ่มเติมระบบการเชื่อมโยงที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าและปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างความเข้าใจ ให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมการอุตสาหกรรมทหาร. (ม.ป.ป.). การควบคุมยุทธภัณฑ์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://did.mod.go.th/> สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2564.
- กรมการอุตสาหกรรมทหาร. (2564). ลำดับ โครงการ/กิจกรรม งบประมาณ ผลการดำเนินงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://did.mod.go.th/PDF/oit2564-\(1\)/O12.aspx](https://did.mod.go.th/PDF/oit2564-(1)/O12.aspx) สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2564.
- ชญาณี ประกอบชาติ และเสนาะ กลิ่นงาม. (2559). การนำนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าไปปฏิบัติของโรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3, 17 มิถุนายน 2559. 821-828. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565. (2565, 12 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 63 ก.
- พิรุณวรรณ กิตติคุณ. (2559). ภาครัฐไทยกับการก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- มธุรส หาญสมสกุล. (2554). การบริหารจัดการปัญหาหาบเร่แผงลอยในเขตกรุงเทพฯ : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่สนามหลวงเขตพระนคร. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐกร กลิ่นอุบล. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรเดช จันทรศร. (2559). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (ม.ป.ป.). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/download/236119/162075/> สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2564.
- สำนักนโยบายและแผน. (2558). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.



กลยุทธ์การรักษาบุคลากรตำรวจในองค์กรภาครัฐ:
กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรบางละมุง
Organizational Strategies for Retaining Police Officers: A Case Study of Bang
Lamung Police Station

สุนีชัยนันท์ ฉัตรบุรานนท์¹ ปรัชญา วงศ์วารี² วรงค์สิทธิ์ สิงห์ดำรง³

ปัญญา สุทธิยุทธ์⁴ เทพวรา ธนพัฒน์⁵

Suneechaya Chatburanontachai, Prachya Wongwaree, Warongsit Singdamrong,

Panya Suttiyut, Thepwara Thanapat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง 2. เพื่อเปรียบเทียบการตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร มีรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจจำนวน 127 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. จากการเปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกกลุ่มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรในระดับมาก และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรหรือความตั้งใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน

คำสำคัญ (Keywords) : ตำรวจ; การรักษาบุคลากร; การคงอยู่ในองค์กร

Received: 2025-10-31 Revised: 2025-11-13 Accepted: 2025-11-15

¹ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: singhasiam@siam.edu

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

³ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: singhasiam@siam.edu

⁴ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: singhasiam@siam.edu

⁵ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: singhasiam@siam.edu

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the level of organizational commitment among police officers at Banglamung Provincial Police Station; (2) compare their organizational commitment classified by personal factors; and (3) investigate the relationship between work motivation factors and employee retention within the organization. A quantitative research methodology was employed. The sample consisted of 127 police officers. A questionnaire was used as the research instrument. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics such as One-Way Analysis of Variance (ANOVA) and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The findings revealed that: (1) the police officers at Bang Lamung Police Station demonstrated a high overall level of organizational retention intention; (2) with comparison of retention intention classified by demographic factors such as age, marital status, education level, monthly income, and years of service, all groups showed a high level of organizational retention intention ($\bar{X} = 4.15$); and (3) regarding the relationship between work motivation factors and employee retention, the officers reported a high level of work motivation ($\bar{X} = 3.91$), along with a high level of intention to remain in the organization ($\bar{X} = 4.15$).

Keywords: police officers; employee retention; organizational commitment

บทนำ (Introduction)

การรักษาบุคลากรในองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะในหน่วยงานด้านความมั่นคง เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการภาครัฐ เนื่องจากข้าราชการตำรวจเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย ดูแลความสงบเรียบร้อย และให้บริการประชาชน การรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อเสถียรภาพและความมั่นคงทางสังคม (เจษฎา นกน้อย, 2560: 23)

ในยุคที่สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว องค์กรภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อความท้าทาย เพื่อให้สามารถรักษาศักยภาพในการให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินภารกิจของรัฐให้ประสบความสำเร็จ และสำหรับบริบทการทำงานของตำรวจ สภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูงต่อชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมทั้งความกดดันจากภารกิจและความคาดหวังของสาธารณชน ส่งผลให้การสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรไว้อย่างยั่งยืนมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556: 1-2) ความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการที่เหมาะสม และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องและเต็มใจอยู่กับองค์กร

อย่างไรก็ตาม ระบบราชการไทยในปัจจุบันเผชิญกับความท้าทาย ได้แก่ ภาระงานสูง ความคาดหวังจากสังคม และการแข่งขันด้านกำลังคนในภาคเอกชน ทำให้ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพื่อรักษาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในเชิงการกำหนดนโยบาย การบริหารสวัสดิการ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการ

ทำงาน เพื่อให้ตำรวจสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ธนาทิพย์ ขวัญทอง, 2566) และ (ธัญพิชชา สามารถ, 2564)

สถานีตำรวจภูธรบางละมุงเป็นหน่วยงานตำรวจสำคัญในพื้นที่เมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติของประเทศไทย มีบทบาทหลักในการบังคับใช้กฎหมาย ดูแลความสงบเรียบร้อย และป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ที่มีประชากรหลากหลายและมีพลวัตทางสังคมสูง เนื่องจากบางละมุงเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของจังหวัดชลบุรี จึงเผชิญกับความซับซ้อนของปัญหาอาชญากรรมและความท้าทายด้านความมั่นคงมากกว่าพื้นที่ทั่วไป อีกทั้ง ลักษณะงานดังกล่าวทำให้บุคลากรตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สภาวะกดดันสูง มีภาระงานจำนวนมาก และมีเวลาปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และอาจลดทอนความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรในระยะยาว ดังนั้น การมีบุคลากรที่เพียงพอ มีแรงจูงใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความปลอดภัยสาธารณะ ประสิทธิภาพของการให้บริการประชาชน รวมถึงภาพลักษณ์ขององค์กรตำรวจ (อรวีภา ต้นสมบูรณ์, 2567: 2-3)

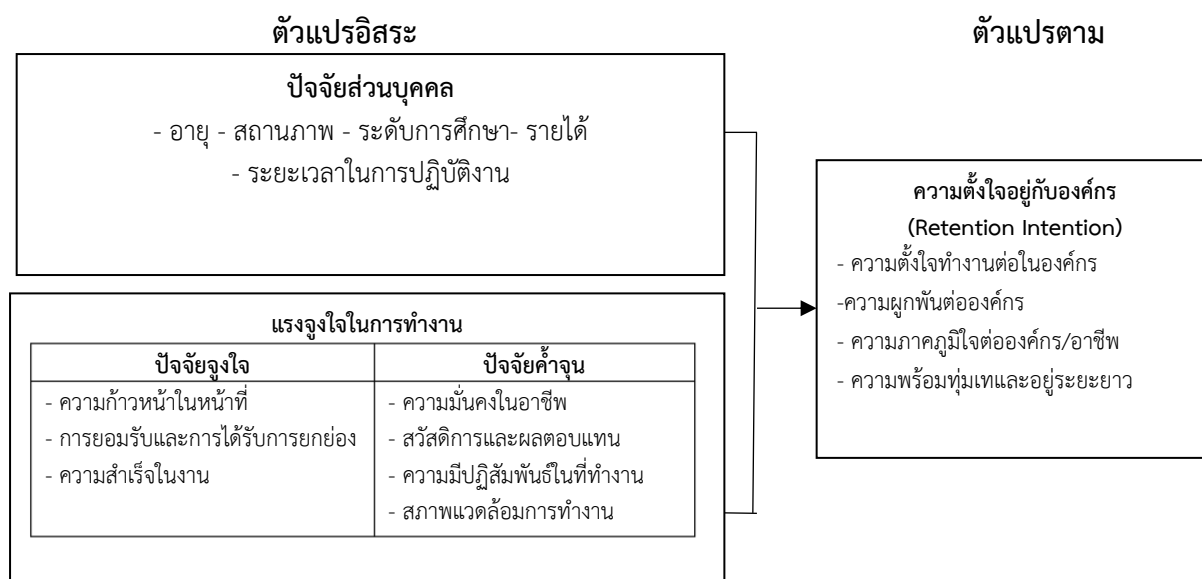
ดังนั้น การศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การรักษาบุคลากรตำรวจในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จึงมีความสำคัญในการเสริมองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานเชิงประจักษ์ และเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนานโยบายเพื่อการรักษาบุคลากรในองค์กรตำรวจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง
2. เพื่อเปรียบเทียบการตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

งานวิจัยนี้อาศัยแนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อติทยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี, 2563: 180-181) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Allen (1991 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ ทองไสย เจษฎา นกน้อย และสุธิ ใจวัศศิริ, 2565: 221) เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาบุคลากรตำรวจให้อยู่กับองค์กร และความตั้งใจอยู่ในองค์กรของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยมีตัวแปรหลัก ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การรักษามูลค่าการตำรวจในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางละมุง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรักษามูลค่าการตำรวจกับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ รวมถึงตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ ใน 4 ประเด็นคือ ด้านความตั้งใจทำงานต่อในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร/อาชีพ และด้านความพร้อมทุ่มเทและอยู่ระยะยาว

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำนวน 185 นาย คำนวณด้วยสูตร Yamane (1973 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, ม.ป.ป.: 35-36) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 127 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่เดือน มกราคม 2568 ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Likert Scale 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจและการรักษามูลค่าการตำรวจ และระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตจากสถานีตำรวจภูธรบางละมุงและแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน จากนั้นจึงรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้รับการนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตามปัจจัยส่วนบุคคล และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษานี้ได้ทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ผลการศึกษา พบว่า ระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 ซึ่งสะท้อนว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มที่จะอยู่รับราชการกับสถานีตำรวจต่อไปในระยะยาว เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงถึงความรู้สึกผูกพัน รักองค์กร และภักดีต่อหน่วยงานอย่างเข้มแข็ง รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจทำงานต่อในองค์กร มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอยู่ในระดับ มาก สะท้อนถึงแนวโน้มที่ผู้ตอบยังต้องการทำงานในหน่วยงานเดิมและไม่คิดที่จะย้ายงานหรือออกจากองค์กรในระยะอันใกล้ ตามด้วย ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร/อาชีพ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับ มาก แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นข้าราชการตำรวจและเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน และสุดท้ายคือ ด้านความพร้อมทุ่มเทและอยู่ระยะยาว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่อยู่ในระดับ มาก เช่นกัน หมายความว่า ผู้ตอบยังคงมีความพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาและแรงกายให้กับหน่วยงาน แม้แต่มีสิ่งจะต่ำกว่าด้านอื่น แสดงว่าแรงจูงใจในการทุ่มเทอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านปริมาณงาน ภาระหน้าที่ หรือสภาวะแวดล้อมในการทำงานบางประการ ดังนั้นผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรในระดับสูง มีความผูกพันและภาคภูมิใจในองค์กร และยังพร้อมปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อเสถียรภาพด้านกำลังพลและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในภาพรวม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า จากการเปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยจากผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการตำรวจทุกกลุ่มมีระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความภาคภูมิใจในอาชีพตำรวจในภาพรวม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่น อันเนื่องมาจากความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในสายงาน และความผูกพันกับองค์กรที่สะสมมาเป็นเวลานาน ในกลุ่มผู้ที่มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ร่วมกันมีแนวโน้มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรสูง เนื่องจากมีความมั่นคงทางครอบครัวและภาระหน้าที่ที่ส่งผลต่อเสถียรภาพด้านอาชีพ ส่วนกลุ่มผู้ที่มีระดับรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไปมีระดับความตั้งใจอยู่ในองค์กรสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับความพึงพอใจใน

ผลตอบแทนและสวัสดิการ และสุดท้ายกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีแนวโน้มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าและบทบาทความรับผิดชอบในงานมากขึ้นตามระดับคุณวุฒิ ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจทุกกลุ่มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรในระดับมาก และกลุ่มที่มีอายุงานมาก รายได้สูง และมีสถานภาพสมรสมีแนวโน้มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรสูงกว่า สะท้อนให้เห็นว่า ความมั่นคงในอาชีพ รายได้ และภาระครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีระดับ แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และมีระดับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร/ความตั้งใจอยู่ต่อในองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรมีแรงกระตุ้นเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและต้องการอยู่รับราชการในองค์กรเดิมต่อไป เมื่อพิจารณาารายด้านของปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม และความมั่นคงในอาชีพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะในด้านสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ที่ดี และโอกาสก้าวหน้า มักมีระดับความตั้งใจอยู่ในองค์กรสูง แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ 3 ข้อ โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่า บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและพร้อมอยู่ปฏิบัติราชการต่อในระยะยาว โดยเฉพาะด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ความจงรักภักดี และการยอมรับต่อพันธกิจและค่านิยมของตำรวจ นอกจากนี้ ด้านความภาคภูมิใจในอาชีพและความตั้งใจทำงานในองค์กรยังอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ตระหนักถึงคุณค่าของอาชีพและมีเจตจำนงแน่วแน่ที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวิภา ต้นสมบูรณ์ (2567: 48-49) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ ก็จะมี ความตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วริศรา พุทธรังษี (2567: 166) ที่ชี้ว่า ปัจจัยกำหนดการอยู่กับองค์กรของตำรวจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในสายงาน ความยุติธรรมในระบบ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และความภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลที่พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงทางอาชีพและคุณค่าในงานเป็นตัวส่งเสริมความตั้งใจอยู่ในองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า การเปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าทุกกลุ่มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความผูกพันต่ออาชีพตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวิภา ต้นสมบูรณ์ (2567: 49) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของตำรวจบางละมุง พบว่า ตำรวจมีความผูกพันในองค์กรสูง และปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจุบันที่บุคลากรที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า มีแนวโน้มอยู่ในองค์กรสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิโชติ สมควรดี (2563) ที่พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณธรรมของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยสร้างความผูกพันในองค์กรตำรวจ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อการตัดสินใจอยู่ในองค์กร ผลการศึกษาในส่วนของความสำคัญของความมั่นคงในอาชีพและความต่อเนื่องในเส้นทางสายงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วริศรา พุทธวงษ์ (2567: 166) ที่ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่และเสถียรภาพในชีวิตราชการเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในตำแหน่ง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรหรือความตั้งใจอยู่ต่อในองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลนี้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีแรงกระตุ้นเชิงบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีความปรารถนาที่จะรับราชการในองค์กรเดิมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ในทีมงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจภายใน (Motivators) เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการยอมรับ ซึ่งหมายความว่า การมีระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และเสถียรภาพในงานที่ดี เป็นตัวผลักดันสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวิภา ต้นสมบูรณ์ (2567: 50) ที่ได้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของตำรวจ และบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรจะมีแนวโน้มคงอยู่ในตำแหน่งต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิโชติ สมควรดี (2563) ที่ได้วิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำที่ดี ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการคงอยู่ของบุคลากร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วริศรา พุทธวงษ์ (2567: 166-167) ที่ได้วิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในวิชาชีพ สวัสดิการ และความยุติธรรมในระบบการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจอยู่ในองค์กรของตำรวจอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งตรงกับผลศึกษานี้ที่ พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในงานตำรวจมีความสำคัญต่อการรักษากำลังพลเป็นอย่างมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ข้าราชการตำรวจมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรในระดับสูง สะท้อนความผูกพันและความภาคภูมิใจในอาชีพตำรวจ ซึ่งเป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงและได้รับการยอมรับจากสังคม ปัจจัยแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง โดยเฉพาะสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อการอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งข้อมูลส่วนบุคคลบางด้าน เช่น อายุ อายุงาน รายได้ และสถานภาพสมรส มีแนวโน้มสัมพันธ์กับระดับความตั้งใจอยู่ในองค์กร แสดงให้เห็นความสำคัญของบริบทการทำงานเฉพาะของอาชีพตำรวจ

สุดท้าย งานวิจัยชี้ว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารกำลังพลที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการลดอัตราการลาออกและเสริมสร้างความยั่งยืนด้านการบริหารบุคลากรตำรวจ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ควรที่จะต้องพัฒนาระบบดูแลสวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการครอบครัว เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพให้อยู่กับองค์กร
 - 1.2 ควรที่จะต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม บรรยากาศการทำงานที่ดี และระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อเสริมสร้างความผูกพันภายในหน่วยงาน ลดความเครียดและการหมดไฟในการทำงาน
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรที่จะต้องดำเนินการวิจัยในหลายสถานีดำรวจหรือหลายจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบบริบทที่แตกต่างกัน และสรุปผลได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น
 - 2.2 ควรที่จะต้องใช้การวิจัยเชิงผสมผสาน เพิ่มการศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและความผูกพันขององค์กรในมิติทางจิตใจและวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วศิรา พุทธวงษ์. (2567). การธำรงรักษานักงานสอบสวนให้คงอยู่ในตำแหน่ง: กรณีศึกษานักงานสอบสวนสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (ม.ป.ป.). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/download/236119/162075/> สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568.
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธิโชติ สมควรดี. (2563). ภาวะผู้เชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ศุภลักษณ์ ทองไสย, เจษฎา นกน้อยและสุธิ ใจวัศศิริ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12. **วารสารนาคบุตรปริทรรศน์**. 14(1): 218-227.
- อติตยา เล็กประทุม เฉลิมขวัญ สิงห์วี. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนหนึ่งชน. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 46(1): 174-217.
- อรวีภา ต้นสมบูรณ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง. มหาวิทยาลัยสยาม.



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26
Work Motivation and Work Environment Affecting the Work Performance of
Employees at the Bangkok Area Revenue Office 26

ธมลวรรณ ดีชูกชกร¹ ธัญนันท์ บุญอยู่²
Thamonwan Deechookodchakorn, Thanyanan Boonyoo

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และ (3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำนวน 123 ตัวอย่าง เครื่องมือวิจัยที่ใช้เก็บรวบรวม ข้อมูล คือ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบ t-test, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีปัจจัยด้านสถานภาพและระดับงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 และ (3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางความมั่นคงและปลอดภัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ส่วนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางกายภาพและทางสังคมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน;
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Received: 2025-10-30 Revised: 2025-11-14 Accepted: 2025-11-17

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Student, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University. Email: mmai.thamon@gmail.com

² อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University. Email: thanyanan7@gmail.com

Abstract

The objectives of this research aimed to: (1) compare the employees' work performance classified by personal factors; (2) study motivation on employees' work performance; and (3) study working environment on employees' work performance at the Bangkok Area Revenue Office 26. This study was a quantitative research design. The sample included 123 employees of the Bangkok Area Revenue Office 26. Data analysis was conducted using t-test, F-test, and multiple regression analysis.

The findings of the study revealed that: (1) the employees of the Bangkok Area Revenue Office 26 with different marital statuses and job levels showed significant differences in their overall work performance, whereas their different genders, ages, educational levels, and average monthly incomes did not show significant differences in overall work performance; (2) their motivation in terms of achievement and the nature of work significantly affected the work performance, whereas their motivation related to recognition, salary, and fringe benefits did not have a crucial effect; and (3) the working environment in terms of safety and security significantly influenced their performance, whereas the physical and social work environments did not have a crucial effect.

Keyword: work motivation; work environment; work performance

บทนำ (Introduction)

กรมสรรพากรถือเป็นหน่วยงานหนึ่งของภาครัฐที่มุ่งมั่นเป็นองค์กรชั้นนำ เพื่อจัดเก็บภาษีอย่างโปร่งใสเป็นธรรม ด้วยนวัตกรรมและบุคลากรคุณภาพ อีกทั้งเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพทางการคลัง จึงได้มีการนำ 2 หลักแนวคิดในการดำเนินการมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน คือ การมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Organization) โดยการปรับกระบวนการปฏิบัติงานภายในของพนักงาน มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อลดขั้นตอน ระยะเวลาและต้นทุนทั้งของกรมสรรพากรและของผู้เสียภาษี อาทิ การยึดผู้เสียภาษีและพนักงานเป็นศูนย์กลาง โดยในด้านของพนักงานกรมสรรพากรยึดความต้องการของพนักงานในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ง่าย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ที่สำคัญ คือ การดูแลสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด (กรมสรรพากร, 2568) โดยกรมสรรพากรได้มีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ ซึ่งสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ก็เป็นหนึ่งในหน่วยงานของกรมสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตามนโยบายของแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ (สำนักบริหารกลาง กรมสรรพากร, 2552)

สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 เป็นหน่วยงานภายใต้กรมสรรพากร ซึ่งมีการกิจที่สำคัญในการจัดเก็บภาษีที่อยู่ในความรับผิดชอบ 3 สาขา ได้แก่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาภาษีเจริญ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขางา่งแค และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาหนองแขม ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนปฏิบัติการและประเมินผล เพื่อบริหารงานจัดเก็บภาษีอากรให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายของกรมสรรพากร และสำนักงานสรรพากรภาค กำกับดูแลผู้เสียภาษีเป็นราย

ผู้ประกอบการ ตรวจสอบปฏิบัติการ และตรวจสอบภาษีอากรสำหรับรายที่อยู่ในความรับผิดชอบ เผยแพร่ข่าวสารความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีอากร ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมตามระเบียบและแนวทางปฏิบัติทางข้อกฎหมาย ดังนั้น จึงเปรียบเทียบได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นปัจจัยชี้วัดที่สำคัญ (สำนักงานสรรพากรภาค 3, 2563) อย่างไรก็ตามจากรายงานผลการปฏิบัติงานของสรรพากรในช่วงที่ผ่านมา พบว่า สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ยังเกิดข้อจำกัดด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งอาจมีสาเหตุจากปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย แรงจูงใจการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องหรือไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งการปฏิบัติงานภายใต้ภาระงานจำนวนมากและข้อจำกัดของระบบราชการ เช่น ขั้นตอนการอนุมัติที่ซับซ้อน เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานต้องมีการพัฒนา ตลอดจนแรงกดดันจากเป้าหมายการจัดเก็บภาษีที่สูง ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้อาจเป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรด้วยความสามารถในการประมวลผล วิเคราะห์ และขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทของพนักงานในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีจะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ดังนั้นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นรากฐานสำหรับการพัฒนาองค์กร เนื่องจากความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายและความพยายามที่ดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีการวางแผนจะเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่สามารถสร้างความกระตือรือร้นและเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลให้ดีขึ้น (Lussa, Sudiro & Hapsari, 2023: 134)

Siagian, Wahyono & Ahmad (2025: 311) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรที่สามารถวัดได้จากความรวดเร็ว ความแม่นยำ และคุณภาพ เมื่อพนักงานที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะสามารถปรับตัวเข้ากับความท้าทายต่าง ๆ ได้ดีขึ้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นเสมือนแรงผลักดันภายในหรือภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นในการทำงานและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rahman et al., 2024: 74) นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยสามารถสร้างความรู้สึกสะดวกสบายในการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนสามารถสนับสนุนให้เกิดความยั่งยืนและการขยายตัวของธุรกิจ (Handiyah, Harsono & Setyadi, 2025: 66) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Setiawan, Winarno & Churiyah (2024: 4006) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริม แนะนำ และรักษาพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ได้รับการเติมเต็มจะนำไปสู่ความพึงพอใจที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ในเชิงบวกให้แก่องค์กร อีกทั้งเมื่อองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ออกแบบมาเพื่อรองรับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อพนักงานทั้งบรรยากาศวัฒนธรรม และรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมถึงทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่พนักงานมีภายในองค์กรก็จะสามารถสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบทั้งเชิงบวกต่อความสามารถในการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการขององค์กรได้ (Prasojo & Sibarani, 2025:

ดังนั้นจากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับการที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในพนักงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งจะเสริมสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สร้างความเป็นอยู่ที่ดีด้านสังคมภายในองค์กร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น โดยข้อมูลจากผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นแนวทางหนึ่งในการใช้เพื่อวางแผนแก้ไข ปรับปรุง สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

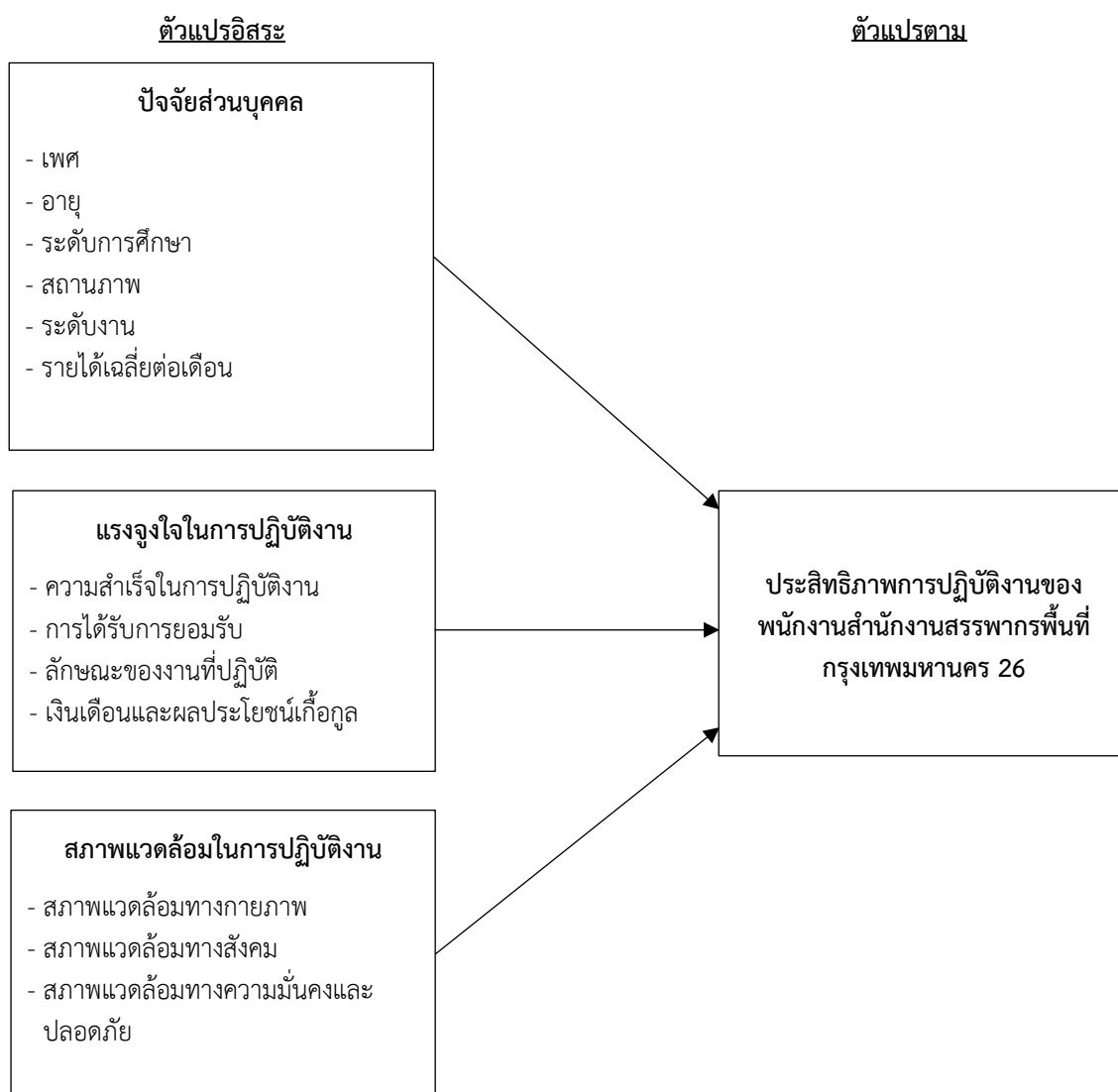
1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. พนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรอิสระ จำนวน 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ต้องการทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 และเพื่อให้การศึกษางานวิจัยนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาที่ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (ภานุวัตร นินันติ, 2565: 4) และ (2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางความมั่นคง

และปลอดภัย (ศักดิ์นันท จั๋ยชุม และกล้าหาญ ณ น่าน, 2566: 102) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 มีจำนวนทั้งสิ้น 179 คน ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานประจำเดือน พฤษภาคม 2568 (สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26, 2568) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำนวน 123 คน โดยได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970: 607) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับคามนิยมในการใช้กำหนดตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ และเหมาะสมกับขนาดประชากรที่มีขนาดเล็ก โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ ± 5 การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ผู้วิจัยได้คัดเลือกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยตามระดับงาน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับงานตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการนำจำนวนตัวอย่างทั้งหมดคูณด้วยจำนวนประชากรกลุ่มย่อย และหารจำนวนประชากรทั้งหมด และขั้นตอนที่ 2 เมื่อได้ทำการกำหนดสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและได้กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละระดับงานตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยนี้ได้ศึกษากับพื้นที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ถึงกันยายน พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงและปลอดภัย และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามได้มีการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามอยู่ที่ 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์คได้อยู่ที่ 0.785-0.911

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำนวน 123 คน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน พ.ศ. 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งจะประกอบด้วย 4 วิธี ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วน

บุคคลของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร และ (3) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ด้วยการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่า t-test และ F-test เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) และ (4) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 86.99 มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 34.96 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 69.11 มีสถานภาพโสด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 มีระดับการปฏิบัติงานชำนาญการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 43.09 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 49.59 โดยพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.91, 3.82 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.663, 0.729 และ 0.696 ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยการนำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาดำเนินการสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	1.800	0.074	ไม่แตกต่าง
อายุ	0.595	0.620	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	0.644	0.527	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ	10.208	0.001*	แตกต่าง
ระดับงาน	3.413	0.006*	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.672	0.571	ไม่แตกต่าง

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีสถานภาพและระดับงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.511-0.746 และเมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามค่าของ Tolerance มีค่าระหว่าง 0.247-0.799 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรมีค่าระหว่าง 1.251-4.045 ซึ่งค่าที่ได้ไม่พบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยจึงดำเนินการต่อไป ดังนี้

ตารางที่ 2 สถิติการถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.643	0.239		2.696	0.008*
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.442	0.068	0.524	6.520	0.001*
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.066	0.106	0.072	0.623	0.534
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.222	0.075	0.264	2.954	0.003*
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.082	0.044	0.120	1.869	0.064

หมายเหตุ R=0.784, R²=0.614, Adjusted R²=0.601, F=46.957

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยค่า R มีความสัมพันธ์กันมีค่าเท่ากับ 0.784 ส่วนค่า R² เป็นค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ที่แสดงถึงความผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 61.40 ส่วนค่า F ที่สามารถแสดงความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมีค่าเท่ากับ 46.957 และผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำงานได้ดีที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (B=0.442) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (B=0.222)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงและปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งค่าที่ได้ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.586-0.780 และเมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามค่าของ Tolerance มีค่าระหว่าง 0.322-0.527 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรมีค่าระหว่าง 1.898-3.107 ซึ่งค่าที่ได้ไม่พบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยจึงดำเนินการต่อไป ดังนี้

ตารางที่ 3 สถิติการถดถอยพหุคูณของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.189	0.230		5.162	0.001*
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.003	0.073	0.005	0.002	0.998
สภาพแวดล้อมทางสังคม	0.152	0.088	0.183	1.736	0.085
สภาพแวดล้อมทางความมั่นคงและปลอดภัย	0.509	0.081	0.605	6.244	0.001*

หมายเหตุ R=0.756, $R^2=0.572$, Adjusted $R^2=0.561$, F=53.060

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยค่า R มีความสัมพันธ์กันมีค่าเท่ากับ 0.756 ส่วนค่า R^2 เป็นค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่แสดงถึงความผันแปรของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 57.20 ส่วนค่า F ที่สามารถแสดงความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมีค่าเท่ากับ 53.060 และผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณได้สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางความมั่นคงและปลอดภัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำงานได้ดีที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางความมั่นคงและปลอดภัย (B=0.509)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า พนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพและระดับงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยด้านเพศในบางบริบทอาจมีผลต่อความสามารถในการทำงานทักษะและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ไม่ใช่ลักษณะทางชีวภาพของบุคคล ปัจจัยด้านอายุอาจมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ ทักษะ หรือการปรับตัวต่อเทคโนโลยี ปัจจัยด้านระดับการศึกษาอาจส่งผลต่อลักษณะของงานต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง การวิเคราะห์ปัญหาหรือการตัดสินใจที่ซับซ้อน และปัจจัยด้านระดับงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะความสัมพันธ์กับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มากขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธวัชชัย รักชาติ (2563: 95) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพและประเภทของงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกันทั้งด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนางาน หรือการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นไปตามความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลก็จะแตกต่างกันไปตามแต่ละปัจจัยเช่นกัน ขณะเดียวกันการศึกษาของมลิวรรณ ขาจันทิ และคณะ (2566: 215) พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจาก ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความเหมือนกัน ประกอบกับการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเดียวกัน มีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดการควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงทำให้ระบบบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของเจตนา สายศรี และคณะ (2566: 136-137) พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนครโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนครโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับและเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและผลักดันให้พนักงานมีความพยายาม ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวและองค์กร โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเกิดจากความต้องการภายใน สิ่งเร้าภายนอก หรือกลยุทธ์ขององค์กรที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและทำให้องค์กรที่มีประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Frastika & Franksiska (2021: 551) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นความพยายามในการส่งเสริมหรือจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะแสดงให้เห็นถึงการมีวินัยในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความขยัน รอบคอบ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่เป็นภาระหน้าที่ของพนักงานได้มากขึ้น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่พนักงานได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุผลลัพธ์สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lussa, Sudiro & Hapsari, 2023: 135) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Yanwar & Lupoto (2025: 1865) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (Rahman et al., 2024: 74)

การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางความมั่นคงและปลอดภัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ส่วนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางกายภาพและทางสังคมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว ทั้งทางด้านกายภาพและไม่ใช่ว่ากายภาพ เช่น สถานที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศ วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์เครื่องมือ และปัจจัยด้านสังคมจิตวิทยา หากพนักงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความสามารถในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rahmawati & Antonio (2022: 1) พบว่า การที่องค์กรได้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีที่สามารถสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานรับรู้หรือรู้สึกได้ถึงความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานก็จะสามารถเสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพของงาน เวลา และความเร็วได้อย่างต่อเนื่อง (Kirana, Sriathi & Suwandana, 2022: 26) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Lussa,

Sudiro & Hapsari (2023: 136) พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นพื้นที่ที่องค์กรสร้างขึ้น เพื่อให้พนักงานทำงานร่วมกันและบรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนเป็นเครื่องมือและวัสดุโดยรวม สภาพแวดล้อมโดยรอบที่ปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน และการจัดการงานทั้งในฐานะบุคคลและฐานกลุ่มที่เป็นทั้งรูปแบบของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และความมั่นคงปลอดภัยที่สามารถสนับสนุนให้พนักงานสร้างผลลัพธ์ของงานของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากเกณฑ์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงาน ตลอดจนเป้าหมายสูงสุดที่เป็นผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Prasojo & Sibarani, 2025: 1)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ซึ่งการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ประกอบด้วยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ถือเป็นแรงผลักดันที่ขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและผลักดันให้พนักงานมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่สามารถสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหากมีความเหมาะสมทั้งทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีก็จะทำให้พนักงานเกิดความพอใจในสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในระดับที่สูงขึ้นได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรดำเนินการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เปิดรับความคิดเห็นและเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน หรือส่งเสริมการพัฒนาตนเอง โดยจัดฝึกอบรมและโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานเห็นแนวทางในการเติบโตและความก้าวหน้าในองค์กร

1.2 หน่วยงานควรดำเนินการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพจิตและลดความเครียดในที่ปฏิบัติงาน มีมาตรการรองรับความเครียด เช่น การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ และการส่งเสริมสุขภาพจิต เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตร

1.3 หน่วยงานควรดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในประเด็นที่มุ่งเน้นศึกษาถึงความหลากหลายของพนักงาน เช่น เพศทางเลือก หรือวัฒนธรรม ที่อาจมีปัจจัยที่ต่างกันอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภายหน้าได้

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างองค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน หรือความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน เพื่อการพัฒนารอบแนวคิดที่เชื่อมโยงผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ยั่งยืน

2.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อการพัฒนารอบแนวคิดที่เชื่อมโยงผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมสรรพากร. (2568). **แผนปฏิบัติการราชการกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2568**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/JaiLv>. สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2568.
- เจตนา สายศรี, สามารถ อัยกร และจิตติ กิตติเลิศไพศาล. (2566). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 17(2): 136-151.
- ธวัชชัย รักชาติ. (2563). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพลศึกษา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ภาณุวัตร นิวันติ. (2565). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด**. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลิวรรณ ขาจันโท, กิตติมา จิงสุวดี และนลินี ทองประเสริฐ. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. **วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. 10(2): 215-230.
- ศักดินนท์ จุ้ยชุม และกล้าหาญ ณ น่าน. (2566). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม. **วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. 10(2): 95-112.
- สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. (2568). **ข้อมูลอัตราค่าจ้างพนักงานประจำเดือนพฤษภาคม 2568**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26.
- สำนักงานสรรพากรภาค 3. (2563). **สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26: พื้นที่รับผิดชอบ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.rd.go.th/region/03/36.html>. สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2568.
- สำนักบริหารกลาง กรมสรรพากร. (2552). **หน่วยงานกรมสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานคร ตามโครงสร้างใหม่**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [https://www.pattanakit.net/images/column_1235190898/RdBkkTax Office.pdf](https://www.pattanakit.net/images/column_1235190898/RdBkkTax%20Office.pdf). สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2568.

- Frastika, A., & Franksiska, R. (2021). The impact of motivation and environment on employee performance with organizational commitment as intervening variable. **International Journal of Social Science and Business**. 5(4): 551-560.
- Handiyah, D., Harsono, M., & Setyadi, C. (2025). The effect of work motivation and work environment on employee performance through job satisfaction at the manpower, investment and one-stop integrated services office of Malang city. **East African Scholars Journal of Economics, Business and Management**. 8(2): 66-73.
- Kirana, I. B. G., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, G. M. (2022). The effect of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance in manufacturing company. **European Journal of Business and Management Research**. 7(3): 26-30.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample sizes for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30: 607-610.
- Lussa, M. F., Sudiro, A., & Hapsari, R. D. V. (2023). The effect of work motivation and work environment on employee performance through work engagement. **International Journal of Research in Business and Social Science**. 12(9): 134-143.
- Prasojo, A. I., & Sibarani, M. (2025). The influence of job satisfaction, work motivation, and work environment on employee performance at PT. Gelora Mandiri Membangun. **Return: Study of Management Economic and Business**. 4(1): 1-16.
- Rahman, R. S., Nurdiansyah, H., Sidharta, I., Purana, D., & Hendiky, F. (2024). Increasing employee performance through physical work environment and work motivation. **Journal of Economics, Management, and Entrepreneurship**. 2(1): 74-84.
- Rahmawati, R., & Antonio, W. (2022). Work motivation and the work environment's effect on millennial employees' performance. **IRE Journals**. 5(10): 1-5.
- Setiawan, D., Winarno, A., & Churiyah, M. (2024). The influence of work stress and work environment on employee performance with work motivation as a variable intervening in nurses of Ibnu Sina hospital Makassar, Indonesia. **Path of Science**. 10(7): 4001-4013.
- Siagian, J. S., Wahyono, T., & Ahmad, R. (2025). Analysis of work motivation, work environment, and job satisfaction towards employee performance at PT Ratu Intan Cargo. **Formosa Journal of Sustainable Research**. 4(2): 311-334.
- Yanwar, L., & Lupoto, N. I. (2025). The effect of work environment, work stress, remuneration work motivation on employee performance at Puskesmas Pandang City. **Science Midwifery**. 12(6): 1865-1873.



การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขาย
เครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
Human Resource Management and Organizational Commitment Affecting
Employee Retention of Electrical Appliance Salespersons
in a Modern Retail Store in Bangkok

จิตต์ภักดิ์ จันทรรทาโล¹ ธัญนันท์ บุญอยู่²
Jitpiphat Jantalor, Thanyanan Boonyoo

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน และ (2) ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 109 คน มีวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายด้วยการจับสลาก มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย เก็บข้อมูลด้วย Google Form และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการค่าตอบแทน และด้านความสมดุลชีวิตและงานมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านการฝึกอบรมและพัฒนาไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน และ (2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

คำสำคัญ (Keywords) : การจัดการทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันต่อองค์กร; การคงอยู่ของพนักงาน

Abstract

The objectives of this study were: (1) to investigate human resource management on employee retention; and (2) to examine the effect of organizational commitment on employee retention among electrical appliance salespersons working in a modern retail store in Bangkok. This study employed a quantitative research design, including included a sample group of 109 electrical appliance salespersons from a modern retail store in Bangkok. The sample was chosen using a simple random sampling method. The research instrument

Received: 2025-11-03 Revised: 2025-11-14 Accepted: 2025-11-17

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Student, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University. Email: jitpiphat170424@gmail.com

² อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University. Email: thanyanan7@gmail.com

in this study used for data collection was a questionnaire. Data were collected via Google Forms and analyzed using multiple regression analysis.

The findings of the study revealed that: (1) the human resource management in terms of compensation management and work-life balance management significantly affected employee retention at the 0.05 level. In contrast, recruitment and selection, and training and development did not affect employee retention. (2) The organizational commitment in terms of affective commitment and normative commitment significantly affected the employee retention at the 0.05 level. In contrast, continuance commitment did not affect employee retention.

Keyword: human resource management; organizational commitment; employee retention

บทนำ (Introduction)

การแข่งขันในภาคของธุรกิจเริ่มทวีความรุนแรงมากขึ้น หลายธุรกิจต่างพัฒนาวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อความอยู่รอดในการแข่งขัน การเติบโตอย่างรวดเร็วของการแข่งขันในโลกธุรกิจก็ทำให้หลายองค์กรต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จ อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นทรัพย์สินที่เป็นศูนย์กลางของทรัพยากรทางความหลากหลายของสังคม ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จต่างอาศัยความมั่นคงและความสามารถของทรัพยากรมนุษย์มาสร้างผลผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพ (Saraswati, Tanuwijaya & Gunawan, 2024: 2184-2185) โดยพื้นฐานภาคธุรกิจต่างมีแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายตามแต่ละกลยุทธ์ของธุรกิจ ซึ่งแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างแรงบันดาลใจที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ยึดโยงเป้าหมายส่วนบุคคลเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ (Banu et al., 2024: 367) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งได้แก่บุคลากรขององค์กร โดยพนักงานที่มีส่วนร่วมทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มจะสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mathew, 2021: 418) อีกทั้งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทในการหล่อหลอมทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานได้อย่างกว้างขวางก็ยังคงต้องเผชิญกับอัตราการลาออกของพนักงานที่สูง ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลเสียต่อทั้งประสิทธิภาพและความมั่นคงขององค์กร โดยหัวใจสำคัญของการแก้ไขปัญหานี้ก็คือน องค์กรธุรกิจควรทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แม้ว่าจะเป็นที่ยอมรับกันดีว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจรักษานักงานไว้ แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาถึงความเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการคงอยู่ของพนักงานภาคธุรกิจยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจน นอกจากนี้อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรก็มีบทบาทสำคัญที่คงเป็นข้อจำกัดในการศึกษาถึงการคงอยู่ของพนักงานในแต่ละระดับที่แตกต่างกัน (Kiran et al., 2023: 73-74)

ธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่ที่จำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมค้าส่งและค้าปลีกที่ประกอบด้วย ห้างสรรพสินค้า (Department Store) ดิสเคาท์สโตร์ (Discount Store) ซูเปอร์มาร์เก็ต (Supermarket) ร้านสะดวกซื้อ (Convenience Store) และร้านขายสินค้าเฉพาะอย่าง (Specialty Store) เป็นต้น ที่มุ่งเน้นขายสินค้าที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าทั้งในกลุ่มของเครื่องใช้ไฟฟ้าประเภททำความเย็น กลุ่ม

เครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน กลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าประเภทภาพและเสียง อาทิ เครื่องปรับอากาศ โทรทัศน์ วิทยุ ตู้เย็น เครื่องซักผ้า พัดลม ไมโครเวฟ เป็นต้น ซึ่งธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่ที่จำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าจะเป็นกลุ่มที่ได้รับประโยชน์จากการเติบโตของตลาดเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งมีความได้เปรียบด้านเงินทุน ความหลากหลายของสินค้า สาขาที่มีจำนวนมาก รวมทั้งกลยุทธ์ด้านการตลาดและการตั้งราคาที่จูงใจที่ทำให้ธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่ที่จำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามียอดขายจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตามธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่ที่จำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้ามีความหลากหลายของตราสินค้า จึงทำให้เกิดภาวะการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น อีกทั้งการแข่งขันจากผู้ผลิตและผู้นำเข้าจากประเทศจีนที่มีจุดเด่นด้านราคาและเทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้ยังมีร้านค้าปลีกสมัยใหม่ขายผ่านช่องทางตลาดออนไลน์ ซึ่งเข้ามาบีบคั้นและเข้ามาแย่งชิงส่วนแบ่งตลาดจำนวนมาก (วิจัยกรุงศรี, 2567) ส่งผลให้พนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเผชิญความท้าทายในการทำงานที่มีทั้งด้านยอดขายที่ต้องแข่งขัน การให้บริการลูกค้าที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับสินค้า การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรที่เข้มงวด และแรงกดดันจากเป้าหมายทางธุรกิจ ซึ่งอาจทำให้พนักงานบางส่วนเกิดความเครียดหรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากองค์กรไม่มีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพัฒนาและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร พนักงานย่อมมีแนวโน้มที่จะลาออกหรือแสวงหาโอกาสใหม่ในองค์กรอื่น ซึ่งส่งผลกระทบต่อต้นทุนการดำเนินงาน การสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมถึงคุณภาพของการให้บริการลูกค้า ดังนั้น จากประเด็นปัญหาดังกล่าวธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่ที่จำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งจำเป็นต้องสร้างให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรในระยะยาวด้วยความเต็มใจ และจากการศึกษางานวิจัยพบว่า การรักษานักงานให้คงอยู่ในองค์กรถือเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ หลายภาคส่วนต่างเผชิญทำให้บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาและมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มศักยภาพทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพและเป้าหมายขององค์กร (Ghosh & Gupta, 2025: 3933) และผสมผสานปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรซึ่งช่วยส่งเสริมการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร (Minsin & Boonmaderd, 2025: 130)

Mathew (2021: 418) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับองค์กรที่มุ่งมั่นทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทาย เพื่อรักษาและสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน องค์กรที่มีการออกแบบหน้าที่และแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลได้จะสามารถธำรงรักษานักงานเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน (Mehmood, Sarwar & Irfan, 2025: 167) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Kiran et al. (2023: 72) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการขับเคลื่อนสูงจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์และการรักษานักงานให้คงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน โดยแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ อาทิ การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการค่าตอบแทน และความสมดุลชีวิตและงาน เป็นต้น ซึ่งอิทธิพลของแนวปฏิบัติเหล่านี้จะมีผลต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป (Rofudi & Fadhli, 2025: 87) นอกจากนี้การรักษานักงานที่มีความสามารถให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น เห็นคุณค่าของความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถลดการลาออกของพนักงาน ลดต้นทุนการฝึกอบรม ต้นทุนการสรรหานักงาน และการสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถได้เช่นกัน (Soenanta, Akbar & Sariwulan, 2021: 1161) โดยความผูกพันต่อองค์กรก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จและการเติบโตขององค์กร เมื่อพนักงานมีแรงบันดาลใจและทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานพร้อมใจที่จะทำงานอย่างแท้จริงก็จะส่งผลให้

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้น และความผูกพันต่อองค์กรก็สามารถรักษานักงานให้คงอยู่ในองค์กร เพื่อลดอัตราการลาออกและต้นทุนเกี่ยวกับการจ้างงานและฝึกอบรมของพนักงานใหม่ได้เช่นกัน (Elrayah & Mabkhot, 2023: 3)

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานที่สามารถเติมเต็มช่องว่างทางทฤษฎีในบริบทของร้านค้าปลีกสมัยใหม่ อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยเชิงลึกหรือเปรียบเทียบในอุตสาหกรรมอื่น นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้เพื่อการสนับสนุนการกำหนดนโยบายแรงงานและการจ้างงานของพนักงานธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่ และเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงาน ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษานักงานให้คงอยู่ โดยจะสามารถลดต้นทุนจากการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

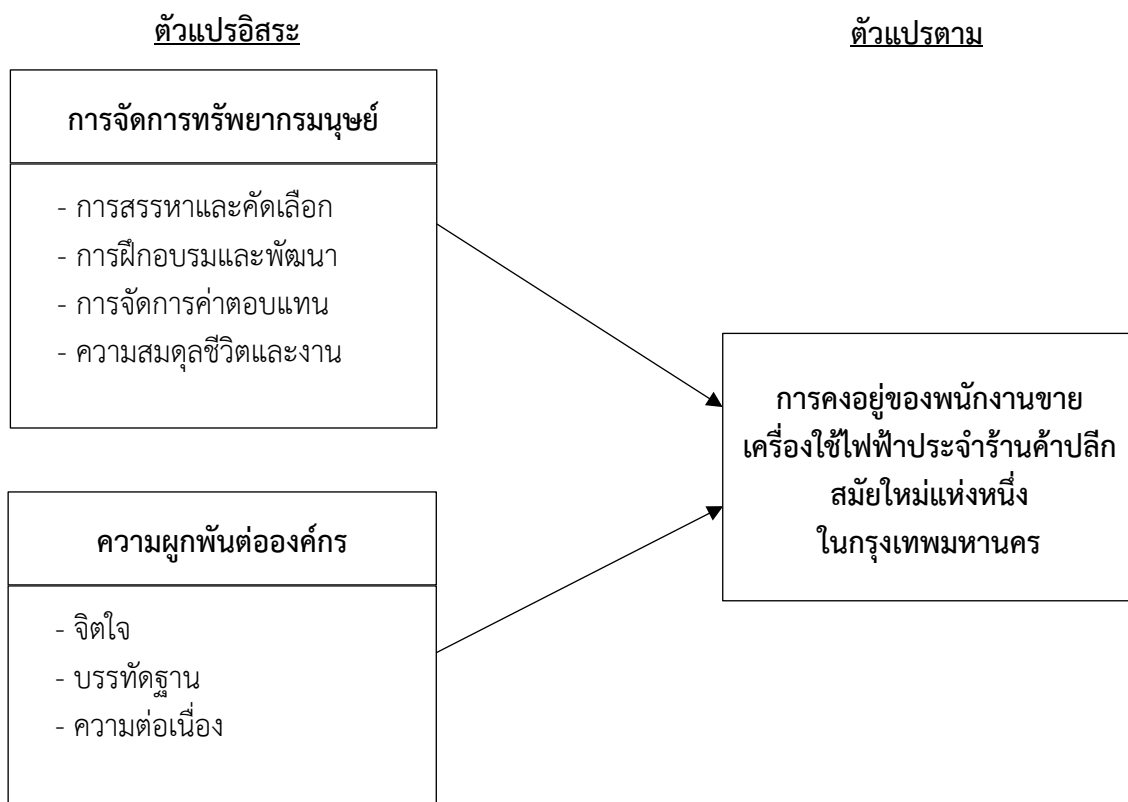
1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษานี้มุ่งวิจัยถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยนี้มีตัวแปรอิสระ คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางรักษานักงานและลดอัตราการลาออกในองค์กร ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้มีการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่เป็น (1) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบ 4 มิติ ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจัดการค่าตอบแทน และด้านความสมดุลชีวิตและงาน (Minsen & Boonmaderd, 2025: 130; ศศิรัตน์ ศิริสีรสสะ, 2565: 22) และ (2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความต่อเนื่อง (ธัญลักษณ์ วิชาสพานิชย์, 2566: 3) ส่วนตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 150 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 109 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ได้นั้นใช้การคำนวณตามสูตรของ Krejcie & Morgan (1970: 607) มีวิธีการสุ่ม

ตัวอย่างเพื่อให้การวิจัยมีความเชื่อมั่น ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างกับพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 109 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก ซึ่งเน้นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงในการขายสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมที่ช่วยเพิ่มความแม่นยำของผลการวิจัย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางของร้านค้าปลีกสมัยใหม่ ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงและมีกลุ่มผู้บริโภคที่หลากหลาย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงกันยายน พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ได้มีการพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความ 5 ข้อ (2) แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจัดการค่าตอบแทน และด้านความสมดุลชีวิตและงาน มีจำนวนทั้งหมด 16 ข้อ (3) แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความต่อเนื่อง มีจำนวนทั้งหมด 12 ข้อ และ (4) แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปรและดัชนีชี้วัด ต่อมาได้สร้างแบบสอบถามที่ได้พัฒนามาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.67-1.00 เมื่อแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะเหมือนกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยเมื่อทำการทดลองเก็บข้อมูลแล้ว จึงนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคทั้งฉบับได้ 0.957

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้มีการออกแบบวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ได้แก่ (1) ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงสถานประกอบการธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (2) เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วย Google Form ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้กระทำในระหว่างเดือนมิถุนายน-เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2568 เพื่อให้ได้แบบสอบถามจำนวน 109 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ (3) การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการทดสอบสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายถึงร้อยละ 79.82 อายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี ร้อยละ 41.28 สถานภาพโสด ร้อยละ 50.46 มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 36.70 และมีอายุงาน 1-5 ปี ร้อยละ 52.29

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.943 และเมื่อพิจารณาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นรายด้าน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านความสมดุลชีวิตและงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.90, 3.76 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.010, 0.981 และ 1.067 ตามลำดับ ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.243

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.892 และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ด้านความต่อเนื่อง และด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, 4.00, 3.70 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.874, 0.913 และ 1.144 ตามลำดับ

2.3 การคงอยู่ของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.978 และเมื่อพิจารณาการคงอยู่ของพนักงานเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.938 รองลงมา คือ พนักงานรู้สึกภูมิใจ เมื่อบอกกับผู้อื่นว่าได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.130 และลำดับสุดท้าย คือ พนักงานไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.493

3. ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยการหาการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ตัวแปร	ER	RE	TR	CO	WO
ER	1	0.577**	0.615**	0.639**	0.720**
RE		1	0.787**	0.650**	0.629**
TR			1	0.702**	0.712**
CO				1	0.683**
WO					1

หมายเหตุ ER หมายถึง การคงอยู่ของพนักงาน; RE หมายถึง การสรรหาและการคัดเลือก; TR หมายถึง การฝึกอบรมและพัฒนา; CO หมายถึง การจัดการค่าตอบแทน; WO หมายถึง การจัดการค่าตอบแทน (** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01)

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจัดการค่าตอบแทน และด้านความสมดุลชีวิตและงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในช่วง 0.577-0.787 ซึ่งการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกันเองแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป และตัวแปรตาม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.309	0.283		4.633	0.001*		
การสรรหาและการคัดเลือก (RE)	0.104	0.107	0.104	0.966	0.336	0.359	2.784
การฝึกอบรมและพัฒนา (TR)	0.039	0.117	0.041	0.335	0.738	0.284	3.521
การจัดการค่าตอบแทน (CO)	0.170	0.078	0.216	2.180	0.032*	0.425	2.355
ความสมดุลชีวิตและงาน (WO)	0.439	0.091	0.479	4.830	0.001*	0.424	2.359

หมายเหตุ $R = 0.753$, $R^2 = 0.567$, Adjusted $R^2 = 0.551$, $F = 34.100$, Sig. < 0.001 (* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตารางที่ 2 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน คือ การพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า R เท่ากับ 0.753 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ที่สามารถอธิบายความผันแปรของการคงอยู่ของพนักงานได้ร้อยละ 56.70 ส่วนค่า F เท่ากับ 34.100 ที่แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ นอกจากนี้ค่า Sig ได้น้อยกว่า 0.001 แสดงให้เห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อย 1 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานได้เช่นกัน และเมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามค่า Tolerance พบว่า ค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 0.284-0.425 ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่า ค่าที่ได้ต้องไม่เข้าใกล้ 0 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ที่ 2.355-

3.521 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่พบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณต่อไป ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการค่าตอบแทน (CO) และความสมดุลชีวิตและงาน (WO) ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือก (RE) และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (TR) ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำงานได้ดีที่สุด คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านความสมดุลชีวิตและงาน (Beta=0.479) รองลงมา คือ ด้านการจัดการค่าตอบแทน (Beta=0.216)

4. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานชายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยการหาการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ตัวแปร	ER	AF	NO	CN
ER	1	0.763**	0.749*	0.781**
AF		1	0.622**	0.850**
NO			1	0.774**
CN				1

หมายเหตุ ER หมายถึง การคงอยู่ของพนักงาน; AF หมายถึง ความผูกพันด้านจิตใจ; NO หมายถึง ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน; CN หมายถึง ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01)

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในช่วง 0.622-0.850 ซึ่งการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกันเองแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป และตัวแปรตาม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.309	0.269		1.149	0.253		
ความผูกพันด้านจิตใจ (AF)	0.350	0.086	0.410	4.058	0.001*	0.273	3.658
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NO)	0.444	0.094	0.397	4.731	0.001*	0.395	2.529
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (CN)	0.134	0.134	0.125	1.002	0.319	0.178	5.602

หมายเหตุ R = 0.841, R² = 0.708, Adjusted R² = 0.699, F = 84.693, Sig. <0.001 (* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตารางที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน คือ การพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยพหุคูณ พบว่าค่า R เท่ากับ 0.841 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ที่สามารถอธิบายความผันแปรของการคงอยู่ของพนักงานได้ร้อยละ 70.80 ส่วนค่า F เท่ากับ 84.693 ที่แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ นอกจากนี้ค่า Sig ได้น้อยกว่า 0.001 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานได้เช่นกัน และเมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรตามค่า Tolerance พบว่า ค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 0.179-0.395 ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่า ค่าที่ได้ต้องไม่เข้าใกล้ 0 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ที่ 2.529-5.602 ซึ่งมิต้าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่พบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณต่อไป ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (AF) และด้านบรรทัดฐาน (NO) มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (CN) ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำงานได้ดีที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($Beta=0.410$) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน ($Beta=0.397$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการค่าตอบแทน และด้านความสมดุลชีวิตและงานมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านการฝึกอบรมและพัฒนาไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลของชีวิตด้วยการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสามารถรักษาพนักงานผ่านกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้เกิดความยั่งยืนและคุณค่าของพนักงานได้ นอกจากนี้การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างความรู้สึกรักที่มั่นคงและมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ลดความตั้งใจในการลาออก และส่งเสริมความมั่นคงทางอาชีพให้กับพนักงานขายโดยตรง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจและความต้องการของพนักงานจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาพนักงานให้คงอยู่อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาของ Banu et al. (2024: 367) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรากฐานสำคัญในการบ่มเพาะพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและมั่นคงจะสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรและสร้างความยั่งยืนในระยะยาวด้วยการให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นและการรักษาพนักงานไว้ให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อเตรียมพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกับความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นในอนาคต (Mehmood, Sarwar & Irfan, 2025: 167) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Ghosh & Gupta (2025: 3933) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่ออัตราการรักษาพนักงานที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับค่านิยมครอบคลุมให้เกิดการเสริมสร้างทักษะและโอกาสในการทำงานของพนักงาน ควบคู่กับการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนก็จะเสริมสร้างการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป (Rofudi & Fadhli, 2025: 87)

การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องไม่มีผลต่อการคงอยู่

ของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีผลโดยตรงต่อการคงอยู่ของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจจะมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรและทุ่มเทในการทำงาน ความมุ่งมั่นเชิงอารมณ์ช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจและความพึงพอใจในการทำงาน ขณะที่ความมุ่งมั่นต่อเนื่องทำให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าและต้นทุนของการย้ายงาน และความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานที่สามารถส่งเสริมความรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของ Elrayah & Mabkhot (2023: 3) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานที่พร้อมจะทุ่มเทให้กับองค์กร และมีแนวโน้มที่จะทำงานมากขึ้น ซึ่งสามารถนำไปสู่ความรู้สึกมีเป้าหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้นที่ส่งผลให้ระดับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และความสำเร็จโดยรวมขององค์กรเพิ่มขึ้น โดยความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย ความผูกพันทางจิตใจ บรรทัดฐาน และความต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสามารถสร้างความตั้งใจให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนานเช่นกัน (Soenanta, Akbar & Sariwulan, 2021: 1161) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Mathew (2021: 418) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยพนักงานที่รู้สึกว่าการคงอยู่มีความสำคัญและได้รับการสนับสนุนจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่า องค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ และเมื่อพนักงานที่รู้สึกว่าการคงอยู่มีความสำคัญและมุ่งมั่นในความเป็นอยู่ที่ดียิ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง และมีแรงจูงใจมากขึ้น สุดท้ายก็จะทำให้รักษากฎเกณฑ์ไว้กับองค์กรให้คงอยู่เพิ่มมากขึ้น (Sari, Yenni & Aima, 2024: 27)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยที่ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นการจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสมก็จะสามารถสร้างความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวได้ที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน เมื่อองค์กรมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมกับสมดุลชีวิตและงานก็จะสามารถสร้างแรงผลักดันให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้ อีกทั้งถ้าพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยจิตใจที่แท้จริงและบรรทัดฐานที่ดีอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรในระดับที่สูงขึ้นอย่างยาวนานเช่นกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรควรมีการวางแผนสรรหาและคัดเลือกพนักงานอย่างมีระบบ พัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมที่ตอบโจทย์งานขายโดยตรง ปรับระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมและแข่งขันได้ รวมถึงส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันและลดการลาออกของพนักงานในระยะยาว

1.2 องค์กรควรส่งเสริมค่านิยมร่วมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เพื่อกระตุ้นความผูกพันทางอารมณ์ พัฒนาแรงจูงใจเชิงจิตใจผ่านการสื่อสารเป้าหมายและการกิจจองค์กรอย่างชัดเจน รวมถึงปลูกฝังค่านิยมเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและความจงรักภักดี เพื่อเสริมสร้างความผูกพันเชิงบรรทัดฐานที่มั่นคงและยั่งยืนในองค์กร

1.3 องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพและโอกาสเติบโตของพนักงานอย่างชัดเจน ควบคู่กับการจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และแข่งขันได้ ควรสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจ รวมถึงส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน สุขภาวะและความสมดุลชีวิตงาน เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาลึกลงในแนวทางส่งเสริมให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรอย่าง ยาวนาน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของ พนักงานในระดับที่สูงขึ้น อาทิ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในงาน สภาพแวดล้อมในงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตรงประเด็นและยั่งยืน

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรม องค์กร เช่น การสื่อสารภายในค่านิยมร่วม หรือการสนับสนุนจากผู้บริหารกับระดับความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่สามารถเชื่อมโยงให้เกิดการคงอยู่ของพนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำ ร้านค้าปลีกสมัยใหม่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง (References)

- ธัญลักษณ์ วิลาสพาณิชย์. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- วิจัยกรุงศรี. (2567). **แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2567-2569: ธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/wholesale-retail/modern-trade/io/modern-trade-2024-2026>. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2568.
- ศศิรัตน์ ศิริสีรัสสะ. (2565). **ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงาน Generation Z.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Banu, A., White, P. B., Poonam, D., Nair, J. R., Kumar, A., & Venashri, M. (2024). The impact of HRM practices in relation to commitment and retention of talented employee. **Journal of Informatics Education and Research**. 4(2): 367-376.
- Elrayah, M., & Mabkhot, H. (2023). Organizational commitment and employee turnover intention in Saudi public sector: The mediating role of job satisfaction and work environment. **International Journal of Professional Business Review**. 8(10): 1-21.
- Ghosh, A., & Gupta, S. S. (2025). Impact of human resource management practices on employee retention: A systematic literature review. **European Economic Letters**. 15(1): 3933-3951.
- Kiran, Y., Mubashir, A., Shaikh, O. A., Naseem, M., & Shaikh, A. (2023). Human resources applications and employee retention: Governing role of job satisfaction. **Journal of Social & Organizational Matters**. 2(3): 72-92.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample sizes for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30: 607-610.

- Mathew, A. (2021). HRM practices towards the attainment of organizational commitment and employee retention. **International Journal of Advances in Engineering and Management**. 3(11): 418-423.
- Mehmood, Q., Sarwar, A., & Irfan, K. U. (2025). The impact of human resource management (HRM) practices on employee retention. **International Journal of Management Research and Emerging Sciences**. 15(2): 167-188.
- Minsen, S., & Boonmaderd, K. (2025). The influence of high-performance work systems and employee engagement on employee retention in small enterprises in the manufacturing sector in metropolitan areas. **Humanities and Social Science Research Promotion Network Journal**. 8(1): 130-148.
- Rofudi, A. F., & Fadhli, K. (2025). The impact of work environment and organizational commitment on employee retention at PT. Putra Tani Bhinneka. **Income: Innovation of Economics and Management**. 4(3): 87-95.
- Saraswati, P. S., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. W. (2024). The influence of HRM, employee engagement, and organizational commitment on employee turnover intention. **Asian Journal of Engineering, Social and Health**. 3(10): 2184-2202.
- Sari, S. Y., Yenni, Z., & Aima, M. H. (2024). Determinants of turnover intention: Job satisfaction, employee retention, work-family conflict and organizational commitment. **International Review of Management and Marketing**. 14(6): 26-36.
- Soenanta, A., Akbar, M., & Sariwulan, T. (2021). Effect of job design and organizational commitment to employee retention in a lighting company. **Linguistics and Culture Review**. 5(3): 1161-1171.



การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
Promoting Classroom Research by School Administrators
under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office

ชญาณิษฐ์ นวลสนอง¹ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ^{2*}
Chayanit Nuansanong, Rungchatchadaporn Vehachart

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 2) เปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม 60 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างทั้งภาพรวมและรายด้าน ขณะที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ และ 3) ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ โดยจัดอบรมให้ความรู้ จัดสรรเวลา งบประมาณ และทรัพยากรที่เพียงพอ สนับสนุนการนิเทศและกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจและการยอมรับ มอบรางวัล เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงาน และนำผลงานวิจัยมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

คำสำคัญ (Keywords) : วิจัยในชั้นเรียน; ผู้บริหารสถานศึกษา;
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

Abstract

This research study aimed to: 1) study the promotion of classroom research by school administrators under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office, 2) compare the promotion of classroom research among school administrators classified by educational qualification, work experience, and school size; and 3) synthesize suggestions for promoting

Received: 2025-10-15 Revised: 2025-11-14 Accepted: 2025-11-17

¹ นิสิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Graduate Student of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand. E-mail: 6719970014@tsu.ac.th

^{2*} รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand. E-mail: rungchatchadaporn@tsu.ac.th

classroom research among school administrators. This study employed a quantitative research approach. The sample consisted of 254 government teachers. The research instrument was a 60-item questionnaire. Data were analyzed using statistical methods, including percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed that: 1) the overall and individual aspects of classroom research promotion by school administrators were rated at a high level; 2) teachers with different educational qualifications showed no significant differences in their opinions, both overall and by aspect. However, teachers with different years of teaching experience and those from schools of different sizes demonstrated statistically significant differences at the .001 and .05 levels, respectively; and 3) the study suggested that the school administrators should systematically promote the classroom research by providing training and knowledge, allocating sufficient time, budget, and resources, supporting supervision and knowledge sharing activities, fostering motivation and recognition through awards, encouraging dissemination of research findings, and integrating research outcomes into professional advancement evaluations to enhance the quality of teaching and learning.

Keywords: classroom research; school administrators;

Phatthalung Secondary Educational Service Area Office

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และสร้างนวัตกรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561: 34) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนและผู้เรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4), 2562) การใช้การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนไทย

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูเข้าใจผู้เรียน วิเคราะห์ปัญหา และพัฒนาวิธีการสอนอย่างมีระบบ เป็นเครื่องมือที่ช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (วิจารณ์ พานิช, 2564: 38) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดให้ครูต้องมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อใช้ผลการวิจัยในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2567: 3-6) กระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมให้สถานศึกษานำแนวทาง “ครูนักวิจัย” ไปใช้จริง โดยบูรณาการการวิจัยกับการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การเรียนรู้เกิดจากการปฏิบัติจริงของครูและผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและสร้างระบบสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการให้ความรู้ การจัดสรรงบประมาณ การนิเทศติดตาม และการยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้ทำวิจัย (เกียรติศักดิ์ สาสุทธิ์ และคณะ, 2565: 220-236)

หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ย่อมส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจและความมั่นใจในการพัฒนา งานวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น (ปกรณพงศ์ อินทองแก้ว, 2563: 25) นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายการวิจัย การ จัดนิเทศแบบกัลยาณมิตร และการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง ถือเป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการ ทำวิจัยและเกิดวัฒนธรรมการวิจัยในโรงเรียน (ชนขพร ตั้งธรรมกุล, 2564: 38-60)

ในทางปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน จากการศึกษา พบว่า การทำวิจัยของครูยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ ภาระงานประจำทำให้ไม่มีเวลาเรียนรู้และ ขาดแรงจูงใจในการดำเนินงาน กระบวนการวิจัยที่ซับซ้อนทำให้เกิดความท้อแท้ ขณะที่งานวิจัยจำนวนมากไม่ สอดคล้องกับปัญหาจริงในห้องเรียน อีกทั้งยังขาดการฝึกฝนและคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ส่งผลให้การทำวิจัย ของครูเป็นไปอย่างจำกัดและไม่ต่อเนื่อง (สุวิมล ว่องวานิช, 2560: 4-5) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพหุทุก ครูยังประสบปัญหาความเข้าใจในกระบวนการวิจัยไม่เพียงพอ ขาดที่ปรึกษาที่มีความ เชี่ยวชาญ ภาระงานจำนวนมากทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับการวิจัยได้เต็มที่ อีกทั้งยังเผชิญข้อจำกัดด้าน งบประมาณ แหล่งค้นคว้า และเครือข่ายความร่วมมือ แม้ว่าผู้บริหารจะตระหนักถึงความสำคัญของงานวิจัย แต่การดำเนินงานที่ขาดความต่อเนื่องและระบบสนับสนุนที่เหมาะสมส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา (สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุทุก, 2567) ดังนั้น การศึกษาการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสะท้อนบทบาทและกระบวนการบริหารจัดการ สนับสนุนการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ และ ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่นำไปใช้ได้จริง ครอบคลุมด้านวิชาการ การ บริหารจัดการ และการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพหุทุก
2. เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมี ขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยของ วิภารัตน์ เสนี และศิลปชัย สุวรรณณี, (2561) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ข้อมูลทั่วไป	ตัวแปรตาม การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้
1. วุฒิการศึกษา 1.1 ปริญญาตรี 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี 2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2.1 น้อยกว่า 5 ปี 2.2 5 – 10 ปี 2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป 3. ขนาดสถานศึกษา 3.1 ขนาดเล็กและกลาง 3.2 ขนาดใหญ่ 3.3 ขนาดใหญ่พิเศษ	1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน 2. การให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน 3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน 4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน 5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6. การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 7. การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
(ที่มา : ผู้วิจัย)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ปีการศึกษา 2568 จำนวนครู 750 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 254 คน ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีกำหนดตามสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 27 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยนี้ในปีการศึกษา 2568 ระหว่างเดือน พฤษภาคม-กันยายน พ.ศ.2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ จำแนกเป็น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ

2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ทดลองแล้วไปหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการของ Cronbach (1990) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และผ่านระบบ Google Form จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 254 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 254 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดของการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งคะแนนตามช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น 5 ระดับ

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า t-test (Independent t – test) และทดสอบ One-Way ANOVA ในการทดสอบค่า F-test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 254		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.0839	0.6205	มาก
2. การให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.1761	0.5917	มาก
3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.2069	0.5994	มาก
4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.1088	0.6558	มาก
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.2165	0.6091	มาก
6. การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.1007	0.6760	มาก
7. การเผยแพร่ผลงานวิจัย	4.0165	0.7014	มาก
รวม	4.1410	0.5736	มาก

จากตารางที่ 1 การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การเผยแพร่ผลงานวิจัย

2. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา (n = 254)				t	Sig
	ปริญญาตรี (n = 176)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 78)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.1313	0.6037	3.9769	0.6481	1.837	.067
2. การให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.1901	0.5690	4.1445	0.6429	0.565	.572
3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.2311	0.5767	4.1524	0.6482	0.964	.336
4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.1364	0.6350	4.0465	0.7008	1.008	.315
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.2460	0.5753	4.1500	0.6786	1.160	.247

การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา (n = 254)				t	Sig
	ปริญญาตรี (n = 176)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 78)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6. การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.1331	0.6466	4.0275	0.7371	1.150	.251
7. การเผยแพร่ผลงานวิจัย	4.0364	0.7040	3.9718	0.6978	0.676	.500
รวม	4.1691	0.5517	4.0776	0.6192	1.174	.241

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (n = 254)					
	n = 49		n = 71		n = 134	
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.3041	0.6275	4.1155	0.5869	3.9866	0.6173
2. การให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.3748	0.5466	4.2215	0.5603	4.0794	0.6066
3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.4059	0.5394	4.2613	0.5594	4.1053	0.6222
4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.3520	0.5374	4.2236	0.6505	3.9590	0.6632
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน	4.4224	0.4638	4.2690	0.5580	4.1134	0.6607
6. การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.3294	0.5078	4.2616	0.6213	3.9318	0.7150
7. การเผยแพร่ผลงานวิจัย	4.3959	0.5041	4.0845	0.6175	3.8418	0.7463
รวม	4.3690	0.4859	4.2113	0.5381	4.0204	0.5931

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกในภาพรวมตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	3.716 93.688 97.404	1.858 0.373	4.978**	.008
2. การให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัยใน ชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	3.334 85.253 88.587	1.667 0.340	4.908**	.008
3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยใน ชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	3.534 87.357 90.891	1.767 0.348	5.077**	.007
4. การมีความรับผิดชอบต่อครู ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	6.843 101.980 108.824	3.422 0.406	8.422***	.001
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	3.698 90.173 93.871	1.849 0.359	5.146**	.006
6. การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการ วิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	8.255 107.384 115.609	4.113 0.428	9.613***	.001
7. การเผยแพร่ผลงานวิจัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	11.472 112.978 124.451	5.736 0.450	12.744***	.001
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	4.848 78.390 83.238	2.424 0.312	7.761***	.001

** มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยแตกต่าง

กันในการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน การให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัย การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัย การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และการเผยแพร่ผลงานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา (n = 254)					
	n = 81		n = 73		n = 100	
	ขนาดเล็กและ ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.1938	0.5776	4.1068	0.6531	3.9780	0.6185
2. การให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.2828	0.5665	4.2030	0.5964	4.0700	0.5963
3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.3361	0.5276	4.1537	0.6025	4.1411	0.6395
4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.2762	0.5892	4.0993	0.6722	3.9800	0.6711
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.3519	0.5189	4.2274	0.6468	4.0990	0.6303
6. การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.2945	0.6228	4.0137	0.6860	4.0071	0.6833
7. การเผยแพร่ผลงานวิจัย	4.1383	0.7061	3.8712	0.7121	4.0240	0.6765
รวม	4.2759	0.5367	4.1201	0.5713	4.0470	0.5886

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษตามลำดับ

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกในภาพรวมตามตัวแปรขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. การส่งเสริมให้เกิด ความสำเร็จในการทำวิจัยใน ชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	2.139 95.265 97.404	1.069 0.380	2.818	.062
2. การให้การยอมรับครู ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	2.101 86.486 88.587	1.051 0.345	3.049*	.049
3. การให้ความสำคัญกับการ วิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	1.991 88.900 90.891	0.995 0.354	2.810	.062
4. การมีความรับผิดชอบต่อ ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	3.936 104.887 108.824	1.968 0.418	4.710**	.010
5. การส่งเสริมความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	2.873 90.997 93.871	1.437 0.363	3.963*	.020
6. การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับ การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	4.471 111.138 115.609	2.236 0.443	5.049**	.007
7. การเผยแพร่ผลงานวิจัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	2.747 121.703 124.451	1.374 0.485	2.833	.061
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 251 253	2.390 80.847 83.238	1.195 0.322	3.710*	.026

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยแตกต่างกันในด้านการให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัย และด้านการส่งเสริม

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัย และด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในรายด้านพบว่า 1) การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนความรู้ เวลา ทรัพยากร และแรงจูงใจ พร้อมจัดอบรม นิเทศ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยยกย่อง มอบรางวัล และเปิดโอกาสเผยแพร่ผลงาน 3) การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน บูรณาการในแผนพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนทรัพยากร และติดตามประเมินผล 4) การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนนโยบาย งบประมาณ นิเทศ และเชื่อมโยงงานวิจัยกับการประเมินวิชาชีพ 5) การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ใช้ผลงานวิจัยประกอบการประเมินวิทยฐานะอย่างเป็นธรรม 6) การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน จัดอบรม สัมมนา และกิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง และ 7) การเผยแพร่ผลงานวิจัย สนับสนุนการเผยแพร่ผ่านสื่อ วารสาร เวทีวิชาการ และสร้างเครือข่ายครูนักวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษา พบว่า การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่ง การให้ความสำคัญกับการวิจัย การยอมรับครูผู้ทำวิจัย ความรับผิดชอบต่อครู การให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย การส่งเสริมความสำเร็จ และการเผยแพร่ผลงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบูรณาการเชิงนโยบายและการปฏิบัติจริง มีการขับเคลื่อนงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงบทบาทนักวิจัยในชั้นเรียน และสร้างวัฒนธรรมการวิจัยร่วมกันในโรงเรียน อีกทั้งแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการอบรม นิเทศ และเผยแพร่ผลงาน ส่งผลให้การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนประสบความสำเร็จอย่างรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภารัตน์ เสนี และศิลปชัย สุวรรณมณี (2561: 1140-1152) สมองรัตน์ แสงผา และคณะ (2566: 81-94) และกาญจนา แต่งตั้ง และสาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล (2567: 43-57) ซึ่งต่างพบว่า การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เนื่องมาจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ชัดเจน สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีระบบส่งเสริมการทำวิจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน การที่ผลวิจัยเป็นแบบนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนใกล้เคียงกัน ทำให้มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการสนับสนุนครูอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านการอบรม ทรัพยากร และโอกาสทางวิชาการ อีกทั้งบริบทการทำงานจริงที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ประสบการณ์ตรงมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นมากกว่าวุฒิการศึกษา นอกจากนี้อาจสะท้อนให้เห็นถึงระบบการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ที่เน้นคุณสมบัติด้านประสบการณ์และภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นหลักมากกว่าระดับวุฒิทางการศึกษา ทำให้ผู้บริหารทุกระดับมีมาตรฐานความรู้และทักษะด้านการบริหารใกล้เคียงกัน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญทธร ฌณิวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ

(2564: 98-107) มนัสนันท์ สิทธิศักดิ์ (2565: 156-169) และคุณาพร โฉมจิตร และคณะ (2567: 264-287) ที่พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนว่า ระดับวุฒิการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างของพฤติกรรมการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารทุกระดับวุฒิการศึกษามีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้ครูดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างเท่าเทียมกัน

2.2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระดับประสบการณ์ของครูมีผลต่อทัศนคติและแรงจูงใจในการทำวิจัย ครูที่มีประสบการณ์น้อยรับรู้การสนับสนุนของผู้บริหารสูง ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากรับรู้ต่ำ แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างด้านประสบการณ์มีผลต่อการรับรู้การส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภารัตน์ เสนี และศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2561: 1140-1152) อมรรัตน์ ชนะเลิศ และธีระพงศ์ บุศรากุล (2562: 201-217) และสนองรัตน์ แสงผา และคณะ (2566: 81-94) อาจเกิดจากครูที่มีประสบการณ์น้อยมักมีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และต้องการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงรู้สึกว่าการส่งเสริมจากผู้บริหารมีความสำคัญและจำเป็นต่อการทำวิจัย ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป อาจมีภาระงานและความรับผิดชอบสูง ทั้งในด้านการสอนและงานบริหารภายในโรงเรียน ทำให้มีเวลาจำกัดในการทำวิจัย หรือบางส่วนมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองอยู่แล้ว จึงมองว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารไม่จำเป็นเท่ากลุ่มครูรุ่นใหม่ ในมุมมองของผู้บริหารอาจให้การส่งเสริมแก่ครูรุ่นใหม่มากกว่า เพราะเห็นว่าเป็นกลุ่มที่สามารถพัฒนาได้รวดเร็วและตอบสนองต่อนโยบายด้านวิชาการได้ดี ซึ่งสะท้อนแนวคิดของ McClelland (1961 อ้างถึงใน พิมพ์ชนก ทองเงิน และตรัยภูมิรินทร์ ตรีศรีสุวรรณ, 2564: 954) เรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ที่ชี้ว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และเปิดรับการสนับสนุนจากผู้อื่นมากกว่าผู้ที่อยู่ในระดับความมั่นคงของอาชีพแล้ว

2.3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางรับรู้การสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนจากผู้บริหารสูงกว่าเนื่องจากความใกล้ชิดและการดูแลแบบรายบุคคล ทำให้ได้รับคำปรึกษาและการส่งเสริมอย่างทั่วถึงมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณทธรา มณีวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ (2564: 98-107) พงศกร คำภีรวงศ์พิทักษ์ และคณะ (2567: 153-161) และสอดคล้องกับแนวคิดของเกียรติกศักดิ์ สาสุทธิ์ และคณะ (2565: 220-236) ที่กล่าวว่า โรงเรียนขนาดเล็กมักมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลดังกล่าวอาจเกิดจากโรงเรียนขนาดเล็กมักมีระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) และมีความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับครูมากกว่า ทำให้การสื่อสาร การให้คำปรึกษา และการติดตามผลเกิดขึ้นได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ในโรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารสามารถสังเกตและให้คำแนะนำแก่ครูเป็นรายบุคคลได้ง่าย อีกทั้งครูมักมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมพัฒนาแผนการวิจัยมากกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารที่ซับซ้อนและมีจำนวนบุคลากรมาก ส่งผลให้การดูแลรายบุคคลทำได้ยากกว่า และการสนับสนุนอาจเน้นในภาพรวมขององค์กรแทนรายบุคคล ความใกล้ชิดของผู้บริหารกับครูในโรงเรียนขนาดเล็กและกลางจึง

เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ครูในการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กถึงขนาดกลาง ซึ่งเอื้อต่อการสื่อสาร การนิเทศติดตาม และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการและประสบการณ์สูงสามารถส่งเสริมให้ครูดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ เกียรติศักดิ์ สาสุทธิ์ และคณะ (2565: 220-236) ที่เน้นว่าผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่มุ่งสร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นทำวิจัย ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครู รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การยอมรับครูผู้ทำวิจัย การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้วิจัย การให้ความรู้ด้านการวิจัย และการส่งเสริมความสำเร็จในการทำวิจัย ส่วนการเผยแพร่ผลงานวิจัย ได้รับความสำคัญน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัยในฐานะการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูนำผลงานวิจัยใช้ประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะ สนับสนุนการยกย่องเชิดชูเกียรติ และเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนงรัตน์ แสงผา และคณะ (2566: 81-94), เสริมศักดิ์ นวลทิพย์ และคณะ (2566: 95-105) และพงศกร คำภีรวงศ์พิทักษ์ และคณะ (2567: 153-161) ที่พบตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทโดดเด่นในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูใช้ผลงานวิจัยประกอบการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ช่วยยกระดับทักษะการสอน เพิ่มความเป็นมืออาชีพ และส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)



ภาพประกอบ 2 แผนภาพองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา (ที่มา : ผู้วิจัย)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการวิจัยในชั้นเรียน ผ่านการกำหนดนโยบาย สนับสนุนทรัพยากร จัดการนิเทศ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจและเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งหากดำเนินการอย่างเป็นระบบจะช่วยยกระดับคุณภาพครู ผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 การส่งเสริมการทำวิจัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการเสนอแนะหัวข้อวิจัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดเวทีเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีของครูและผู้บริหาร
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรที่จะต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายหรือพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 ควรที่จะต้องติดตามผลการนำงานวิจัยไปใช้ในสถานศึกษาในระยะยาว เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของการส่งเสริมวิจัยต่อการพัฒนาครู ผู้เรียน และคุณภาพการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กาญจนา แท่งตั้ง และสาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล. (2567). แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. **วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา**. 2(1): 43-57.
- เกียรติศักดิ์ สาสุทธิ์, และคณะ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(2): 220-236.
- คุณพร โฉมจิตร และคณะ. (2567). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางกรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. **วารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี**. 7(4): 264-287.
- ธนพร ตั้งธรรมกุล. (2564). รูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. **วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (ฉบับปฐมฤกษ์): 38-60.
- ณธรา มณีวรรณ, และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามทัศนะของครู. **ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์**. 8(2): 98-107.
- ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว. (2563). ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการพัฒนาหลักสูตร**. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พงศกร คำภัยวงศ์พิทักษ์ และคณะ. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. **วารสารบริหารการศึกษา มศว.** 21(40): 153-161.
- พิมพ์ชนก ทองเงิน, และตรัยภูมิรินทร์ ตริตีศรีสุวรรณ. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. **การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12.** วันที่ 25 มิถุนายน 2564. 941-957. หาตใหญ่ : มหาวิทยาลัยหาตใหญ่.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. (2562). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. 49-53.
- มนัสนันท์ สิทธิศักดิ์. (2565). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานีชัยนาท. **Journal of Roi Kaensarn Academi.** 7(8): 156-169.
- วิจารณ์ พานิช. (2564). **การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21: การเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิจารณ์ เสนี และศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2561). การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. **การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9.** วันที่ 20-21 กรกฎาคม 2561. 1140-1152. หาตใหญ่: มหาวิทยาลัยหาตใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. (2567). **รายงานผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2567). **รายงานประจำปี 2567 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (Annual Report 2024).** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.ksp.or.th/wp-content/uploads/2025/06/O7-Annual-report-2024-160668.pdf> สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2568.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580).** กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2560). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.** พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ นวลทิพย์, และคณะ. (2566). แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนวิทยาลัยเทคโนโลยีในเครือพิชญ. **Journal of Buddhist Education and Research: JBER.** 9(3): 95-105.
- สนองรัตน์ แสงผา, และคณะ. (2566). การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ. **MCU Ubonratchathani Journal of Buddhist Studies.** 5(1): 81-94.

- อมรรัตน์ ชนะเลิศ, และธีระพงศ์ บุศรากุล. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัย
ในชั้นเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. **วารสาร
“ศึกษาศาสตร์ มมร” คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**. 7(2): 201-217.
- Cronbach, Lee. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. 5 th ed. New York: Harper &
Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607–610.

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีเพื่อ
ยกระดับสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง
Guidelines for Developing Thai Herbal Tourism Attributes in Prachinburi
Province to Enhance the Destination toward High-Quality Tourism

เขมรรัฐ เสริมสมบุญ¹ สันติธรรพ์ ภูริภักดี² ระชานนท์ ทวีผล³

Khemmaratt Sermsomboon, Santidhorn Pooripakdee, Rachanon Taweephon

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีด้วยวิธีวิทยาการประยุกต์ใช้ทฤษฎีฐานราก และ (2) นำเสนอแนวทางการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 17 คน วิเคราะห์โดยวิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการวิจัยเชิงนโยบายร่วมกับการสนทนากลุ่ม กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 17 คน เพื่อยืนยันผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และจัดทำข้อเสนอเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวคุณภาพสูง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทย ได้แก่ ด้านสุขภาวะและมาตรฐานความปลอดภัย ด้านการเรียนรู้สมุนไพรแบบองค์รวม ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงปฏิบัติการ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านประสบการณ์เชิงสมุนไพร และ ด้านคุณค่าทางโภชนาการอาหารสมุนไพร และ (2) แนวทางการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง ได้แก่ การสร้างความเชื่อมั่นต่อนักท่องเที่ยวด้านคุณภาพการบริการที่คุ้มค่า การส่งเสริมการจัดกรองค์กรความรู้ภูมิปัญญา สร้างการรับรู้อัตลักษณ์จุดหมายปลายทางท่องเที่ยวสมุนไพรคุณภาพสูงของจังหวัดปราจีนบุรี ส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน และ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรีทุกภาคส่วนนำสมุนไพรมาพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการคุณภาพสูง

คำสำคัญ (Keywords): สมุนไพรไทย; การท่องเที่ยวคุณภาพสูง; ภูมิปัญญาท้องถิ่น

Received: 2025-10-23 Revised: 2025-11-16 Accepted: 2025-11-18

¹ นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว โรงแรม และอีเวนต์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Doctor of Philosophy Program (Tourism Hotel and Event Management) Faculty of Management Science, Silpakorn University. E-mail: khemmaratt.s@bas.kmutnb.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Assistant Professor, Faculty of Management Science, Silpakorn University. E-mail: santidhorn@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Assistant Professor, Faculty of Management Science, Silpakorn University. E-mail: Taweephon_r@su.ac.th

Abstract

This research article aimed to (1) investigate the key characteristics of Thai herbal tourism in Prachinburi Province through the application of the grounded theory methodology, and (2) propose strategies to enhance Thai herbal tourism in Prachinburi Province toward becoming a high-quality tourism destination. The study employed a two-phase qualitative research design. In Phase 1, data were collected through in-depth interviews and non-participant observations with 17 key informants and analyzed using the grounded theory approach. In Phase 2, a policy-oriented study combined with focus group discussions was conducted with the same 17 key informants to validate the findings from Phase 1 and to formulate recommendations for the development of high-quality tourism. The data were analyzed using content analysis.

The research findings revealed that: (1) the essential characteristics of Thai herbal tourism included wellness and safety standard, learning in holistic herbs, interactive tourism activities, local wisdom, experiential herbs, and nutritional cuisine. (2) The strategies for advancing Thai herbal tourism in Prachinburi Province toward a high-quality tourism destination comprised of building tourist confidence in the value and quality of services, promoting the management and preservation of indigenous knowledge, enhancing destination identity and recognition as a premier Thai herbal tourism hub, empowering communities toward sustainable self-reliance, and encouraging local entrepreneurs across all sectors to integrate herbs into the development of high-quality products and services.

Keywords: Thai herbal; high quality tourism; local wisdom

บทนำ (Introduction)

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยมายาวนาน สร้างรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งยังส่งเสริมการกระจายรายได้จากศูนย์กลางสู่ท้องถิ่น ช่วยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจ้างงาน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในภูมิภาค รัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) มีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นฐานเน้นการยกระดับภาคการบริการคุณภาพสูง ผลักดันแผนแม่บทที่มุ่งเน้นการดึงดูดนักท่องเที่ยวกลุ่มคุณภาพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ และส่งเสริมการท่องเที่ยวเฉพาะด้าน เช่น การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ประเทศไทยมีการฟื้นตัวด้านการท่องเที่ยวอย่างชัดเจน พบว่า ปี พ.ศ.2567 ประเทศไทยมีรายได้จากนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติจำนวน 2.62 ล้านล้านบาท (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2568) สะท้อนถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวต่อระบบเศรษฐกิจไทย ภาครัฐจึงเห็นหน้าพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและการท่องเที่ยวคุณภาพสูง ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) กำหนดให้ ประเทศไทยเป็นจุดหมาย

ปลายทางด้านการท่องเที่ยวคุณภาพ และยังยืน การท่องเที่ยวคุณภาพสูง หมายถึง การท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าของประสบการณ์ ความยั่งยืน คำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้าน การพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทยจึงมุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่การท่องเที่ยวคุณภาพสูง อย่างไรก็ตาม หมายความว่าพัฒนาที่สองของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่กล่าวไปข้างต้น มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ เปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพ ส่งผลให้การท่องเที่ยวคุณภาพสูงมีบทบาทต่อเป้าหมายการพัฒนาการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ ในทางกลับกันประเทศไทยยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายการท่องเที่ยวคุณภาพสูง ว่ามีความหมายที่แท้จริงอย่างไรและประกอบด้วยมิติใดบ้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวที่อุทยานโดยภาครัฐว่าเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพ นักท่องเที่ยวมีความสามารถในการใช้จ่ายสูง แต่ในเชิงโครงสร้างของการจัดการท่องเที่ยวกลับมุ่งเน้นรูปแบบของความหรูหรา ให้ความสำคัญกับการเติบโตในมิติเศรษฐกิจมากกว่ามิติอื่น ส่งผลให้เกิดการกระจุกตัวของรายได้ และผลประโยชน์กับผู้ประกอบการรายใหญ่ มากกว่าผู้ประกอบการท้องถิ่น และชุมชน (Veilleux and Sarrasin, 2025) ขณะที่แผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวอาเซียน พ.ศ.2559 – 2568 ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้อาเซียนเป็นจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพภายในปี พ.ศ. 2568 ด้วยการนำเสนอประสบการณ์การท่องเที่ยวที่เป็นเอกลักษณ์และมีความหลากหลาย พัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบ ยั่งยืน เท่าเทียม และครอบคลุมในทุกมิติอย่างสมดุล (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2561)

ทั้งนี้การท่องเที่ยวคุณภาพสูงให้ความสำคัญ กับการเติบโตอย่างยั่งยืนครอบคลุมมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นับว่าจังหวัดปราจีนบุรีเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวสู่การท่องเที่ยวคุณภาพสูง เนื่องจากมีความโดดเด่นด้านประวัติศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสมุนไพร และมีความหลากหลายทางชีวภาพ ผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการแพทย์แผนไทยที่สืบทอดมายาวนาน ถูกยกเป็นหนึ่งในต้นแบบเมืองสมุนไพรประเทศไทย ตามแผนแม่บทแห่งชาติว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพรไทย ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2560–2564) โดยมีเป้าหมายเพื่อ เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน พัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพรให้ได้มาตรฐาน และใช้ประโยชน์จากสมุนไพรอย่างครบวงจร (คณะกรรมการนโยบายสมุนไพรแห่งชาติ, 2566) อย่างไรก็ตาม แม้จังหวัดปราจีนบุรีจะมีทรัพยากรและความพร้อมในหลายด้าน แต่การพัฒนาให้เป็นจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยวยังมีอุปสรรค โดยปัจจัยเชิงลบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว เช่น ขาดเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ ปัญหาการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว และการมีส่วนร่วมของชุมชนยังไม่ทั่วถึง (อุษณีย์ ผาสุข และคณะ, 2561: 157 ; จดิกา คุ่มเรือน และคณะ, 2564: 195) รวมถึงศักยภาพของวิสาหกิจท้องถิ่นยังต้องการการสนับสนุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการตนเองอย่างยั่งยืน (ปริยานารถ จิรภัทรานันท์ และ วุฒิชชาติ สุนทรสมัย, 2565: 312) สะท้อนว่าการพัฒนาเมืองสมุนไพรให้เกิดผลอย่างแท้จริงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและสมุนไพรในหลายพื้นที่มุ่งเน้นการนำเสนอศักยภาพทรัพยากร การจัดการแหล่งท่องเที่ยว หรือพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวเป็นหลัก ขณะที่การศึกษาการพัฒนาจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยวคุณภาพสูงยังมีจำกัด โดยเฉพาะจังหวัดปราจีนบุรีที่มีทรัพยากรสมุนไพรโดดเด่น แต่ยังขาดแบบจำลองการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นการพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทย จึงนับเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวจังหวัดปราจีนบุรี ยกระดับสู่การ

พัฒนาจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง ซึ่งการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรนับเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีจุดเด่นที่การนำเสนอสมุนไพรเป็นทรัพยากรหลักในการท่องเที่ยวและกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การทำผลิตภัณฑ์สมุนไพร การเรียนรู้รายการอาหารเพื่อสุขภาพ และการใช้สมุนไพรในเชิงบำบัด (Widarini. et al., 2022) ทั้งนี้งานวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรยังมีจำนวนจำกัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีเพื่อยกระดับสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูงทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การศึกษาในครั้งนี้จะนำไปสู่การสร้างโมเดลต้นแบบของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรที่สามารถขยายผลได้ ในระดับประเทศตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวประเทศไทยในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีด้วยวิธีวิทยาการประยุกต์ใช้ทฤษฎีฐานราก
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง

วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Method)

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีเพื่อยกระดับสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง” ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เนื่องจากต้องตีความ และทำความเข้าใจบริบทของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทย ซึ่งถือเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวแบบตลาดเฉพาะ (Niche Market) อีกทั้งการพัฒนาแบบการท่องเที่ยวจำเป็นต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) อย่างครอบคลุม การวิจัยเชิงคุณภาพจะช่วยให้สามารถรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายกลุ่มและสร้างแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรีได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีด้วยวิธีวิทยาการประยุกต์ใช้ทฤษฎีฐานราก เนื่องจากประเด็นนี้ยังขาดกรอบทฤษฎีรองรับ การสร้างทฤษฎีฐานราก ช่วยให้ผู้วิจัยเข้าถึงประสบการณ์จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสกัดแนวคิดใหม่จากข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้ได้ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยอย่างแท้จริง ได้แก่ ด้านสุขภาวะและมาตรฐานความปลอดภัย ด้านการเรียนรู้สมุนไพรแบบองค์รวม ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงปฏิบัติการ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านประสบการณ์เชิงสมุนไพร ด้านคุณค่าทางโภชนาการอาหารสมุนไพร และแนวทางการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเป็น 2 กลุ่ม จากการวิจัยเชิงคุณภาพ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการใช้วิธีวิทยาการประยุกต์ใช้ทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่กำกับดูแลด้านการท่องเที่ยว บุคลากรทางการแพทย์ ตัวแทนวิสาหกิจชุมชนที่มีการดำเนินการเกี่ยวข้องกับเกษตรอินทรีย์ สมุนไพร และการท่องเที่ยว ผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยว ผู้ประกอบการอาหารและเครื่องดื่ม นักวิชาการด้านท่องเที่ยว จำนวน 17 คน ผู้วิจัยเห็นว่าจำนวนมีความเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของแมคมิลแลน (Macmillan, 1971 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562: 4) เสนอว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนตั้งแต่ 17 คน ขึ้นไปจะเป็นระดับที่ให้ผลอัตราการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีวิทยาการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ร่วมกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรในจังหวัดปราจีนบุรีระยะระดับสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐที่กำกับดูแลการท่องเที่ยว หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการแพทย์ ตัวแทนวิสาหกิจชุมชนที่เกี่ยวข้องกับเกษตรอินทรีย์ สมุนไพร และการท่องเที่ยว ผู้ประกอบการอาหารและเครื่องดื่ม นักวิชาการด้านการท่องเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และนักท่องเที่ยวชาวไทย รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 คน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญระหว่างกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 บางส่วนเป็นบุคคลเดียวกัน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงและมีความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับบริบทของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรในจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ มีประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรในจังหวัดปราจีนบุรี เป็นผู้ประกอบการ ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานสาธารณสุข นักวิชาการ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพโดยใช้สมุนไพรเป็นทรัพยากรหลัก และให้ความยินยอมเข้าร่วมให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยมีกระบวนการสร้างความไว้วางใจ เริ่มจากการเข้าพบหน่วยงานและผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและการรักษาความลับของข้อมูลสำคัญ รวมถึงการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างไร โปร่งใส ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถเปิดเผยข้อมูลได้อย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแต่ละครั้งใช้เวลาเฉลี่ย 60-90 นาที ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความลึกของประเด็นและความสะดวกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

จังหวัดปราจีนบุรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 ถึง เดือนมิถุนายน 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้วิจัยสร้างโครงสร้างโดยรวมข้อคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด วางแผนการสัมภาษณ์แบบคร่าว ๆ ใช้การพูดคุยสนทนาตามธรรมชาติ (Naturalistic Inquiry) เพื่อให้เห็นถึงความคิดเห็น เหตุผล และมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แล้วใช้คำสำคัญ (Keywords) เป็นเครื่องชี้นำในการสัมภาษณ์และซักถามพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้สะท้อนความคิดเห็นอย่างอิสระ ร่วมกับ เครื่องมือบันทึกการสนทนาในโทรศัพท์มือถือ และ แท็บเล็ต (Tablet) เพื่อจดบันทึกข้อมูลสำคัญ และ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใน

ขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ แบบสนทนากลุ่ม การรายงานผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 คุณลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรี และแบบแสดงความคิดเห็น ร่วมกับ เครื่องมือบันทึกการสนทนาในโทรศัพท์มือถือ และ แท็บเล็ต (Tablet) เพื่อจัดบันทึกข้อมูลสำคัญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non Participant Observation) ทำการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพร การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความรู้ภูมิปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทย และ บริบทของเมืองสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยลักษณะคำถามปลายเปิด ดำเนินการพูดคุยจนได้ประเด็นสำคัญครบถ้วน และยุติการสัมภาษณ์เมื่อข้อมูลถึงจุดอิ่มตัว (Data Saturation) โดยเมื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายใหม่ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประเด็นที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ และไม่พบหมวดหมู่ใหม่เพิ่มเติม รวมถึงข้อมูลสามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้อย่างครอบคลุม

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดแนวทางคำถามที่นำไปสู่การสนทนาในลักษณะปลายเปิด ได้แก่ ความหมายและแนวโน้มของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทย คุณลักษณะสำคัญปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดปราจีนบุรี และมุมมองต่อภาพท่องเที่ยวคุณภาพสูง

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ร่วมกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จัดการประชุมเชิงนโยบายนำเสนอผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน เพื่อรับรองผลการวิจัย และประชุมระดมความคิดเห็นแนวทางการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรีสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้นำรายการ (Moderator) เพื่อนำเสนอ เชื่อมโยง และสรุปประเด็น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการถอดการบันทึกเสียงบทสนทนาจากการสัมภาษณ์ออกมาในรูปข้อความพิมพ์และบันทึกลงในไฟล์เอกสารในคอมพิวเตอร์แบบคำต่อคำจนครบจำนวนบทสนทนา ที่ได้จากการสัมภาษณ์ จากนั้นอ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อประมวลให้เห็นภาพคร่าว ๆ แล้วจัดการข้อมูล โดยเริ่มจากกำหนดรหัส (Open Coding) แยกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่หลัก และหมวดหมู่ย่อย พร้อมติดป้ายกำกับใส่คำอธิบายในแต่ละหมวดหมู่ เพื่อระบุแนวคิดและพิจารณาความคล้ายคลึงกันของหมวดหมู่ จากนั้นพิจารณาความสัมพันธ์ของหมวดหมู่ต่าง ๆ จากปรากฏการณ์ เพื่อหาแก่นของรหัส (Axial Coding) เชื่อมโยงหมวดหมู่ที่สัมพันธ์กันและสร้างแกนแนวคิดหลัก แล้วเลือกรหัส (Selective Coding) เพื่อจัดหมวดหมู่ทั้งหมดของข้อมูล (Categorizing) จากนั้นเขียนบรรยายสรุปในลักษณะของเชิงพรรณนา (Descriptive) เพื่อพัฒนาเป็นแบบจำลองเชิงทฤษฎีที่อธิบายคุณลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรี

ขั้นตอนที่ 2 เริ่มต้นด้วยการถอดการบันทึกเสียงบทสนทนาจากการสนทนากลุ่มด้วยเครื่องบันทึกเสียง ออกมาในรูปข้อความพิมพ์และบันทึกลงในไฟล์เอกสารในคอมพิวเตอร์แบบคำต่อคำจนครบจำนวนบทสนทนาจากการสนทนากลุ่ม รวบรวมและสรุปประเด็นสำคัญ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นเขียนบรรยายสรุปในลักษณะของเชิงพรรณนา (Descriptive)

5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ตามแนวทางของ Lincoln และ Guba (1985) พิจารณาใน 4 มิติหลัก ดังนี้

5.1 ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Credibility) ใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสีย และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมโดยผู้วิจัย เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและสะท้อนความจริงมากที่สุด (ชาย โพธิ์สิตา, 2550: 395-397)

5.2 การถ่ายโอนผลการวิจัย (Transferability) อธิบายบริบทของพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรีอัตลักษณ์ความเป็นเมืองสมุนไพรต้นแบบ ภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ข้อมูลทางประวัติศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาสมุนไพร เพื่อให้ผู้อ่านสามารถพิจารณาการนำผลไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่นได้

5.3 ความคงเส้นคงวาของข้อมูล (Dependability) โดยเก็บบันทึกกระบวนการวิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์ข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของการวิเคราะห์ได้

5.4 การตรวจสอบความยืนยันได้ (Confirmability) แบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจทานจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย และนักวิชาการ ยืนยันผลการศึกษด้วยการสนทนากลุ่ม และการทบทวนข้อมูลร่วมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลและข้อสรุป เพื่อป้องกันการตีความข้อมูลด้วยอคติ

ผลการวิจัย (Research Results)

จังหวัดปราจีนบุรีโดดเด่นเรื่องการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Wellness Tourism) และเป็นเมืองสมุนไพรต้นแบบระดับประเทศ มีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น ธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภูมิปัญญาด้านการแพทย์แผนไทย นับเป็นทรัพยากรสำคัญต่อการพัฒนาจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของจังหวัดปราจีนบุรีด้านการท่องเที่ยว และส่งเสริมภาพลักษณ์เมืองท่องเที่ยวคุณภาพสูง โดยมีสมุนไพรไทยเป็นทรัพยากรที่สำคัญ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์คุณลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทย และแนวทางการยกระดับสู่จุดหมายปลายทางท่องเที่ยวคุณภาพสูง ดังนี้

1. คุณลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรี 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านสุขภาวะและมาตรฐานความปลอดภัย (Wellness and Safety Standard) คือ ความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวในการเดินทางท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทย ที่มีระบบการจัดการสุขอนามัย ความปลอดภัยและมาตรฐานบริการทางการท่องเที่ยวที่ผ่านการรับรองคุณภาพ รวมถึงสมุนไพรได้รับการรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ การปลูกแบบปลอดสารเคมีในทุกขั้นตอน สิ่งเหล่านี้จะทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความไว้วางใจและรู้สึกปลอดภัยระหว่างการท่องเที่ยวและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีความมั่นใจในการซื้อผลิตภัณฑ์สมุนไพรเพื่อนำกลับไปเป็นของฝาก นำกลับไปใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนได้รับความเพลิดเพลินจากการท่องเที่ยวพร้อมสภาพที่ดีในคราวเดียวกัน

1.2 ด้านการเรียนรู้สมุนไพรแบบองค์รวม (Learning in Holistic Herbs) คุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลให้การท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทย มีความแตกต่างและโดดเด่นจากการท่องเที่ยวรูปแบบอื่น คือ การ

เดินทางท่องเที่ยวที่ผสมผสานกัน ระหว่างการท่องเที่ยวและการเรียนรู้เข้าด้วยกัน เป็นการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่ครอบคลุมความรู้ด้านสมุนไพร ภูมิปัญญาแพทย์แผนไทย การลงมือปฏิบัติ การนำไปใช้ดูแลสุขภาพ และการถ่ายทอดอย่างมีคุณค่า นอกเหนือจากการใช้สมุนไพรไทยเพื่อประโยชน์เรื่องสุขภาพแล้ว นักท่องเที่ยวบางกลุ่มอาจให้ความสำคัญกับความรู้ที่ได้รับระหว่างการเดินทางท่องเที่ยว เช่น ได้รู้จักสายพันธุ์สมุนไพร วิธีการเพาะปลูก สรรพคุณทางยา วิธีการบริโภคสมุนไพร การผลิตและการแปรรูปสมุนไพร เป็นต้น

1.3 ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงปฏิบัติการ (Interactive Tourism Activities) ลักษณะของกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทย มีลักษณะเฉพาะเนื่องจากเป็นกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวได้มีส่วนร่วมโดยตรงกับชุมชนหรือแหล่งท่องเที่ยว ผ่านการลงมือปฏิบัติ (Workshop) การสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อสร้างการเรียนรู้ ความเข้าใจในวิถีชีวิตและทรัพยากรสมุนไพร นักท่องเที่ยวต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำกิจกรรม โดยเชื่อมโยงตั้งแต่การเรียนรู้สมุนไพรควบคู่กับการลงมือปฏิบัติ ตัวอย่างกิจกรรม อาทิ การชมสวนสมุนไพร การชมแปลงปลูกสมุนไพร การสาธิตผลิตภัณฑ์สมุนไพร การทำผลิตภัณฑ์สมุนไพรด้วยตนเอง เช่น ยาสมุนไพร ลูกประคบสมุนไพร เครื่องดื่มสมุนไพร ยาสมุนไพรตำรับพื้นบ้าน เป็นต้น

1.4 ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) สมุนไพรไทย และการแพทย์แผนไทยนับเป็นองค์ความรู้ดั้งเดิมของชุมชนเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพและวิถีชีวิต ที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมา ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อสร้างประสบการณ์ที่พิเศษให้กับนักท่องเที่ยว องค์ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ยาสมุนไพรในการรักษาโรค เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นจะมีความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป จังหวัดปราจีนบุรี มีสมุนไพรที่เป็นเอกลักษณ์ เช่น ฟ้าทะลายโจร ขมิ้นชัน ผาง บัวบก มะขามป้อม เป็นต้น มีแหล่งเรียนรู้สมุนไพรไทย ที่สำคัญและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในระดับประเทศ ได้แก่ วิสาหกิจชุมชนสมุนไพรเกษตรอินทรีย์บ้านดงบัง ที่มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาสมุนไพรมายาวนาน นับเป็นแหล่งเรียนรู้การท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยที่สำคัญของประเทศ

1.5 ด้านประสบการณ์เชิงสมุนไพร (Experiential Herbs) การออกแบบกิจกรรมและพื้นที่ให้นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์ตรงกับสมุนไพร ผ่านการเรียนรู้ การสัมผัส การชิม การได้กลิ่น และการรับรู้คุณค่าของสมุนไพรทั้งในมิติสุขภาพและวัฒนธรรม โดยผสมผสานกันระหว่างองค์ความรู้และกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรที่สร้างสรรค์ หัวใจสำคัญที่สร้างความแตกต่างและคุณค่าให้กับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพร คือการมอบประสบการณ์แบบองค์รวม ทั้งทางกาย จิตใจ และ จิตวิญญาณ ด้วยประสาทสัมผัสผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมุนไพร การพักผ่อนท่ามกลางธรรมชาติ ความประทับใจและความผูกพันต่อชุมชนเจ้าของภูมิปัญญาสมุนไพร นับเป็นประสบการณ์ที่นักท่องเที่ยวสามารถหาได้ยากในสังคมเมือง ที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบและมลพิษ การได้รับประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทย จึงเปรียบเสมือนกับการได้ขจัดสารพิษ (Detox) ไม่ว่าทางร่างกาย หรือ จิตใจ

1.6 ด้านคุณค่าทางโภชนาการอาหารสมุนไพร (Nutritional Cuisine) การใช้สมุนไพรเป็นวัตถุดิบสำคัญในการประกอบอาหาร เพื่อส่งเสริมสุขภาพและถ่ายทอดวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้เกิดคุณค่าทั้งด้านโภชนาการและประสบการณ์ทางรสชาติ ผ่านการบริโภคอาหารและเครื่องดื่มสมุนไพรที่มีคุณภาพให้ทั้งรสชาติที่อร่อยและคุณค่าทางสุขภาพ และเป็นการบูรณาการอาหารและเครื่องดื่มสมุนไพรในกิจกรรมการท่องเที่ยว รวมถึงการให้บริการโดยมีการสอดแทรกองค์ความรู้สมุนไพรสู่อาหารแต่ละจาน เพื่อมอบประสบการณ์ที่แตกต่างให้กับนักท่องเที่ยว โดยจังหวัดปราจีนบุรีมีบริการอาหารและเครื่องดื่มสมุนไพรไทย

พร้อมกับการเล่าเรื่อง ได้แก่ ร้านบ้านเล่าเรื่องเมืองสมุนไพรปราจีนบุรี ให้บริการอาหารที่มีสมุนไพรเป็นวัตถุดิบหลัก พร้อมการให้ความรู้เกี่ยวกับสมุนไพร

2. แนวทางการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรีสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง

2.1 การสร้างความเชื่อมั่นต่อนักท่องเที่ยวในบริการที่มีคุณภาพและคุ้มค่าต่อการใช้จ่าย โดยยกระดับกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรสู่มาตรฐานการท่องเที่ยวคุณภาพสูง จัดอบรมผู้ให้บริการให้มีความรู้ด้านสุขภาพ สมุนไพร และการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวต่างชาติ สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ที่ปัจจุบันเป็นช่องทางเชื่อมต่อระหว่างนักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว นำเสนอมาตรฐานคุณภาพสมุนไพรจังหวัดปราจีนบุรีของชุมชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ เช่น มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ มาตรฐานสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ หรือ GI เป็นต้น รวมถึงส่งเสริมให้ชุมชนสมุนไพรรักษามาตรฐานคุณภาพ และให้มีหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทำหน้าที่ตรวจสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์สมุนไพร ส่งเสริมการรับรู้มาตรฐานคุณภาพสมุนไพรให้กับทุกชุมชนและผู้ประกอบการ ให้รับรู้และปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อนักท่องเที่ยวไว้วางใจในบริการการท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณค่าแล้ว นักท่องเที่ยวจะรู้สึกคุ้มค่ากับการใช้จ่าย ในขณะที่ชุมชนและผู้ประกอบการสามารถตั้งราคาโดยสอดคล้องกับต้นทุนบริหารจัดการที่สูง และการดูแลคุณภาพที่เพิ่มขึ้น โดยสะท้อนถึงความเต็มใจจ่ายของนักท่องเที่ยวสำหรับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพร (Willingness to pay)

2.2 ส่งเสริมให้มีการจัดการองค์ความรู้ภูมิปัญญาและต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่า โดยการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สมุนไพร ในชุมชนที่นักท่องเที่ยวสามารถมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาโดยปราชญ์ชุมชนผู้เชี่ยวชาญเรื่องสมุนไพร แพทย์แผนไทย เกษตรกรผู้ปลูกสมุนไพร โดยทุกภาคส่วนร่วมกันจัดทำระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้สมุนไพรของจังหวัดปราจีนบุรี เช่น บันทึกรายชื่อและจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อดิจิทัล ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีการจัดเก็บที่ไม่สูญหายไปตามกาลเวลา ส่งเสริมการเรียนการสอนเกี่ยวกับภูมิปัญญาสมุนไพร โดยสอดแทรกเนื้อหาให้กับเยาวชนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา ให้ได้เรียนรู้และสัมผัสกับภูมิปัญญาอันเป็นรากเหง้าที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ เพื่อให้คนรุ่นหลังได้ต่อยอดอย่าง มีคุณค่าตลอดจนส่งเสริมรูปแบบการท่องเที่ยว ที่นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวแล้วจะได้ลงมือทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับสมุนไพรโดยได้รับความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดูแลสุขภาพด้วยตนเองได้

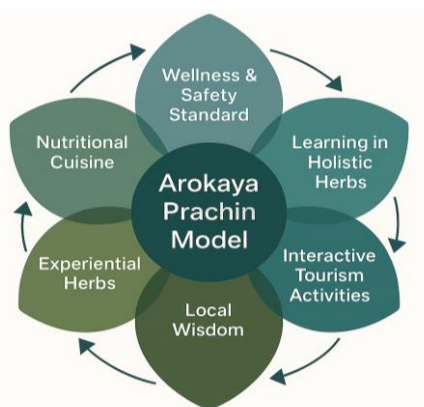
2.3 สร้างการรับรู้อัตลักษณ์จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวสมุนไพรคุณภาพสูงของจังหวัดปราจีนบุรี โดยการต่อยอดจุดแข็งในการเป็นเมืองสมุนไพรต้นแบบ สร้างการรับรู้ในระดับประเทศ ผลักดันให้เป็นจุดหมายปลายทางลำดับแรก ๆ เมื่อนักท่องเที่ยวมาถึงสมุนไพร สุขภาพ และการท่องเที่ยว โดยการจัดงานมหกรรมสมุนไพรจังหวัดปราจีนบุรีให้เป็นงานระดับประเทศ รวมชุมชน ผู้ประกอบการสมุนไพรจากจังหวัดปราจีนบุรี ร่วมกับผู้ประกอบการจากทั่วประเทศ นำเสนอภูมิปัญญาสมุนไพร เช่น ต้นพันธุ์สมุนไพร อาหารท้องถิ่นที่มีวัตถุดิบจากสมุนไพรในท้องถิ่น ผลิตภัณฑ์สมุนไพรแปรรูป กิจกรรมให้ความรู้สมุนไพร ทุกภาคส่วนร่วมกันบูรณาการการจัดงานให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้การนำเสนอสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรี โดยเชื่อมโยงกับประวัติศาสตร์ที่โดดเด่นของพื้นที่ ซึ่งจังหวัดปราจีนบุรีมีคำขวัญตอนท้ายว่า “เขตเมืองทวาราวดี” พบหลักฐานสำคัญ ณ เมืองโบราณศรีมโหสถ ร่องรอยอารยธรรมสมัยทวาราวดี เช่น โบราณสถานสระแก้ว สระขวัญ สระมรกต เทวรูป พระพุทธรูป เครื่องประดับ ข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ และ

ค้นพบร่องรอยของโรคยาศาลหรือศาลาโรโรค สถานที่สำคัญในสมัย พระเจ้าชัยวรมันที่ 7 ในยุคที่อาณาจักรขอมรุ่งเรือง สิ่งเหล่านี้สามารถนำมาต่อยอดการเล่าเรื่องเมืองสมุนไพรให้มีความน่าสนใจ ตลอดจนออกแบบเส้นทางท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงทั้งสุขภาพและประวัติศาสตร์เข้าไว้ด้วยกัน

2.4 ส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากชุมชนท้องถิ่นนับเป็นหัวใจสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรที่นำไปสู่การท่องเที่ยวคุณภาพสูง ดังนั้นการสร้างเสริมความเข้มแข็ง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ต่อยอดจากฐานทรัพยากรและองค์ความรู้สมุนไพร จึงเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จ ด้วยทรัพยากรสำคัญ ได้แก่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน ตลอดจนวัฒนธรรมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ส่งเสริมให้ชุมชนสามารถบริหารจัดการ วางแผนตัดสินใจ และกระจายผลประโยชน์ให้กับชุมชนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม หน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานเกษตรจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรมีการบูรณาการร่วมกันในการรวมกลุ่มชุมชนต่าง ๆ ภายในจังหวัดปราจีนบุรี ให้พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรร่วมกัน โดยนำเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนมาผสมผสานกัน แล้วนำเสนอเป็นผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้จากผลิตภัณฑ์สมุนไพรของชุมชน โดยมีการบริหารจัดการผลตอบแทนส่วนหนึ่งเพื่อใช้ในการบำรุงรักษาทรัพยากรการท่องเที่ยวของแต่ละชุมชน

2.5 ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วนนำทรัพยากรสมุนไพรของจังหวัดมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสูง ไม่ว่าจะเป็นร้านอาหาร โรงแรม ธุรกิจนำเที่ยว สปา หรือกิจกรรมท่องเที่ยวต่าง ๆ เพื่อย้ำความเป็นเมืองแห่งการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพร บูรณาการสมุนไพรเข้าสู่ระบบการท่องเที่ยว สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ สร้างภาพลักษณ์จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรได้อย่างชัดเจน ไม่ว่านักท่องเที่ยวจะเดินทางไปสถานที่ใดในจังหวัดปราจีนบุรี เช่น ร้านอาหาร โรงแรม จะสามารถรับรู้และสัมผัสได้ถึงเรื่องราวของสมุนไพรผ่านกลิ่น สี รสชาติ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอย่างองค์รวม นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการท้องถิ่นและชุมชน ในการอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาด้านสมุนไพรควบคู่กับการสร้างนวัตกรรม การท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวปัจจุบัน ที่มุ่งแสวงหาประสบการณ์การท่องเที่ยวที่มีความหมายและเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมของพื้นที่อย่างแท้จริง ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมดังกล่าวจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับจังหวัดปราจีนบุรีสู่จุดหมายปลายทางท่องเที่ยวคุณภาพสูง สามารถสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจท้องถิ่น สุขภาพของผู้คน และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างลงตัว

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาคุณลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรจังหวัดปราจีนบุรี แนวทางการยกระดับสู่จุดหมายปลายทางท่องเที่ยวคุณภาพสูง สามารถสร้างเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรี ภายใต้แนวคิดที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความเป็นพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรีได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 คุณลักษณะการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรีภายใต้แนวคิด “อโรคาปราจีน”

ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

จากภาพที่ 1 การนำเสนอคุณลักษณะการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรีภายใต้แนวคิด “อโรคาปราจีน” อธิบายโดยใช้แนวคิดดังกล่าว เพื่อสื่อถึงเมืองสมุนไพรที่มีประวัติศาสตร์ยาวนาน การสืบทอดภูมิปัญญาตั้งแต่โบราณจนถึงปัจจุบัน และต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าโดยคงรักษาอัตลักษณ์ภูมิปัญญาดั้งเดิมไว้เป็นรากฐาน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่เข้ามาส่งเสริมโดยไม่ทำลายคุณค่าดั้งเดิมที่บรรพบุรุษได้สืบทอดกันมา อีกทั้งคำว่า “อโรคา” เป็นคำที่คนไทยคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีเมื่อได้ยินจะเข้าใจทันทีว่า สื่อถึงสุขภาพพร้อมกับการใช้ภาษาอังกฤษ “Arokaya” เพื่อการสื่อสารที่เป็นสากล แต่คงเอกลักษณ์ความเป็นไทย กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรีที่จะสามารถยกระดับสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยในจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อยกระดับสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง โดยบริบทของความเป็นเมืองสมุนไพรต้นแบบของประเทศไทย พบว่า คุณลักษณะสำคัญประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ ด้านสุขภาวะและมาตรฐานความปลอดภัย ด้านการเรียนรู้สมุนไพรแบบองค์รวม ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงปฏิบัติการ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านประสบการณ์เชิงสมุนไพร และ ด้านคุณค่าทางโภชนาการอาหารสมุนไพร ข้อค้นพบจากการศึกษาบ่งชี้ว่า ความโดดเด่นของรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพร คือ เรื่องความรู้ เนื่องจากการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรจะมีความหมายและสร้างความประทับใจต่อนักท่องเที่ยวได้ ต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับภูมิปัญญาสมุนไพร การรักษาสุขภาพด้วยการแพทย์แผนไทย ความรู้ในการใช้ผลิตภัณฑ์สมุนไพร การให้ประสบการณ์ผ่านการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ และองค์ความรู้เกี่ยวกับสมุนไพร และการแพทย์แผนไทย เป็นองค์ความรู้ที่ได้รับการส่งเสริมและถ่ายทอดในชุมชนมาเป็นเวลายาวนาน เป็นวิถีชีวิตอันเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนที่ใช้ภูมิปัญญาสมุนไพร สร้างเอกลักษณ์ความเป็นตัวตนของจังหวัดปราจีนบุรี การท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรจะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวคุณภาพสูง ร่วมกับแนวทางการยกระดับใน 5 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพการบริการที่คุ้มค่า การส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ภูมิปัญญาให้ยั่งยืน การสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวสมุนไพรคุณภาพสูงของจังหวัดปราจีนบุรี ภายใต้แนวคิด “อโรคาปราจีนโมเดล” เชื่อมโยงประวัติศาสตร์เชิงสุขภาพ การสร้าง

ชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการทุกภาคส่วนนำสมุนไพรมาพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการคุณภาพสูง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ แนวคิดการจัดการความรู้ โดยการรักษากฎมึปัญญาสมุนไพรและการแพทย์แผนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดมาอย่างยาวนาน แต่หากไม่มีการจัดการที่ดี อาจทำให้ความรู้เหล่านั้นสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ Nonaka & Takeuchi (1995) เรื่องการจัดการความรู้ ที่มองว่า ความรู้จะถูกถ่ายทอดและพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการแลกเปลี่ยน การสังเคราะห์ และการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ผลการวิจัยด้านสุขภาวะและความปลอดภัย เป็นหัวใจสำคัญหนึ่งของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพร โดยเฉพาะในประเด็นที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญต่อสุขภาพ สอดคล้องกับแนวคิด การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ของ Smith and Puczko (2014) ชี้ให้เห็นว่านักท่องเที่ยวเลือกกิจกรรมท่องเที่ยวที่ส่งผลดีต่อสุขภาพ ไม่เพียงเพื่อการพักผ่อน แต่เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้การรับรู้ถึงความปลอดภัย และคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการตัดสินใจท่องเที่ยว ผลการศึกษาด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ชี้ให้เห็นว่า การท่องเที่ยวเชิงสมุนไพร ขับเคลื่อนโดยชุมชนที่มีวิถีชีวิตอันเป็นเอกลักษณ์ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และบริหารจัดการพื้นที่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของ Murphy (1985) และงานวิจัยของ (ชวาทศรัฐ สุขกาย และคณะ, 2567: 186-187) พบว่า การจัดการท่องเที่ยวควรเน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อความยั่งยืนและการกระจายรายได้ โดยชุมชนมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนา และได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรี จำเป็นต้องมุ่งเน้นการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นประสบการณ์ท่องเที่ยวที่ร่วมสมัยเข้าถึงง่าย สอดคล้องกับกรณีศึกษาเมืองโซโล ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า การตีความองค์ความรู้สมุนไพรเพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมนักท่องเที่ยวเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับความน่าสนใจของแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Widarini et al., 2022) สะท้อนว่า จังหวัดปราจีนบุรีควรให้ความสำคัญกับการเล่าเรื่องสมุนไพรและการออกแบบประสบการณ์ที่มีความหมายต่อนักท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดทางทฤษฎีหลากหลายแขนง ทั้งการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรในต่างประเทศ การจัดการความรู้ และการท่องเที่ยวโดยชุมชน สะท้อนให้เห็นว่า คุณลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรในจังหวัดปราจีนบุรี ควรนำมาใช้ในการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง ก่อให้เกิดการพัฒนาครอบคลุมในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ข้อจำกัดของการวิจัย (Research Limitations)

การศึกษาค้นคว้าลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อยกระดับสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูงพบข้อจำกัดของการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยที่จะสร้างประสบการณ์ให้กับนักท่องเที่ยวได้ จำเป็นที่นักท่องเที่ยวจะต้องใช้เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ หากนักท่องเที่ยวมีเวลาในการเยี่ยมชมหรือทำกิจกรรมน้อย จะทำให้ไม่ได้รับประสบการณ์และความพึงพอใจจากการท่องเที่ยว การให้ข้อมูลสำคัญขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน อาจมีอคติแอบแฝงตาม

บริบท เช่น กลุ่มผู้ประกอบการบางคนเน้นมิติด้านเศรษฐกิจมากกว่าสังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้เป็นข้อจำกัดของการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

คุณลักษณะการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรี ควรมี 6 มิติสำคัญ ประกอบด้วย ด้านสุขภาวะและมาตรฐานความปลอดภัย ด้านการเรียนรู้สมุนไพรแบบองค์รวม ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงปฏิบัติการ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านประสบการณ์เชิงสมุนไพร และ ด้านคุณค่าทางโภชนาการอาหารสมุนไพร เพื่อยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรไทยจังหวัดปราจีนบุรีสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง ด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ ร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ความสำคัญด้านประวัติศาสตร์ อีกทั้งการเป็นเมืองสมุนไพรต้นแบบระดับประเทศ ดังนั้นควรสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพการบริการที่คุ้มค่า ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ภูมิปัญญาให้ยั่งยืน สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวสมุนไพรคุณภาพสูงของจังหวัดปราจีนบุรี ภายใต้แนวคิด “อโรควาปราจีนโมเดล” เชื่อมโยงประวัติศาสตร์เชิงสุขภาพ สร้างชุมชนเข้มแข็ง และ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการทุกภาคส่วนนำสมุนไพรมาพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการคุณภาพสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่กำกับดูแลด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย เช่น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สามารถนำแนวคิดไปประยุกต์เข้ากับการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทย ในการยกระดับการท่องเที่ยวของประเทศไทยสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูง

1.2 หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น กรมการพัฒนาชุมชน ใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ ภูมิปัญญาของชุมชน โดยเฉพาะภูมิปัญญาด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร สนับสนุนให้มีการต่อยอด ภูมิปัญญาอย่างรู้คุณค่า เช่น สนับสนุนการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นศูนย์การเรียนรู้สมุนไพรไทยแบบยั่งยืน สะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชน

1.3 กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานพาณิชย์จังหวัด ควรส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพรในชุมชนให้มีมาตรฐาน และผ่านการรับรองคุณภาพ เพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งผลักดันผลิตภัณฑ์ของชุมชนท้องถิ่นในตลาดการท่องเที่ยวทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศ

1.4 หน่วยงานด้านสาธารณสุข โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก นำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพชุมชนในการเผยแพร่ความรู้ด้านสมุนไพร ให้การรับรองตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์สมุนไพรให้มีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นที่ยอมรับ โดยกำหนดเป็นมาตรฐานกลางที่ทุกชุมชนปฏิบัติร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่อื่นของไทยที่มีศักยภาพด้านสมุนไพร เช่น เชียงราย สกลนคร และสุราษฎร์ธานี ในฐานะเมืองสมุนไพรนำร่อง เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรของไทยในบริบทที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ นำไปสู่การพัฒนาระดับประเทศ

2.2 ควรศึกษา รูปแบบการจัดการความร่วมมือเครือข่ายระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรอย่างยั่งยืน และสร้างระบบการบริหารจัดการที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพร และบริการในระยะยาว

2.3 ควรศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะการท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรกับประสบการณ์ของนักท่องเที่ยว เพื่อยืนยันความถูกต้องของแบบจำลองที่ได้ และพัฒนากรอบแนวคิดเชิงประจักษ์ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในภาคธุรกิจและการบริหารจัดการ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2568). สถิติด้านการท่องเที่ยวปี 2567. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid=411. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568.
- คณะกรรมการนโยบายสมุนไพรแห่งชาติ. (2566). แผนปฏิบัติการด้านสมุนไพรแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: กองสมุนไพรเพื่อเศรษฐกิจ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข.
- จิตติกา คัมเรือน ชมพูนุช จิตติถาวร ผกามาศ ชัยรัตน์ และสันติธร ภูริภักดี. 2564. การศึกษาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดปราจีนบุรี. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง. 10(2): 189-198.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2550). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชญาพัสดุ สุขกาย ปริพพรัตน์ แก้วเนตร อุทุมพร การเก็บ และ ณฐมน สังวาลย์. (2567). แนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสมุนไพรบนฐานเศรษฐกิจชีวภาพ ตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย. วารสารรัชต์ภาคย์. 18(60): 177-196.
- ปริญญารณ จิรภัทรานันท์ และ วุฒิชชาติ สุนทรสมัย. (2565). อิทธิพลของปัจจัยในการรวมกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจที่มีต่อความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดปราจีนบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 7(12): 302-317.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). การวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา. 8(1): 1-10.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2561). แผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวอาเซียน พ.ศ.2559-2568. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://lawforasean.ocs.go.th/File/files/ASEAN%20Tourism> สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2567.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.nesdc.go.th> สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2567.

- อุษณีย์ ผาสุก ขวลิย์ ณ ถลาง สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และสหพันธ์ ตั้งเบญจสิริกุล. 2561. **ความได้เปรียบทางการแข่งขันของเมืองสมุนไพรในจังหวัดปราจีนบุรีเพื่อรองรับตลาดนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 12(ฉบับพิเศษ): 150-162.
- Murphy, P.E. (1985). **Tourism: A community approach**. Routledge.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). **The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation**. Oxford University Press.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). **Naturalistic inquiry**. Newbury Park, CA: Sage.
- Smith, M., & Puczkó, L. (2014). **Health, tourism and hospitality: Spas, wellness and medical travel (2nd ed.)**. Routledge.
- Veilleux, A., & Sarrasin, B. (2025). **Quality Tourism in Thailand: Towards Sustainable Tourism or Further Wealth Concentration? Tourism and Hospitality**. 6(1): 1-19.
- Widarini, P. S. I., Wijaya, M., & I N, A. M. (2022). **Wellness and herbal tourism based on local wisdom as an alternative to 'New Normal' tourism**. Jurnal Komunikasi. 14(2): 299-321.



การพัฒนาทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3
โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง
Development of Chinese Speaking Skills and Vocabulary Learning of
Kindergarten 3 Children using the Total Physical Response

หุ ขิ้วหลง¹ กุสิสรา จิตชญาวณิช² นารีรัตน์ หงษ์สามสิบเก้า³
Hu Xiurong, Klisara Jitchayawanit, Nareerat Hongsamsibkao

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง และ 2) เปรียบเทียบผลการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ประชากร คือ เด็กอนุบาล 3 จำนวน 180 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ปีการศึกษา 2568 งานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียว กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนอนุบาล 3/2 จำนวน 32 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบประเมินทักษะการพูดภาษาจีน แบบวัดการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง; ทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีน;
การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีน

Abstract

The purposes of this research article were: 1) to compare the Chinese speaking skills of kindergarten 3 children before and after learning using the Total Physical Response, and 2) to compare the Chinese vocabulary learning outcomes of kindergarten 3 children before and after learning using the Total Physical Response. The population consisted of 180

Received: 2025-10-25 Revised: 2025-11-17 Accepted: 2025-11-18

¹ นักศึกษาด้านสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Students, Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: huxr0926@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Associate Professor, Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: jitchayawanit99@gmail.com

³ อาจารย์ สาขาวิชาภาษาจีน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecture, Chinese Language Department, Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University. Corresponding author, E-mail: Nareerat.hon@uru.ac.th

Kindergarten 3 children enrolled at the Demonstration School of Uttaradit Rajabhat University in the academic year 2025. The research employed a one-group pretest–posttest design. The sample group comprised 32 students from class Kindergarten 3/2, selected by cluster random sampling, using the classroom as the sampling unit. The research instruments included: 1) learning experience plans, 2) a learning experience plan suitability evaluation form, 3) a Chinese speaking skill assessment form, and 4) a Chinese vocabulary learning test. The statistical instruments used for data analysis were: mean, standard deviation, and t-test.

The research results were as follows: 1) the Chinese-speaking skills of kindergarten 3 children taught using the Total Physical Response were significantly higher after the learning sessions than before, at the .05 level of significance; 2) The Chinese vocabulary acquisition of kindergarten 3 children taught using the Total Physical Response was significantly higher after the learning sessions than before, at the .05 level of significance.

Keywords: Total Physical Response; Chinese speaking skills; Chinese vocabulary learning

บทนำ (Introduction)

การศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย เช่น การเล่น การเคลื่อนไหว และการใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาให้เด็กได้เรียนรู้ภาษาอย่างเป็นธรรมชาติผ่านการฟัง พูด และการสื่อสารในบรรยากาศที่สนุกสนานและปลอดภัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 5-6) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Luo (2021) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมทางภาษาที่น่าพอใจเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสามารถทางภาษาและการแสดงออกของเด็ก นอกจากนี้การเรียนรู้ภาษาสำหรับเด็กเล็กถือเป็นช่วงวัยทองของการพัฒนาทักษะภาษา เด็กมีความสามารถในการเลียนแบบสูงและมีความจำดี การเริ่มต้นเรียนรู้ภาษาส่งเสริมภาษาที่สองให้กับเด็กตั้งแต่ในระดับปฐมวัยจึงเป็นสิ่งสำคัญในสถานการศึกษา (วีศิริปริชยากร, 2567: 9-10)

ในปัจจุบันภาษาจีนมีบทบาทสำคัญในระดับนานาชาติทั้งด้านเศรษฐกิจ การศึกษา และสังคม โดยมีผู้ใช้ภาษาจีนมากกว่า 2,000 ล้านคนทั่วโลก และเป็นหนึ่งในภาษาทางการขององค์การสหประชาชาติ (กัญญรัตน์ ทัดเทียม, 2565: 2-3) นอกจากนี้การเรียนรู้ภาษาจีนยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของประเทศ รวมถึงสร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมระหว่างไทยและจีน ทั้งนี้ ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยยังเผชิญปัญหาหลายประการ เช่น ครูผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญทางภาษา ขาดประสบการณ์สอนเด็กเล็ก และการจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่ไม่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก (หยุนหนิง หยาง, 2563) ส่งผลให้เด็กปฐมวัยยังไม่สามารถพัฒนาทักษะการใช้ภาษาจีนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากประสบการณ์การสอนภาษาจีนในระดับอนุบาลของผู้วิจัยที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์พบว่าเด็กอนุบาล 3 ส่วนใหญ่ขาดความสนใจและความมั่นใจในการเรียนภาษาจีน รวมทั้งยังมีปัญหาในการจดจำคำศัพท์และการพูดเนื่องจากได้รับการเรียนภาษาจีนเพียงสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการฝึกฝน ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการส่งเสริมพัฒนาการทางภาษาจีนของเด็กปฐมวัยควรใช้วิธีการเรียนรู้ที่

สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก โดยเฉพาะการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้เด็กเรียนรู้ภาษาอย่างเป็นธรรมชาติผ่านการฟังคำสั่งและการเคลื่อนไหวก่อนการพูด ช่วยพัฒนาทักษะการฟัง ความเข้าใจ และการจดจำคำศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนลดความกังวลในการพูดและสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Luo, 2021; กัญญรัตน์ ทัดเทียม, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการพัฒนาทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง เพื่อส่งเสริมความสามารถในการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนได้อย่างเหมาะสมกับวัยของเด็ก รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศให้เด็กได้มีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ภาษาจีนโดยเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของการใช้ภาษาดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
2. การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียว วัดก่อนการทดลองและหลังการทดลอง มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนาทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง มีเนื้อหาทั้งหมด 8 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

- 1) หน่วยการเรียนรู้ ร่างกายของเรา 2) หน่วยการเรียนรู้ อาหารดีมีประโยชน์ 3) หน่วยการเรียนรู้ ผักสดหลากหลาย 4) หน่วยการเรียนรู้ ฤดูฝน 5) หน่วยการเรียนรู้ ผลไม้ที่น่ากิน 6) หน่วยการเรียนรู้ บ้านน่าอยู่ 7) หน่วยการเรียนรู้ อาชีพและสถานที่ที่ควรรู้จัก 8) หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมประจำวัน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เด็กอนุบาล 3 จำนวน 180 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาล 3/2 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม จากห้องเรียนทั้งหมด 4 ห้อง ได้ทำการสุ่มเลือกจำนวน 1 ห้อง คือ ห้องอนุบาล 3/2 จำนวนนักเรียน 32 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการทดลองงานวิจัยคือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 การวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 8 สัปดาห์

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1) ตัวแปรต้น

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง

2) ตัวแปรตาม

ทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีน และการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งได้ทำการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยได้นำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไปทดลองใช้นำร่อง (Try out) กับนักเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 แผน โดยมีการปรับปรุงแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ได้แก่ ปรับเวลาการจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับเวลาในการสอน เลือกคำศัพท์ภาษาจีนที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และปรับเครื่องมือการวัดประเมินผลให้มีความเหมาะสมกับพัฒนาการหรือวัยของเด็กปฐมวัย

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งได้ทำการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.87

2.3 แบบประเมินทักษะการพูดภาษาจีน ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .67- 1.00 หลังจากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคกับนักเรียนชั้นอนุบาล 3 จำนวน 32 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .67-.85 ได้ข้อสอบจำนวน 10 ข้อ

2.4 แบบวัดการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีน ซึ่งได้เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00 หลังจากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคกับนักเรียนชั้นอนุบาล 3 จำนวน 32 คน ซึ่งไม่ใช่

กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .58-.87 ได้ข้อสอบจำนวน 10 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนเรียนโดยทดสอบนักเรียนก่อนเรียนด้วยแบบประเมินทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีน และแบบวัดการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีน (Pre-test)

3.3 ดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีน โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง จำนวน 16 แผน ใช้เวลา 8 สัปดาห์

3.4 เมื่อสิ้นสุดการทดลองผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลหลังการทดลอง โดยทดสอบหลังเรียน (Post-test) ทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของนักเรียน จำนวน 10 ข้อ

3.5 นำผลคะแนนที่ได้มาเปรียบเทียบทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางก่อนเรียนและหลังเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าที่

ผลการวิจัย (Research Result)

1. ผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง

สำหรับผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ได้นำเสนอผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง

กลุ่มทดลอง	N	คะแนนเต็ม	df	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน	32	10	31	3.75	1.27	-24.64	.00*
หลังเรียน	32	10	31	7.91	1.46		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 3.75 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.27 หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.91 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.46 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียนพบว่า คะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง

สำหรับผลการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ได้นำเสนอผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง

กลุ่มทดลอง	N	คะแนนเต็ม	df	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน	32	10	31	3.88	1.54	-18.41	0.00*
หลังเรียน	32	10	31	8.47	1.27		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 3.88 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.54 หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.47 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.27 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียนพบว่า คะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ทักษะการพูดคำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ท่าทางเป็นสื่อประกอบจะช่วยให้เด็กสามารถเชื่อมโยงคำศัพท์กับการเคลื่อนไหวของร่างกายโดยทำให้เกิดการเข้ารหัสข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสหลายช่องทาง ทั้งการฟังการมองเห็น และการเคลื่อนไหว ส่งผลให้เด็กสามารถเข้าใจและจดจำคำศัพท์ได้ง่ายขึ้น รวมทั้งการเคลื่อนไหวร่างกายยังช่วยกระตุ้นความสนใจ ความสนุก และแรงจูงใจในการเรียนรู้ ทำให้เด็กเกิดความกระตือรือร้นในการกิจกรรมต่าง ๆ และช่วยให้เด็กสามารถฝึกพูดได้อย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งผลการวิจัยที่พบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Goldin-Meadow (2005) ได้ค้นพบว่า การใช้ท่าทาง เป็นสื่อประกอบการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและจดจำคำศัพท์ใหม่ได้ยาวนานขึ้น รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Novack et al. (2015) ซึ่งสรุปไว้ว่าเด็กสามารถเรียนรู้คำศัพท์ได้ดีเมื่อมีการใช้ท่าทางประกอบการเรียนการสอน เนื่องจากท่าทางจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้เด็กสามารถเรียกคืนคำศัพท์จากความทรงจำได้อย่างแม่นยำมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tellier (2008) พบว่า เด็กที่ได้เรียนรู้คำศัพท์ด้วยการใช้ท่าทางประกอบสามารถจดจำคำศัพท์ได้ดีกว่าและมีความสนใจในการเรียนรู้มากกว่าเด็กที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบปกติ แสดงให้เห็นว่าการใช้ท่าทางช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางเป็นการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการฟังคำสั่งและปฏิบัติตามด้วยการเคลื่อนไหว ซึ่งช่วยให้เด็กเกิดการเชื่อมโยงระหว่างคำศัพท์กับการกระทำได้โดยตรง โดยกระบวนการเรียนรู้ลักษณะนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในความหมายของคำศัพท์ได้ดีซึ่งไม่ต้องอาศัยการแปล จึงส่งผลให้เด็กสามารถจดจำคำศัพท์ได้ยาวนานและเรียนรู้ได้อย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณชิต อภัยวาทีน (2568: 36) พบว่า การสอนเน้นการตอบสนองด้วยท่าทางจะช่วยให้เด็กมีความเข้าใจคำศัพท์และ

ทักษะการอ่านที่ดีขึ้น เนื่องจากการเรียนรู้แบบเคลื่อนไหวจะช่วยกระตุ้นการจดจำและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีลี สุขปาน และคณะ (2562: 101) รวมทั้ง พัชรภรณ์ ชนะชาญ และพีระพร รัตนเกียรติ (2567: 65) พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบตอบสนองด้วยท่าทางด้านทักษะการฟังเด็กมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน เนื่องจากการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางมีรูปแบบขั้นตอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามลักษณะและวัยของผู้เรียนในวัยนี้ชอบเคลื่อนไหว เคลื่อนที่ไม่ชอบนั่งอยู่เฉย รวมทั้งการแสดงท่าทางและการออกเสียง มีการใช้รูปภาพและสื่อประกอบการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ใช้คำหรือวลีที่สั้นเหมาะสมกับวัย ส่งผลให้เด็ก มีความเข้าใจในการฟังและการพูดภาษาโดยได้เรียนรู้ผ่านการฟังและแสดงท่าทางไปพร้อม ๆ กันกับครูจนสามารถปฏิบัติเองได้ ภายใต้บรรยากาศที่ผ่อนคลายสนุกสนานและสอดคล้องกับ Asher (1977) สรุปไว้ว่า การเรียนรู้ภาษาที่บูรณาการการฟังและการเคลื่อนไหวของร่างกายเข้าด้วยกันจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจคำศัพท์ได้ รวดเร็วขึ้น เพราะสมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวาทำงานร่วมกันในการประมวลผล ส่งผลให้เกิดการจดจำที่คงทนและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การพัฒนาทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนโดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางสำหรับนักเรียนชั้นอนุบาล 3 เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาทักษะทางภาษาของเด็กปฐมวัย โดยเฉพาะด้านการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นวิธีที่สามารถบูรณาการพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์และภาษาได้อย่างสอดคล้องกับธรรมชาติของเด็กในช่วงวัยอนุบาล รวมทั้งส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ภาษาผ่านการฟังและการเคลื่อนไหว นอกจากนี้ยังสามารถใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางไปต่อยอดหรือประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ในระดับปฐมวัย เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาและการสื่อสารภาษาต่างประเทศอย่างเป็นธรรมชาติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของเด็กอนุบาล 3 โดยใช้การสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะไว้ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูควรมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีการบูรณาการหรือผสมผสานการฟัง การพูด และการเคลื่อนไหว เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาอย่างเป็นธรรมชาติ

1.2. ครูควรนำการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางไปประยุกต์ใช้ในการสอนวิชาภาษาต่างประเทศในระดับปฐมวัย เพื่อสร้างความสนุกและกระตุ้นการเรียนรู้ภาษาธรรมชาติ

1.3 ครูควรมีการติดตามผลการเรียนรู้ของเด็กในระยะยาว เพื่อประเมินความคงทนของการจดจำคำศัพท์ภาษาจีนหลังจากสิ้นสุดกิจกรรมการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยท่าทางเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาจีนกับเทคนิคการสอน วิธีการจัดการเรียนรู้ และรูปแบบการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาผลของการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางต่อพฤติกรรมทางอารมณ์และทัศนคติของผู้เรียนต่อการเรียนภาษาจีนในระดับชั้นอื่น ๆ

2.3 ควรมีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาจีนในระดับอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: ศรุสภา.
- กัญญรัตน์ ทัดเทียม. (2565). การพัฒนาทักษะการพูดภาษาจีนโดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตอบสนองด้วยท่าทาง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น**. 9(1): 1-13.
- ทิพย์วลี สุขปาน และคณะ. (2562). การใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง เพื่อพัฒนาทักษะการฟังและการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. **วารสารลวาศรี วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**. 3(1): 95-103.
- พัชรภรณ์ ชนะชาญ และพีระพร รัตนาเกียรติ. (2567). การจัดประสบการณ์ด้วยเทคนิคการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการฟังและการพูดภาษาอังกฤษของเด็กปฐมวัย. **วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. 14(1): 56-68.
- รวี ศิริปริชากร. (2567). การได้มาและการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองของเด็กปฐมวัย. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 47(1): 8-23.
- รณชิต อภัยวาทีน. (2568). การจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทางเพื่อส่งเสริมทักษะการรู้หนังสือภาษาอังกฤษของเด็กระดับปฐมวัย โรงเรียนนาเชียงใหม่. **วารสารวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน**. 2(2): 29-39.
- หยุนหนิง หยาง. (2563). การพัฒนาทักษะการฟังและการพูดคำศัพท์ภาษาจีนโดยใช้วิธีการสอนแบบตอบสนองด้วยท่าทาง (TPR) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- Asher, J. J. (1977). **Learning another language through actions: The complete teacher's guidebook**. Los Gatos, CA: Sky Oaks Productions.
- Goldin-Meadow, S. (2005). **Hearing gesture: How our hands help us think**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Luo, F.Z. (2021). **The application of the Total physical response method in Chinese classes in public kindergartens in the United Arab Emirates: A case study of Sharjah Assalam Kindergarten**. Guangxi University.
- Novack, M. A., Congdon, E. L., Hemani-Lopez, N., & Goldin-Meadow, S. (2015). From action to abstraction: Using the hands to learn math. **Psychological Science**. 25(4): 903-910.
- Tellier, M. (2008). The effect of gestures on second language memorization by young children. **Gestur**. 8(2): 219-235.

ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร

Opinions of the Tourists using the Services at the Bangkok Art and Culture Centre

อรอินทร์ทรา สมิตตันต์¹ จตุพร บานชื่น²
ornintra smitthan, Jatuporn Banchuen

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม กับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรในการวิจัยนี้ คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาเยี่ยมชมหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.73 สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าเอฟ และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นต่อหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ($\bar{x} = 4.26$) ด้านการให้ความสำคัญต่อมรดกทางประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.25$) ด้านการจัดการอย่างยั่งยืนในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 4.23$) และด้านการจัดการความสามารถในการรองรับและรักษาความสะอาดของพื้นที่ ($\bar{x} = 4.21$) ตามลำดับ 2) ระดับการศึกษาสูงสุดมีความแตกต่างกันในความคิดเห็น ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น

คำสำคัญ (Keywords) : ความคิดเห็น; นักท่องเที่ยว; หอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร

Received: 2025-10-23 Revised: 2025-11-18 Accepted: 2025-11-21

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

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

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of tourist opinions of visitors to the Bangkok Art and Culture Centre; 2) compare their opinions, classified by personal factors; and 3) examine the relationship between personal factors, knowledge about cultural tourism, and their opinions. This quantitative research study focused on Thai tourists visiting the Bangkok Art and Culture Centre. The sample size was 400, drawn through accidental sampling. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability of 0.73. Descriptive statistics, F-values, and Pearson's product moment correlation coefficient were used for analysis.

The results revealed that: 1) tourists expressed the highest overall satisfaction with the Bangkok Art and Culture Centre ($\bar{x} = 4.25$). The highest mean scores were found in the following aspects: safety of life and property ($\bar{x} = 4.28$), tourist satisfaction ($\bar{x} = 4.26$), importance of historical heritage and arts and culture ($\bar{x} = 4.25$), sustainable management in economic, social, and environmental dimensions ($\bar{x} = 4.23$), and cleanliness and capacity management ($\bar{x} = 4.21$), respectively. 2) Education level showed significant differences in opinions, while other factors did not. 3) Personal factors were not significantly related to tourists' opinions.

Keywords: Opinions; Tourists; Bangkok Art and Culture Centre

บทนำ (Introduction)

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางยอดนิยมของนักท่องเที่ยวจากทั่วโลก ด้วยเสน่ห์ที่หลากหลายและเป็นเอกลักษณ์ ไม่ว่าจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศิลปะวัฒนธรรม อาหาร และบริการที่เป็นมิตร ทำให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาเยือนไทยเป็นจำนวนมากในแต่ละปี เพื่อรักษาและเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวให้มากขึ้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจปัจจัยที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยวให้เลือกเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและสร้างประสบการณ์ที่น่าประทับใจให้กับนักท่องเที่ยว ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปะและวัฒนธรรม และสามารถถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นให้กับนักท่องเที่ยวได้อย่างน่าสนใจ เพราะส่งผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวในการเลือกเดินทางท่องเที่ยวเชิงศิลปะ รวมถึงความต้องการและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการเข้าร่วมกิจกรรมและการเรียนรู้ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566)

การท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเนื่องจากนักท่องเที่ยวให้ความสนใจในการเรียนรู้และสัมผัสวัฒนธรรมท้องถิ่นมากขึ้น การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมของแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งจะช่วยอนุรักษ์และสืบสานมรดกทางวัฒนธรรม สถานที่ท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ที่ก่อให้เกิดความน่าสนใจต่อกลุ่มนักท่องเที่ยวที่อาศัยอยู่ในประเทศ รวมไปถึงนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครที่มีผู้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2548: 284-293)

หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครเป็นสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญที่มีบทบาทในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยสู่สายตาชาวโลก อย่างไรก็ตาม การจัดการด้านการท่องเที่ยวของหอศิลป์ฯ ยังมีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในด้านการประชาสัมพันธ์ การให้ข้อมูลและความรู้แก่นักท่องเที่ยว รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นเป็นเกียรติศักดิ์ศรีกับประเทศรวมทั้งเพื่อให้สังคมมีแหล่งเรียนรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรม หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครเป็นทางเลือกเพื่อจรรโลงยกระดับจิตใจควบคู่ไปกับความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุหอศิลป์ สำหรับประชาชนควรเป็นการลงทุนจากภาครัฐ โดยไม่แสวงหาผลกำไรทางธุรกิจ เป็นการลงทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเช่นเดียวกับการสร้างสาธารณูปโภค การสร้างหอศิลป์เปรียบเป็นสาธารณูปโภคทางสมองหรือ software ทางปัญญาที่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการสร้าง hardware การก่อสร้างหอศิลป์บริเวณย่านปทุมวัน ซึ่งเป็นแหล่งรวมของเยาวชนวัยรุ่น จึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจ เพื่อดึงดูดพวกเขาให้หันมาสนใจและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ กิจกรรมต่างๆทางศิลปวัฒนธรรม ได้แสวงหาความรู้ความเข้าใจ ได้แสดงออก และพักผ่อนหย่อนใจในเวลาเดียวกัน เพื่อผลักดันให้หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครเป็นสถานที่ท่องเที่ยว ในการเดินทางของนักท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น ได้รับการบริการอย่างเข้าถึงง่ายและมีกิจกรรมให้นักท่องเที่ยวได้เข้าร่วม ได้แก่ ชมนิทรรศการ ดนตรี ภาพยนตร์ การแสดง โดยจัดว่าเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาการจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม (หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร, 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร เป็นประเด็นที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะช่วยให้เข้าใจความต้องการของนักท่องเที่ยวและนำไปสู่การพัฒนาการจัดการด้านการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนและปรับปรุงการให้บริการ เพื่อสร้างความประทับใจและความพึงพอใจสูงสุดแก่นักท่องเที่ยว อันจะนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมของประเทศไทยได้ในระยะยาว

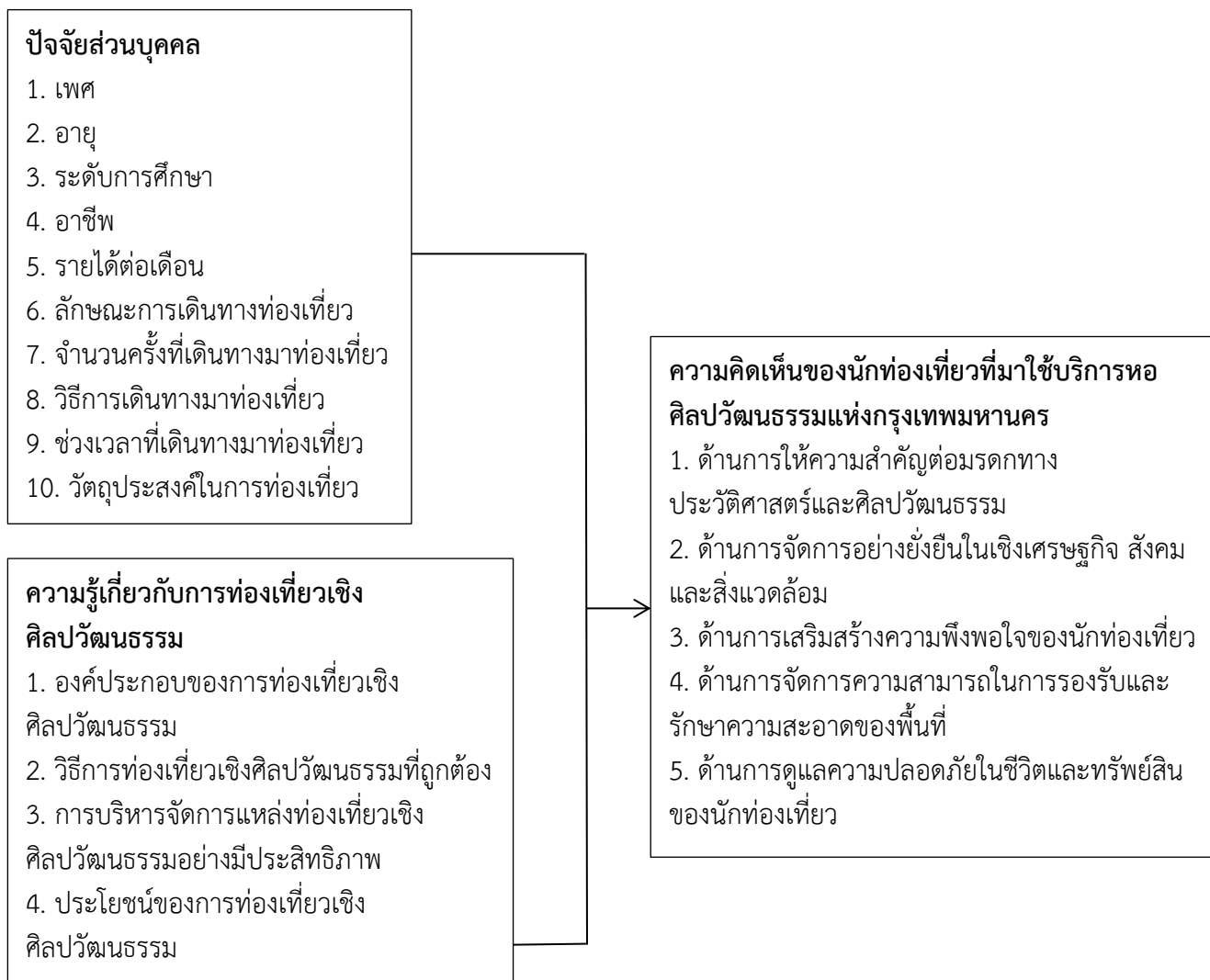
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม กับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ องค์ประกอบของการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ด้านวิธีการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมที่ถูกต้อง ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านประโยชน์ของการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการให้ความสำคัญต่อมรดกทางประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม ด้านการจัดการ

อย่างยั่งยืนในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านการเสริมสร้างความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ด้านการจัดการความสามารถในการรองรับและรักษาความสะอาดของพื้นที่ และด้านการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาเยี่ยมชมหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรตามสูตรของคอกเชรอน (Cochran, 1953) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 384 คน แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน จึงเก็บกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 400 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในบริเวณหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวบริเวณหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ลักษณะการเดินทางท่องเที่ยว จำนวนครั้งที่เดินทางมาท่องเที่ยว วิธีการเดินทางมาท่องเที่ยว ช่วงเวลาที่เดินทางมาท่องเที่ยว และวัตถุประสงค์ในการท่องเที่ยว ลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ องค์ประกอบของการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม วิธีการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมที่ถูกต้อง การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และประโยชน์ของการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (close-ended questionnaire)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. ด้านการให้ความสำคัญต่อมรดกทางประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม 2. ด้านการจัดการอย่างยั่งยืนในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม 3. ด้านการเสริมสร้างความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว 4. ด้านการจัดการความสามารถในการรองรับและรักษาความสะอาดของพื้นที่ และ 5. ด้านการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็นปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

4.2 ทดสอบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA)

4.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครกับความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย(Research Results)

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เลือกรูปแบบการท่องเที่ยวที่ชื่นชอบมากที่สุด คือ การท่องเที่ยวเชิงผจญภัย โดยส่วนใหญ่เดินทางมาพร้อมครอบครัว และเป็นการมาเยือนครั้งแรก นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เดินทางมาในวันเสาร์-อาทิตย์ เพื่อการพักผ่อนและคลายเครียด นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหอศิลป์ผ่านทางโซเชียลมีเดีย

2. นักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นต่อการมาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ($\bar{x} = 4.26$) ด้านการให้ความสำคัญต่อมรดกทางประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.25$) ด้านการจัดการอย่างยั่งยืนในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 4.23$) และด้านการจัดการความสามารถในการรองรับและรักษาความสะอาดของพื้นที่ ($\bar{x} = 4.21$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร

(n=400)

การมาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการให้ความสำคัญต่อมรดกทางประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม	4.25	0.70	มากที่สุด
2. ด้านการจัดการอย่างยั่งยืนในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม	4.23	0.71	มากที่สุด
3. ด้านการเสริมสร้างความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว	4.26	0.72	มากที่สุด
4. ด้านการจัดการความสามารถในการรองรับและรักษาความสะอาดของพื้นที่	4.21	0.72	มากที่สุด
5. ด้านการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว	4.28	0.71	มากที่สุด
รวม	4.25	0.71	มากที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ลักษณะการเดินทางท่องเที่ยว จำนวนครั้งที่เดินทางมาท่องเที่ยววิธีการเดินทางมาท่องเที่ยว ช่วงเวลาที่เดินทางมาท่องเที่ยว และวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในเดินทางมาท่องเที่ยว ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาของนักท่องเที่ยว พบว่ามีความแตกต่างในความคิดเห็นทุกด้าน และ อาชีพมีความแตกต่างในความคิดเห็นด้านการเสริมสร้างความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ด้านการจัดการความสามารถในการรองรับ

และรักษาความสะอาดของพื้นที่ และด้านการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว
รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่ง
กรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ F-test

(n=400)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาพรวม	ด้านการให้ความสำคัญต่อมรดกทางประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม	ด้านการจัดการอย่างยั่งยืนในเชิงเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม	ด้านการเสริมสร้างความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว	ด้านการจัดการความสามารถในการรองรับและรักษาความสะอาดของพื้นที่	ด้านการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว
เพศ	0.63	0.56	0.89	0.62	0.23	0.81
อายุ	0.53	0.62	0.57	0.61	0.60	0.27
ระดับการศึกษา	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*
อาชีพ	0.17	0.31	0.38	0.01*	0.00*	0.00*
รายได้ต่อเดือน	0.83	0.82	0.75	0.98	0.86	0.72
ลักษณะการเดินทาง	0.69	0.92	0.85	0.33	0.66	0.69
จำนวนครั้งที่เดินทาง	0.67	0.27	0.82	0.39	0.22	0.67
วิธีการเดินทาง	0.47	0.47	0.75	0.19	0.32	0.61
ช่วงเวลาที่เดินทาง	0.63	0.55	0.20	0.93	0.81	0.65
วัตถุประสงค์ที่สำคัญในเดินทาง	0.34	0.23	0.19	0.34	0.42	0.53

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่ง
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวม แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวม

(n=400)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาพรวม	ด้านการให้ความสำคัญต่อมรดกทางประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม	ด้านการจัดการอย่างยั่งยืนในเชิงเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม	ด้านการเสริมสร้างความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว	ด้านการจัดการความสามารถในการรองรับและรักษาความสะอาดของพื้นที่	ด้านการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว
เพศ	X	X	X	X	X	X
อายุ	X	X	X	X	X	X
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
อาชีพ	X	X	X	✓	✓	✓
รายได้ต่อเดือน	X	X	X	X	X	X
ลักษณะการเดินทาง	X	X	X	X	X	X
จำนวนครั้งที่เดินทาง	X	X	X	X	X	X
วิธีการเดินทาง	X	X	X	X	X	X
ช่วงเวลาที่เดินทาง	X	X	X	X	X	X
วัตถุประสงค์ที่สำคัญในเดินทาง	X	X	X	X	X	X

✓ หมายถึง แตกต่าง

X หมายถึง ไม่แตกต่าง

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม กับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ลักษณะการเดินทางท่องเที่ยว จำนวนครั้งที่เดินทางมาท่องเที่ยววิธีการเดินทางมาท่องเที่ยว ช่วงเวลาที่เดินทางมาท่องเที่ยว และวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในเดินทางมาท่องเที่ยว ในภาพรวมและรายด้านของนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ลักษณะการเดินทางท่องเที่ยว จำนวนครั้งที่เดินทางมาท่องเที่ยววิธีการเดินทางมาท่องเที่ยว ช่วงเวลาที่เดินทางมาท่องเที่ยว และวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในเดินทางมาท่องเที่ยว ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครในภาพรวม แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value
เพศ	-0.004	0.932
อายุ	-0.037	0.455
ระดับการศึกษาสูงสุด	0.090	0.071
อาชีพ	0.084	0.094
รายได้ต่อเดือน	0.021	0.675
ลักษณะการเดินทางท่องเที่ยว	0.033	0.509
จำนวนครั้งที่เดินทางมาท่องเที่ยว	-0.061	0.227
วิธีการเดินทางมาท่องเที่ยว	-0.040	0.427
ช่วงเวลาที่เดินทางมาท่องเที่ยว	0.055	0.270
วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในเดินทางมาท่องเที่ยว	0.051	0.309
รวม	0.019	0.397

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมในภาพรวมและรายด้านของนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมในภาพรวมและรายด้านของนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร

ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยว เชิงศิลปวัฒนธรรม	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value
องค์ประกอบของการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม	0.056	0.264
วิธีการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมที่ถูกต้อง	0.037	0.461
การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ	0.076	0.130
ประโยชน์ของการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม	0.058	0.244
รวม	0.019	0.397

หมายเหตุ * ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยที่พบว่านักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นต่อการมาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครโดยรวมในระดับมากที่สุด และในรายด้านก็อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรกันยา สุขจันทร์ (2562) ที่พบว่า นักท่องเที่ยวชาวไทยมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านราคา

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการมาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะนักท่องเที่ยวที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครแตกต่างกันทุกด้าน แต่อาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครแตกต่างกันในบางด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ด้านการจัดการความสามารถในการรองรับและรักษาความสะอาดของพื้นที่ และด้านการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัชชญา คณิตเขตต์ (2560) ที่พบว่า ผู้เยี่ยมชมที่มีพื้นฐานการศึกษาและระดับความสนใจที่แตกต่างกัน ย่อมมีความต้องการและมุมมองต่อการให้บริการที่ต่างกัน กลุ่มนักเรียน/นักศึกษา และกลุ่มที่มีพื้นฐานการศึกษาด้านศิลปะ อาจมีความต้องการสารสนเทศเฉพาะทางหรือกิจกรรมบางประเภทมากกว่าบุคคลทั่วไป เช่น ด้านความต้องการด้านสารสนเทศ และด้านกิจกรรมศิลปะ และแต่ละอาชีพมีวิถีชีวิตและประสบการณ์ที่ต่างกัน ทำให้เกิดความคาดหวังที่เฉพาะเจาะจงต่อ ด้านการจัดการ และ ด้านความปลอดภัย ของสถานที่สาธารณะ ซึ่งส่งผลให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็นในด้านบริการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ส่วนนักท่องเที่ยวที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ลักษณะการเดินทาง จำนวนครั้งที่เดินทาง วิธีการเดินทาง ช่วงเวลาที่เดินทาง วัตถุประสงค์หลักในการเดินทางต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมาใช้บริการหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลพร เสถียรอุดร

(2561) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ รายได้ต่อเดือน วัตถุประสงค์ที่สำคัญในเดินทางต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ลักษณะการเดินทางท่องเที่ยว จำนวนครั้งที่เดินทางมาท่องเที่ยว วิธีการเดินทางมาท่องเที่ยว ช่วงเวลาที่เดินทางมาท่องเที่ยว และวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในเดินทางมาท่องเที่ยว ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานครในภาพรวม ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัชชญา คณิตเขตต์ (2560) ที่พบว่า ระดับการศึกษาและอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความต้องการสารสนเทศ ความเข้าใจในงานศิลปะ และความคาดหวังต่อความรู้ที่ได้รับ เพศและอายุ มีความสัมพันธ์กับความสนใจในประเพณีพิธีการ กิจกรรมที่เข้าร่วม และความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สุขภาพ การเข้าถึงสำหรับผู้สูงอายุ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมกับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ด้านองค์ประกอบของการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ด้านวิธีการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ที่ถูกต้อง ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านประโยชน์ของการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรวิภา อรรคนิตย์ (2557) ที่พบว่า การมีความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ย่อมทำให้ผู้เข้าชมสามารถตีความงานศิลปะหรือประเมินการจัดการ ของสถานที่ได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความคิดเห็นเชิงบวกกิจกรรมในพิพิธภัณฑ์ศิลปะ ซึ่งเป็นกระบวนการให้ความรู้และประสบการณ์ สามารถช่วยให้ผู้เข้าชมเห็นคุณค่าของการใช้พิพิธภัณฑ์ศิลปะเป็นแหล่งเรียนรู้ได้ ซึ่งหมายความว่า เมื่อผู้ชมได้รับความรู้ ความคิดเห็นต่อสถานที่ก็จะดีขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดต่อการให้บริการโดยรวม โดยเฉพาะด้านการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว องค์ความรู้ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความไว้วางใจและทำให้เกิดประสบการณ์การท่องเที่ยวที่ดี ส่งผลให้เกิดการบอกต่อเชิงบวกและมีแนวโน้มในการกลับมาใช้บริการซ้ำในอนาคต นอกจากนี้ ยังพบว่า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด การให้ข้อมูลที่ชัดเจน และการบริการของเจ้าหน้าที่ ล้วนมีส่วนสำคัญต่อภาพลักษณ์ที่ดีของหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการภายใน เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการและส่งเสริมให้หอศิลป์เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมที่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาการให้บริการและกิจกรรม

วางแผนจัดกิจกรรมและนิทรรศการให้มีความหลากหลายทั้งด้านความลึกและเนื้อหา เพื่อตอบสนองความสนใจของนักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่ม นำเสนอข้อมูลด้วยสื่อหลากหลาย เช่น ภาพ เสียง วีดีโอ หรือคำอธิบายประกอบ เพื่อให้นักท่องเที่ยวทุกกลุ่มเข้าถึงและเข้าใจได้ง่าย

1.2 การพัฒนาระบบสื่อสารและประชาสัมพันธ์

สร้างช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยว เช่น ใช้สื่อออนไลน์สำหรับนักท่องเที่ยวที่มาเยี่ยมชมบ่อย หรือจัดโปรโมชั่นเฉพาะกลุ่มตามอาชีพและความสนใจด้านศิลปวัฒนธรรม

1.3 การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และพนักงาน

จัดอบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความต้องการและลักษณะของนักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่ม เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำและบริการได้เหมาะสม ส่งเสริมทักษะด้านการสื่อสาร การใช้สื่อดิจิทัล และการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่นักท่องเที่ยว

1.4 การประเมินผลและติดตามความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว

จัดทำการสำรวจความพึงพอใจเป็นระยะเพื่อปรับปรุงกิจกรรมและบริการให้ตรงกับความต้องการใช้ผลลัพธ์จากการสำรวจในการวางแผนพัฒนาบริการในระยะยาวและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษากับกลุ่มนักท่องเที่ยวที่หลากหลายมากขึ้น เช่น นักท่องเที่ยวจากภูมิภาคต่าง ๆ หรือกลุ่มที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน

การใช้วิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้ครบถ้วน

2.3 ศึกษาผลในระยะยาว

ติดตามความคิดเห็นและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวในระยะยาว เพื่อเข้าใจแนวโน้มและปรับปรุงบริการให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรกันยา สุขจันทร์. (2562). พฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวต่อแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2562/agbus10762ksuk_full.pdf สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2568.
- กรวิภา อรรถนิตย์. (2557). กระบวนการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในศิลปะของสังคมไทย กรณีศึกษาผู้เข้าชมหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/BNW7K> สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2568.

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). สถิติด้านการท่องเที่ยว ปี 2566 (Tourism Statistics 2023). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.mots.go.th/news/category/704> สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2567.
- ซ์ชญา คัญทเขตต์. (2560). ความต้องการสารสนเทศของผู้เยี่ยมชมหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1116/1/57903205.pdf> สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2568.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ดีไซน์.
- วิไลพร เสถียรอุดร. (2561). ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/4021/1/wilaiporn_sath.pdf สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2568.
- หอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร. (2567). หอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.bacc.or.th/> สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons.



ความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย
กรณีศึกษา ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน
Awareness of Longan Farmers' Health, a case study of Namdip
Subdistrict, Pa Sang District, Lamphun Province

สิริวัฒน์ ทำปวน¹ สิริกร กาญจนสุนทร²
Siriwat Thampuan, Sirikorn Kanjanasuntorn

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี และแรงสนับสนุนทางสังคม กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไยตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ทดสอบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้การทดสอบ t-test กับ F-test และทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความตระหนักรู้ภาพรวมมีระดับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.38$) 2) ด้านปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกับระดับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกร ยกเว้นโรคประจำตัวต่างกันจะมีความตระหนักรู้ต่อสุขภาพทางจิตใจแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ด้านความสัมพันธ์ ความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี และแรงสนับสนุนทางสังคมในภาพรวม กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพต่อสุขภาพของเกษตรกรในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน ยกเว้นความรู้ด้านการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชและการได้รับสนับสนุนจากทางครอบครัวมีความสัมพันธ์ กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ

คำสำคัญ (Keywords) : ความตระหนักรู้ต่อสุขภาพ; เกษตรกร; สวนลำไย

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of health awareness among longan farmers; 2) compare health awareness among longan farmers classified by individual factors; and 3) examine the relationship between health knowledge, chemical use, and social support with health awareness among longan farmers in Nam Dip Subdistrict, Pa Sang

Received: 2025-10-23 Revised: 2025-11-18 Accepted: 2025-11-21

¹ นิสิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Student Master of Arts Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. E-mail: siriwat.tu@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

District, Lamphun Province. This quantitative study involved a sample of 346 participants. Data were collected using questionnaires. Descriptive statistics were used to analyze data. Individual characteristics were tested for differences using t-tests and F-tests, and correlations were tested using Pearson's product moment correlation coefficient.

The results revealed: 1) overall health awareness was the highest level, with an average value of ($\bar{x} = 4.38$). 2) Overall personal factors did not differ significantly from farmers' health awareness levels, except for underlying diseases, showing significant differences in mental health awareness at the .05 level. 3) There was no relationship between health knowledge, chemical use, and overall social support and health awareness among farmers. Except for knowledge of pesticide use and family support, which were significantly associated with farmers' overall health awareness at the .01 and .001 levels, respectively.

Keywords: Health awareness; farmers; longan orchards

บทนำ (Introduction)

ในสังคมไทยปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นจากสารเคมีกำจัดศัตรูพืชเป็นปัญหาใหญ่ และรุนแรงมากมาโดยตลอด มีรายงานในปี พ.ศ. 2560 พบผู้ป่วยโรคจากพิษสารเคมีกำจัดศัตรูพืช จำนวน 10,312 ราย คิดเป็นอัตราป่วยเท่ากับ 17.12 ต่อประชากรแสนราย ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2559 ที่พบผู้ป่วยโรคพิษสารเคมีกำจัดศัตรูพืช จำนวน 8,689 ราย (อัตราป่วย 14.47 ต่อประชากรแสนราย) (สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2560) ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2560 พบผู้ป่วยด้วยโรคพิษสารเคมีกำจัดศัตรูพืช มีอัตราป่วย 16.81 ต่อประชากรแสนราย ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้น 1,117 ราย เทียบจากปี 2559 (อัตราป่วย 14.47 ต่อประชากรแสนราย) และยังพบว่า ผู้ป่วยส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 15 ปี ถึง อายุ 59 ปี และประกอบอาชีพเพาะปลูก ยิ่งกว่านั้น พบผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาโดยมีสาเหตุจากการได้รับสารเคมีกำจัดศัตรูพืช จำนวน 3,067 ราย เสียชีวิต 407 ราย นอกจากนี้ ได้มีรายงาน ปี พ.ศ. 2563 ว่า มีปริมาณการนำเข้าของวัตถุอันตรายทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้นกว่า 3.74 หมื่นตัน เทียบกับปี 2559 (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563) ทั้งนี้ ในปี 2565 ยังพบปริมาณและมูลค่าการนำเข้าวัตถุอันตรายทางการเกษตรของไทย ยังคงเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ปริมาณและมูลค่าการนำเข้าวัตถุอันตรายทางการเกษตรสูงถึง 0.114 ล้านตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.32 จาก ปี พ.ศ. 2563 ที่มีการนำเข้ารวม 0.098 ล้านตัน (กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2567) อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2565 สถานการณ์รายงานผลการศึกษาดัชนีความผาสุกของเกษตรกรไทย พบว่า มีค่าอยู่ที่ระดับ 80.46 เป็นการพัฒนายู่ในระดับดี แม้ว่าเป็นระดับที่ลดลงจากปี 2564 ที่ระดับ 81.10 ดัชนีด้านสุขอนามัย ภาพรวมระดับประเทศมีค่าอยู่ที่ระดับ 99.85 เป็นการพัฒนายู่ในระดับดีมาก เพิ่มขึ้นจากปี 2564 ที่ระดับ 98.77 (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2565)

จากรายงานสถานการณ์ที่ยังคงเป็นปัญหา จึงมีแผนพัฒนาภาคการเกษตรของไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญต่อสุขภาพของเกษตรกรไทย มีการยกระดับศักยภาพเกษตรกรสู่ผู้ประกอบการธุรกิจสมัยใหม่ ในครั้งนี้ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการเกษตรเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการผลิตและการบริโภคสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัย โดย

ส่งเสริมให้เกษตรกรในฐานะผู้ผลิตเกิดความตระหนักในการทำการเกษตรปลอดภัย มีการใช้สารเคมีทางการเกษตรอย่างถูกต้อง รวมทั้ง แนะนำการใช้สารชีวภัณฑ์ ทดแทนการใช้สารเคมีในการป้องกันกำจัดศัตรูพืช เพื่อลดต้นทุนการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตร (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ลำไยเป็นหนึ่งในพืชเศรษฐกิจที่สำคัญระดับโลก มีแหล่งเพาะปลูกหลักที่สำคัญ ได้แก่ ประเทศไทย จีน เวียดนาม และไต้หวัน ทั้งนี้ ประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกผลผลิตลำไยรายใหญ่ของโลก (พัชรา แสนสุข และคณะ, 2564 : 95-110) รายงานสถานการณ์ผลผลิตลำไยของ 8 จังหวัดภาคเหนือ (เชียงใหม่ ลำพูน เชียงราย พะเยา ลำปาง ตาก แพร่ และน่าน) ข้อมูล ณ 14 พฤษภาคม 2567 พบว่า ปี 2567 ลำไยของ 8 จังหวัดภาคเหนือ มีเนื้อที่ยืนต้น จำนวน 1,254,937 ไร่ ผลผลิตรวม มีจำนวน 978,974 ตัน โดยผลผลิตลำไยในฤดูมีจำนวน 637,501 ตัน ออกสู่ตลาดช่วงปลายเดือนมิถุนายน และจะออกต่อเนื่องถึงเดือนกันยายน 2567 โดยผลผลิตจะออกมากที่สุดในเดือนสิงหาคม 2567 ประมาณ 366,273 ตัน หรือ ร้อยละ 37 ของผลผลิตทั้งหมด ส่วนลำไยนอกฤดู มีจำนวน 341,473 ตัน ซึ่งลำไยนอกฤดูออกสู่ตลาดช่วงเดือนมกราคม-พฤษภาคม และตุลาคม-ธันวาคม (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1 เชียงใหม่, 2567) จังหวัดลำพูนนับเป็นหนึ่งในแหล่งผลิตลำไยที่สำคัญของไทย มีพื้นที่เพาะปลูกลำไย ปีการผลิต 2567 เป็นเนื้อที่ยืนต้น 363,626 ไร่ เนื้อที่ให้ผลผลิต 345,830 ไร่ ผลผลิต 337,639 ตัน ผลผลิตต่อไร่ 1,039 กิโลกรัม (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1 เชียงใหม่, 2567)

ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน มีเนื้อที่ 42,435 ไร่ คิดเป็น 67.896 ตารางกิโลเมตร (จากการคำนวณโดยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์) องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบมีแผนพัฒนาท้องถิ่น ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการปรับโครงสร้างการผลิตภาคการเกษตรให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล จัดระบบการผลิตให้สอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่ และความต้องการของตลาด เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรและทำสวนลำไยเป็นหลัก มีพื้นที่ปลูกลำไย 17,754 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 41.838 ของพื้นที่ตำบลน้ำดิบ (งานวิเคราะห์นโยบายและแผนสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ, 2565) มีเกษตรกรผู้ปลูกลำไยขึ้นทะเบียนทั้งหมด 2,517 ราย (สำนักงานเกษตรอำเภอป่าซาง กรมส่งเสริมการเกษตร, 2566) เกษตรกรสวนลำไยส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มผลผลิตที่มากขึ้น จากการส่งเสริมการผลิตลำไยด้านการค้า รวมถึงการมีภาระหนี้สินทำให้เกษตรกรต้องการเร่งเพิ่มผลผลิตโดยการพึ่งพาสารเคมีฆ่าแมลง สารกำจัดศัตรูพืช ประกอบกับพฤติกรรมการใช้สารเคมียังไม่ถูกต้อง จากการศึกษาสำรวจเกษตรกรผู้ปลูกลำไย ได้รับการสัมภาษณ์ ร้อยละ 82.0 กับการทำการเกษตรลำไยทุกขั้นตอน เช่น การใช้สารเร่งการออกดอก การใช้ปุ๋ยเคมีในระยะออกใบ ดอกและผล ทั้งก่อนและหลังการเก็บผลผลิต (วีระพร ศุทธากรณ์ และคณะ, 2561) จากรายงานโครงการอบรมการเฝ้าระวังสารพิษตกค้างในเลือดเกษตรกร โดยกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ตั้งแต่ปี 2564-2566 ได้มีการเจาะเลือดเพื่อหาเปอร์เซ็นต์ความเสี่ยงต่อสารเคมีในเลือดของเกษตรกรผู้เข้ารับการอบรม พบว่า เกษตรกรตำบลน้ำดิบมีผลการตรวจเลือดอยู่ในระดับมีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัย ดังนั้น ความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไยตำบลน้ำดิบ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อสุขภาพของเกษตรกรเองและรวมไปถึงความปลอดภัยของผลผลิตลำไย และผลตกค้างของสารเคมีในสิ่งแวดล้อมด้วย (กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น, 2566)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไยตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ผู้ที่ใช้สารเคมีเป็นประจำและผู้ที่ไม่ใช้สารเคมี รวมทั้งด้านปัจจัยส่วน

บุคคล ความรู้ด้านสุขภาพ และแรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปจัดทำเป็นข้อเสนอแนะ รวมถึงวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับเกษตรกรเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกัน

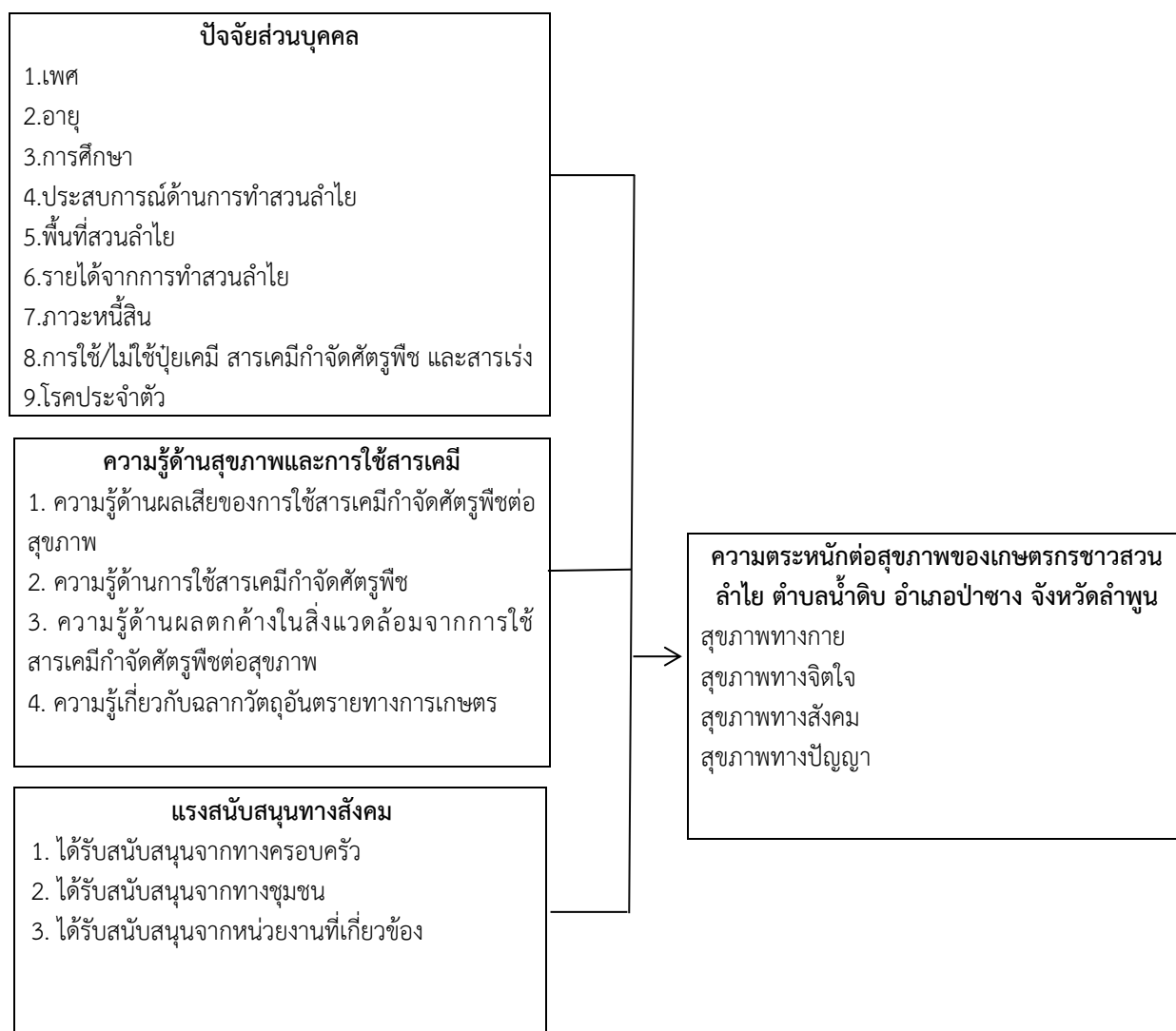
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอบำรุง จังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอบำรุง จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี และแรงสนับสนุนทางสังคมกับความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไยตำบลน้ำดิบ อำเภอบำรุง จังหวัดลำพูน

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน โดยศึกษาตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี ได้แก่ ด้านความรู้ด้านผลเสียของการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชต่อสุขภาพ ด้านความรู้ด้านการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช ด้านความรู้ด้านผลตกค้างในสิ่งแวดล้อมจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชต่อสุขภาพ และด้านความรู้เกี่ยวกับฉลากวัตถุอันตรายทางการเกษตร และแรงสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ด้านได้รับสนับสนุนจากทางครอบครัว ด้านได้รับสนับสนุนจากทางชุมชน และด้านได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรตาม คือ ความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ได้แก่ ด้านสุขภาพทางกาย ด้านสุขภาพทางจิตใจ ด้านสุขภาพทางสังคม และด้านสุขภาพทางปัญญา

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เกษตรกรชาวสวนลำไยตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน จำนวน 2,517 คน (สำนักงานเกษตรอำเภอป่าซาง กรมส่งเสริมการเกษตร, 2566) ผู้วิจัยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 2,517 คน โดยใช้หลักการคำนวณสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ได้จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 346 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือน ตุลาคม 2566 ถึงเดือน ตุลาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเกษตรกรชาวสวนลำไย ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาประสบการณ์ด้านการทำสวนลำไย พื้นที่สวนลำไย รายได้จากการทำสวนลำไย ภาวะหนี้สิน การใช้/ไม่ใช้ปุ๋ยเคมี สารเคมีกำจัดศัตรูพืชและสารเร่ง และโรคประจำตัว แบบสอบถามสำรวจ (Check List) มีลักษณะคำถามปลายเปิดและปลายปิด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี ได้แก่ ความรู้ด้านผลเสียของการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชต่อสุขภาพ ความรู้ด้านการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช ความรู้ด้านผลตกค้างในสิ่งแวดล้อมจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชต่อสุขภาพ และความรู้เกี่ยวกับฉลากวัตถุอันตรายทางการเกษตร ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ใช้มาตราวัดแบบ (Dichotomous Scale) ให้เลือกตอบ ใช่หรือไม่ใช่

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ได้รับสนับสนุนจากทางครอบครัว ได้รับสนับสนุนจากทางชุมชน และได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) ใช้มาตราวัดแบบ (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอบำรุง จังหวัดลำพูน ได้แก่ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิตใจ สุขภาพทางสังคม และสุขภาพทางปัญญา ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ใช้มาตราวัดแบบ (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอบำรุง จังหวัดลำพูน โดยการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 346 ชุด โดยที่ผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และอธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงรายละเอียดในการศึกษา โดยการเก็บข้อมูลจะเก็บที่ละหมู่บ้านที่ตกเป็นตัวอย่าง หลังจากเก็บข้อมูลของแต่ละฉบับผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ โดยระยะเวลาเก็บแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 20-25 กันยายน 2568 และนำข้อมูลวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปทั้งหมดของปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี แรงสนับสนุนทางสังคม และความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย

4.2 ทดสอบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ค่าเฉลี่ย 2 ค่า โดยใช้การทดสอบ t-test

4.3 ทดสอบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ค่าเฉลี่ย 3 ค่าขึ้นไป โดยใช้การทดสอบ F-test

4.4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี และแรงสนับสนุนทางสังคมกับความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยมี ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด จำนวน 232 คน มีอายุ 61 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 118 คน มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 167 คน มีประสบการณ์ในการทำสวนลำไยมากกว่า 20 ปี จำนวน 116 คน มีขนาดพื้นที่ทำการเพาะปลูกน้อยกว่า 5 ไร่ จำนวน 148 คน มีรายได้น้อยกว่า 50,000 บาท ต่อปี จำนวน 149 คน มีภาวะหนี้สิน จำนวน 191 คน ใช้ปุ๋ยเคมี สารเคมีกำจัดศัตรูพืช และสารเร่งในการทำสวนลำไย จำนวน 325 คน และไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 244 คน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย พบว่าภาพรวมทั้งหมดมีระดับความตระหนักต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ทั้งนี้ พิจารณาโดยภาพรวมเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสุขภาพทางกาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.47 รองลงมา ด้านสุขภาพทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และด้านสุขภาพทางจิตใจ กับด้านสุขภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.34 แสดงผลข้อมูลดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย

(n = 346)

ความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกร ชาวสวนลำไย	$\bar{X}$	SD.	ระดับความตระหนัก
ด้านสุขภาพทางกาย	4.47	0.57	มากที่สุด
ด้านสุขภาพทางจิตใจ	4.34	0.63	มากที่สุด
ด้านสุขภาพทางสังคม	4.34	0.57	มากที่สุด
ด้านสุขภาพทางปัญญา	4.38	0.53	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน	4.38	0.57	มากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำสวนลำไย พื้นที่สวนลำไย รายได้จากการทำสวนลำไย มี/ไม่มีภาวะหนี้สิน การใช้/ไม่ใช้ปุ๋ยเคมี สารเคมีกำจัดศัตรูพืช และสารเร่ง และการมี/ไม่มีโรคประจำตัว ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเกี่ยวกับโรคประจำตัวด้านสุขภาพทางจิตใจที่มีความแตกต่างกัน ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t - test และ (F - test)

(n = 346)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาพรวม	ด้านสุขภาพ ทางกาย	ด้านสุขภาพ ทางจิตใจ	ด้านสุขภาพ ทางสังคม	ด้านสุขภาพ ทางปัญญา
เพศ	0.60	0.98	0.35	0.90	0.16
อายุ	0.67	0.56	0.64	0.91	0.59
ระดับการศึกษา	0.54	0.52	0.68	0.58	0.36
ประสบการณ์	0.67	0.74	0.40	0.81	0.76
พื้นที่สวนลำไย	0.67	0.67	0.31	0.80	0.90
รายได้จากการทำสวนต่อปี	0.65	0.71	0.36	0.79	0.76
ภาวะหนี้สิน	0.88	0.90	0.94	0.98	0.67
การใช้/ไม่ใช้	0.56	0.58	0.86	0.48	0.31
โรคประจำตัว	0.45	0.57	0.03*	0.63	0.57

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม แสดงผลข้อมูลดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปการเปรียบเทียบระดับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม

(n = 346)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาพรวม	ด้านสุขภาพทางกาย	ด้านสุขภาพทางจิตใจ	ด้านสุขภาพทางสังคม	ด้านสุขภาพทางปัญญา
เพศ	X	X	X	X	X
อายุ	X	X	X	X	X
ระดับการศึกษา	X	X	X	X	X
ประสบการณ์	X	X	X	X	X
พื้นที่ทำสวนลำไย	X	X	X	X	X
รายได้จากทำสวนต่อปี	X	X	X	X	X
ภาวะหนี้สิน	X	X	X	X	X
การใช้/ไม่ใช้	X	X	X	X	X
โรคประจำตัว	X	X	✓	X	X

✓ หมายถึง แตกต่าง

X หมายถึง ไม่แตกต่าง

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี และแรงสนับสนุนทางสังคม กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไยตำบลน้ำดิบ อำเภอบ้านฉาง จังหวัดลำพูนในภาพรวม ผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า ความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี ในด้านความรู้ด้านผลเสียของการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชต่อสุขภาพ ด้านความรู้ด้านผลตกค้างในสิ่งแวดล้อมจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชต่อสุขภาพ และความรู้เกี่ยวกับฉลากวัตถุอันตรายทางการเกษตรไม่มีความสัมพันธ์ กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ยกเว้นด้านความรู้ด้านการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย แสดงผลข้อมูลดังในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไยในภาพรวม

(n=346)

ความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value
ความรู้ด้านผลเสียของการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชต่อสุขภาพ	0.077	0.151
ความรู้ด้านการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช	0.146**	0.007

ความรู้ด้านสุขภาพและ การใช้สารเคมี	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value
ความรู้ด้านผลตกค้างใน สิ่งแวดล้อมจากการใช้สารเคมี กำจัดศัตรูพืชต่อสุขภาพ	0.079	0.142
ความรู้เกี่ยวกับฉลากวัตถุอันตราย ทางการเกษตร	0.011	0.094
รวม	0.078	0.285

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคม กับความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ในภาพรวมแรงสนับสนุนทางสังคม ในด้านได้รับสนับสนุนจากทางชุมชน ด้านได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีความสัมพันธ์ กับความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ยกเว้นด้านได้รับสนับสนุนจากทางครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย แสดงผลข้อมูลดังในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูนในภาพรวม

(n=346)

แรงสนับสนุนทางสังคม	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value
ได้รับสนับสนุนจากทางครอบครัว	0.279***	0.000
ได้รับสนับสนุนจากทางชุมชน	0.103	0.057
ได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	0.086	0.111
รวม	0.156	0.056

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษา เรื่อง ความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษาจะอภิปรายแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า เกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน มีระดับความตระหนักต่อสุขภาพในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า เกษตรกรชาวสวนลำไยนั้นได้ตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเกี่ยวกับสุขภาพที่จะได้รับผลตามมา ทั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล กรสุพรรณ (2551) ที่พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่มีความตระหนักต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการใช้สารเคมีทางการเกษตร โดยมีการคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไม่มีความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรชาวสวน

ลำไยไม่มีผลในความตระหนักรู้ต่อสุขภาพแตกต่างกัน ยกเว้นเกษตรกรผู้ที่มีโรคประจำตัวมีจิตใจที่ตระหนักรู้ต่อสุขภาพแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ช่อละดา มนเดช (2550) ที่พบว่า อายุมีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภมณ ยารวง และพัชรพร สุคนธ์สรรพ (2559: 171-172) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ และพฤติกรรมความปลอดภัยมีผลต่อภาวะสุขภาพ ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ที่มีโรคประจำตัวมีจิตใจที่ตระหนักรู้ต่อสุขภาพแตกต่างกัน และยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วงศกร อังคะคำมูล (2562: 61-62) ที่พบว่า การมีภาวะเจ็บป่วยและปัญหาสุขภาพของเกษตรกรมีความเสี่ยงสูงที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาทางจิตใจ เนื่องจากการต้องปรับตัวกับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตตนเอง

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน พบว่า ความรู้ด้านสุขภาพและการใช้สารเคมี ได้แก่ ด้านความรู้ด้านผลเสียของการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชต่อสุขภาพ ด้านความรู้ด้านผลตกค้างในสิ่งแวดล้อมจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชต่อสุขภาพ และด้านความรู้เกี่ยวกับฉลากวัตถุอันตรายทางการเกษตรไม่มีความสัมพันธ์ กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ยกเว้นด้านความรู้ด้านการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพในการใช้สารเคมีทางการเกษตร และความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการใช้สารเคมีทางการเกษตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล กรสุพรรณ (2551) ที่พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมีทางการเกษตร ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพในการใช้สารเคมีทางการเกษตร และความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการใช้สารเคมีทางการเกษตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการใช้สารเคมีทางการเกษตร

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ด้านได้รับสนับสนุนจากทางชุมชน และด้านได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีความสัมพันธ์ กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ยกเว้นด้านได้รับสนับสนุนจากทางครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า แรงสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากญาติ เพื่อน วัด อสม. และหน่วยงานรัฐ มีความสัมพันธ์กับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรชาวสวนลำไย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรัชรา เหลี่ยมเลิศ (2560) พบว่า การสนับสนุนจากญาติ เพื่อน วัด อสม. และหน่วยงานรัฐ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย พบว่า พื้นที่ศึกษามีความตระหนักรู้ต่อสุขภาพค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านสุขภาพทางกายและการป้องกันตนเองจากอันตรายทางเคมี ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความตระหนักรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชอย่างถูกต้อง และแรงสนับสนุนจากครอบครัว ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงสนับสนุนจากภายนอกอื่น ๆ มีบทบาทน้อย การส่งเสริมความรู้เรื่องสุขภาพและการใช้สารเคมีอย่างปลอดภัย รวมถึงการสร้างแรงสนับสนุนจากครอบครัว จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยยกระดับความตระหนักรู้ต่อสุขภาพของเกษตรกรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้และติดตามผล จะช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและลดความเสี่ยงต่อ

ผลกระทบด้านสุขภาพในระยะยาวจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดกิจกรรมอบรมและการให้ความรู้

จัดทำกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมีอย่างปลอดภัย การป้องกันผลกระทบต่อสุขภาพ และการจัดการสวนลำไยอย่างยั่งยืน รวมถึงการจัดเวิร์กช็อป สื่อออนไลน์ และคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกษตรกรเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการและสามารถนำไปใช้ได้จริง

1.2 การพัฒนาการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ควรที่จะต้องกำหนดหรือเพิ่มนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานราชการหรือเอกชนในพื้นที่ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนทางสังคมที่ต่อเนื่อง เช่น การให้คำปรึกษา การจัดอบรม และการเข้าถึงด้านสุขภาพ

1.3 การติดตามผลการดำเนินงาน

ควรที่จะต้องมีการติดตามจัดทำระบบติดตามและประเมินผลความตระหนักต่อสุขภาพของเกษตรกรเป็นระยะ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงกิจกรรมหรือโครงการให้เหมาะสม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องขยายกลุ่มตัวอย่างด้านขอบเขต ศึกษาเกี่ยวกับเกษตรกรจากพื้นที่อื่น ๆ หรือกลุ่มประชากรที่มีลักษณะต่างกัน เช่น ขนาดพื้นที่สวนหรือปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมและสะท้อนความจริงได้มากขึ้น

2.2 ควรที่จะต้องทำวิจัยแบบผสม รวมวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการสังเกตร่วมกับแบบสอบถาม เพื่อให้เข้าใจความตระหนักต่อสุขภาพเชิงลึกและมุมมองของเกษตรกร เพื่อที่จะได้ส่งผลประโยชน์ต่อการใช้งานจริง

2.3 ติดตามศึกษาผลในระยะยาว

ควรที่จะต้องติดตามความตระหนักและพฤติกรรมด้านสุขภาพของเกษตรกรในระยะยาว เพื่อตรวจสอบแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของการให้ความรู้หรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). รายงานสถานการณ์การดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพสำหรับแรงงานนอกระบบ ประจำปี 2563. [Online]. แหล่งที่มา: <https://ddc.moph.go.th/uploads/publish/1139520210507084901.pdf> สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567.
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2567). ปริมาณการนำเข้าวัตถุอันตรายทางการเกษตร (SOE66). [Online]. แหล่งที่มา: http://env_data.onep.go.th/indicator/view?ind=612 สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2567.

- กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น. (2566). รายงานโครงการอบรมการเฝ้าระวังสารพิษตกค้างในเลือดเกษตรกร กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ ปี 2564-2566. ลำพูน: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน.
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผนสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ. (2565). ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (2566-2570). [Online]. แหล่งที่มา: https://numdiblamphun.go.th/index.php?_mod=MFdVVVc5ND0&no=Z2psTw สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2567.
- ช่อละดา มนเดช. (2550). พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและภาวะสุขภาพของเกษตรกร ตำบลบ้านนา อำเภอยะบารมี จังหวัดพิจิตร. [Online] แหล่งที่มา: https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/NU.the.2007.172 สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2568.
- นภมณ ยารวง และพัชรพร สุนทรธรรม. (2559). พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและภาวะสุขภาพของเกษตรกรชาวนา ในจังหวัดเชียงราย. วารสารพยาบาลทหารบก, 17(2): 163-174. [Online] แหล่งที่มา: <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/66882> สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2568.
- นฤมล กรสุพรรณ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความตระหนักต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการใช้สารเคมีทางการเกษตรของเกษตรกรผู้ปลูกข้าว อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. [Online]. แหล่งที่มา: <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:109324> สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2568.
- นิรัชรา เหลี่ยมเลิศ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมในการดูแลสุขภาพกับคุณภาพผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลตำบลบางฝั้ว อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. [Online]. แหล่งที่มา: https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/58920216.pdf สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2568.
- พัชรา แสนสุข และคณะ. (2564). โมเดลการส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิตลำไยสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของเกษตรกรผู้ผลิตลำไยในภาคเหนือของประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 6(5): 95-110.
- วงศกร อังคะคำมูล. (2562). การศึกษาปัญหาสุขภาพและความเจ็บป่วยในเกษตรกร: ทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ด้านอาชีวอนามัยและแนวคิดด้านสังคมศาสตร์. วารสารการแพทย์และสาธารณสุขมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 2(1): 53-65. [Online]. แหล่งที่มา: <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmpubu/article/view/195123> สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2568.
- วีระพร ศุทธากรณ์ และคณะ (2561). สิ่งคุกคามสุขภาพจากการทำงานในกลุ่มผู้ปลูกลำไย. [Online]. แหล่งที่มา: <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:48467> สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2567.
- สำนักงานเกษตรอำเภอป่าซาง กรมส่งเสริมการเกษตร. (2566). รายงานทะเบียนเกษตรกร (ทบก.). ลำพูน: สำนักงานเกษตรจังหวัดลำพูน.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2565). ดัชนีความผาสุกของเกษตรกร ปี 65. [Online]. แหล่งที่มา: <https://www.oae.go.th/view/1/41977/TH-TH> สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2567.

- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1 เชียงใหม่. (2567). รายงานสถานการณ์ผลิตรายของ 8 จังหวัดภาคเหนือ. [Online]. แหล่งที่มา: <https://www.oae.go.th/view/44738/TH-TH> สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2567.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). ส่วนที่ 4 แผนกลยุทธ์รายหมุดหมายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). [Online]. แหล่งที่มา: <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13> สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2567.
- สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2560). รายงานสถานการณ์โรคและภัยสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ปี 2560. [Online]. แหล่งที่มา: https://ddc.moph.go.th/uploads/ckeditor2//files/01_envocc_situation_60.pdf สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics, An Introductory Analysis*, 2ndEd, New York: Harper and Row.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงิน
ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่
Factors Affecting Financial Corruption Risk Management
of Universities in Chiang Mai Province

จงลักษณ์ สมร่าง¹
Jonglak Somrang

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำกับดูแลและการประเมินความเสี่ยง 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกิจกรรมการควบคุมความเสี่ยง 3) นำเสนอแนวทางเสริมสร้างระบบบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงิน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัย 4 แห่งในจังหวัดเชียงใหม่ 83 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบเจาะจง สถิติที่ใช้คือ t-test, ANOVA และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านการกำกับดูแลและการประเมินความเสี่ยง ด้านการประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบ (RI) มีนัยสำคัญสูงสุด ($B = 0.517$) ต่อการกำกับดูแลและการประเมินความเสี่ยงโดยรวม นอกจากนี้ ด้านการกำกับดูแลองค์กร (OM) ก็มีผลเชิงบวก ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม (CO) มีผลในทิศทางลบต่อการประเมินความเสี่ยง 2) อายุเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตอย่างมีนัยสำคัญ $p = 0.0311$ โดยปัจจัยอื่น ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และการเคยพบพฤติกรรมทุจริต ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ระบบบริหารความเสี่ยงโดยรวม 3) แนวทางเสริมสร้างระบบบริหารความเสี่ยง ด้านการกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.214$) ซึ่งควรธำรงรักษาไว้ ด้านที่ต้องเร่งปรับปรุงคือ ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.855$) และปัจจัยด้านการกำกับดูแลองค์กร (OM) มีอำนาจในการขับเคลื่อนสูงสุด ($\bar{x} = 0.3998$, $p = 0.001$) ดังนั้นการปรับปรุง OM, CO และ RI จะมีผลกระทบสูงสุดต่อการบริหารความเสี่ยงโดยรวม และพบว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า 35 ปีมีการรับรู้ระบบบริหารความเสี่ยงสูงสุด

คำสำคัญ (Keywords) : การทุจริต; บริหารความเสี่ยง; ความเสี่ยงทางการเงิน

Abstract

This research aimed to 1) study factors affecting governance and risk assessment, 2) study factors affecting risk control activities, and 3) propose approaches to strengthen financial fraud risk management systems for the universities in Chiang Mai Province. This quantitative survey collected primary data, using questionnaires from a sample of 83 employees from four public universities in Chiang Mai Province, drawn through purposive sampling. The statistical

Received: 2025-11-03 Revised: 2025-11-17 Accepted: 2025-11-21

¹ หัวหน้างานการเงินการคลังและพัสดุ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Head of Finance and Procurement, College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University. E-mail: jonglak.s@camt.info

methods were t-tests, ANOVA, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) among governance and risk assessment factors, Risk Assessment and Audit (RI) had the most significant effect ($B = 0.517$) on overall governance and risk assessment. Additionally, Organizational Governance (OM) had a positive influence, whereas Organizational Culture and Values (CO) negatively affected risk assessment. 2) Age significantly influenced perceptions of fraud risk management ($p = 0.0311$), while gender, work experience, job title, and prior exposure to fraudulent behavior showed no significant effect on overall risk management perceptions. 3) Recommendations were made to strengthen risk management systems, governance, and organizational culture. The highest mean value ($\bar{x} = 4.214$) should be maintained or expanded, while the technology aspect having the lowest mean ($\bar{x} = 3.855$) requires urgent improvement. Organizational Governance (OM) demonstrated the greatest overall influence ($\bar{x} = 0.3998$, $p = 0.001$). Enhancing OM, CO, and RI factors would yield the greatest impact on overall risk management. Additionally, individuals under 35 years of age exhibited the highest awareness of the risk management system.

Keywords: corruption; risk management; financial risk

บทนำ (Introduction)

การทุจริตทางการเงินนับเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างมากและส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กรทุกประเภท รวมถึงสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีพันธกิจหลักในการจัดการทรัพยากรทางการเงินที่ซับซ้อน ทั้งจากงบประมาณแผ่นดิน เงินอุดหนุน และรวมถึงการบริหารรายได้จากการวิจัยและบริการวิชาการ หากเกิดการทุจริตขึ้น ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาพลักษณ์คุณภาพการศึกษา และโอกาสในการพัฒนาของมหาวิทยาลัยในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นศูนย์กลางการศึกษาและวิจัย ที่ต้องบริหารจัดการงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และเงินทุนวิจัยอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562: 79)

ด้วยความซับซ้อนของกระบวนการทางการเงิน การมีเพียงระบบการควบคุมภายในที่ไม่ได้บูรณาการเข้ากับการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตโดยเฉพาะ อาจก่อให้เกิดช่องโหว่ที่นำไปสู่การกระทำอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น แนวคิดการบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management-ERM) จึงได้รับการนำมาปรับใช้เพื่อเป็นกระบวนการในการระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2565: 61-163) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเสี่ยงด้านการทุจริต ซึ่งมีกรอบแนวคิดที่เน้นองค์ประกอบสำคัญ เช่น สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผล (คณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายในสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2564: 4-61)

การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษา งานวิจัยในอดีตจึงมุ่งเน้นการศึกษาทั้งในมิติของแนวคิดการ

ป้องกัน รูปแบบการทุจริต และกลไกการควบคุมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนี้

1. แนวคิดและแนวทางการป้องกันการทุจริต มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการสร้างกลไกเชิงรุกและการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล เช่น

1.1 การป้องกันเชิงรุกและธรรมาภิบาล : (วรธา มงคลสืบสกุล, 2567: 1-15) ได้เน้นการศึกษาแนวทางการป้องกันการทุจริตเชิงรุกในประเทศไทย เพื่อเสนอแนวทางการสร้างกลไกเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ ขณะที่ (กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์ และ พระมหาอรุณ ปญญารุโณ, 2565: 37-51) ชี้ว่าแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริตในภาครัฐ ควรประกอบด้วยการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หลักนิติธรรม และความโปร่งใส มาใช้ในการบริหารราชการ พร้อมกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 มาตรการควบคุมและบทบาทผู้บริหาร : (อัมพร ยิ่งยงวงศ์สกุล, 2565: 1-6) เสนอแนวทางการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตในองค์กรภาครัฐ โดยเน้นการประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้อำนาจ การใช้จ่ายงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างที่มีวงเงินสูง การตรวจสอบภายในและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในนโยบายและมีบทบาทเชิงรุกในการดำเนินการ

1.3 รากเหง้าของปัญหา : (ธราพงศ์ ลิ้มสุทธิวันภูมิ, 2563: 1-10) ได้นำเสนอ "ตัวแบบต้นคอร์รัปชัน" เพื่ออธิบายปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทุจริต โดยระบุว่ารากเหง้ามาจากความโลภ ระบบอุปถัมภ์ กฎระเบียบที่อ่อนแอ และวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการคดโกง

2. รูปแบบและลักษณะเฉพาะของการทุจริต งานวิจัยในอดีตได้จำแนกและระบุลักษณะการทุจริตในหลากหลายภาคส่วน ดังนี้

2.1 รูปแบบการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐและรูปแบบความเสียหาย : (กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์ และ พระมหาอรุณ ปญญารุโณ, 2565: 37-51) พบรูปแบบการทุจริตในภาครัฐ ทั้งการทุจริตเชิงนโยบาย ผลประโยชน์ทับซ้อน การรับสินบน และการใช้ทรัพยากรของรัฐในทางมิชอบ ขณะที่ (สุกัญญา รักประสูติ, 2565: 305-314) พบว่า การยกยอกทรัพยากรขึ้นมากที่สุดแต่ความสูญเสียเฉื่อยน้อยที่สุด ซึ่งตรงกันข้ามกับการทุจริตในงบการเงินที่เกิดน้อยที่สุดแต่มูลค่าความเสียหายสูงที่สุด และผู้ทุจริตระดับสูงมีความสามารถในการทำลายบริษัทได้รวดเร็วกว่า

2.2 ความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้าง : (ตรีเนตร สารพงษ์ และคณะ, 2565: 53-69) พบว่าการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นในทุกขั้นตอน เช่น การแบ่งซอยวงเงินเพื่อเลี่ยงกฎเกณฑ์ การสมยอมเสนอราคา (Collusion) และการกำหนดผู้รับจ้างไว้ล่วงหน้า หากในบริบทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (พิชามญชุ์ กาหลง, 2564: 39-46) ได้ชี้ให้เห็นความเสี่ยงของการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างทั้งในมิติเชิงนโยบาย (เช่น การล็อกสเปก) และในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง (เช่น การกำหนดงบประมาณเกินจริง)

2.3 ทุจริตในธุรกิจธนาคาร : (อมรชัย นำผล 2564: 112-119) ได้ศึกษารูปแบบการทุจริตของพนักงานสาขาในธุรกิจธนาคาร เช่น การโอนเงินลอย และการขโมยเงินเกินจากยอดสรุป และยืนยันว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตยังคงสอดคล้องกับทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต ได้แก่ แรงกดดัน (Pressure), โอกาส (Opportunity), และ การหาเหตุผลเข้าข้างตัวเอง (Rationalization)

2.4 การทุจริตบนแพลตฟอร์มออนไลน์ : (ณัฐรอร ลาภประสิทธิ์สุข 2566: 40-57) ได้วิเคราะห์ว่าปัจจัยทางพฤติกรรม เช่น ทัศนคติมองโลกในแง่ดี พฤติกรรมรับความเสี่ยง และความไว้วางใจ มีผลต่อการหลงเชื่อการทุจริตทางการเงินบนแพลตฟอร์มออนไลน์

3. กลไกการป้องกันและผลกระทบเชิงประจักษ์ งานวิจัยยืนยันว่ากลไกการป้องกันทุจริตส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพองค์กร ได้แก่

3.1 ความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงาน : (สุมินตรา ภูเนตร, 2563: 71-100) ยืนยันว่า กลไกการป้องกันทุจริต เช่น ระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในหลายด้าน

3.2 การลดความไม่สมมาตรของข้อมูล : (พรรณราย ละตา, 2564: 148-168) พบว่า การป้องกันการทุจริตช่วยลดความไม่สมมาตรของข้อมูลทางการเงินในบริษัทจดทะเบียน โดยเฉพาะด้านการปลอมแปลงเอกสาร

3.3 เครื่องมือพยากรณ์การทุจริต : (จิรารัช พิพัฒน์นราพงศ์ และ ศิริพรรณ เชื้อนชายแก้ว, 2567: 92-121) ได้แสดงให้เห็นว่าอัตราส่วนทางการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราส่วนทุนหมุนเวียน (Current Ratio) สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์บริษัทที่ถูกสั่งแก้ไขงบการเงิน

แม้ว่างานวิจัยในอดีตจะชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริต เช่น ระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา แต่ยังขาดการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงเพื่อทำความเข้าใจอิทธิพลของปัจจัยขับเคลื่อนภายในองค์กรหลายด้าน ซึ่งรวมถึงการกำกับดูแลองค์กร วัฒนธรรมและค่านิยม การควบคุมภายใน ทรัพยากรบุคคล และการใช้เทคโนโลยี ในบริบทของการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่โดยเฉพาะ การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยเหล่านี้ เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระบบบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เพื่อป้องกันการทุจริต เสริมสร้างความโปร่งใส และยกระดับธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษาให้มีความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำกับดูแลและการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกิจกรรมการควบคุมความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อนำเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างระบบบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่

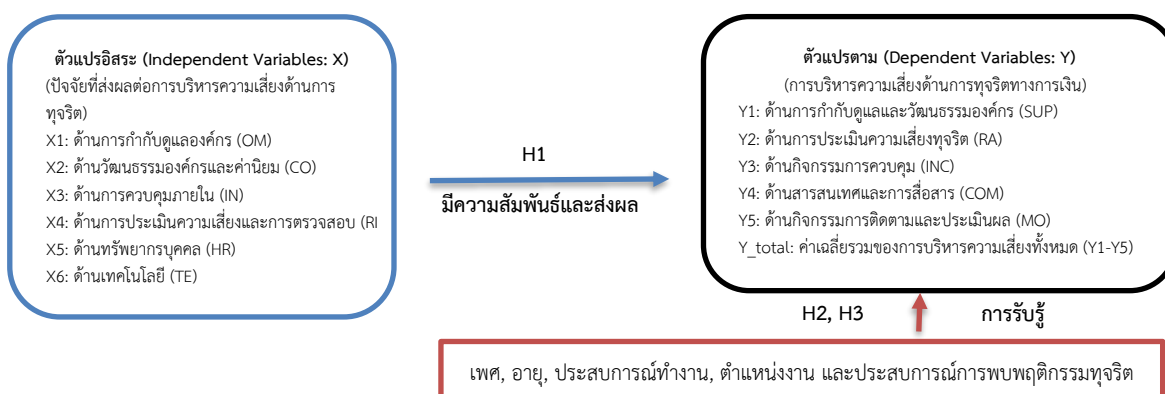
สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. H1: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (X) ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อ การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (Y) ในภาพรวมและรายด้าน ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่
2. H2: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการรับรู้ การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต แตกต่างกัน

3. H3: ผู้ที่เคยพบหรือสังเกตเห็นพฤติกรรมทุจริตกับผู้ที่ไม่เคยพบ มีการรับรู้ต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดนี้แสดงความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (ตัวแปรอิสระ X) กับผลลัพธ์ของการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงิน (ตัวแปรตาม Y) ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่ (COSO, 2013: 1-8) และตามกรอบ COSO ERM 2017 (ขยาย ขยายวิวัฒนาการ, 2561: 1-7)



ภาพที่ 1 Conceptual Framework

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยนี้ซึ่งจัดอยู่ในประเภทวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำกับดูแล การประเมิน และการควบคุมความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงิน 6 ด้าน 1) ด้านการกำกับดูแลองค์กร (OM) 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม (CO) 3) ด้านการควบคุมภายใน (IN) 4) ด้านการประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบ (RI) 5) ด้านทรัพยากรบุคคล (HR) และ 6) ด้านเทคโนโลยี (TE) และการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงิน 5 ด้าน 1) ด้านการกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร (SUP) 2) ด้านการประเมินความเสี่ยงทุจริต (RA) 3) ด้านกิจกรรมการควบคุม (INC) 4) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (COM) 5) ด้านกิจกรรมการติดตามและประเมินผล (MO)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร : บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเงิน การตรวจสอบ และการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย ในจังหวัดเชียงใหม่ 4 มหาวิทยาลัย จำนวน 45 คณะ/ส่วนงาน ชั้นต่ำคณะ/ ส่วนงานละ 2 คน ประมาณจำนวน 90 คน

ประชากร คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive

Sampling) โดยพิจารณาจากตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารด้านการเงิน เจ้าหน้าที่การเงิน/บัญชี เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และหัวหน้างาน/ผู้อำนวยการ

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตร Slovin (Yamane, 1973: 125) โดย $N = 90$ (จำนวนประชากร) $e = 0.03$ (ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 3%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 83 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{90}{1 + 90 \times (0.03)^2} = \frac{90}{1 + 90 \times 0.0009} = \frac{90}{1 + 0.081} = \frac{90}{1.081} \approx 83.25$$

ตารางที่ 1 แจกแจงตัวอย่างที่ต้องเก็บในแต่ละมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย	จำนวนคณะ	สัดส่วน (%)	ตัวอย่างที่ต้องเก็บ
1. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	48.89%	41
2. มหาวิทยาลัยแม่โจ้	12	26.67%	22
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	5	11.11%	9
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	6	13.33%	11
รวม	45	100%	83

เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คณะ (คณะที่จัดการเรียนการสอน) /หน่วยงาน (หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองคลัง และสำนักงานตรวจสอบภายใน) ขึ้นต่าคณะ/หน่วยงานละ 2 แบบสอบถาม และตัวอย่างที่ต้องเก็บคำนวณโดยใช้สูตร Slovin

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

มหาวิทยาลัย จำนวน 4 แห่ง ในจังหวัดเชียงใหม่ 1) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลา 8 เดือน ระหว่าง มีนาคม 2568-ตุลาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่พัฒนาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย 4) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์การพบหรือสังเกตเห็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตทางการเงิน

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต รวม 6 ด้าน 1) ด้านการกำกับดูแลองค์กร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม 3) ด้านการควบคุมภายใน 4) ด้านการประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบ 5) ด้านทรัพยากรบุคคล 6)ด้านเทคโนโลยี

ส่วนที่ 3 : การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต รวม 5 ด้าน 1) ด้านการกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร 2) ด้านการประเมินความเสี่ยงทุจริต 3) ด้านกิจกรรมการควบคุม 4) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร 5) ด้านกิจกรรมการติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (คำถามปลายเปิด)

แบบสอบถามส่วนที่เป็นมาตราส่วนประเมินความคิดเห็น ใช้มาตราส่วนลิเคิร์ต (likert scale) 5 ระดับ ได้แก่

ระดับคะแนน 1 หมายถึง การรับรู้ต่ำที่สุด

ระดับคะแนน 2 หมายถึง การรับรู้ต่ำ

ระดับคะแนน 3 หมายถึง การรับรู้ปานกลาง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง การรับรู้มาก

ระดับคะแนน 5 หมายถึง การรับรู้มากที่สุด

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Forms) ในวันที่ 26 กันยายน -15 ตุลาคม 2568

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยและการบริหารความเสี่ยง (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (ตาม H2 และ H3) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) / t-test

4.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างปัจจัย (ส่วนที่ 2) กับการบริหารความเสี่ยง (ส่วนที่ 3) (ตาม H1)

ตารางที่ 2 สมมติฐานและวิธีการวิเคราะห์สำหรับวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2

ตัวแปรอิสระ (X)	ตัวแปรตาม (Y)	สมมติฐาน (Hypotheses)	วิธีการวิเคราะห์
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (ส่วนที่ 2) รวม 6 ด้าน	การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (ส่วนที่ 3) รวม 5 ด้าน	H1: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (X) ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อ การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (Y) ในภาพรวมและรายด้าน ของมหาวิทยาลัยในจังหวัด เชียงใหม่	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงทำนาย
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ, อายุ, ประสบการณ์, ตำแหน่งงาน)	การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (ส่วนที่ 3) ภาพรวมและรายด้าน	H2: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการรับรู้ การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต แตกต่างกัน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือ การทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย
เคยพบหรือสังเกตเห็นพฤติกรรมทุจริต (ส่วนที่ 1 ข้อ 5)	การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (ส่วนที่ 3) ภาพรวมและรายด้าน	H3: ผู้ที่เคยพบหรือสังเกตเห็นพฤติกรรมทุจริต กับผู้ที่ ไม่เคยพบ มีการรับรู้ต่อ การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต แตกต่างกัน	การทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

สำหรับสมมติฐานสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางเสริมสร้างระบบบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่ มีแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis): นำผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย) ของส่วนที่ 2 และ 3 มาเปรียบเทียบกับค่าสูงสุด (5 = มากที่สุด) หรือค่าเฉลี่ยรวม

1.1 ตัวชี้วัดใดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ใกล้ 1 หรือ 2) แสดงว่าเป็น จุดอ่อน ที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา

1.2 ตัวชี้วัดใดที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ใกล้ 5) แสดงว่าเป็น จุดแข็ง ที่ควรธำรงรักษาและเป็นแบบอย่าง

2. วิเคราะห์ผลการถดถอย (Regression Results): ดูว่าปัจจัยด้านใดใน ส่วนที่ 2 ที่มีอิทธิพลในการทำนาย การบริหารความเสี่ยง (ส่วนที่ 3) สูงที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ Beta (B) สูง)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูง ควรถูกนำมาเน้นและพัฒนาอย่างจริงจังในแนวทางเสริมสร้าง

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำกับดูแลและการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่

จากสมมติฐาน H1: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (X) มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต (Y) สรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 ตารางสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อ Y ในรูปแบบพหุคูณ (H1)

ตัวแปรตาม (การบริหารความเสี่ยง Y)	ปัจจัยที่ส่งผลบวก อย่างมีนัยสำคัญ	ปัจจัยที่ส่งผลลบ อย่างมีนัยสำคัญ	R ² ปรับแก้ (Adj. R ²)
Y1 (SUP): ด้านการกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร	RI (B = 0.517)	-	0.619
Y2 (RA): ด้านการประเมินความเสี่ยงทุจริต	RI (B = 0.405), OM (B = 0.335)	CO (B = -0.282)	0.564
Y3 (INC): ด้านกิจกรรมการควบคุม	OM (B = .521), IN (B = 0.227)	CO (B = -0.323)	0.655
Y4 (COM): ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	OM (B = 0.563)	CO (B = -0.351)	0.556
Y5 (MO): ด้านกิจกรรมการติดตามและประเมินผล	TE (B = .341), OM (B = .307)	-	0.612

จากตาราง สรุปได้ว่า ปัจจัยขับเคลื่อนหลัก คือ OM (ด้านการกำกับดูแลองค์กร) ส่งผลต่อ 4 ใน 5 ด้านของ Y และ RI (ด้านการประเมินความเสี่ยง) ส่งผลต่อ 2 ด้านของ Y CO (ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม) ส่งผลเชิงลบต่อ Y ใน 3 ด้าน (RA, INC, COM) ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพล คือ HR (ด้านทรัพยากรบุคคล) ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อ Y ด้านใดเลย

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกิจกรรมการควบคุมความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการรับรู้การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตแตกต่างกัน (ตามสมมติฐาน H2) และผลการวิเคราะห์ยังแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เคยพบหรือสังเกตเห็นพฤติกรรมทุจริต กับ ผู้ที่ไม่เคยพบ มีการรับรู้ต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ตามสมมติฐาน H3) ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน H2 และ H3: ความแตกต่างของการรับรู้

สมมติฐาน	ปัจจัยที่นำมาเปรียบเทียบ	วิธีการวิเคราะห์	ผลการทดสอบ (p-value)	ข้อสรุป
H2	อายุ	ANOVA	p = 0.0311	พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ: กลุ่มต่ำกว่า 35 ปี รับรู้สูงที่สุด
H2	เพศ	t-test	p = 0.7171	ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
H2	ประสบการณ์ทำงาน	ANOVA	p = 0.6638	ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
H2	ตำแหน่งงาน	ANOVA	p = 0.6444	ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
H3	ประสบการณ์พบพฤติกรรมทุจริต	t-test	p = 0.7192	ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ: การเคยพบทุจริตหรือไม่ มีผลต่อการรับรู้ระบบ

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า การรับรู้และความเข้าใจในระบบการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตของมหาวิทยาลัยค่อนข้าง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สถานะทางเพศ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารหรือการรับรู้ในวงกว้างที่มีมาตรฐานเดียวกัน และพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การพบ/สังเกตพฤติกรรมทุจริตแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การที่บุคลากรมีประสบการณ์โดยตรงกับพฤติกรรมทุจริตหรือไม่ ไม่ได้มีอิทธิพล ต่อการประเมินภาพรวมต่อระบบบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย

3. การนำเสนอแนวทางเสริมสร้างระบบบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อนำเสนอแนวทางเสริมสร้างการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต สรุปได้จากการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) และการวิเคราะห์ผลการถดถอย (Regression Results) ดังนี้

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ช่องว่าง และการวิเคราะห์ผลการถดถอย

ประเด็น	บทสรุปเชิงกลยุทธ์	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
จุดแข็งที่สุด	จํารักษา/ขยายผล เนื่องจาก ด้านการกำกับดูแล และวัฒนธรรมองค์กร (SUP) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.214$)	Y1
จุดอ่อน/ช่องว่างที่สุด	เร่งปรับปรุง ด้าน เทคโนโลยี (TE) ($\bar{x} = 3.855$) และ วัฒนธรรมองค์กร (CO) ($\bar{x} = 3.932$)	X6, X2
การลงทุนที่มีประสิทธิภาพ	ควรลงทุนใน ด้านการกำกับดูแลองค์กร (OM) เป็น	X1

ประเด็น	บทสรุปเชิงกลยุทธ์	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
(Leverage)	ลำดับแรก (สัมประสิทธิ์ทำนาย $B = 0.3998$)	

จากตาราง สรุปได้ว่า กลยุทธ์ที่เหมาะสมคือการ อนุรักษ์และขยายผล ความสำเร็จในด้านการกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้การบริหารความเสี่ยงด้านนี้ เป็นฐานและต้นแบบในการปรับปรุงองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของระบบบริหารความเสี่ยง และมีสองด้านที่ถือเป็นช่องว่างที่ใหญ่ที่สุดที่ต้องได้รับการพัฒนา แม้จะอยู่ในระดับ "มาก" คือ ด้านเทคโนโลยี (TE) และ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม (CO) ต้องพัฒนาเครื่องมือและระบบให้ทันสมัยเพื่อปิดช่องโหว่ การวิเคราะห์ผลการถดถอยชี้ให้เห็นว่าการลงทุนใน ด้านการกำกับดูแลองค์กร (OM) เป็นกลยุทธ์ที่ให้ผลตอบแทนสูงสุดต่อการรับรู้ระบบบริหารความเสี่ยงโดยรวม

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำกับดูแลและการประเมินด้านความเสี่ยง รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อกิจกรรมการควบคุมความเสี่ยง เพื่อนำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างระบบบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการควบคุมภายใน (COSO) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำกับดูแลและการประเมินด้านความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงิน ผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการกำกับดูแลองค์กร (OM) และ ด้านการประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบ (RI) เป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่มีอิทธิพลเชิงบวกสูงที่สุดต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปความสอดคล้องกับทฤษฎี/งานวิจัย

ผลการวิจัย	ความสอดคล้องกับทฤษฎี/งานวิจัย
ด้านการกำกับดูแลองค์กร (OM) เป็นปัจจัยบวกที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงเกือบทุกด้าน	สอดคล้องกับ แนวคิด COSO ERM ในองค์ประกอบ สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment) และ ธรรมชาติ โดยระบุว่า ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงและโครงสร้างการกำกับดูแลที่ชัดเจน เป็นรากฐานสำคัญในการกำหนด "Tone at the Top" และสร้างความรับผิดชอบในการจัดการความเสี่ยงด้านการทุจริต (คิลปพร ศรีจันทพร และ สมพงษ์ พรอุปถัมภ์, 2568: 27)
ด้านการประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบ (RI) มีอิทธิพลเชิงบวกสูง โดยเฉพาะต่อ (SUP) และ (RA)	สอดคล้องกับกรอบ COSO ERM ที่ระบุให้ "Strategy and Objective-Setting" และ "Performance" (การประเมินความเสี่ยง) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญลำดับถัดไป ผลนี้ยังสนับสนุนงานวิจัยของ อัมพร ยิ่งยงวงศ์สกุล (2565: 3) ที่เน้นว่า การประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้อำนาจและการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมความเสี่ยง
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (CO) ส่งผล เชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญต่อการควบคุมความเสี่ยง 3 ด้าน (RA, INC, COM)	ท้าทายแนวคิด COSO: ทฤษฎี COSO ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรควรเป็นปัจจัยบวก (ชยาภา ชยาวิวัฒนาวงศ์, 2561: 5) แต่ผลนี้ชี้ให้เห็นว่า "วัฒนธรรม" ที่มีอยู่จริงในองค์กร อาจเป็นวัฒนธรรมที่ผิดปกติ (Dysfunctional Culture) หรือวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ส่วนตัว (Cronyism) มากกว่าความเคร่งครัดทางจริยธรรม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการ

ผลการวิจัย	ความสอดคล้องกับทฤษฎี/งานวิจัย
	รายงาน การบังคับใช้กิจกรรมการควบคุม และการสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา
ด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารความเสี่ยงด้านใดเลย	แตกต่างจากความคาดหวังตามทฤษฎี: แม้ว่า COSO จะเน้นย้ำถึงความสำคัญของบุคลากรที่มีความสามารถ (Competent Personnel) ในสภาพแวดล้อมการควบคุม แต่ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่า ในบริบทที่ศึกษานั้น ปัจจัยด้านกระบวนการ (Process) เช่น การกำกับดูแลและการประเมินความเสี่ยง มีอำนาจในการขับเคลื่อนสูงกว่าปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นนามธรรม เมื่อวิเคราะห์ในรูปแบบการถดถอยพหุคูณ (ชยาภา ชยาวิวัฒนาวงศ์, 2561: 1-7)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อกิจกรรมการควบคุมความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงิน พบความแตกต่างเฉพาะกลุ่มอายุ (< 35 ปี รับรู้สูงสุด) แต่ไม่พบความแตกต่างในเพศ, ประสบการณ์, และตำแหน่งงาน สิ่งนี้บ่งชี้ว่า การสื่อสารระบบบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยมีมาตรฐานสูงและเข้าถึงบุคลากรได้อย่างทั่วถึง (Standardized Communication) โดยไม่ถูกจำกัดด้วยสถานะทางสังคม/อาชีพ การที่ประสบการณ์ตรงในการพบเห็นทุจริตไม่มีผลต่อการรับรู้ระบบ ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรไม่ได้ใช้ แรงกดดัน (Pressure) หรือโอกาส (Opportunity) ตามทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริตของ อมรชัย น้าผล (2564: 11) เป็นหลักในการประเมินความเข้มแข็งของระบบ แต่ใช้ความน่าเชื่อถือและการสื่อสารอย่างเป็นทางการขององค์กร ในการประเมินมากกว่า

3. การนำเสนอแนวทางเสริมสร้างระบบบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตทางการเงินของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลการวิเคราะห์ช่องว่างและการถดถอย นำไปสู่ข้อสรุปเชิงกลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์การลงทุน ควรเน้นลงทุนในด้านการกำกับดูแลองค์กร (OM) เป็นลำดับแรก ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ถูกต้องตามหลัก ERM เนื่องจากเป็นการเสริมสร้างฐานราก ที่ขับเคลื่อนองค์ประกอบอื่น ๆ ของระบบ การแก้ไขจุดอ่อน คือ การปิดช่องว่างเร่งด่วน ด้านเทคโนโลยี (TE) และ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม (CO) ซึ่งเป็นช่องว่างที่ใหญ่ที่สุดที่ต้องได้รับการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน การพัฒนา TE จะช่วยปิดช่องโหว่ทางเทคนิคและทำให้การควบคุมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่การแก้ไขปัญหาคอ CO เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากปัจจัย CO ในผลการถดถอยพบว่า มีผลกระทบเชิงลบต่อระบบ ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูลอย่างแท้จริง คือ หัวใจสำคัญในการปลดล็อกประสิทธิภาพของระบบบริหารความเสี่ยงโดยรวม ซึ่งสอดคล้องอย่างยิ่ง กับกรอบแนวคิดของ COSO ERM 2017 (ชยาภา ชยาวิวัฒนาวงศ์, 2561: 1-7)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่สำคัญซึ่งได้จากการวิจัยเชิงปริมาณนี้ เป็นการยืนยันและเสริมมุมมองใหม่ต่อการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการควบคุมภายใน (COSO) ในบริบทของมหาวิทยาลัยในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

ตารางที่ 7 สรุปองค์ความรู้หลักและการนำไปใช้เชิงกลยุทธ์ (The Strategic Knowledge Synthesis)

องค์ความรู้ (Knowledge Component)	หลักฐานเชิง ประจักษ์	ความหมายเชิงทฤษฎี/ การบริหาร	แนวทางเสริมสร้าง (Actionable Knowledge)
Primary Positive Leverage	OM ($B = 0.3998$) ทรงอิทธิพลสูงสุด	Governance คือกฎแ สำคัญในการขับเคลื่อน และเป็นรากฐาน	เสริมสร้างบทบาทผู้นำ และ เพิ่มอำนาจ/ความเป็นอิสระ ของการตรวจสอบภายใน
Critical Theoretical Anomaly	CO มีค่า B เป็นลบ อย่างมีนัยสำคัญ	วัฒนธรรมขาดการ บังคับใช้จริง นำไปสู่ ความมั่นใจที่สูงเกินจริง	เปลี่ยน CO สู่ Accountability และสื่อสาร บทลงโทษอย่างจริงจังเพื่อ สร้างการยับยั้งชั่งใจ
Biggest Operational Gap	TE มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด ($\bar{x} = 3.855$)	เทคโนโลยียังใช้เพื่อการ ติดตามผล Reactive	เร่งลงทุนใน Digital Controls (E-Approval, Data Analytics) เพื่อสนับสนุน กิจกรรมการควบคุมเชิงรุก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยขับเคลื่อนหลัก

1) ลงทุนในด้านการกำกับดูแลองค์กร (OM) เป็นอันดับแรก: ผู้บริหารควรเน้นการลงทุนในการเสริมสร้างกลไกการกำกับดูแลที่เข้มแข็ง การกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอำนาจในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงโดยรวมสูงสุด

2) ใช้การประเมินความเสี่ยง (RI) เป็นกลไกหลัก: ควรใช้ผลการประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบ (RI) เพื่อกำหนดนโยบายการกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจาก RI มีอิทธิพลเชิงบวกสูงสุด

1.2 การแก้ไขปัญหาความเสี่ยงที่ซ่อนอยู่ (Hidden Risk)

1) แก้ไขวัฒนธรรมองค์กร (CO) ที่ส่งผลลบ: ผู้บริหารควรรับบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูล และการรายงานความผิดปกติ แทนการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความเกรงใจหรือความเป็นพวกพ้อง เนื่องจาก CO ส่งผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อกิจกรรมการควบคุมหลายด้าน

2) เสริมประสิทธิภาพเทคโนโลยี (TE): ควรเร่งลงทุนในด้านเทคโนโลยี เพื่อปิดช่องว่างที่บุคลากรรับรู้ว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพกิจกรรมการติดตามและประเมินผล (MO) เช่น การพัฒนาระบบอัตโนมัติในการตรวจสอบธุรกรรมเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการตรวจจับความผิดปกติ

1.3 การจัดการความแตกต่างของการรับรู้

ออกแบบการสื่อสารตามกลุ่มอายุ: ควรออกแบบและดำเนินการฝึกอบรมหรือการสื่อสารเกี่ยวกับระบบบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตที่แตกต่างกันสำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มบุคลากรอาวุโส (มากกว่า 45 ปี) ซึ่งมีการรับรู้ต่ำที่สุด เพื่อให้มั่นใจว่าการรับรู้และความเข้าใจในระบบมี

มาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาเชิงลึกของปัจจัยที่ซับซ้อน

1) ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (CO) ในเชิงคุณภาพ: เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า CO ส่งผลเชิงลบ จึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) เพื่อทำความเข้าใจถึง ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงในมหาวิทยาลัย ซึ่งนำไปสู่การขัดขวางกิจกรรมการควบคุม

2) วิจัยเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคล (HR): ควรมีการศึกษาเฉพาะเจาะจงว่าองค์ประกอบใดของ HR (เช่น การฝึกอบรมด้านจริยธรรม, ระบบการให้รางวัล/ลงโทษ) ที่จำเป็นต้องถูกบูรณาการเข้ากับระบบบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ HR สร้างอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 การขยายขอบเขตและระเบียบวิธี

1) ขยายขอบเขตประชากร: ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาไปยังมหาวิทยาลัยอื่น ๆ นอกเหนือจากจังหวัดเชียงใหม่ หรือมหาวิทยาลัยนอกกำกับของรัฐ เพื่อเปรียบเทียบผลและสร้างองค์ความรู้ที่ครอบคลุมสถาบันอุดมศึกษาในวงกว้างขึ้น

2) การวิจัยเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling - SEM): ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรสรุปตัวแปรตาม (Y1-Y5) เป็นตัวแปรโครงสร้างเดียว (Y) และใช้เทคนิค SEM เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้างในงานวิจัย

3) การศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุ: ควรมีการใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้านของ Y ระหว่างกลุ่มอายุที่รับรู้สูงสุด (ต่ำกว่า 35 ปี) และต่ำสุด (มากกว่า 45 ปี) เพื่อระบุว่าการรับรู้ที่แตกต่างกันนั้นเกิดขึ้นในด้านการบริหารความเสี่ยงด้านใดเป็นพิเศษ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์ และ พระมหาอรุณ ปญญารุโณ. (2565). วิธีการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. 2(2): 37-51.
- คณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายในสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2564). *คู่มือการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- จิรารัช พิพัฒน์นราพงศ์ และ ศิริพรรณ เชื้อน่ายแก้ว. (2567). การใช้อัตราส่วนทางการเงินเพื่อพยากรณ์บริษัทที่ถูกสั่งแก้ไข งบการเงิน: สัญญาณเตือนการทุจริตในงบการเงิน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 44(3): 92-121.
- ชยาภา ชยาวิวัฒนาวงศ์. (2561). *ทำความเข้าใจกับการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG ตามกรอบ COSO ERM 2017*. [เอกสารประกอบการบรรยาย]. ฝ่ายพัฒนารุทกิจเพื่อความยั่งยืน. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ณัฐธอร ลาภประสิทธิ์สุข. (2566). การวิเคราะห์อคติและพฤติกรรมการทุจริตทางการเงินบนแพลตฟอร์มออนไลน์ กรณีศึกษาแพลตฟอร์มทวิตเตอร์. *วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ*. 9(1): 40-60.

- ตรีเนตร สารพงษ์ และคณะ. (2565). การศึกษารูปแบบการทุจริตกรณี การจัดซื้อจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. 18(1): 53-70.
- ธราพงศ์ ลิ้มสุทธิวันภูมิ. (2563). ตัวแบบและแนวทางการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 14(35): 1-11.
- พิชามญช์ กาหลง. (2564). ความเสี่ยงด้านการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: ข้อเสนอแนะเพื่อการป้องกัน. *วารสารการบริหารการศึกษาและครุศาสตร์*. 1(2): 39-47.
- พรรณราย ละตา. (2564). อิทธิพลของการป้องกันการทุจริตและการทุจริตโดยให้ผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อความไม่สมมาตรของข้อมูลทางการเงิน: หลักฐานเชิงประจักษ์บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสาร BU Academic Review*. 20(1): 148-168.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก, หน้า 79.
- วรธา มงคลสืบสกุล. (2567). แนวทางการป้องกันการทุจริตเชิงรุก: โอกาสและความท้าทายของสังคมไทย. *วารสารวิชาการ ป.ป.ช.* 17(1): 1-16.
- ศิลปพร ศรีจันเพชร และ สมพงษ์ พรอุปถัมภ์. (2568). ISQM ใหม่กำลังจะมา: ร่างมาตรฐานการบริหารคุณภาพ ฉบับที่ 1 และ ร่างมาตรฐานการบริหารคุณภาพ ฉบับที่ 2. [เอกสารประกอบการบรรยาย]. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: เว็บไซต์สภาวิชาชีพบัญชี: <https://www.fap.or.th>. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2568.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2565). การบริหารความเสี่ยงขององค์กร การประยุกต์ใช้การบริหารความเสี่ยงขององค์กรกับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุฎีกา รักประสูติ. (2565). การค้นหา ควบคุม และป้องกันการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 5(1): 305-316.
- สุมินตรา ภูเนตร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อมรชัย นำผล. (2564). กลยุทธ์การป้องกันการทุจริตของพนักงานสาขาในธุรกิจธนาคาร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัมพร ยิ่งยงวงศ์สกุล. (2565). *แนวทางป้องกันการทุจริต*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). *Internal control-Integrated framework*. COSO.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
เครือข่ายพรหมพิราม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

The Relationship between the Transformational Leadership and Job
Satisfaction of Teachers Phrompiram 3 Cluster under the Phitsanulok Primary
Educational Service Area Office 3

อโรญา อยู่ยังเกตุ¹ นิคม นาคอ้าย²
Aroya Yooyangket, Nikom Nakai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพรหมพิราม 3 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน Google Forms สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเครือข่ายพรหมพิราม 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .923$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords) : ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the transformational leadership of school administrators Phrompiram 3 Cluster; 2) to study their job satisfaction; 3) to study the relationship between their transformational leadership and job satisfaction of teachers. This quantitative research was conducted with a sample of 108 educational institution administrators and teachers. The research instruments consisted of questionnaires measuring transformational leadership and teachers' job satisfaction. Data were collected via Google Forms. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and content analysis.

Received: 2025-11-04 Revised: 2025-11-24 Accepted: 2025-11-27

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Educational Administration Master of Education, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: Aroya9306@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Permanent Lecturer Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: Nikom.n@psru.ac.th

The results indicated that administrators in the Phrompiram 3 Cluster demonstrated a high level of transformational leadership, while teachers reported the highest level of job satisfaction. Furthermore, the analysis revealed a strong positive correlation between transformational leadership and teachers' job satisfaction ($r = .923$), which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: relationship; transformational leadership; job satisfaction of teachers

บทนำ (Introduction)

การจัดทำแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 ซึ่งก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร ส่งผลให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจและการใช้ชีวิตของประชาชน ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565: 1) ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการวางแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา จำเป็นจะต้องมีทักษะในด้านภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าว จูงใจคนหรือกลุ่มคนเพื่อกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจให้เกิดความพยายามร่วมกัน รับรู้ว่าจะอะไรคือสิ่งสำคัญในองค์กร และเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ช่วยให้เห็นจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจนภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (ภัสราภรณ์ จอมโชติ, 2563: 2) อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1990 อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ เกิดซ้ำ, 2565: 12-14) ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารเป็นผู้ที่สนับสนุนการทำงานโดยการแบ่งงานให้คนอื่นทำอย่างชัดเจนมีหน้าที่ในการดำเนินการจัดทำนโยบายเพื่อให้ปฏิบัติตามปฏิบัติสร้างวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงานดูแลงานอื่น ๆ ในทีมงานพร้อมทั้งเป็นผู้ให้คำแนะนำการทำงานให้ผู้อื่น (ฉิรดา เวชญาลักษณ์, 2567: 4) และมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาทั้งยังเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และมีบทบาทที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน ทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า และมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความรัก ความศรัทธา และยอมรับปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพจากบุคลากรครูโดยผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย โดยความพึงพอใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขจะส่งผลไปในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความพึงพอใจในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมที่ดี ระบบที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี จะก่อให้เกิดสภาพทางสังคมสูงและสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้า

กับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ (ชาลิตา วงศ์ใหญ่, 2564: 3) ในการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่มีค่าและมีความสำคัญเป็นลำดับแรก ที่อาจทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร เนื่องจากในการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรจะทำให้เกิดผลงานและพฤติกรรมการทำงานขององค์กร (บาหยัน โคตรพรมศรี และคณะ, 2564: 65) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ได้ศึกษาวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งจะช่วยเป็นทิศทางในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร บุคลากรในหน่วยงานและหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเป้าประสงค์ข้อที่ 4 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิต และทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี โดยมีอำนาจในการดูแลผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ประกอบด้วยห้องที่อำเภอวัดโบสถ์อำเภอพรหมพิราม อำเภอนครไทย และอำเภอชาติตระการ จากนโยบายดังกล่าว ข้างต้นเป็นสิ่งที่ต้องยึดถือและปฏิบัติดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา จึงมีนโยบายและจุดเน้นให้สถานศึกษาดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ในพันธกิจข้อที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, 2567: 27) ซึ่งในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงจะส่งผลให้ทำงานสำเร็จและไม่มีอุปสรรค เนื่องด้วยสถานศึกษามีฝ่ายงานในการบริหาร ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการงาน ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 เพื่อนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพรหมพิราม 3
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bas and Avolio (1990 อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ เกิดซ้ำ, 2565: 12-14) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ Herzberg (1959: 45-49 อ้างถึงใน สุทธารัตน์ วิเศษพานิช, 2566: 123) มาประยุกต์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของงาน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครู จำนวน 132 คน เครือข่ายพรหมพิราม 3 รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 145 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอนจำนวน 95 คน รวม 108 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1986 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนตามจำนวนครูและวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพรหมพิราม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 13 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการในระหว่างเดือน พฤษภาคม-กรกฎาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีจำนวน 7 ข้อ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีจำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีจำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีจำนวน 8 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 102-103)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำนวน 4 ข้อ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 6 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ และด้านความก้าวหน้าของงาน จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 102-103)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามถึงผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพรหมพิราม 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแนบลิงค์ และ QR code ไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบกลับและติดตามเป็นระยะ

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามทุกฉบับมีความถูกต้องสมบูรณ์สามารถนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเครือข่ายพรหมพิราม 3 ในภาพรวมรายด้าน และรายข้อ ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 ในภาพรวมรายด้าน และรายข้อโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (พรหมณี ลีกิจวัฒน์, 2554: 149)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพรหมพิราม 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	ลำดับ
		($\bar{X}$)	S.D.		
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.37	.62	มาก	4
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	.63	มาก	2
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.38	.64	มาก	3
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	.60	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		4.40	.59	มาก	

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าของงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรับผิดชอบ

ตาราง 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	ลำดับ
		($\bar{X}$)	S.D.		
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล	4.52	.57	มากที่สุด	2
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.50	.58	มาก	3
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.50	.58	มาก	3
4	ความรับผิดชอบ	4.50	.59	มาก	4
5	ความก้าวหน้าของงาน	4.53	.56	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม		4.51	.55	มากที่สุด	

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู					ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม
	1. ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของบุคคล	2. การได้รับการยอมรับ นับถือ	3. ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	4. ความรับผิดชอบ	5. ความก้าวหน้าของ งาน	
1. มีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	.798**	.819**	.825**	.757**	.713**	.824**
2. การสร้าง แรงบันดาลใจ	.893**	.895**	.917**	.848**	.816**	.920**
3. การกระตุ้น ทางปัญญา	.844**	.824**	.893**	.816**	.771**	.873**
4. การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	.874**	.879**	.913**	.840**	.800**	.905**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม	.893**	.895**	.930**	.855**	.812**	.923**

** $p < 0.01$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 อภิปรายผลได้ ดังนี้

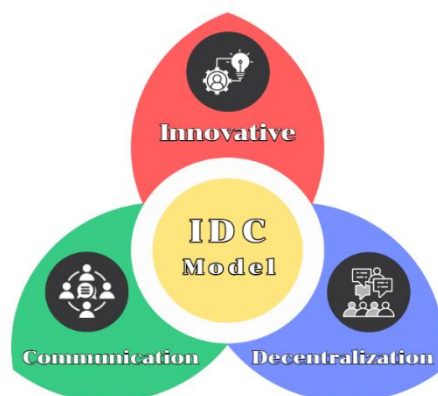
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพรหมพิราม 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนทิศทางการของโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อครู บุคลากร และการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ มีอุดมการณ์และคุณธรรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู โดยมีการสื่อสารที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนครูและบุคลากรให้เห็นคุณค่าของตนเอง และบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริลักษณ์ สมิแจ่ม (2562) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพตนเอง และจากการปฏิรูปการศึกษา การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ตามมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอทั้งในด้านความรู้ความสามารถ กระบวนการและทักษะในการบริหาร และทัศนคติหรือเจตคติในการบริหารการศึกษาที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันทนา ไม้จำปา (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากเป็นผู้ที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อครูและบุคลากร รวมถึงส่งผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีอุดมการณ์พร้อมทุ่มเท เสียสละให้กับการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ไว้วางใจในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ และสามารถสื่อสารไปยังผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึก คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยินดีที่ตนได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความพึงพอใจของครู ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน ตรงกันข้ามหากการแก้ปัญหาหรือจิตใจบุคลากรไม่ถูกจุด อาจจะทำให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานได้ หากความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนมภรณ์ ศรีโคตร (2562) ที่พบว่า ครูมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ มีความสุข ความเต็มใจ และความสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณฤทธิ์ ดาบแก้ว (2566) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออก

ถึงพฤติกรรมที่ดี เพื่อสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ปรับเปลี่ยนการทำงานในแนวทางปฏิบัติใหม่ให้เห็นภาพที่ชัดเจน รวมถึงอธิบายกระบวนการทำงานเพื่อให้ทุกคนได้รับรู้และเข้าใจในบริบทของการทำงาน นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเติบโตและความสำเร็จในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2554) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กรสามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหาให้ประสบความสำเร็จได้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทภรณ์ คล้ายชัย และคณะ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)



ภาพ 1 ผังมโนทัศน์องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ด้วยรูปแบบ “IDC Model”

ที่มา : อรุณญา อยู่ยงเกตุ (2568)

จากภาพแสดงผังมโนทัศน์องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

1. Innovative (I) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ และให้โอกาสครูในการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานด้วยเทคนิคใหม่ ๆ ส่งเสริมให้คิดริเริ่มในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสร้างความท้าทายและเสริมแรงบันดาลใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของครูแต่ละคน

2. Decentralization (D) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทางความคิด รับฟังและให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาและส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

3. Communication (C) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตใจ สามารถสื่อสารให้ครูเกิดความคาดหวังและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างเจตคติ ให้ครูมองเห็นถึงเป้าหมายในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายด้วยความตั้งใจและเต็มใจ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารควรให้โอกาสครูในการเรียนรู้และกระตุ้นให้ครูเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ และยอมรับถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
 - 1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความสุภาพและแสดงความเป็นมิตร มีการจ่ายอำนาจและส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ
 - 1.3 ผู้บริหารควรมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจ สามารถสื่อสารให้ครูเกิดความคาดหวังและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างเจตคติ ให้ผู้ตามมองเห็นถึงเป้าหมายในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายด้วยความตั้งใจและเต็มใจ
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 2.2 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ
 - 2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเครือข่ายพรหมพิราม 3 ในเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชาลิตา วงศ์ใหญ่. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2567). ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทภรณ์ คล้ายชัย และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บาหยัน โคตรพรมศรี และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พนมภรณ์ ศรีโคตร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2554). วิธีการวิจัยทางการศึกษา Research methods in education. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มินิ เซอร์วิส ซัพพลาย.
- ภัสรารัตน์ จอมโชติ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวลักษณ์ เกิดซ้ำ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วันทนา ไม้จำปา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วรรณยุทธิ์ ดาบแก้ว. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ศิริลักษณ์ สมี่แจ่ม. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธรัตน์ วิเศษพานิช. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการในยุคนวัตกรรมใหม่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. (2567). นโยบายและจุดเน้นคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 งบประมาณ พ.ศ. 2567. พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อภิชาติ คงเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

**ความร่วมมือของภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุ
เทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี**
**Public Sector Collaboration in Promoting Elderly Well-Being: Khlong Cha-un
Subdistrict Municipality, Phanom District, Surat Thani Province**

นนทิดา สิงห์พัฒน์¹ วันทนี เทพแก้ว² สุภสินี เสง์นวลนิม³
Nonthicha Singphat, Wanthani Thepkaew, Supasinee Sengnuannim

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ความร่วมมือของภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) รูปแบบการจัดการสุขภาวะของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้าเพื่อประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความร่วมมือของภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น มีการดำเนินงานอย่างบูรณาการครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ทางกายมุ่งดูแลสุขภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้สูงอายุผ่านการตรวจสุขภาพ ออกกำลังกาย และให้ความรู้ด้านโภชนาการ ทางจิตใจเน้นสร้างกำลังใจและลดความเครียดด้วยกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ ธรรมะ และนันทนาการในชุมชน ทางสังคมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในกิจกรรมสาธารณะ เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุและโครงการจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายและลดความโดดเดี่ยว ทางสติปัญญาสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมคุณค่าและความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ 2) รูปแบบการจัดการสุขภาวะของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองชะอุ่น มุ่งเน้นการพัฒนาสุขภาวะอย่างองค์รวม 4 ด้าน ทางกายผ่านกิจกรรมออกกำลังกาย ตรวจสุขภาพ และการดูแลสุขภาพโภชนาการที่เหมาะสม ทางจิตใจโดยจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและลดความเหงา ทางสังคมเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชมรมผู้สูงอายุ และทางสติปัญญา โดยการจัดโรงเรียนผู้สูงอายุและกิจกรรมถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มคุณค่าในตนเอง

Received: 2025-10-02 Revised: 2025-11-24 Accepted: 2025-11-27

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี Student, Bachelor of Public Administration Program, Faculty of Liberal Arts and Management Sciences, Prince of Songkla University, Surat Thani Campus. E-mail: 6540410983@psu.ac.th

² นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี Student, Bachelor of Public Administration Program, Faculty of Liberal Arts and Management Sciences, Prince of Songkla University, Surat Thani Campus. E-mail: 6540411042@psu.ac.th

³ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี Student, Bachelor of Public Administration Program, Faculty of Liberal Arts and Management Sciences, Prince of Songkla University, Surat Thani Campus. E-mail: 6540411071@psu.ac.th

คำสำคัญ (Keywords) : ความร่วมมือ; สุขภาวะ; ผู้สูงอายุ

Abstract

This research aimed 1) to study the collaboration of government agencies in promoting the well-being of older adults in Khlong Cha-un Subdistrict Municipality, Phanom District, Surat Thani Province, and 2) to study the model of elderly well-being management in Khlong Cha-un Subdistrict Municipality, Phanom District, Surat Thani Province. This study employed a qualitative research approach, collecting data from 20 key informants through in-depth interviews. The data were analyzed using triangulation to assess the accuracy and credibility of the information.

The results revealed that 1) the collaboration of government agencies in promoting the well-being of older adults in Khlong Cha-un Subdistrict Municipality was carried out in an integrated manner, covering four dimensions: the physical dimension focuses on health care and rehabilitation through health checkups, exercise, and nutritional education; the mental dimension emphasized encouragement and stress reduction through elderly clubs, Buddhist activities, and community recreation; the social dimension promoted participation in public activities such as elderly schools and volunteer projects to build networks and reduce isolation; and the intellectual dimension supported lifelong learning and the transmission of local wisdom to enhance self-worth and pride among older adults. 2) The model of elderly well-being management in Khlong Cha-un Subdistrict Municipality focused on holistic development in four aspects: physical well-being promoted through exercise, health checkups, and proper nutrition; mental well-being fostered through recreational activities to boost morale and reduce loneliness; social well-being encouraged through participation in elderly clubs; and intellectual well-being was supported by elderly schools and local wisdom sharing activities for developing develop skills and enhance self-value.

Keywords: collaboration; well-being; elderly

บทนำ (Introduction)

เมื่อกล่าวถึงคำว่า “ผู้สูงอายุ” คือ บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ร่างกายและจิตใจเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ ทั้งด้านสุขภาพ การทำงานของอวัยวะ และบทบาททางสังคม การก้าวเข้าสู่ช่วงวัยผู้สูงอายุถือเป็นปรากฏการณ์สำคัญในทุกสังคม เนื่องจากสะท้อนถึงโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป และยังเกี่ยวข้องกับการวางแผนด้านนโยบาย การดูแลสุขภาพ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้สูงอายุจึงมิได้หมายถึงเพียงการเพิ่มขึ้นของอายุเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิต และการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างมีคุณค่า ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยมีสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และบริการสาธารณสุขของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางต้องการการดูแลเฉพาะด้านทั้งในมิติของสุขภาพ

กาย จิตใจ และคุณภาพชีวิต การส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจ เพราะหากผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและมีส่วนร่วมกับสังคมย่อมช่วยลดภาระของครอบครัวและรัฐพร้อมทั้งสร้างพลังทางสังคมให้กับชุมชน (พระมหาสมคิด กมล (มีสี), 2562) ในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุในระดับพื้นที่จำเป็นต้องอาศัย “ความร่วมมือ” จากหลายภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตลอดจนเครือข่ายภาคประชาชน (กรมอนามัย, 2564) ความร่วมมือเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการบูรณาการทรัพยากร แรงงาน ความรู้ และแนวทางการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและบริบทของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นพื้นที่หนึ่งที่มีความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุอย่างจริงจัง ซึ่งมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุ 1,674 คน (กรมการปกครอง, 2568) โดยมีการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่อย่างเป็นระบบ อีกทั้งเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นพื้นที่ที่มีความโดดเด่นในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุ เนื่องจากได้รับรางวัลเครือข่ายเมืองสุขภาพดี SEAR ประจำปี 2567 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการดำเนินงานที่มีการบูรณาการและสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชน เมื่อพิจารณาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังมีข้อจำกัดและช่องว่างทางวิชาการหลายประการที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม งานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุมักให้ความสำคัญกับนโยบายในระดับประเทศหรือระดับจังหวัด รวมถึงการประเมินผลลัพธ์ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้สูงอายุแต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกที่มุ่งวิเคราะห์กลไกความร่วมมือของภาครัฐในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะความร่วมมือระหว่างเทศบาล หน่วยงานสาธารณสุข และองค์กรเครือข่ายในพื้นที่ ขณะเดียวกันงานวิจัยที่มีอยู่มักจะทำให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่าการอธิบายกระบวนการที่ทำให้เกิดความสำเร็จจึงยังไม่สามารถสะท้อนบทเรียนที่ชัดเจนซึ่งจะนำไปสู่การต่อยอดหรือการประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นได้ (จิตติ แสงธรรม, 2567)

แม้ว่าที่ผ่านมาจะมีการศึกษาด้านการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุในหลายพื้นที่ของประเทศไทย แต่ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญเฉพาะประเด็นด้านสุขภาพกายหรือการเข้าถึงบริการพื้นฐานเป็นหลัก ขณะที่งานวิจัยที่มุ่งสำรวจ “บทบาทและความร่วมมือของภาครัฐในระดับท้องถิ่น” โดยเฉพาะในบริบทของเทศบาลขนาดเล็กซึ่งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรนั้นยังมีอยู่จำกัด นอกจากนี้ งานวิจัยจำนวนมากยังไม่ได้นำเสนอการบูรณาการความร่วมมือแบบรอบด้านในทุกมิติของสุขภาวะ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา ทำให้ยังขาดความเข้าใจที่ชัดเจนว่าหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่จริงมีบทบาทอย่างไรในการขับเคลื่อนการจัดการสุขภาวะให้เกิดความยั่งยืน และยังไม่สามารถสะท้อนกระบวนการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมได้อย่างครบถ้วน ช่องว่างเหล่านี้จึงนำไปสู่ความจำเป็นในการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบ ความท้าทาย และศักยภาพของการบูรณาการความร่วมมือของภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุในระดับพื้นที่ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2565: 65-67)

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นความร่วมมือของภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยพิจารณาในทุกมิติของสุขภาวะทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งถึงความต้องการและความคาดหวังที่แท้จริงของผู้สูงอายุ ตลอดจนแนวทางการตอบสนองที่เหมาะสม ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงบทบาท กลไก และกระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการความร่วมมือ

กับภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคม อันจะนำไปสู่การสร้างรูปแบบการจัดการสุขภาวะที่มีความเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และสามารถปรับใช้ได้อย่างยั่งยืนในอนาคต นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังคาดว่าจะพื้นฐานความรู้สำคัญในการยกระดับการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีสุขภาวะที่สมบูรณ์รอบด้าน และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความสุขได้อย่างยั่งยืนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมไทยในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความร่วมมือของภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการสุขภาวะของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ที่มีรูปแบบวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) และแบบสนทนากลุ่ม (focus group) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้ทำการศึกษาสัมภาษณ์กับหน่วยงานภาครัฐและแบบสนทนากลุ่มโดยผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยได้มีการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา จากการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ทำให้คณะผู้วิจัยต้องการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและบริบทของพื้นที่เทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีแนวคิดและทฤษฎีในการนำมาศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะ ผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะ โดยมี 4 มิติดังนี้ 1) ทางกาย 2) ทางจิตใจ 3) ทางสังคม 4) ทางสติปัญญา และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความร่วมมือ คณะผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างหน้าที่ กฎเกณฑ์ และการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยผู้ที่เข้าร่วมมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันหรือไม่และมีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการที่สุด โดยแต่ละฝ่ายยอมรับในการมีผู้นำร่วมกันเป็นความร่วมมือที่หวังผลระยะยาว และมีส่วนร่วมทุกกระบวนการ

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การศึกษาความร่วมมือของภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นผู้สูงอายุที่เข้าร่วมต้องมีอายุ 60 ปีขึ้นไป อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองชะอุ่นอย่างน้อยหนึ่งปี และสามารถสื่อสารประสบการณ์เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมหรือบริการส่งเสริมสุขภาวะได้อย่างชัดเจน จำนวน 10 คน ส่วนผู้ให้ข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ บุคลากรจากเทศบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ โดยต้องเป็นผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหรือการให้บริการผู้สูงอายุ และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี จำนวน 10 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ตำบลคลองชะอุ่น อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เดือนมิถุนายน ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) และแบบสนทนากลุ่ม (focus group)

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสรุปเพื่อประกอบการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมในประเด็นที่ศึกษา โดยกำหนดแนวคำถามที่มีลักษณะปลายเปิดที่มีค่าสำคัญ พร้อมทั้งจะมีการปรับเปลี่ยนให้มีความสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน

2.2 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยให้นำแนวคำถามประกอบการสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.3 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับความร่วมมือของภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ และสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มโดยสัมภาษณ์ผู้สูงอายุเกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือจากภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้วิธีแบบสามเส้า โดยผสานข้อมูลจากทั้งเอกสารและภาคสนาม ในส่วนของข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ เทศบาลตำบลคลองชะอุ่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านตาขุน โดยใช้คำถามกึ่งโครงสร้างเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนบทบาทและกระบวนการทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังได้จัดการสนทนากลุ่มกับผู้สูงอายุในพื้นที่ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความต้องการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าถึงบริการและกิจกรรมต่าง ๆ ข้อมูลที่ได้จากทั้งสองวิธีถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลทุติยภูมิเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่รอบด้านและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้นการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าวิจัยมาจัดทำให้เป็นระบบ และหาความหมาย จัดหมวดหมู่ รวมทั้งเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ความคิด ความเห็น และข้อเสนอแนะ หาความเชื่อมโยงและความต่างของข้อมูลที่ได้มาในแต่ละประเด็น และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และในการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล นำข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสารผลการสัมภาษณ์ที่เก็บรวบรวมมาได้ที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านเวลา ด้านสถานที่ มาตรวจสอบข้อมูลเรื่องเดียวกันว่าเหมือนกันหรือไม่ (Denzin 1978 อ้างถึงใน นันทะ บุตรน้อย และคณะ, 2567: 1-15) และสรุปรวบรวม เปรียบเทียบ ความสอดคล้องกัน

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง ความร่วมมือของภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีผลการศึกษา ดังนี้

1. ความร่วมมือของภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ได้แก่ เทศบาลตำบลคลองชะอุ่น ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านตาขุน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองชะอุ่น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การ

พัฒนาและดูแลคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดำเนินงานร่วมกันในลักษณะบูรณาการ ครอบคลุมทั้ง 4 มิติของสุขภาวะ ดังนี้

มิติทางกาย ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐในมิตินี้มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุให้มีความแข็งแรงและป้องกันการเกิดโรค เช่น การจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกายกลุ่ม ผู้สูงอายุ และการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพพื้นฐาน โดยเฉพาะโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองชะอุ่นได้ร่วมกับเทศบาลตำบลคลองชะอุ่นในการจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพและการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้สูงอายุเป็นประจำ “การทำงานเชื่อมโยงกับหน่วยงานหลายส่วน ซึ่งการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุไม่ใช่เพียงแต่การดูแลรักษา แต่คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีชีวิตที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจาก GM1นายกเทศมนตรี, GM2ปลัดเทศบาล, GM3บุคลากรในเทศบาล) นอกจากนี้ ยังมีการติดตามผู้สูงอายุที่มีโรคเรื้อรัง การให้คำแนะนำเรื่องโภชนาการ และการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุออกกำลังกายอย่างเหมาะสมเพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพร่างกายที่ดี

มิติทางจิตใจ หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภาวะทางจิตใจของผู้สูงอายุ โดยเทศบาลตำบลคลองชะอุ่นร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดและเสริมพลังใจ เช่น กิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ กิจกรรมธรรมะในชุมชน และกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนรุ่นเดียวกันทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและไม่โดดเดี่ยว “โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุไม่ได้ทำงานเพียงหน่วยงานเดียวแต่เป็นการบูรณาการร่วมกันหลายภาคส่วน ซึ่งช่วยให้การดูแลผู้สูงอายุครอบคลุมและเข้าถึงได้จริง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ GM2ปลัดเทศบาล, GM3บุคลากรในเทศบาล, LE1ผอ.สกร., LE2ครู)

มิติทางสังคม ในมิตินี้หน่วยงานภาครัฐได้ร่วมกันสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในสังคม และสร้างเครือข่ายการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น การจัดตั้ง “โรงเรียนผู้สูงอายุ” การจัดโครงการจิตอาสาและกิจกรรมในชุมชน ซึ่งเทศบาลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทำงานประสานกันอย่างใกล้ชิด “ในระดับพื้นที่ความร่วมมือมักเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดกิจกรรมร่วมกันและพัฒนาโครงการที่ตอบโจทย์ปัญหาและความต้องการเฉพาะของผู้สูงอายุ เช่น การจัดตรวจสุขภาพ โครงการฝึกอาชีพ การให้ความรู้ด้านโภชนาการ การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้สูงอายุ และกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจาก SH1ผอ.รพ.สต., SH2บุคลากร, SH3เจ้าหน้าที่อนามัย) ความร่วมมือดังกล่าวช่วยให้ผู้สูงอายุมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ลดความโดดเดี่ยว และเสริมสร้างคุณค่าทางสังคม

มิติทางสติปัญญา ในมิตินี้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านตาขุนร่วมมือกับเทศบาลและโรงเรียนผู้สูงอายุในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้สูงอายุ เช่น การจัดอบรมอาชีพ การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้สู่คนรุ่นหลัง เพื่อให้ผู้สูงอายุรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและมีคุณค่าในสังคม “โดยศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านตาขุนเข้ามาให้ความร่วมมือในส่วนของการจัดกิจกรรมในโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสเรียนรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ GM2ปลัดเทศบาล, GM3บุคลากรในเทศบาล, LE1ผอ.สกร., LE2ครู)

ความร่วมมือของภาครัฐทั้งสามหน่วยงานดังกล่าวส่งผลให้เกิดระบบการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุที่ครอบคลุมทุกมิติทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีการบูรณาการทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร

และข้อมูลร่วมกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงาน “จะสามารถทำให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐสามารถรวมศักยภาพและทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ บุคลากรและข้อมูล เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจาก GM1นายกเทศมนตรี, GM2ปลัดเทศบาล, GM4พัฒนาชุมชน, SH1ผอ.รพ.สต., SH2บุคลากร) อย่างไรก็ตาม ความท้าทายที่พบ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านบุคลากร ความแตกต่างของนโยบายระหว่างหน่วยงาน และการกระจายทรัพยากรที่ไม่ทั่วถึง การสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยหลักการบูรณาการ การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อมุ่งสร้างระบบสนับสนุนสุขภาพที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้สูงอายุในพื้นที่

2. รูปแบบการจัดการสุขภาพของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การจัดการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองชะอุ่นเป็นกระบวนการที่คำนึงถึงความต้องการในหลายมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีความหมาย การดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานของการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ เทศบาลตำบลคลองชะอุ่น ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านตาขุน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองชะอุ่น เพื่อให้เกิดการวางแผนและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

มิติทางกาย การจัดการสุขภาพของผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพร่างกายและการป้องกันโรค โดยเทศบาลตำบลคลองชะอุ่นร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองชะอุ่นได้จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี การคัดกรองโรคเรื้อรัง การติดตามผู้ป่วย และการให้คำแนะนำด้านโภชนาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายแข็งแรง มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย เช่น กิจกรรมแอโรบิกผู้สูงอายุและโยคะสำหรับผู้สูงวัย “ซึ่งการจัดการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุมีการวางแผนและดำเนินงานแบบองค์รวม โดยคำนึงถึงสุขภาพทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ในด้านร่างกายมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี การคัดกรองโรคเรื้อรังและการส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจาก GM1นายกเทศมนตรี, GM2ปลัดเทศบาล, SH1ผอ.รพ.สต., SH2บุคลากร) การทำงานลักษณะนี้ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างทั่วถึงและลดภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังในระยะยาว

มิติทางจิตใจ การจัดการสุขภาพในมิตินี้มุ่งเน้นการสร้างความสุขทางใจและลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของผู้สูงอายุ โดยมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น การร้องเพลง เล่นเกม กิจกรรมสันทนาการ และการเยี่ยมบ้านเพื่อให้กำลังใจผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง รวมถึงการสนับสนุนด้านสุขภาพจิตโดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ทำหน้าที่ติดตามเยี่ยมเยียนและพูดคุยอย่างต่อเนื่อง “ในด้านจิตใจมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมสันทนาการ และการเยี่ยมบ้านเพื่อสร้างกำลังใจให้ผู้สูงอายุไม่รู้สึกโดดเดี่ยว” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจาก GM1นายกเทศมนตรี, GM2ปลัดเทศบาล, SH1ผอ.รพ.สต., SH2บุคลากร) รูปแบบการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเอาใจใส่และการสร้างรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแก่ผู้สูงอายุ ทำให้เกิดความมั่นคงทางอารมณ์และความภาคภูมิใจในตนเอง

มิติทางสังคม เทศบาลตำบลคลองชะอุ่นและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองชะอุ่นให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม โดยจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ออกมาพบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีบทบาทในชุมชน เช่น การจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ การทำกิจกรรมร่วมกับเยาวชน และการพัฒนาอาชีพเสริม เพื่อสร้างรายได้และเสริมคุณค่าในชีวิต “อีกทั้งการจัดการด้านสุขภาพ

ของผู้สูงอายุทางเทศบาลตำบลคลองชะอุ่นและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองชะอุ่น มุ่งเน้นการทำงานแบบองค์รวม โดยคำนึงถึงสุขภาพกาย จิตใจ และสังคม มีการสนับสนุนกิจกรรมที่ทำให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในชุมชน เช่น จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ การทำกิจกรรมร่วมกับเยาวชน และการพัฒนาอาชีพเสริมเพื่อให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าและไม่ถูกทอดทิ้ง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจาก , SH1ผอ.รพ.สต., SH2บุคลากร) การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ช่วยลดภาวะพึ่งพิงทางสังคมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างรุ่นภายในชุมชน

มิติทางสติปัญญา การจัดการสุขภาวะมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะกิจกรรมภายใต้โครงการ “โรงเรียนผู้สูงอายุ” ที่เทศบาลตำบลคลองชะอุ่นจัดตั้งขึ้น โดยได้รับความร่วมมือจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองชะอุ่น และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านตาขุน โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นพื้นที่เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้สูงอายุ เช่น การอบรมอาชีพ การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมความกล้าแสดงออก “ได้จัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุ ลดการติดบ้าน ติดเตียง เพราะบางคนไม่กล้าแสดงออก เมื่อมีกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุก็จะได้มาพบปะเพื่อนและทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดความสามัคคี กล้าแสดงออก” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจาก GM1นายกเทศมนตรี, GM2ปลัดเทศบาล, GM4พัฒนาชุมชน) การดำเนินงานดังกล่าวช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสติปัญญา รวมทั้งมีความภูมิใจในตนเองมากขึ้น

รูปแบบการจัดการสุขภาวะของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลคลองชะอุ่นเป็นการดำเนินงานแบบองค์รวมที่บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคชุมชน และเครือข่ายท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้มีสุขภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา การดำเนินงานมีลักษณะต่อเนื่องและยืดหยุ่นตามบริบทของพื้นที่ผ่านกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุ การออกกำลังกาย การสร้างอาชีพเสริม และการดูแลเยี่ยมบ้าน แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการจัดการสุขภาวะที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การคิด วางแผน ไปจนถึงการปฏิบัติจริง ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่า พึ่งพาตนเองได้ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวถือเป็นตัวอย่างของการจัดการสุขภาวะแบบยั่งยืนที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนอย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลคลองชะอุ่นสะท้อนความร่วมมือเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐและชุมชนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ผ่านโครงการโรงเรียนผู้สูงอายุ กิจกรรมสันทนาการ และการเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างเหมาะสม ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นว่าการสื่อสาร ประสานงาน และการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตและความยั่งยืนของผู้สูงอายุ จากการวิจัยพบว่ามีรายละเอียดการวิจัย ดังนี้

1. ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองชะอุ่นมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุ โดยเทศบาลทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการกำหนดทิศทาง วางแผน และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองชะอุ่น และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านตาขุน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานแบบบูรณาการโดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Osborne (2006: 377-387) ซึ่งอธิบายว่า แนวคิด New Public Governance เป็นแนวคิดที่เน้นความร่วมมือ

ของเครือข่ายหลายภาคส่วน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างคุณค่าเชิงสาธารณะมากกว่า การเน้นเพียงผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพ

มิติทางกาย ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุ อย่างครบวงจร ทั้งการตรวจสุขภาพประจำปี การคัดกรองโรคเรื้อรัง การให้คำแนะนำด้านโภชนาการ การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย เช่น โยคะสำหรับผู้สูงอายุ การเดินเพื่อสุขภาพ และกิจกรรมออกกำลังกายในชุมชน การดำเนินงานเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Antonovsky (1979) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับแนวคิด Salutogenesis ที่เน้นการสร้างศักยภาพและการรักษาสุขภาพ ร่างกายให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าการแก้ไขปัญหาสุขภาพเฉพาะหน้า อีกทั้งยังตอบสนอง แนวทางของ WHO (2020: 1-31) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับแนวทาง Healthy Ageing โดยให้ความสำคัญกับการ รักษาศักยภาพทางกายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอิสระและลดภาวะพึ่งพิง และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ จักรพันธ์ พรหมฉวย และคณะ (2567: 57-74) อธิบายว่า ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ และชุมชน ในการจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย ฟื้นฟูสมรรถภาพ และดูแลโรคเรื้อรัง ซึ่ง ใช้หลักบูรณาการหลายภาคส่วน

มิติทางจิตใจ เป็นการส่งเสริมสุขภาวะด้านอารมณ์และจิตใจของผู้สูงอายุ ผ่านกิจกรรมที่ช่วยลด ความเครียด ความเหงา และภาวะซึมเศร้า เช่น การจัดกิจกรรมสนทนา การจัดกลุ่มสนับสนุน การฝึกสมาธิ การเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ และการให้คำปรึกษาทางจิตใจโดยอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ความร่วมมือเหล่านี้ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต การดำเนินงานสอดคล้องกับหลักการ Salutogenesis ที่เน้นสร้างความรู้สึกรับรู้สามารถควบคุมชีวิต (Sense of Coherence) และค้นหาความหมายใน ชีวิต การสร้างกำลังใจและความมั่นใจในตนเองนี้ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเผชิญกับความท้าทายด้านสุขภาพและ สังคมได้อย่างมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดธวัชชัย ธวัชชัยเมธี (มังมีเพชร) (2565: 186-198) ซึ่งอธิบายว่า ศูนย์ผู้สูงอายุและกิจกรรมกลางวันช่วยลดความเหงาและส่งเสริมสุขภาวะจิตของผู้สูงอายุได้จริง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี อรุณจิตร และคณะ (2564: 39-48) ซึ่งอธิบายว่า การฝึกอสม.ให้มี ทักษะการเยี่ยมบ้านและติดตามผู้สูงอายุ พบว่าเพิ่มความสามารถในการตรวจสอบปัญหาและให้การสนับสนุน ขั้นต้นได้ นำไปสู่การลดปัญหาทางจิตบางประการเมื่อเชื่อมต่อกับบริการต่อเนื่อง

มิติทางสังคม ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและชุมชนมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายทางสังคมและ การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในกิจกรรมชุมชน เช่น การจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุ กิจกรรมจิตอาสา และกิจกรรมระหว่างวัยกับเยาวชน การทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และชุมชน สะท้อนโดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Osborne (2006: 377-387) ซึ่งอธิบายว่า แนวคิด New Public Governance เน้นการสร้างเครือข่าย การแลกเปลี่ยนทรัพยากร และการจัดบริการที่ตอบสนองต่อความ ต้องการของประชาชน ผู้สูงอายุได้รับบทบาททั้งในฐานะผู้ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจในกิจกรรม ต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ลดความเหงา และเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฎฐาพัชร์ สะอาดเอี่ยม และคณะ (2564: 92-106) ซึ่งอธิบายว่า การจัด กิจกรรมเรียนรู้และชมรมผู้สูงอายุช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดเครือข่ายสังคม ลดความเหงา และเพิ่มความพึงพอใจต่อ ชีวิต

มิติทางสติปัญญา มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาความคิดของผู้สูงอายุ ผ่านกิจกรรม ในโรงเรียนผู้สูงอายุ และศูนย์การเรียนรู้ของอำเภอ เช่น การฝึกอาชีพ การอบรมด้านเทคโนโลยี การเรียนรู้ภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ชีวิต การดำเนินงานนี้ช่วยให้ผู้สูงอายุพัฒนาศักยภาพด้านสติปัญญาและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้สอดคล้องกับแนวคิด Salutogenesis ที่เน้นการสร้างศักยภาพและความหมายในชีวิตตลอดช่วงวัย สอดคล้องกับแนวทางของ WHO (2020) ที่สนับสนุนกรอบแนวทาง Healthy Ageing ที่ให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ พรหมฉลุย และคณะ (2567: 57-74) ซึ่งอธิบายว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยสร้างความรู้สึกรู้สึกคุณค่าในตนเองและความต่อเนื่องของบทบาทในชุมชน

ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐในเทศบาลตำบลคลองชะอุ่นมีลักษณะเป็นการบริหารจัดการแบบองค์รวม (Integrated Governance) ที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติของสุขภาวะ ได้แก่ กาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา การดำเนินงานเน้นความร่วมมือแบบเครือข่าย การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ครอบครัว และชุมชน รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทักษะ และความรู้ การดำเนินงานลักษณะนี้ช่วยให้ผู้สูงอายุ มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า และเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2. รูปแบบการจัดการสุขภาวะของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองชะอุ่นเป็นการจัดการเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมทั้งมิติร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยเทศบาลทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ การดำเนินงานไม่ได้จำกัดเพียงการแบ่งบทบาทหน้าที่แต่เน้นการเชื่อมโยงข้อมูล ทักษะ และองค์ความรู้จากหลายภาคส่วน เพื่อสร้างบริการสุขภาวะที่เป็นองค์รวมและต่อเนื่อง

มิติทางกาย ในด้านร่างกาย กิจกรรมที่ดำเนินการ ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี การคัดกรองโรคเรื้อรัง การให้คำปรึกษาด้านโภชนาการ และการส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย เช่น การเดินเพื่อสุขภาพ การออกกำลังกายกลุ่มในชุมชน และการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย การดำเนินงานเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Antonovsky (1979) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับแนวคิด Salutogenesis ที่เน้นการสร้างศักยภาพและรักษาสุขภาพเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอย่างอิสระและมีคุณภาพ

มิติทางจิตใจ ด้านจิตใจ กิจกรรมเน้นการสนับสนุนสุขภาวะทางอารมณ์และจิตใจของผู้สูงอายุ เช่น การจัดกิจกรรมสนทนา การทำสมาธิ การให้คำปรึกษา และการเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ เพื่อลดความเหงาและความเครียด รวมถึงสร้างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าและแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต การดำเนินงานนี้สอดคล้องกับ Salutogenesis โดยช่วยเสริมความรู้สึกว่าชีวิตมีความหมายและจัดการได้ (Sense of Coherence) ที่ผู้สูงอายุสามารถเข้าใจ จัดการและสร้างความหมายในชีวิตได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพัชร์ สะอาดเอี่ยม และคณะ (2564: 92-107) ซึ่งอธิบายว่า การเข้าร่วมกิจกรรมชมรมและสนทนาช่วยลดภาวะซึมเศร้าและความเหงา เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

มิติทางสังคม การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายทางสังคม เช่น การจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุ กิจกรรมระหว่างวัย และจิตอาสา โดยเทศบาลทำหน้าที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และครอบครัวของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมทั้งในฐานะผู้รับบริการและผู้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ลดความโดดเดี่ยว และสร้างความไว้วางใจในระบบบริการสอดคล้องกับงานวิจัยของ Provan, K. G., & Kenis, P. (2008: 229-252) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับแนวคิด Social Network Theory และแนวคิดการจัดการเชิงเครือข่ายของ Drucker, P.F. (1973) ที่เน้นความร่วมมือ การสื่อสาร และ

การทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมพร เคลือซอน และพัฒนภาณุ ทูลธรรม (2568: 155-165) ซึ่งอธิบายว่า โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นพื้นที่ในการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น อนุรักษ์เพลงพื้นบ้าน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัย โดยมี "ชมรมอาสาพาสุข" ทำหน้าที่ประสานกิจกรรมระหว่างหน่วยงานและผู้สูงอายุในชุมชน รวมถึงผู้นำท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) ทำหน้าที่เชื่อมโยงสังคมในระดับชุมชน สร้างการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

มิติทางสติปัญญา ด้านสติปัญญา กิจกรรมเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น การอบรมทักษะใหม่ การเรียนรู้เทคโนโลยี การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานนี้สอดคล้องกับแนวคิด Salutogenesis ที่เน้นการเสริมสร้างศักยภาพและความหมายในชีวิต รวมถึงสอดคล้องกับแนวทางของ WHO (2020: 1-31) ที่สนับสนุนกรอบแนวทาง Healthy Ageing ที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุเรียนรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริธร สิ้นจินตวงศ์ และ หุสดี กลิ่นเกสร (2563: 70-82) ซึ่งอธิบายว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุมีชีวิตที่มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และสามารถพึ่งตนเองได้

รูปแบบการจัดการสุขภาวะของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น เป็นรูปแบบการจัดการเชิงบูรณาการแบบองค์รวมที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน โดยเฉพาะบทบาทของเทศบาลในฐานะ “ผู้นำเชิงเครือข่าย” ซึ่งประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน การดำเนินงานนี้ไม่เพียงส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาวะที่ดีในทุกมิติ แต่ยังสร้างระบบนิเวศของการดูแลผู้สูงอายุในระดับชุมชนที่เข้มแข็ง เป็นฐานในการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศตามกรอบ “สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ” ของประเทศไทย ดังนั้น รูปแบบการจัดการสุขภาวะผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น จึงสามารถถือเป็นต้นแบบของการบริหารจัดการสุขภาวะผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นที่ผสมผสานแนวคิดทางทฤษฎีและการปฏิบัติจริงเข้าด้วยกันอย่างสมดุลทั้งในด้านสุขภาพ จิตใจ เครือข่ายสังคม และการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข มีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิจัย สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ค้นพบถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและนำไปสู่ความร่วมมือของภาคีรัฐในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุได้ ดังนี้

1. ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดูแลผู้สูงอายุเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา เทศบาลทำหน้าที่กำหนดทิศทางและประสานงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดูแลด้านตรวจสุขภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพ ส่วนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายชุมชน การดำเนินงานดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมและตัดสินใจ ทำให้บริการตรงกับความต้องการและเพิ่มคุณค่าในชีวิต ผลลัพธ์คือผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจมีความสุข ลดความโดดเดี่ยวทางสังคม และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทั้งยังสร้างความมั่นใจให้ครอบครัว ชุมชน และระบบบริการสาธารณะอย่างยั่งยืน

2. รูปแบบการจัดการสุขภาวะของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองชะอุ่น อำเภอบพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยเทศบาลทำหน้าที่กำหนดทิศทางและประสานงานร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ กิจกรรมที่จัดขึ้นประกอบด้วย การตรวจสุขภาพ ออกกำลังกาย ฟันฟูสมรรถภาพ การจัดกิจกรรมสันทนาการ ทำให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ทำให้กิจกรรมตรงกับความต้องการ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจและสังคมดีขึ้น ลดความโดดเดี่ยว มีความรู้สึกมีคุณค่า และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นใจและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุส่วนมากอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการเดินทางมาที่เทศบาลอาจไม่สะดวกและทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ ดังนั้น การนำกิจกรรมไปจัดตามหมู่บ้านจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีโอกาสเข้าร่วมมากขึ้น และลดความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงบริการ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นกลุ่มเดิมซ้ำ ๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากความคุ้นเคยกับกิจกรรมเดิม ๆ ขณะที่ผู้สูงอายุที่ยังไม่เข้าร่วมอาจไม่เห็นความน่าสนใจหรือไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของตน ดังนั้น การจัดกิจกรรมที่หลากหลายจะช่วยตอบสนองความต้องการที่แตกต่าง และดึงดูดกลุ่มใหม่เข้ามามากขึ้น

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มักเกิดขึ้น คือ ผู้สูงอายุบางคนไม่ทราบกำหนดการหรือรายละเอียดของกิจกรรม ดังนั้น การใช้สื่อสารผ่านช่องทางที่ผู้สูงอายุเข้าถึงง่าย เช่น เสียงตามสาย หรือให้อสม.กระจายข่าวจะช่วยลดข้อจำกัดด้านข้อมูล อีกทั้งการติดตามผู้สูงอายุที่ไม่เคยเข้าร่วมยังทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกกว่ามีอุปสรรคหรือความต้องการใดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมในพื้นที่หมู่บ้านหรือชุมชนย่อย มีผู้สูงอายุจำนวนมากอาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การเดินทางมายังเทศบาลค่อนข้างไม่สะดวก ทำให้การเข้าถึงกิจกรรมมีข้อจำกัด ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งศึกษาและประเมินผลรูปแบบการนำกิจกรรมไปจัดในพื้นที่หมู่บ้านเพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมได้อย่างทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงบริการ และทำให้การส่งเสริมสุขภาพมีความเท่าเทียมมากยิ่งขึ้น

2.2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการและความเหมาะสมของกิจกรรมที่หลากหลายสำหรับผู้สูงอายุ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมักเป็นกลุ่มเดิมซ้ำ ๆ ส่วนหนึ่งเนื่องจากความคุ้นชินกับกิจกรรมรูปแบบเดิม ในขณะที่ผู้สูงอายุที่ยังไม่เข้าร่วมอาจรู้สึกว่าการกิจกรรมไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของตน ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรเน้นสำรวจความต้องการและออกแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เพื่อดึงดูดกลุ่มผู้สูงอายุใหม่และเพิ่มการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

2.3 ผลการวิจัยพบว่า ระบบการสื่อสารและการติดตามผู้สูงอายุที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมผู้สูงอายุบางส่วนไม่ทราบกำหนดการหรือรายละเอียดของกิจกรรมซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านการสื่อสาร ดังนั้น การวิจัยครั้งถัดไปจึงควรศึกษาแนวทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในพื้นที่ เช่น การใช้เสียงตามสาย หรือการกระจายข่าวสารผ่านอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) นอกจากนี้ การติดตามผู้สูงอายุที่ไม่เคย

เข้าร่วมจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอุปสรรคและความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมการปกครอง. (2568). สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร(รายเดือน). [Online]. แหล่งที่มา: <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/mainpage> สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2568.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2565). แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566-2580). [Online]. แหล่งที่มา: https://www.dop.go.th/download/laws/th1653553501-843_0.pdf สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2568.
- กรมอนามัย. (2564). รายงานแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายงานกลุ่มผู้สูงอายุประเด็นเมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ. [Online]. แหล่งที่มา : <https://eh.anamai.moph.go.th> สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2568.
- จักรพันธ์ พรหมฉวย และคณะ. (2567). การบูรณาการศาสตร์พระราชาเพื่อส่งเสริมสุขภาพะผู้สูงอายุในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *Journal of Social Sciences and Humanities Research in Asia*. 30(1): 57-74.
- ณัฐพัชร์ สะอาดเอี่ยม และคณะ. (2564). รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาพะของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 18(2): 92-107.
- ธิดิ แสงธรรม. (2567). WHO - กรมอนามัย มอบรางวัล 4 เมืองสุขภาพดี ช่วย ปชช. เข้าถึงบริการด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมที่มีมาตรฐาน. [Online]. แหล่งที่มา: <https://www.hfocus.org/content/2024/10/32096> สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2568
- นันทะ บุตรน้อย และคณะ. (2567). การตรวจสอบสามเส้าในการวิจัยทางสังคมศาสตร์. *วารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี*. 7(6): 1-15.
- นันทิกา สุนทรสุข. (2563). การส่งเสริมสุขภาพะผู้สูงอายุในชุมชน: บทบาทและความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารสาธารณสุขชุมชน*. 18(3): 45-57.
- ปฎิมาพร เคลือซอน และพัฒนาณ ทุลธรรม. (2568). โรงเรียนผู้สูงอายุ: การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุแบบองค์รวมภายใต้บริบทสังคมสูงวัยในพื้นที่เทศบาลตำบลพลายชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 5(1): 155-165.
- พระครูปลัดธวัชชัย ธวัชชยเมธี (มั่งมีเพชร). (2565). แนวทางดูแลผู้สูงวัยให้ห่างไกลจากความเหงา. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*. 5(2): 186-198.
- พระมหาสมคิด กโมโล (มีสี). (2562). การเสริมสร้างสุขภาพะผู้สูงอายุเทศบาลตำบลท่ามะขาม อำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมฤดี อรุณจิตร์ และคณะ. (2564). การพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้านที่ดูแลผู้สูงอายุที่เป็นโรคความดันโลหิตสูงโดยใช้ 3As Model. *วารสารเทคโนโลยี*. 14(2): 39-48.

- สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ และผุสดี กลิ่นเกษร. (2563). **การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงวัย**. การประชุมวิชาการ และเผยแพร่ผลงานวิจัยคัตสรร สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ระดับชาติ หัวข้อ การศึกษายุค “Digital Disruption in Education”, 1-2 กุมภาพันธ์ 2563. 70-82 โรงแรมชาโตเดอ เขาใหญ่ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา: คณะอนุกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.
- Antonovsky, A. (1979). **Health, stress, and coping: New perspectives on mental and physical well-being**. Jossey-Bass.
- Drucker, P. F. (1973). **Management: Tasks, responsibilities, practices**. Harper & Row.
- Osborne S.P. (2006). The new public governance?. **Public Management Review**. 8(3): 377-387. <https://doi.org/10.1080/14719030600853022>
- Provan, K. G., & Kenis, P. (2008). Modes of network governance: Structure, management, and effectiveness. **Journal of Public Administration Research and Theory**. 18(2): 229–252.
- World Health Organization. (2020). **Decade of healthy ageing: Plan of action 2021-2030**. Geneva: WHO. 1-31. <https://www.who.int/publications/m/item/decade-of-healthy-ageing-plan-of-action>

**แนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียน
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์**
**Guidelines for Creating an Internal Teaching Supervision Network of Schools
under Local Administrative Organizations Uttaradit Province**

เจียรदनัย อยู่บ้านคลอง¹ สุกัญญา รุจิเมธธาส² หยกแก้ว กมลวรเดช³
Thiandana Yubankhlong, Sukunya Rujimethabhas, Yokkeaw Kamonworadej

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความต้องการจำเป็น และ 2. หาแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งปริมาณ แบบวิจัยเชิงสำรวจ และ คุณภาพ แบบวิจัยภาคสนาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย และผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศการสอน ด้านการขยายผล ด้านข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหา และความต้องการ ด้านการประเมินผลการนิเทศการสอน และ ด้านการวางแผนการสอน ตามลำดับ

2. ผลการหาแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ด้านข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหา และความต้องการ ควรจัดประชุม หาพี่เลี้ยงทางวิชาการร่วมกันสร้างแบบฟอร์มบันทึกผลสะท้อนคิด ด้านการวางแผนการนิเทศการสอน ควรประชุมเตรียมความพร้อมก่อนสังเกตชั้นเรียน และจัดทำคู่มือปฏิบัติหน้าที่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศการสอน ควรจัดเวทีวิชาการเพื่อแสดงผลงานความสำเร็จเกี่ยวกับการนิเทศโดยเชิญหน่วยงานภายนอกมาร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศการสอน และมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการประเมินผลการนิเทศการสอน ควรใช้

Received: 2025-09-30 Revised: 2025-11-26 Accepted: 2025-11-29

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: coza2535@gmail.com

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: R.sukunya@uru.ac.th

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

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และจัดเก็บหลักฐานการนิเทศในรูปแบบต่างๆ และด้านการขยายผล ควรเผยแพร่ผลการนิเทศการสอน และนำผลสะท้อนคิดมาพัฒนากระบวนการนิเทศ

คำสำคัญ (Keywords) : แนวทางการสร้างเครือข่าย; การนิเทศการสอนภายใน;
โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research article aimed to 1. study the needs and 2. find ways to create a network for internal teaching supervision at the schools under the local administrative organizations in Uttaradit Province. A mixed research method was used, including quantitative, survey research, and qualitative field research. The sample group used in the research was 174 teachers and school administrators, using simple random sampling, and 9 experts who provided important information, using purposive selection. The research tools were questionnaires and interviews. Statistics used for data analysis included mean, standard deviation, the Needs Index (PNI), and content analysis.

The research results found that:

1. The results of the study of essential needs, arranged in order of the essential needs index, were: teaching supervision operations, expansion, information, problems and needs, teaching supervision evaluation, and teaching planning, respectively.

2. The results of finding a way to create a network for internal teaching supervision in schools under the local administrative organization of Uttaradit Province found that in terms of information, problems and needs, a meeting should be held to find academic mentors to jointly create a form for recording reflections. In terms of planning for the teaching supervision, a meeting should be held to prepare before observing the classroom, and a manual for performing duties should be prepared. In terms of teaching supervision operations, an academic forum should be organized to showcase the achievements of supervision by inviting external agencies to join the teaching supervision committee and awarding honorary prizes. In terms of evaluating teaching supervision results, the professional learning community process should be used and evidence of supervision should be collected in various forms. And in terms of expansion, the results of teaching supervision should be published and the reflections should be used to develop the supervision process.

Keywords: networking guidelines; internal teaching supervision Experimental;
schools under local administrative organizations

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม เพราะการพัฒนาประเทศต้องอาศัยคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ

หน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้คนในชาติ คือ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 และมาตรา 9 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยกำหนดให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีเอกภาพด้านนโยบาย แต่จะมีความหลากหลายในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและสังคม ซึ่งทุกภาคส่วนมีบทบาทในการจัดการศึกษา และจัดระบบโครงสร้างการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยการกำหนดนโยบายการศึกษาของชาติจะต้องมีเอกภาพแต่การนำไปปฏิบัติจะต้องมีความหลากหลายเพื่อให้เข้ากับบริบทของแต่ละท้องถิ่นและสังคม รวมถึงการโอนอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง

ปัญหาของการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เป็นปัญหาที่สถานศึกษาต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุก ๆ ด้าน เพื่อชี้แนะแนวทางและพัฒนากิจการการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องการความช่วยเหลือจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีบทบาทในการช่วยพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ปัญหาที่เกิดขึ้นของการจัดการศึกษา ต้องมีการแก้ไขปัญหามาให้ตรงจุดและตรงกับหลักการต่าง ๆ ของการจะจัดการศึกษาซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ทว่าปัญหาดังที่ได้กล่าวมาแล้วยังไม่ได้รับการตอบสนองโดยการแก้ไขอย่างแท้จริง (ทิพวรรณ ถาวรโชติ, (2564: 31)

การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินไปตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงทุกขณะ ทั้งที่มีความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง รวมทั้งแนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยการนิเทศการศึกษา จะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหามาได้สำเร็จลุล่วง การนิเทศการศึกษามีส่วนช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหามาและอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลต่อความเจริญงอกงามของครู ไม่ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง (รุ่งชัชดาพร เวระชาติ, (2557: 30) โดยมีมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายของสถานศึกษา ที่มีบริบทของสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกันและพื้นที่ที่จัดตั้งของสถานศึกษาอยู่ในบริเวณเดียวกัน เกิดปัญหาที่มีลักษณะคล้ายกัน รวมทั้งความต้องการที่มีความคล้ายคลึงกัน การรวมตัวกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษา ทั้งยังจะช่วยกันสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ให้มีความเข้มแข็งของการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตรดิธ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษาโดยที่มีหลักความรับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการการนิเทศการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารจัดการองค์กร การจัดการเรียนการสอนที่มีการปรับเปลี่ยนไปสู่การแก้ปัญหาของครูผู้สอนอย่างแท้จริง ซึ่งตรงกับความต้องการของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้ แนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ยังเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มเครือข่าย ได้มีส่วนในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ วางแผน กำหนดแนวทาง ในทุกขั้นตอน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเป็นเครือข่ายความร่วมมือสู่การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีความเข้มแข็ง มีความต่อเนื่อง เกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการจัดการศึกษา รวมทั้งเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อหาแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือในการนิเทศการศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดของ ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534: 215), คำหามาน คนโค (2542), สนธยา พลศรี (2547: 129), กรองทอง จิรเดชากุล (2550: 4) และเกรียงศักดิ์ เรืองแสง (2550: 17) จึงได้ขอบเขตเนื้อหาแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหา และความต้องการ ด้านการวางแผนการนิเทศการสอน ด้านการปฏิบัติการนิเทศการสอน ด้านการประเมินผลการนิเทศการสอน และด้านการขยายผล เผยแพร่ ต่อยอด

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้น 317 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 174 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างมาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเปิดตารางสำเร็จรูปที่ทำการคำนวณไว้แล้วของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 43)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาสูง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับ ดีเยี่ยมขึ้นไป 2) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนสังกัดอยู่ และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และ 3) อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน โดยเลือกการเลือกแบบเจาะจง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 9 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในระยะเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

2.1 เชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์

2.2 เชิงคุณภาพ คือ แบบบันทึกการสัมภาษณ์ แนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความต้องการจำเป็น การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นในการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์

เชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลประเด็นในการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.4 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 ผู้วิจัยนำแบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.6 ผู้วิจัยรวบรวมแบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แล้วนำมาวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายใน ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น โดย PNI ^{Modified}

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศการสอนภายใน ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงดัชนีความต้องการจำเป็นการนิเทศการสอนภายใน ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์

ข้อที่	รายการ	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ระดับ	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น	จาก
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD			
1.	ด้านข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหา และ ความต้องการ	4.11	0.79	มาก	4.48	0.63	มาก	0.09	3
2.	ด้านการวางแผน การนิเทศการสอน	4.23	0.72	มาก	4.49	0.61	มากที่สุด	0.06	5
3.	ด้านการปฏิบัติการ นิเทศการสอน	4.07	0.83	มาก	4.51	0.62	มากที่สุด	0.11	1
4.	ด้านการประเมินผล การนิเทศการสอน	4.10	0.75	มาก	4.40	0.62	มาก	0.07	4
5.	ด้านการขยายผล เผยแพร่ ต่อยอด	4.11	0.77	มาก	4.50	0.86	มาก	0.10	2
รวม		4.12	0.77	มาก	4.48	0.62	มาก		

ตารางที่ 1 พบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศการสอน ด้านการขยายผล เผยแพร่ ต่อยอด ด้านข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหา และความต้องการ ด้านการประเมินผลการนิเทศการสอน และ ด้านการวางแผนการสอน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายใน ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยนำผลดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศการสอนภายในสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาหาแนวทาง สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายใน ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์

ความต้องการจำเป็น	สรุปแนวทางการสร้างเครือข่าย
ด้านข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหา และความต้องการ 1.สถานศึกษาพัฒนาคู่มือการนิเทศการสอน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน 2.สถานศึกษาจัดเตรียมข้อมูลผลสะท้อนคิดของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม 3.สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคล หรือหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อ ประกอบการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูผู้สอน	1.จัดการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ 2.หาพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศการสอนภายใน 3.ร่วมกันออกแบบคู่มือการนิเทศการสอนภายใน และสร้างแบบฟอร์มบันทึกผลสะท้อนคิดของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 4.แต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลผลสะท้อนคิดของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
ด้านการวางแผนการนิเทศการสอน 1.สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดและประเมินผล กับหน่วยงานภายนอก หรือสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน 2.ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดงบประมาณเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิเทศการสอนของสถานศึกษา 3.ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการจัดประชุมก่อนสังเกตชั้นเรียนเพื่อเตรียมการสอน 4.ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการระบุบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน	1.เชิญหน่วยงานภายนอก หรือสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ร่วมประชุมเพื่อระดมความคิดและหาแนวทางการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดและประเมินผลร่วมกัน 2.สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาต่องบประมาณสนับสนุนกระบวนการนิเทศการสอนของสถานศึกษา 3.สถานศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 4.สถานศึกษาจัดทำคู่มือปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
ด้านการปฏิบัติการนิเทศการสอน 1.สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก หรือสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน 2.สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอก หรือสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันร่วมชมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการนิเทศของสถานศึกษา 3.สถานศึกษามีการเสริมแรงเชิงบวก เพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ และเต็มใจที่จะปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	1.จัดเวทีวิชาการโดยเชิญหน่วยงานภายนอกหรือสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันร่วมแสดงผลงานความสำเร็จเกี่ยวกับการจัดกระบวนการนิเทศการสอน 2.เชิญหน่วยงานภายนอกหรือสถานศึกษาที่มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านการจัดกระบวนการนิเทศการสอนภายใน ร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศการสอนของสถานศึกษา 3.สถานศึกษามอบรางวัลเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้สอนที่มีผลงานด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นที่ประจักษ์ 4.สถานศึกษาจัดทำสารสนเทศเพื่อแสดงผลงานของครูที่มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งเผยแพร่สู่สาธารณะผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสถานศึกษา
ด้านการประเมินผลการนิเทศการสอน 1.สถานศึกษามีการส่งเสริมให้กรรมการประเมินผลการนิเทศได้พัฒนาความรู้ตนเองโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน 2.สถานศึกษามีการรวมกลุ่มสะท้อนผลการนิเทศทั้งกลุ่มย่อยในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มใหญ่ในระดับสถานศึกษา	1.สถานศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่คณะกรรมการประเมินผลการนิเทศการสอนโดยการเชิญบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการประเมินผลการนิเทศ 2.สถานศึกษาใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เข้ามาบูรณาการในการรวมกลุ่มสะท้อนผลการนิเทศ

ความต้องการจำเป็น	สรุปแนวทางการสร้างเครือข่าย
3.สถานศึกษาพัฒนาระบบการจัดเก็บหลักฐานการนิเทศและการรับการนิเทศ	3.สถานศึกษาจัดทำคู่มือการรวมกลุ่มสะท้อนผลการนิเทศทั้งกลุ่มย่อยในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มใหญ่ในระดับสถานศึกษา 4.สถานศึกษามีการจัดเก็บหลักฐานการนิเทศและการรับการนิเทศในรูปแบบการสำรองฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อประหยัดทรัพยากรและประหยัดเวลา
ด้านการขยายผล เผยแพร่ ต่อยอด 1.มีการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการสอนกับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน 2.สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการนิเทศการสอนต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดภาคเรียนละ 1 ครั้ง 3.สถานศึกษามีการยกย่องและเชิดชูเกียรติครูผู้สอนที่มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอนท่านอื่นได้ 4.สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ครูในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน สอนวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกัน ร่วมกันออกแบบการเรียนรู้ และสลับกันเป็นผู้นิเทศ 5.ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์ผลการนิเทศ เพื่อวางแผนพัฒนากระบวนการนิเทศในครั้งต่อไป และปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู	1.สถานศึกษานำผลสะท้อนคิดจาก คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดต่อผลการนิเทศการสอนของสถานศึกษามาพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนของสถานศึกษาต่อไปและเผยแพร่ผลการนิเทศการสอนภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2.สถานศึกษามีการจัดเก็บหลักฐานการนิเทศและการรับการนิเทศในรูปแบบการสำรองฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อประหยัดทรัพยากรและประหยัดเวลา 3.สถานศึกษาส่งเสริมให้คณะกรรมการประเมินผลการนิเทศไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นหรือสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันที่มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการพัฒนาระบบการจัดเก็บหลักฐานการนิเทศและระบบการนิเทศ 4.กำหนดให้มีการจับคู่บัดดี้กันระหว่างสถานศึกษาในการร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูได้ช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี” มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น การนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี พบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศการสอน ด้านการขยายผล เผยแพร่ ต่อยอด ด้านข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหา และความต้องการ ด้านการประเมินผลการนิเทศการสอน และ ด้านการการวางแผนการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยการร่วมมือกันการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการวางแผน มีความยืดหยุ่น ยืดความต้องการของครูเป็นหลักซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา นครเทพ (2552: 18) ที่ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอาศัยการร่วมมือกันโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจัดทำโดยผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและผู้สนับสนุนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งงานกันทำ การเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลการวางแผน

แผนการนิเทศ ด้วยความยืดหยุ่นยืดความต้องการของครูเป็นหลักและครูสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศมาสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชารี มณีศรี (2552: 16) ที่กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นความร่วมมือและประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการหาแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายใน ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี พบว่า

2.1 ด้านข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหา และความต้องการ ควรที่จะต้องมีการจัดประชุมหาพี่เลี้ยงทางวิชาการ ร่วมกันออกแบบคู่มือการนิเทศ สร้างแบบฟอร์มบันทึกผลสะท้อนคิด และแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงจะส่งผลให้ครูมีทิศทางในการออกแบบการเรียนการสอน ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ครูมีความต้องการในด้านการอบรมสัมมนาตามโครงการต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะสม และการพัฒนางานการเรียนการสอนจากศึกษานิเทศก์ผ่านการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรันดร์ กากแก้ว (2560: 3) ที่พบว่า ครูมีความต้องการในด้านการอบรมสัมมนาตามโครงการต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะกับวัยผู้เรียนรวมทั้งเทคนิควิธีการสอน การทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนและเพื่อพัฒนาตนเองการสนับสนุนในเรื่องงบประมาณในการทำสื่อการเรียนการสอน การพัฒนางานการเรียนการสอนจากศึกษานิเทศก์การนิเทศในห้องเรียน การพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพของครูการส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และมีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมและการศึกษาดูงาน

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศการสอน พบว่า ควรที่จะต้องเชิญหน่วยงานภายนอกมาร่วมประชุมเพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกัน สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ประชุมเตรียมความพร้อมก่อน สังเกตชั้นเรียนและอบรมเชิงปฏิบัติการ และจัดทำคู่มือปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การนิเทศเกิดประสิทธิภาพและออกแบบการเรียนรู้ได้ให้สอดคล้องกับสภาพชั้นเรียนในบริบทต่าง ๆ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ครูต้องการให้มีการวางแผนการนิเทศ โดยควรที่จะต้องกำหนดโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ในแผนพัฒนาการจัดการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิสน โพนทัน (2559: 26) ที่พบว่า การนิเทศการสอนควรที่จะต้องมีการกำหนดโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ในแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

2.3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศการสอน พบว่า ควรที่จะต้องจัดเวทีวิชาการเพื่อแสดงผลงานความสำเร็จเกี่ยวกับการจัดกระบวนการนิเทศของครู โดยเชิญหน่วยงานภายนอกมาร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศการสอน ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า การนิเทศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551: 11) ที่ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู กำหนดภาพความสำเร็จและ สื่อสารภาพความสำเร็จการทำหน้าที่ของครูต่อสาธารณะในทุกระดับ

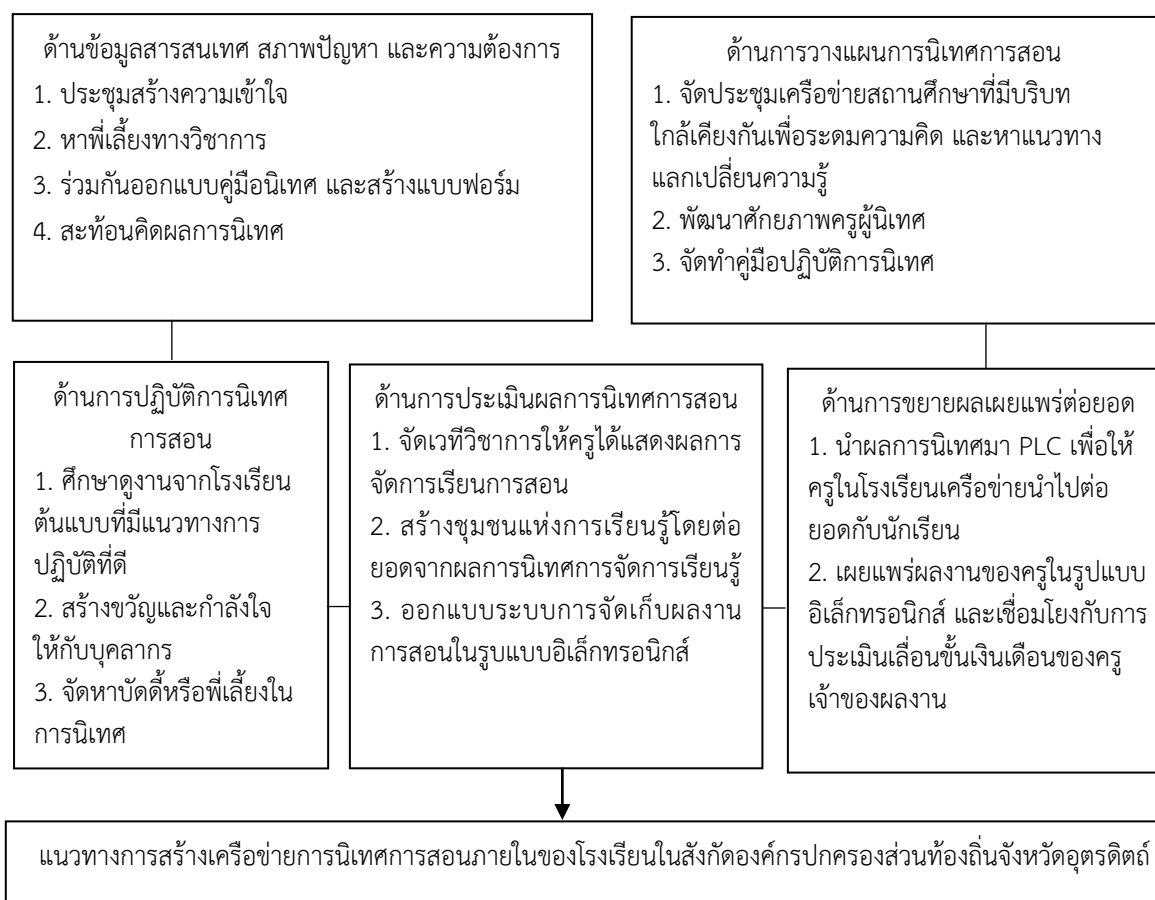
2.4 ด้านการประเมินผลการนิเทศการสอน พบว่า ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จัดทำคู่มือการรวมกลุ่มสะท้อนผลการนิเทศ และจัดเก็บหลักฐานการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยในระดับมาก เพราะการนิเทศช่วยให้ครูได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และได้รับ

แนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกาวรัตน์ ไกรมาก (2562: 128) ที่พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยในระดับมาก โดยประเด็นที่ครูพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ การนิเทศช่วยให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น การนิเทศช่วยให้ครูได้แนวคิดใหม่ ๆ

2.5 ด้านการขยายผล เผยแพร่ ต่อยอด พบว่า ควรที่จะต้องมีการเผยแพร่ผลการนิเทศการสอนของครูผู้สอนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสาธารณะทั่วไป ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า การนำผลสะท้อนคิดที่ย้อนกลับมาทบทวนเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศก็น่าจะทำให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าแก่กระบวนการนิเทศได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพิ่มพูล ร่มศรี (2558: 44) ที่กล่าวว่า การเผยแพร่และขยายผลข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการนิเทศในกลุ่มครูผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกัน หรือต่างสถานศึกษาที่มีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเดียวกัน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องความก้าวหน้าโดยการสร้างเครือข่าย น่าจะเป็นวิธีที่ดีอีกวิธีหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าของการนิเทศการสอนของวงการศึกษ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ให้กับผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัด ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูผู้สอนและสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นสามารถสรุปเป็นแนวทางการปฏิบัติได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 สรุปผลการหาแนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ที่มา: (ผู้วิจัย, 2568)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการนิเทศการสอนภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ด้านการปฏิบัติการนิเทศการสอน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดเวทีวิชาการโดยเชิญหน่วยงานภายนอกหรือสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันร่วมแสดงผลงานความสำเร็จเกี่ยวกับการจัดกระบวนการนิเทศการสอนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการจัดกระบวนการนิเทศการสอนภายใน โดยเชิญหน่วยงานภายนอกมาร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศการสอน มีการมอบรางวัลเพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่ครูผู้สอนที่มีผลงานด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นที่ประจักษ์ รวมถึงการจัดทำสารสนเทศเพื่อแสดงผลงานของครูที่มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งเผยแพร่สู่สาธารณะผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเครือข่ายการนิเทศการสอนภายใน ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาด้วย เพราะยังมีงานวิจัยน้อยชิ้นที่ศึกษาในเรื่องนี้ ซึ่งบริบทการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกระทรวงศึกษาธิการ อาจมีข้อจำกัด หรือรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกันไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ชารอักขรการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เรืองแสง. (2550). **การศึกษาระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- คำหามาน คนโค. (2542). **ทางก้าวหน้าของครุมีอาชีพ : การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ซารี มณีศรี. (2538). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). **รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิรันดร์ กากแก้ว. (2560). **การศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัด ขอนแก่น: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น**.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เพิ่มพูล ร่มศรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิสน์ โพนทัน. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2534). การพัฒนาชุมชนจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบล็อก.
- รัตนา นครเทพ. (2552). การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). การนิเทศการศึกษา. สงขลา: บริษัทนำศิลป์ โฆษณา จำกัด.
- สกาวิรัตน์ ไกรมาก. (2562). การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.
- สนธยา พลศรี. (2547). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยนเรศวร.

การสำรวจการรับรู้และทัศนคติของนักศึกษาการบินต่อการบูรณาการเทคโนโลยี
ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ในการศึกษา:
กรณีศึกษา วิทยาลัยการพัฒนาและฝึกอบรมด้านการบิน มหาวิทยาลัยธรรมาภิบาล
Exploring Aviation Students' Perceptions and Attitudes toward Generative AI
Integration in Education: A Case Study of the College of Aviation
Development and Training, Dhurakij Pundit University

สธาวร เลิศสุวรรณกุล¹ ธัญพร เตียรานนวัต² ปณณกร เกิดช่วย³
Sathaworn Lerdsuwonakun, Thanyaporn Teerananuwat, Pannakorn Gerdchuay

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการรับรู้ผลกระทบ ทัศนคติ และความ
ต้องการของนักศึกษาการบินต่อการบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (GenAI) ในการศึกษา
และ (2) เสนอแนวทางเชิงนโยบายในการส่งเสริมการใช้ GenAI เพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรการบินอย่างมี
จริยธรรมและยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีประชากรเป็นนักศึกษา
ระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1-4 ของวิทยาลัยการพัฒนาและฝึกอบรมด้านการบิน มหาวิทยาลัยธรรมาภิบาล
จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเชิง
เนื้อหาและความเชื่อมั่น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจออนไลน์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความคิดเห็น

ผลการวิจัยพบว่า (1) นักศึกษาการบินมีการรับรู้ประโยชน์และทัศนคติที่ดีต่อการใช้ GenAI อยู่ใน
ระดับสูง ขณะที่ความกังวลอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง สะท้อนถึงการตระหนักด้านจริยธรรม ความถูกต้อง
ของข้อมูล และผลกระทบจากการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ นักศึกษาประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจ
ต่อเครื่องมือ GenAI อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะเครื่องมือที่แพร่หลาย เช่น ChatGPT และ Gemini ใน
ด้านความต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมนั้นพบว่ามีความต้องการใช้เครื่องมือ GenAI แบบ Pro และการอบรม
เพิ่มเติม (2) จากผลการศึกษา ผู้วิจัยเสนอแนวทางเชิงนโยบายที่มุ่งเน้นการบูรณาการแนวคิด AI Literacy
Across Curriculum ควบคู่กับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม (AI Ethics
Guideline) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบและเกิดประโยชน์สูงสุดในบริบทของ
การศึกษาการบิน

Received: 2025-11-14 Revised: 2025-11-29 Accepted: 2025-12-03

¹ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการพัฒนาและฝึกอบรมด้านการบิน มหาวิทยาลัยธรรมาภิบาล Lecturer, College of
Aviation Development and Training, Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand. E-mail: sathaworn.ler@
dpu.ac.th

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยการพัฒนาและฝึกอบรมด้านการบิน มหาวิทยาลัยธรรมาภิบาล Lecturer, College of
Aviation Development and Training, Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand. E-mail: thanyaporn.tee@
dpu.ac.th

³ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการพัฒนาและฝึกอบรมด้านการบิน มหาวิทยาลัยธรรมาภิบาล Lecturer, College of
Aviation Development and Training, Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand. E-mail: pannakorn.gerd@
dpu.ac.th

คำสำคัญ (Keywords): ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์; การยอมรับเทคโนโลยี; การศึกษาด้านการบิน

Abstract

This research aimed to (1) analyze the perceived impacts, attitudes, and needs of the aviation students regarding the use of Generative Artificial Intelligence (GenAI) in education, and (2) propose policy recommendations for promoting the ethical and sustainable application of GenAI in aviation-related learning. This study utilized a survey research methodology. The population consisted of 244 undergraduate students from the College of Aviation Development and Training, Dhurakij Pundit University, who enrolled in Year 1-4. The research instrument used in this study was a questionnaire. The questionnaire was validated for content validity and reliability. Data were collected through an online survey and analyzed using descriptive statistics, including mean scores, standard deviations, and interpretation of response levels.

The findings revealed that (1) the aviation students reported high levels of their perceived benefits and positive attitudes toward using GenAI, while their concerns related to ethical issues, academic integrity, and information accuracy were at moderately high levels. Students also expressed relatively high satisfaction and perceived effectiveness regarding commonly used GenAI tools, particularly ChatGPT and Gemini. In terms of additional support needs, there was a need for Pro-level Generative AI tools and additional training. (2) Based on the findings, the study proposes policy recommendations emphasizing the integration of AI Literacy Across Curriculum, complemented by practice-based learning activities and clear AI Ethics Guidelines. These steps aim to help aviation students use GenAI responsibly, critically, and meaningfully, ultimately enhancing the success and longevity of AI-enabled learning in aviation education.

Keywords: Generative Artificial Intelligence; Technology Acceptance; Aviation Education

บทนำ (Introduction)

ในยุคที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) กำลังเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของการเรียนรู้ในทุกระดับ และปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (Generative AI: GenAI) ได้กลายเป็นเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษาโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาซึ่งผู้เรียนสามารถใช้เครื่องมือเหล่านี้ในการสืบค้น วิเคราะห์ และสร้างสรรค์องค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคย (Ng et al., 2024: 1082-1104) ดังนั้น การบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมจึงเป็นประเด็นที่ทุกคนควรให้ความสำคัญมากขึ้น (กรณี เกราะแก้ว, 2566: 126-148)

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) หมายถึง เทคโนโลยีและระบบคอมพิวเตอร์ที่ออกแบบมาเพื่อประมวลผลข้อมูล วางแผน วิเคราะห์ สร้างแบบจำลอง หรือช่วยตัดสินใจโดยเลียนแบบความสามารถเฉพาะด้านของมนุษย์ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การสืบค้นข้อมูล หรือการเสนอทางเลือกในการ

เรียนรู้ (Kanont et al., 2024: 18-33; Schank, 1987: 59-65) ขณะที่ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (Generative AI: GenAI) หมายถึง เทคโนโลยี AI ที่มุ่งเน้นการสร้างเนื้อหาใหม่ ไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง ดนตรี หรือโค้ด โดยเรียนรู้จากข้อมูลต้นแบบจำนวนมากผ่านโมเดลภาษาและเครือข่ายประสาทเทียม (Artificial Neural Network) ตัวอย่างเช่น ChatGPT และ Gemini (Epstein et al., 2023: 1110-1111; Feuerriegel et al., 2024: 111-126) ดังนั้น ในมุมมองของผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า AI ทั่วไปมุ่งเน้นการวิเคราะห์และจัดการข้อมูลที่มีอยู่ ขณะที่ Generative AI มุ่งเน้นการสร้างหรือสังเคราะห์ข้อมูลใหม่เพื่อสนับสนุนศักยภาพของมนุษย์ในด้านการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา

ในบริบทของการศึกษาในประเทศไทย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ภายใต้วิสัยทัศน์ “พื้นที่พัฒนาศักยภาพที่ไร้ขีดจำกัด” และยึดมั่นในหลักการที่ว่า “ความใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา คือหัวใจของการสร้างคน” เพื่อให้นักศึกษาทุกคนเติบโตเต็มศักยภาพทั้งด้านความรู้ ความคิด และคุณธรรมในโลกที่เทคโนโลยีและมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันอย่างสมดุล สำหรับสาขาการบินเป็นหนึ่งในหลักสูตรระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีแนวทางการดำเนินการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้นักศึกษามีความรู้ทางเทคนิค (Technical Literacy) และทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Ethical Literacy) สอดคล้องกับกรอบแนวคิด AI Literacy Framework ของ Ng et al. (2024: 1082-1104) และ Technology Acceptance Model (TAM) (Davis, 1989: 319-340) ทั้งนี้ กรอบแนวคิด AI Literacy Framework มองว่าการรู้เท่าทัน AI ต้องครอบคลุมทั้งความเข้าใจ การใช้งาน และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ขณะเดียวกัน TAM เชื่อว่าปัจจัยสำคัญต่อการยอมรับเทคโนโลยีประกอบด้วย การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ซึ่งเป็นตัวแปรหลักที่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ใช้

แม้การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ในภาคการศึกษาจะได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง แต่ยังพบช่องว่างสำคัญในเชิงวิชาการหลายประการ โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาด้านการบินซึ่งเป็นสาขาที่ต้องอาศัยความถูกต้อง ความละเอียด และความรับผิดชอบสูง โดยพบว่ามีงานวิจัยจำนวนน้อยมากที่ศึกษาการรับรู้ผลกระทบ ทัศนคติ ความต้องการ และความกังวล ของนักศึกษาการบินต่อการบูรณาการ GenAI ในการเรียนรู้ ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงมีเป้าหมายในการศึกษาระดับการรับรู้ผลกระทบ ทัศนคติ และความต้องการของนักศึกษาการบินต่อการบูรณาการเทคโนโลยี GenAI ในการศึกษา รวมถึงเสนอแนะทางเชิงนโยบายในการส่งเสริมการใช้ GenAI เพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรการบินอย่างมีจริยธรรมและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ผลกระทบ ทัศนคติ และความต้องการของนักศึกษาการบินต่อการบูรณาการเทคโนโลยี GenAI ในการศึกษา
2. เพื่อเสนอแนะทางเชิงนโยบายในการส่งเสริมการใช้ GenAI เพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรการบินอย่างมีจริยธรรมและยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษามิติสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการเทคโนโลยี GenAI ของนักศึกษาสาขาวิชาธุรกิจการbin และสาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีการbinและการอำนวยการbin ในการศึกษา โดยครอบคลุมมิติหลักดังต่อไปนี้ ได้แก่ (1) ระดับการรับรู้ผลกระทบ ซึ่งรวมถึงการรับรู้ประโยชน์และผลกระทบเชิงลบจากการใช้ GenAI ในการศึกษา (2) ทศนคติและความมั่นใจในการใช้ GenAI ของนักศึกษาการbin (3) ความต้องการและการสนับสนุนที่คาดหวัง จากสถาบันการศึกษาเพื่อให้สามารถใช้ GenAI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (4) ประสบการณ์การใช้งานจริง และระดับความพึงพอใจที่มีต่อเครื่องมือ GenAI ที่มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ใช้ได้แก่ ChatGPT, Claude, Gemini, Grok, NotebookLM, Perplexity และ DeepSeek โดยทั้งหมดอยู่ภายใต้การตีความตามกรอบ AI Literacy Framework และ TAM เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการยอมรับและรูปแบบการใช้ GenAI ของนักศึกษาการbinในบริบทการเรียนรู้ของปีการศึกษา 2568

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคนที่กำลังศึกษาอยู่ในวิทยาลัยการbinและพัฒนาและฝึกอบรมด้านการbin มหาวิทยาลัยธุรกิจbinนิตยภาคการศึกษา 1/2568 ประกอบด้วยนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ในทุกสาขาวิชาภายใต้สังกัดวิทยาลัยฯ รวมทั้งสิ้นจำนวน 244 คน ทั้งนี้ เนื่องจากจำนวนประชากรอยู่ในขอบเขตที่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสำรวจประชากรทั้งหมด (Census Survey) โดยมีได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายอย่างครบถ้วนและถูกต้อง รวมถึงเพื่อลดความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดจากการสุ่มตัวอย่าง (พระนิทัศน์ อธิบุญ (วงศ์วังเพิ่ม), 2564: 1-9) และสอดคล้องกับลักษณะของการวิจัยเชิงพรรณนาในบริบทเฉพาะของวิทยาลัยการbinและพัฒนาและฝึกอบรมด้านการbinโดยตรง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ณ วิทยาลัยการbinและพัฒนาและฝึกอบรมด้านการbin และพื้นที่ของมหาวิทยาลัยธุรกิจbinนิตย กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา งานวิจัยนี้เริ่มดำเนินการในเดือนกันยายน และเสร็จสิ้นในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) “แบบสำรวจการรับรู้และทัศนคติของนักศึกษาการbinต่อการบูรณาการเทคโนโลยี Generative AI ในการศึกษา” ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี GenAI ในการศึกษา แบบสอบถามดังกล่าวประยุกต์จาก Generative AI Attitude Scale (Marengo et al., 2025: 1528455) ซึ่งใช้ประเมินระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เรียนต่อการใช้ AI ในภาคการศึกษา ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ ด้านความรู้สึกละอารมณ์ (Affective) ด้านพฤติกรรม (Behavioral) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) และด้านจริยธรรม (Ethical Learning) และ Artificial Intelligence Literacy Questionnaire (Ng et al., 2024: 1082-1104) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดความเข้าใจ ความสามารถ และจริยธรรมการใช้ AI อย่างรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้ปรับเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับบริบทของการbinในสาขาการbinในประเทศไทย แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ตอน มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 46 ข้อคำถาม ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ ทัศนคติ ความต้องการ การประเมินประสิทธิภาพ และความพึงพอใจต่อเครื่องมือ GenAI ที่นักศึกษาใช้ในการเรียนรู้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ GenAI ในการเรียนการสอนจำนวน 3 ท่าน ผ่านการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item–Objective Congruence Index: IOC) พบว่า ทุกข้อมีค่า IOC > 0.5 แสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) กับกลุ่มทดลอง 40 คน ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น $\alpha \geq 0.7$ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้อย่างเหมาะสม

3. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms โดยส่งแบบสอบถามไปให้นักศึกษาของวิทยาลัยฯ ที่ได้ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษา 1/2568 ผ่านช่องทางการสื่อสารออนไลน์ ได้แก่ แอปพลิเคชัน Line และผ่านทาง Google Classroom ของรายวิชาที่นักศึกษาลงทะเบียนเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากรวบรวมแบบสอบถามครบถ้วน ผู้วิจัยนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรม Jamovi 2.6.06 เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยยึดหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทุกขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของนักศึกษาการบินในแต่ละมิติที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการเทคโนโลยี GenAI ในการศึกษา ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปแบบตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมตีความระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ 5 ระดับ (Likert-Type Scale) เพื่อแสดงแนวโน้มและระดับการยอมรับการใช้ GenAI ของนักศึกษาการบินในแต่ละมิติ ทั้งนี้ ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

4.1 การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Benefits) เป็นการวัดระดับการรับรู้ถึงประโยชน์ของ GenAI ต่อการเรียนรู้ เช่น การช่วยให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น เพิ่มคุณภาพของงาน ประหยัดเวลา และเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้

4.2 ความกังวลและผลกระทบเชิงลบ (Concerns & Negative Impacts) เพื่อวัดระดับความกังวลด้านจริยธรรม ความถูกต้องของข้อมูล และผลกระทบต่อการคิดวิเคราะห์และความซื่อสัตย์ทางวิชาการ

4.3 ทศคติและความมั่นใจ (Attitude & Self-Efficacy) เป็นการประเมินความรู้สึกส่วนตัว ความมั่นใจ และการยอมรับการใช้เทคโนโลยี Generative AI ของผู้เรียน

4.4 ความต้องการและการสนับสนุน (Needs & Support) เป็นการวัดความต้องการ การฝึกอบรม การสนับสนุน และการบูรณาการ GenAI ในหลักสูตรการเรียนการสอน

4.5 การประเมินประสิทธิภาพของเครื่องมือ (Tool Effectiveness) สำหรับประเมินประสิทธิภาพของเครื่องมือ GenAI แต่ละชนิดที่นักศึกษาเคยใช้งาน ประกอบด้วย ChatGPT, Claude, Gemini, Grok, NotebookLM, Perplexity และ DeepSeek

4.6 ความพึงพอใจต่อเครื่องมือ (Tool Satisfaction) สำหรับวัดระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้เครื่องมือ GenAI แต่ละประเภทในการเรียน

ผลการวิจัย (Research Results)

ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 244 คน คิดเป็นร้อยละ 93.85 จากจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนทั้งหมดในภาคการศึกษา 1/2568 จำนวน 260 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 77 ขณะที่เพศชายมีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 21.3) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 97 คน (ร้อยละ 39.8) รองลงมาคือชั้นปีที่ 3 จำนวน 81 คน (ร้อยละ 33.2) ชั้นปีที่ 4 จำนวน 36 คน (ร้อยละ 14.8) และชั้นปีที่ 2 จำนวน 30 คน (ร้อยละ 12.3) ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาหลักสูตรธุรกิจการบิน จำนวน 196 คน (ร้อยละ 80.3) สำหรับหลักสูตรการจัดการเทคโนโลยีการบินและการอำนวยการบิน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 48 คน (ร้อยละ 19.7)

ระดับของการรับรู้ผลกระทบ ทศนคติ และความต้องการของนักศึกษาการบินต่อการบูรณาการเทคโนโลยี GenAI ในการศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรหลักทั้ง 6 มิติ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
การรับรู้ประโยชน์	4.17	0.65
ทัศนคติและความมั่นใจ	4.10	0.62
ความต้องการและการสนับสนุน	3.98	0.72
ความพึงพอใจต่อเครื่องมือ	3.80	0.64
การประเมินประสิทธิภาพ	3.75	0.73
ความกังวลและผลกระทบเชิงลบ	3.64	0.70
ภาพรวมของการบูรณาการ GenAI ในหลักสูตร	3.91	0.68

จากตารางที่ 1 พบว่า นักศึกษามีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการบูรณาการ GenAI ในการศึกษาอยู่ในระดับสูงโดยรวม (ค่าเฉลี่ย 3.91) โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการรับรู้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 4.17 (SD = 0.65) รองลงมาคือ ทัศนคติและความมั่นใจในการใช้ GenAI มีค่าเฉลี่ย 4.10 (SD = 0.62) ในขณะที่ความต้องการและการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ย 3.98 (SD = 0.72) ส่วนความพึงพอใจต่อเครื่องมือ และการประเมินประสิทธิภาพของเครื่องมือ มีค่าเฉลี่ย 3.80 (SD = 0.64) และ 3.75 (SD = 0.73) ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปสูง สำหรับตัวแปรความกังวลและผลกระทบเชิงลบซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 3.64 (SD = 0.70) ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปสูง

ตารางที่ 2 รายละเอียดระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อภายใต้แต่ละมิติ

รายละเอียด	Mean	SD
กลุ่มที่ 1 การรับรู้ประโยชน์		
Generative AI ช่วยประหยัดเวลาในการทำรายงาน หรือการบ้าน	4.48	0.75
สามารถค้นคว้า และเตรียมงานได้เร็วขึ้นเมื่อใช้ Generative AI	4.32	0.78
เครื่องมือ Generative AI ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาวิชาได้ง่ายขึ้น	4.23	0.83
การใช้ Generative AI ทำให้งานที่ส่งมีคุณภาพดีขึ้น	4.18	0.84
ได้รับ Feedback ที่มีประโยชน์จากเครื่องมือ Generative AI	4.05	0.86
การใช้ Generative AI เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้	3.92	0.93
กลุ่มที่ 2 ความกังวลและผลกระทบเชิงลบ		
กังวลเกี่ยวกับความถูกต้องของข้อมูลขณะใช้ Generative AI	3.95	0.97

รายละเอียด	Mean	SD
การประเมินผลโดยใช้ Generative AI มีความยุติธรรม และเชื่อถือได้	3.79	0.86
กังวลเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ทางวิชาการขณะใช้ Generative AI	3.65	0.99
รู้สึกกังวลเกี่ยวกับจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี AI ในการศึกษา	3.62	1.11
Generative AI ส่งผลลบต่อทักษะการคิดวิเคราะห์ของตัวเอง	3.19	1.19
กลุ่มที่ 3 ทศคติและความมั่นใจ		
เครื่องมือ Generative AI ใช้งานง่าย และเข้าถึงได้สะดวก	4.63	0.75
เชื่อว่า Generative AI จะกลายเป็นส่วนสำคัญในระบบการศึกษาในอนาคต	4.21	0.85
รับรู้ถึงข้อจำกัดของ Generative AI ในงานวิชาการ	4.07	0.82
จะแนะนำให้เพื่อนร่วมชั้นใช้เครื่องมือ Generative AI ด้วย	4.06	0.84
ประสบการณ์การใช้ Generative AI ส่งผลต่อพฤติกรรม และวิธีการเรียนอย่างเห็นได้ชัด	4.01	0.84
มั่นใจในความสามารถการใช้ Generative AI ของตนเอง	3.80	0.87
กลุ่มที่ 4: ความต้องการและการสนับสนุน		
ต้องการใช้เครื่องมือ Generative AI แบบ Pro (ใช้งานได้ครบ และมากกว่าแบบฟรี)	4.36	0.85
ต้องการให้เครื่องมือ Generative AI มีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่เรียน	4.06	0.89
ต้องการให้ Generative AI ส่ง Feedback แบบทันที และปรับตามผู้ใช้แต่ละคน	3.94	0.91
ต้องการให้มหาวิทยาลัยเพิ่มการบูรณาการ Generative AI ในหลักสูตร	3.84	0.92
ต้องการการอบรม และคำแนะนำการใช้งาน Generative AI เพื่อการเรียน	3.67	1.01
กลุ่มที่ 5: การประเมินประสิทธิภาพเครื่องมือ		
คุณคิดว่า ChatGPT มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนในระดับใด	4.08	0.82
คุณคิดว่า Gemini มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนในระดับใด	4.01	0.84
คุณคิดว่า NotebookLM มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนในระดับใด	3.76	0.91
คุณคิดว่า Grok มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนในระดับใด	3.64	0.91
คุณคิดว่า Claude มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนในระดับใด	3.63	0.92
คุณคิดว่า Perplexity มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนในระดับใด	3.57	0.93
คุณคิดว่า DeepSeek มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนในระดับใด	3.56	1.00
กลุ่มที่ 6: ความพึงพอใจต่อเครื่องมือ		
ความพึงพอใจในเครื่องมือ Generative AI [ChatGPT]	4.34	0.74
ความพึงพอใจในเครื่องมือ Generative AI [Gemini]	4.20	0.73
ความพึงพอใจในเครื่องมือ Generative AI [NotebookLM]	3.71	0.82
ความพึงพอใจในเครื่องมือ Generative AI [Claude]	3.68	0.82
ความพึงพอใจในเครื่องมือ Generative AI [Grok]	3.63	0.80
ความพึงพอใจในเครื่องมือ Generative AI [Perplexity]	3.54	0.81
ความพึงพอใจในเครื่องมือ Generative AI [DeepSeek]	3.53	0.90

จากตารางที่ 2 พบว่า นักศึกษาการบิณมีระดับการรับรู้ประโยชน์ของการใช้ GenAI ในการเรียนอยู่ในระดับสูง (เฉลี่ยระหว่าง 3.92–4.48) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “Generative AI ช่วยประหยัดเวลาในการทำรายงานหรือการบ้าน” (ค่าเฉลี่ย = 4.48, SD = 0.75) รองลงมาคือ “สามารถค้นคว้าและเตรียมงานได้เร็วขึ้นเมื่อใช้ Generative AI” (ค่าเฉลี่ย = 4.32, SD = 0.78) “เครื่องมือ Generative AI ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาวิชา

ได้ง่ายขึ้น” (ค่าเฉลี่ย = 4.23, SD = 0.83) สำหรับ “การใช้ Generative AI เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้” นั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.92, SD = 0.93)

ในมิติของความกังวลและผลกระทบเชิงลบจากการใช้ GenAI นั้น ผลการวิเคราะห์พบว่านักศึกษามีระดับความกังวลอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (เฉลี่ยระหว่าง 3.19–3.95) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “กังวลเกี่ยวกับความถูกต้องของข้อมูลขณะใช้ Generative AI” (ค่าเฉลี่ย = 3.95, SD = 0.97) รองลงมาคือ “การประเมินผลโดยใช้ Generative AI มีความยุติธรรมและเชื่อถือได้” (ค่าเฉลี่ย = 3.79, SD = 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “Generative AI ส่งผลลบต่อทักษะการคิดวิเคราะห์ของตนเอง” (ค่าเฉลี่ย = 3.19, SD = 1.19)

สำหรับทัศนคติและความมั่นใจในการใช้ GenAI นั้น ผลการสำรวจพบว่า นักศึกษามีทัศนคติและความมั่นใจต่อการใช้ Generative AI ในระดับสูงมาก (เฉลี่ยระหว่าง 3.80–4.63) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “เครื่องมือ Generative AI ใช้งานง่ายและเข้าถึงได้สะดวก” (ค่าเฉลี่ย = 4.63, SD = 0.75) รองลงมาคือ “เชื่อว่า Generative AI จะกลายเป็นส่วนสำคัญในระบบการศึกษาในอนาคต” (ค่าเฉลี่ย = 4.21, SD = 0.85) และ “รับรู้ถึงข้อจำกัดของ Generative AI ในงานวิชาการ” (ค่าเฉลี่ย = 4.07, SD = 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “มั่นใจในความสามารถการใช้ Generative AI ของตนเอง” (ค่าเฉลี่ย = 3.80, SD = 0.87)

นอกจากนี้ นักศึกษามีความต้องการและคาดหวังต่อการพัฒนาและการสนับสนุนการใช้ GenAI ในระดับสูง (เฉลี่ยระหว่าง 3.67–4.36) โดยข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ต้องการใช้เครื่องมือ Generative AI แบบ Pro (ใช้งานได้ครบและมากกว่าแบบฟรี)” (ค่าเฉลี่ย = 4.36, SD = 0.85) รองลงมาคือ “ต้องการให้เครื่องมือ Generative AI มีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่เรียน” (ค่าเฉลี่ย = 4.06, SD = 0.89) และ “ต้องการให้ Generative AI ส่ง Feedback แบบทันทีและปรับตามผู้ใช้แต่ละคน” (ค่าเฉลี่ย = 3.94, SD = 0.91) สำหรับ “ต้องการการอบรม และคำแนะนำการใช้งาน Generative AI เพื่อการเรียนรู้” นั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.67, SD = 1.01)

ในมุมมองของการประเมินประสิทธิภาพเครื่องมือ GenAI นั้น โดยภาพรวมนักศึกษามีการประเมินประสิทธิภาพของเครื่องมือ GenAI แต่ละประเภทอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (เฉลี่ยระหว่าง 3.56–4.08) เครื่องมือที่ได้รับการประเมินว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดคือ ChatGPT (ค่าเฉลี่ย = 4.08, SD = 0.82) รองลงมาคือ Gemini (ค่าเฉลี่ย = 4.01, SD = 0.84) ส่วนเครื่องมือที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ DeepSeek (ค่าเฉลี่ย = 3.56, SD = 1.00) ซึ่งสอดคล้องกับระดับความพึงพอใจต่อการใช้เครื่องมือ GenAI ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (เฉลี่ยระหว่าง 3.53–4.34) โดยเครื่องมือที่นักศึกษาพึงพอใจมากที่สุดคือ ChatGPT (ค่าเฉลี่ย = 4.34, SD = 0.74) รองลงมาคือ Gemini (ค่าเฉลี่ย = 4.20, SD = 0.73) ในขณะที่เครื่องมือที่ได้คะแนนความพึงพอใจต่ำสุดคือ DeepSeek (ค่าเฉลี่ย = 3.53, SD = 0.90)

ข้อค้นพบสำคัญของการวิจัย (Key Findings)

จากข้อมูลในงานวิจัยสามารถสรุปเป็นข้อค้นพบหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. นักศึกษารับรู้ประโยชน์ของ GenAI สูงและมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการช่วยประหยัดเวลาในการทำรายงาน หรือการบ้าน แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนรับรู้ถึง GenAI มีคุณค่าและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ความต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมยังคงสูง โดยเฉพาะการอบรมเชิงปฏิบัติแม้จะมีทัศนคติที่ดี ผู้เรียนจำนวนมากยังขาดความเชี่ยวชาญและต้องการคำแนะนำเชิงลึก การอบรม และเครื่องมือ Pro ซึ่งชี้ว่าการใช้ GenAI ในมหาวิทยาลัยยังอยู่ในระยะเริ่มต้น

3. ความกังวลด้านจริยธรรมและความถูกต้องของข้อมูลยังคงเป็นอุปสรรคระดับความกังวลปานกลางค่อนข้างสูงสะท้อนว่านักศึกษาตระหนักถึงความเสี่ยง เช่น ข้อมูลผิดพลาด ความยุติธรรมในการประเมินผล และปัญหาความซื่อสัตย์ทางวิชาการ

4. ความพึงพอใจและการรับรู้ประสิทธิภาพของเครื่องมือแตกต่างกันระหว่างแพลตฟอร์ม เครื่องมือที่นิยม เช่น ChatGPT และ Gemini ได้คะแนนสูงสุด แต่เครื่องมืออื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า บ่งชี้ว่าผู้เรียนใช้ GenAI แบบคัดเลือกแพลตฟอร์มที่เป็นที่นิยมเป็นหลัก

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ผลกระทบ ทัศนคติ และความต้องการของนักศึกษาการbinต่อการบูรณาการเทคโนโลยี Generative AI ในการศึกษา

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่านักศึกษาการbinมีมุมมองเชิงบวกต่อการบูรณาการเทคโนโลยี GenAI ในการศึกษา โดยเฉพาะด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย = 4.17) และทัศนคติพร้อมความมั่นใจในการใช้งาน (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ซึ่งอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Technology Acceptance Model (TAM) (Davis, 1989: 319-340) ที่ระบุว่า การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติและความตั้งใจของผู้ใช้เทคโนโลยี ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศซึ่งพบว่านักศึกษามีแนวโน้มเปิดรับ GenAI ในฐานะเครื่องมือช่วยเรียนรู้มากกว่ามองว่าเป็นภัยคุกคามทางการศึกษา โดยการรับรู้ประโยชน์ในระดับสูงของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างสะท้อนถึงความเข้าใจในศักยภาพของเทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และเพิ่มคุณภาพของผลงาน (Kanont et al., 2024: 18-33; Lim et al., 2023: 100790; Sandu & Gide, 2019: 1-5)

ในส่วนของความต้องการและการสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย = 3.98) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงถึงความคาดหวังของผู้เรียนต่อการได้ใช้งานเครื่องมือ GenAI แบบเต็มรูปแบบ รวมถึงมีความต้องการเข้ารับการอบรมแนวทางการใช้งาน Generative AI อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Lin et al. (2025: 1-24) และ Zhao (2025: 102152) ที่ระบุว่า AI Literacy นั้นเป็นทักษะหลัก (Core Competency) ของการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิด สื่อสารและร่วมมือกับ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถประเมินข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนความจำเป็นในการมีนโยบายสนับสนุนจากสถาบันการศึกษา เช่น การจัดอบรม การออกแบบหลักสูตรที่บูรณาการ GenAI และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่

ด้านความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.80) และการประเมินประสิทธิภาพของเครื่องมือ (ค่าเฉลี่ย = 3.75) อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่านักศึกษามีประสบการณ์การใช้งานจริงในระดับหนึ่งและเริ่มรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยี แต่ยังคงอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และสำรวจศักยภาพเต็มรูปแบบของ GenAI ทั้งนี้ ปัจจัยเช่นความใหม่ของเทคโนโลยี รวมถึงการขาดคำแนะนำเชิงลึกในบริบทของการเรียนการbinอาจ

ส่งผลให้นักศึกษาจำนวนหนึ่งเกิดความลังเล และไม่มั่นใจที่จะใช้งาน ทำให้การใช้งานยังไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร (Kong & Yang, 2025: 1-19; Nguyen et al., 2023: 1-14)

สำหรับด้านความกังวลและผลกระทบเชิงลบนั้น มีค่าเฉลี่ย = 3.64 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง สะท้อนถึงการตระหนักรู้ด้านจริยธรรม ความถูกต้องของข้อมูล และผลกระทบจากการใช้ GenAI ในบริบทการเรียนรู้ จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงประเด็นที่นักศึกษากังวลมากที่สุด ได้แก่ ความถูกต้องของข้อมูล ความยุติธรรมและความน่าเชื่อถือได้ของการประเมินผล และความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ซึ่งความกังวลเหล่านี้ไม่ใช่อุปสรรคต่อการยอมรับเทคโนโลยีแต่กลับสะท้อนถึงการมี AI Literacy ของนักศึกษาโดยเฉพาะในมิติของจริยธรรม และความรับผิดชอบ (Hackl et al., 2025: 1-35; Ng et al., 2024: 1082-1104) นอกจากนี้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความระมัดระวังและการใช้วิจารณญาณในการใช้ GenAI ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนในสาขาการbinที่ต้องอาศัยความถูกต้องและความน่าเชื่อถือสูง

ในภาพรวม ผลการศึกษานี้สะท้อนภาพรวมเชิงบวกของนักศึกษาการbinที่มีความพร้อมและทัศนคติที่ดีต่อการใช้ GenAI เพื่อการเรียนรู้ ขณะเดียวกันก็มีความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและผลกระทบทางสังคมในระดับเหมาะสม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนา AI Literacy และ แนวทางการบูรณาการเทคโนโลยี GenAI ในการเรียนการสอนของหลักสูตรการbinอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการส่งเสริมการใช้ Generative AI เพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรการbinอย่างมีจริยธรรมและยั่งยืน

จากผลการวิจัยสามารถสรุปข้อเสนอเชิงนโยบายได้ว่า

1. หลักสูตรการbinควรบูรณาการ Generative AI ผ่านแนวคิด “AI Literacy Across Curriculum”

ผลการวิจัยพบว่านักศึกษามีการรับรู้ประโยชน์ในระดับสูงและมีทัศนคติเชิงบวกต่อ GenAI แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนพร้อมต่อการนำเทคโนโลยีเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ความกังวลด้านความถูกต้องของข้อมูล ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ และประเด็นความยุติธรรมในการประเมินผล ชี้ให้เห็นว่านักศึกษายังต้องการความเข้าใจด้านเทคนิคและด้านจริยธรรมที่ลึกซึ้งกว่าที่มีอยู่ ดังนั้น การออกแบบหลักสูตรบนแนวคิด AI Literacy Across Curriculum ในการเรียนการสอน จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม เพราะจะช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการใช้งาน และความสามารถในการประเมินความเสี่ยงของ GenAI อย่างรอบด้านโดยไม่จำกัดเฉพาะรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี แต่ครอบคลุมทุกสาขาในหลักสูตรการbinซึ่งต้องการความถูกต้องและความน่าเชื่อถือสูง

ข้อเสนอเชิงนโยบายนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Southworth et al. (2023: 1-10) ซึ่งอธิบายว่าการพัฒนา AI Literacy ต้องประกอบด้วยความเข้าใจพื้นฐาน การประยุกต์ใช้ การประเมินผล และความตระหนักรู้ด้านจริยธรรม นอกจากนี้ งานวิจัยดังกล่าวยังเสนอว่ามหาวิทยาลัยควรกำหนด AI Literacy ให้เป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับมาตรฐานสำหรับนักศึกษาทุกคนทุกสาขาต้องมี เพื่อให้ผู้เรียนพร้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในอนาคต

2. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาสร้างรายวิชาใหม่หมวดศึกษาทั่วไปที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในทกมิติของการใช้ GenAI ของนักศึกษาผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติ

แม้ว่านักศึกษาจะประเมินประสิทธิภาพของเครื่องมือ GenAI อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจที่สะท้อนว่าผู้เรียนกำลังอยู่ในช่วงเรียนรู้และทดลองใช้เครื่องมือมากกว่าการใช้

งานอย่างเชี่ยวชาญ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่านักศึกษาต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติ แนวทางใช้งานที่ชัดเจน และพื้นที่สำหรับทดลองใช้เทคโนโลยี ดังนั้น การพิจารณาสร้างรายวิชาหมวดศึกษาทั่วไปที่มีการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติในรายวิชาควรเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายมหาวิทยาลัยเพื่อเสริมพื้นฐานด้าน GenAI ให้กับนักศึกษา

ข้อเสนอเชิงนโยบายนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Khampirat (2021: 111390-111406) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

3. มหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางด้านจริยธรรมการใช้ AI (AI Ethics Guideline)

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่านักศึกษามีความกังวลเกี่ยวกับความถูกต้องของข้อมูล ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ และความยุติธรรมในการประเมินผลในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เป็นสัญญาณสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการจัดทำกรอบจริยธรรมในการใช้ GenAI ในการเรียนการสอน โดยเฉพาะในหลักสูตรการbinที่ต้องอาศัยมาตรฐานด้านความปลอดภัย ความรับผิดชอบ และความน่าเชื่อถือสูง ถึงแม้ว่านักศึกษาจะมีทัศนคติที่ดีต่อ GenAI แต่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านักศึกษาขาดแนวทางที่ชัดเจนในการใช้เครื่องมืออย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และไม่ละเมิดจริยธรรม ดังนั้น การกำหนดแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมการใช้ AI หรือ AI Ethics Guideline ในระดับมหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยลดความกังวลของนักศึกษา เพิ่มความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมให้นักศึกษาและบุคลากรใช้ GenAI อย่างมีความรับผิดชอบ กรอบแนวทางดังกล่าวยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบูรณาการ GenAI ในหลักสูตรต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับจริยธรรมที่จำเป็นต่อวิชาชีพในอนาคต

ข้อเสนอเชิงนโยบายนี้สอดคล้องกับแนวโน้มระดับสากลที่หลายสถาบันการศึกษากำลังให้ความสำคัญกับจริยธรรมการใช้ AI เพื่อรับมือความท้าทายด้านความถูกต้อง ความโปร่งใส ความยุติธรรม และการปกป้องข้อมูล (An et al., 2025: 10; Francis et al., 2025:14048) และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ An et al. (2025: 10) และ Perkins et al. (2024: 49-66) ที่ระบุว่าหากมีแนวทางจริยธรรมที่ชัดเจนจะช่วยลดความกังวลของผู้เรียนและเพิ่มความมั่นใจในการใช้ GenAI ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยนี้ช่วยขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับการยอมรับและการรู้เท่าทันเทคโนโลยี GenAI ของนักศึกษา การbin โดยพบว่าการรับรู้ประโยชน์ และทัศนคติ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการยอมรับเทคโนโลยีตามกรอบ Technology Acceptance Model (TAM) ขณะเดียวกัน ผู้เรียนมีระดับ AI Literacy สูงขึ้น โดยตระหนักถึงทั้งประโยชน์และความเสี่ยงของการใช้ GenAI ในการเรียนรู้

นอกจากนี้ งานวิจัยยังเสนอแนวคิดการสร้างรายวิชาหมวดศึกษาทั่วไปสำหรับการเสริมพื้นฐานด้าน GenAI ซึ่งเป็นรายวิชามุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยี GenAI ในการศึกษา และแนวทางด้านจริยธรรมการใช้ AI เพื่อให้นักศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างมีจริยธรรมและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถาบันการศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการ GenAI อย่างมีจริยธรรม โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้เครื่องมือ GenAI ในลักษณะผู้ร่วมเรียนรู้กับเทคโนโลยีมากกว่าเป็นเพียงผู้ใช้ เพื่อเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และความรับผิดชอบทางดิจิทัล

1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการจัดทำนโยบาย GenAI Integration Policy ภายในสถาบัน เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และลดความกังวลของผู้เรียนในเรื่องจริยธรรมและความถูกต้องของข้อมูล

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยในอนาคตควรขยายการศึกษาไปสู่สถาบันอุดมศึกษาอื่นที่เปิดสอนสาขาการbinหรือเทคโนโลยีการขนส่งทางอากาศ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการยอมรับและการรู้เท่าทันเทคโนโลยี GenAI ในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

2.2 ควรมีการติดตามผลในระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงของระดับการยอมรับและการรู้เท่าทันเทคโนโลยี GenAI ของนักศึกษารุ่นต่อไป เมื่อสถาบันบูรณาการ GenAI ในหลักสูตรอย่างเต็มรูปแบบ

เอกสารอ้างอิง (References)

พระนิทัศน์ อธิปญญา (วงศ์วังเพิ่ม) และคณะ (2564). การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย.

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 18(83): 1-9.

ภรณ์ เกราะแก้ว. (2566). อนาคตของนักกฎหมาย: อะไรคือสิ่งที่นักศึกษากฎหมายอาจต้องเผชิญในโลกของ AI. **วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.** 126-148.

An, Y., et al. (2025). Investigating the higher education institutions' guidelines and policies regarding the use of generative AI in teaching, learning, research, and administration. **International Journal of Educational Technology in Higher Education.** 22(1): 10.

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

Epstein, Z., et al. (2023). Art and the science of generative AI. **Science.** 380(6650): 1110-1111.

Feuerriegel, S., et al. (2024). Generative ai. **Business & Information Systems Engineering.** 66(1): 111-126.

Francis, N. J., et al. (2025). Generative AI in higher education: Balancing innovation and integrity. **British Journal of Biomedical Science.** 81: 14048.

Hackl, V., et al. (2025). The AI Literacy Heptagon: A Structured Approach to AI Literacy in Higher Education. **arXiv preprint arXiv:2509.18900:** 1-35.

Kanont, K., et al. (2024). Generative-AI, a learning assistant? Factors influencing higher-ed students' technology acceptance. **The Electronic Journal of e-Learning.** 22(6):18-33.

- Khampirat, B. (2021). The impact of work-integrated learning and learning strategies on engineering students' learning outcomes in Thailand: A multiple mediation model of learning experiences and psychological factors. **IEEE access**. 9: 111390-111406.
- Kong, S.-C., & Yang, Y. (2025). Developing and validating an artificial intelligent empowerment instrument: evaluating the impact of an artificial intelligent literacy programme for secondary school and university students. **Research and Practice in Technology Enhanced Learning**. 20: 1-19.
- Lim, W. M., et al. (2023). Generative AI and the future of education: Ragnarök or reformation? A paradoxical perspective from management educators. **The international journal of management education**. 21(2): 100790.
- Lin, X., et al. (2025). Artificial intelligence literacy, sustainability of digital learning and practice achievement: A study of vocational college students. **Plos one**. 20(10): 1-24.
- Marengo, A., et al. (2025). Development and validation of generative artificial intelligence attitude scale for students. **Frontiers in Computer Science**. 7: 1528455.
- Ng, D. T. K., et al. (2024). Design and validation of the AI literacy questionnaire: The affective, behavioural, cognitive and ethical approach. **British Journal of Educational Technology**. 55(3): 1082-1104.
- Nguyen, L. T., et al. (2023). Digital learning ecosystem for classroom teaching in Thailand high schools. **Sage Open**. 13(1): 1-14.
- Perkins, M., et al. (2024). The Artificial Intelligence Assessment Scale (AIAS): A framework for ethical integration of generative AI in educational assessment. **Journal of University Teaching and Learning Practice**. 21(6): 49-66.
- Sandu, N., & Gide, E. (2019). Adoption of AI-Chatbots to enhance student learning experience in higher education in India. In **2019 18th International Conference on Information Technology Based Higher Education and Training (ITHET)**. 1-5. IEEE.
- Schank, R. C. (1987). What is AI, anyway? **AI magazine**. 8(4): 59-65.
- Southworth, J., et al. (2023). Developing a model for AI Across the curriculum: Transforming the higher education landscape via innovation in AI literacy. **Computers and Education: Artificial Intelligence**. 4: 1-10.
- Zhao, J. (2025). The role of learners' AI literacy and resilience in boosting their engagement and motivation in AI-based settings: From an achievement goal theory perspective. **Learning and Motivation**. 91: 102152.



ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

The Relationship between Internal Supervision of School Administrators and
Teachers' Learning Management at the Schools under Narathiwat Primary
Educational Service Area Office 2

กาญจนาพร รักวงศ์¹ ศิลป์ชัย สุวรรณมณี²
Kanjanaponr Rakwong, Sinchai Suwanmanee

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและผ่านระบบ Google form จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 327 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการพัฒนาหลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน 2) การจัดการเรียนรู้ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 3) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้ของครูทั้งโดยภาพรวมและรายด้านในระดับสูง ($r = .848^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords) : การนิเทศภายใน; ผู้บริหารสถานศึกษา; การจัดการเรียนรู้ของครู

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study the internal supervision of school administrators, (2) study teachers' learning management, and (3) examine the relationship between the internal supervision of school administrators and teachers' learning management. This study employed a survey research design. The sample consisted of 327

Received: 2025-11-07 Revised: 2025-11-29 Accepted: 2025-12-03

¹ นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Graduate Program in Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand.

E-mail: 6719970008@tsu.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand.

E-mail: sinchai@tsu.ac.th

teachers under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2025. The research instruments consisted of a questionnaire on internal supervision for the school administrators and a questionnaire on teachers' learning management. Data were collected both in person and via Google Forms. A total of 327 questionnaires were distributed and all were returned, representing a 100% response rate. The data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that (1) teachers' opinions toward the internal supervision for the school administrators were at a high level overall, with the highest mean in curriculum development and the lowest in the classroom action research; (2) the teachers' learning management was also rated at a high level, with the highest mean in learning media development and the lowest in learning activity organization; and (3) their internal supervision had a highly positive correlation with teachers' learning management both overall and in each aspect ($r = .848^{**}$), with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Internal Supervision; School Administrators; Teachers' Learning Management

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การปฏิรูประบบการศึกษาประสบผลสำเร็จ และนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการทำงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อย่างไรก็ตาม คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำกว่ามาตรฐาน รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีสมรรถนะรองรับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 2) พัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่เหมาะสม 3) พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีความสามัคคี เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) นำประเทศก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม นอกจากนี้ ยังได้กำหนดเป้าหมายหลัก 2 ด้าน คือ 1) เป้าหมายด้านผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และ 2) เป้าหมายด้านการจัดการศึกษา 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง การได้รับบริการการศึกษาที่เท่าเทียม การพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการศึกษาที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1-179)

สภาพการจัดการศึกษาปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหลายแห่งยังประสบปัญหาการนิเทศภายในที่ขาดความต่อเนื่องและเอกภาพ ไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดแนวทางการนิเทศแบบบูรณาการ โดยใช้พื้นที่และห้องเรียนเป็นฐาน ภายใต้นโยบาย “ปีทองแห่งการนิเทศภายในห้องเรียน” เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายประเทศไทย 4.0 (อนงคณาณ เคนโพธิ์, 2562: 1-7)

การนิเทศการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน นอกจากนี้ การนิเทศที่มีประสิทธิภาพยังช่วยส่งเสริมศักยภาพครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครู ตลอดจนเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้ การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการบริหารจัดการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และชี้แนะ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แก่บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม อันนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ และที่สำคัญที่สุดคือ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายภายในองค์กร (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2566: 237-267)

การจัดการเรียนรู้ของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพื่อพัฒนาให้เกิดการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริงอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจึงมีบทบาทในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ซึ่งการสนับสนุนจากผู้เรียนจะช่วยยกระดับศักยภาพของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดนี้จึงเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน การทำงานกลุ่ม และการใช้สื่อหรือเครื่องมือทางเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างรอบด้าน (Brophy, J., 2002, อ้างถึงใน วลิตา อุ่นเรือน, 2563: 1-5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นในพื้นที่ที่มีประชากรร้อยละ 85 นับถือศาสนาอิสลาม และใช้ภาษามลายูควบคู่กับภาษาไทย ส่งผลให้บริบททางวัฒนธรรมและภาษามีความหลากหลาย สำนักงานฯ จึงมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสทางการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการนิเทศภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 พบประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ ความพร้อมด้านกายภาพ การจัดการเรียนการสอนในรายวิชาหลัก โรงเรียนขนาดเล็ก การประเมินผลสัมฤทธิ์ และการใช้ตัวชี้วัดเพื่อออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2, 2567: 14-42)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครู ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน การศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลและสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2
2. เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้ของครู

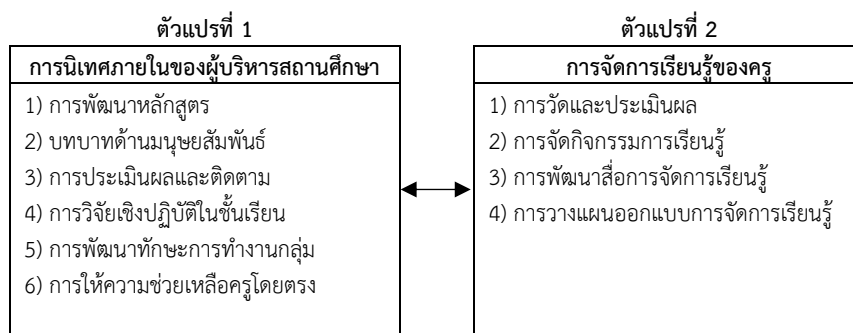
วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารงานวิชาการ ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) การประเมินผลและติดตาม 4) การวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน 5) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และ 6) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับแนวคิดและมีความถี่ร้อยละ 35 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ของครูจากเอกสารงานวิชาการ ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวัดและประเมินผล 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องและ ครอบคลุมกับแนวคิดและมีความถี่ร้อยละ 50 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (ที่มา : ผู้วิจัย)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,153 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการการวิจัยในปีการศึกษา 2568 ระหว่างเดือน พฤษภาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็น เพศ อายุ ภูมิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน สังกัดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนค่า (Rating Scale) ของ Likerts Scale ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตร 6 ข้อ ด้านบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ 6 ข้อ ด้านการประเมินผลและติดตาม 6 ข้อ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน 6 ข้อ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 6 ข้อ และ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 6 ข้อ รวม 36 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการจัดการเรียนรู้ของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ประกอบด้วย ด้านการวัดและประเมินผล 6 ข้อ ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 6 ข้อ ด้านการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ 6 ข้อ และด้านการวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ 6 ข้อ รวม 24 ข้อ

2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการไปทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ (Cronbach, 1990) ซึ่งการสอบถามการนิเทศภายในของ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .983 ส่วนการสอบถามการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .987

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและผ่านระบบ Google form โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 327 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.4 เมื่อรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย

4.2 วิเคราะห์ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ระดับการจัดการเรียนการสอนของครูโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 327		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การพัฒนาหลักสูตร	4.4465	0.3858	มาก
2	บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์	4.4211	0.4312	มาก
3	การประเมินผลและติดตาม	4.4159	0.4212	มาก
4	การวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน	4.3661	0.4449	มาก

ด้าน	การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 327		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
5	การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.3982	0.4435	มาก
6	การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.3838	0.3967	มาก
รวม		4.4064	0.3636	มาก

2. การจัดการเรียนการสอนของครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การจัดการเรียนการสอนของครู ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	การจัดการเรียนการสอนของครู	n = 327		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การวัดและประเมินผล	4.4322	0.4331	มาก
2	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.4285	0.4007	มาก
3	การพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้	4.4526	0.4206	มาก
4	การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.4378	0.4112	มาก
รวม		4.4376	0.3701	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนของครูพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนของครู โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (X)		การจัดการเรียนการสอนของครู (n = 327)				รวม
		การวัดและประเมินผล (Y ₁)	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y ₂)	การพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ (Y ₃)	การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y ₄)	
1	การพัฒนาหลักสูตร (X ₁)	.605**	.698**	.630**	.651**	.728**
2	บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ (X ₂)	.608**	.652**	.616**	.649**	.709**
3	การประเมินผลและติดตาม (X ₃)	.674**	.728**	.652**	.706**	.775**

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เรียนรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .848^{**}$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยคู่ความสัมพันธ์ที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลและติดตามกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($r = .728^{**}$) และคู่ความสัมพันธ์ที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงกับการวัดและประเมินผล ($r = .582^{**}$)

หลักสูตรอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ การประเมินผลและติดตาม และการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า วิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงการดำเนินโครงการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการโรงเรียนสุจริต ซึ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้กระบวนการนิเทศภายในมีคุณภาพ และเกิดผลต่อการพัฒนาครูโดยตรง จึงส่งผลให้กระบวนการนิเทศภายในมีคุณภาพและมีผลต่อการพัฒนาครูโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธารทิพย์ ดำยศ (2561) และวิภาภรณ์ วิเศษวงษา (2563) ที่พบว่า การนิเทศภายในสัมพันธ์กับคุณภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมาก ส่วนวรวิสา แต้คุณญาติ และสมกุล ถาวร กิจ (2563: 26-38) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการให้ คำปรึกษาและการติดตามผล ซึ่งช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และ สอดคล้องกับบริบทของเขตพื้นที่นราธิวาส เขต 2 ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างใกล้ชิดกับครู และสอดคล้องกับรายงานของ อธิกร ทาแกง (2564) ที่รายงานว่า ผู้บริหารมีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนา ซึ่งตรงกับผลของการศึกษาค้นคว้าที่ด้านบทบาทด้าน

มนุษย์สัมพันธ์ในระดับสูง และส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา ขุนโยธา (2566: 297-308) อัญญา นิมะ (2567) ภัคกร เลิศชัยวานิช (2566) และ ภคินทร์รัตน์ สมบัติวงศ์ กับศีกฤทธิ ศีลาฉาย (2567: 327-346) ที่ชี้ว่า การนิเทศภายในอย่างมีระบบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพครูและโรงเรียนโดยรวม จึงยืนยันว่า การนิเทศภายในเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้อย่างชัดเจน

2. การจัดการเรียนรู้ของครูโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือการวางแผนออกแบบการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า การที่ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ได้รับการพัฒนาผ่านโครงการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร เช่น อุปกรณ์ ICT และสื่อการสอนที่ทันสมัย ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชล ไชยเทพ (2566) และวิภาภรณ์ วิเศษวงษา (2563) ที่ชี้ว่า การสนับสนุนและการนิเทศจากผู้บริหารช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และครูมีการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุธิกานต์ บริเอก (2564) และ วิทยา ศรีอินทร์ กับศิลป์ชัย สุวรรณณิ (2567: 261-277) ที่พบว่า ครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก การนิเทศของผู้บริหารส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนรู่มากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณณภา วรชานันท์ และทัศนะ ศรีปีตดา (2567: 158-175) และ สรลพร ถนักรอบ และจริธร นามวรรณ (2564: 25-27) ที่ระบุว่า ครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก จากการพัฒนางานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิญาภรณ์ นิตสุข และบรรจบ บุญจันทร์ (2568: 185-197) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารแบบส่งเสริมศักยภาพครูและการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .848^{**}$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 มีบทบาทเชิงรุกในการนิเทศภายใน โดยเน้นการนิเทศแบบร่วมพัฒนา (Collaborative Supervision) และการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Supervision) ซึ่งช่วยให้ครูเกิดความไว้วางใจ กล้าที่จะแลกเปลี่ยนปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และพร้อมเปิดรับคำแนะนำจากผู้บริหารหรือคณะนิเทศ ส่งผลให้กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการวางแผนการสอน การใช้สื่อ และการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดารุณี บุตรพรม (2559) ที่พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า การนิเทศภายในเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพของครูและสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินาถ กิจขุนทด และสรรฤดี ดีปู (2568: 203-214) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .852$) ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชล ไชยเทพ (2566) และนริศรา กาฬเพ็ญ กับสรรฤดี ดีปู (2567: 133-146) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการ

ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการสอนของครูในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และสนับสนุนข้อสรุปของการศึกษาครั้งนี้ว่า การนิเทศภายในที่มีระบบการวางแผน การสื่อสารสองทาง และการให้คำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์ เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งด้านการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และติดตามผลอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี และการประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าการนิเทศภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านบทบาทมนุษยสัมพันธ์ และด้านการประเมินผล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการสอน ทั้งนี้ การวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนยังควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาครูให้มีความเข้มแข็งทางวิชาชีพ องค์ความรู้นี้สะท้อนว่าการนิเทศภายในที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม และการประเมินอย่างต่อเนื่อง จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องจัดตั้งคลังสื่อดิจิทัลร่วม (Digital Resource Hub) ภายในเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีระบบการตรวจสอบคุณภาพ (Quality Assurance) เพื่อสนับสนุนครูในด้านการพัฒนาสื่อการสอน ซึ่งเป็นด้านที่ครูทำได้ดีที่สุดตามผลวิจัย เพื่อให้ครูเข้าถึงสื่อที่สอดคล้องกับหลักสูตรและมีประสิทธิภาพจริง ลดความซ้ำซ้อน และช่วยกระจายสื่อคุณภาพไปยังทุกโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดทรัพยากร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องจัดให้มีการประกวดหรือมอบรางวัล สำหรับ "สื่อและนวัตกรรมหลักสูตรดีเด่น" ที่สามารถพิสูจน์ได้ว่าส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อเป็น แรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศแห่งการแข่งขันทางวิชาการเชิงบวกในด้านการพัฒนาเนื้อหาและเครื่องมือการสอนให้เกิดความเป็นเลิศ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องใช้กลไกการนิเทศภายในที่เข้มแข็งนี้เป็นช่องทางหลักในการขับเคลื่อนวาระเชิงกลยุทธ์ (Strategic Agenda) ของเขตพื้นที่ เนื่องจากผลวิจัยชี้ว่า การนิเทศมีความสัมพันธ์สูงกับการจัดการเรียนรู้ และด้านที่ยังอ่อนที่สุดคือการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน ผู้บริหารควรใช้ระบบนิเทศภายในเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายที่ต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน เช่น การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หรือการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายสามารถลงสู่การปฏิบัติของครูได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลการวิจัยโดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานสูง เพื่อค้นหารูปแบบการนิเทศต้นแบบ (Best

Practice Model) ที่แท้จริง เช่น รูปแบบหรือกลไกการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้เกิดการจัดการเรียนรู้ของครูในระดับสูงที่สุดของ สฟป. นราธิวาส เขต 2

2.2 ควรที่จะต้องทำวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เพื่อประเมินผลของโปรแกรมการพัฒนาคูเฉพาะทาง เช่น โปรแกรมการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring Program) หรือโปรแกรมพัฒนาทักษะวิจัยในชั้นเรียน เพื่อตรวจสอบว่าโปรแกรมเหล่านี้ช่วยเพิ่มคุณภาพการสอนและเพิ่มจำนวนงานวิจัยของครูได้จริงหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้เติมเต็มช่องว่างที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชลล ไชยเทพ. (2566). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดารุณี บุตรพรหม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธารทิพย์ ด้ายศ. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นริศรา กาฬเพ็ญ สรรฤดี ตีปุ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. 11(1): 133-146.
- ปณณภา วรชนานันท์ ทศนะ ศรีปัดดา. (2567). สภาพและแนวทางพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. วารสาร มณีเชษฐารามวัดจอมมณี. 7(2): 158-175.
- ภคินทร์รัตน์ สมบัติวงศ์ ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาฉาย. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(1): 327-346.
- ภัคกร เลิศชัยวานิช. (2566). การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รวีสร่า แป้งคุณญาติ และสมกุล ถาวรกิจ. (2563). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสาร สังคมศึกษา มมร. 1(1): 26-38.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2566). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: เทมการพิมพ์.

- วลิดา อุ่นเรือน. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาครู. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยนเรศวร. สืบค้นจาก <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3376/3/60031103.pdf> สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2568
- วิทยา ศรีอินทร์ ศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วารสารการบริหารและนิตเทศการศึกษา. 15(3): 261-277.
- วิภากรณ์ วิเศษวงษา. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศศิญาภรณ์ นิตสุข และ บรรจบ บุญจันทร์. (2568). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน. 11(1): 185-197.
- ศิรินาถ กิจขุนทด และ สรรฤดี ดีปุ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.). 7(2): 203-214.
- สร้อยพร ถนัทรอบ และ ธรินธร นามวรรณ. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. 8: 25-38.
- สุกัญญา ขุนโยธา. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร. 25(3): 297-308.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราวิวาส เขต 2. (2567). รายงานผลการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2567. นราธิวาส: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราวิวาส เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- อธิกร ทาแกง. (2564). การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อนงค์นาถ เคนโพธิ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญชนา นิเมะ. (2567). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.



การวิเคราะห์การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน
กรณีศึกษา การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย
An Analysis of the Promotion and Development of the Quality of Life of Persons
with Disabilities Based on the Principles of Sustainable Development
Case Study Promoting Employment Opportunities and Job Placement for Persons
with Disabilities in Thailand

มนฤดี สีสุข¹ จตุพร บานชื่น²
Monrudee Seesuk, Jatuporn Banchuen

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล 2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย มาตรการ นโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนดำเนินงานด้านการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน 3) เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงเอกสาร รวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูล และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ

ผลการวิจัยพบว่า 1) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ 1,4,8,10,11,16 และ 17 2) ประเทศไทยมีการดำเนินงานทางกฎหมาย มาตรการ นโยบาย และแผนงาน ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการที่ค่อนข้างสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับคนพิการ รวมถึงมาตรการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการและการคุ้มครองลูกจ้างคนพิการ 3) ข้อเสนอแนะการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพทางกฎหมาย การเสริมพลังอำนาจคนพิการ การสร้างสภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะที่เหมาะสมกับคนพิการ การสร้างระบบฐานข้อมูลกลาง การเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อคนพิการ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในประเทศไทย

คำสำคัญ (Keywords) : การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำ; การจ้างงานคนพิการ; การพัฒนาที่ยั่งยืน

Received: 2025-10-25 Revised: 2025-11-29 Accepted: 2025-12-03

¹ นิสิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Student Master of Arts Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. Email: Monrudee.se@Ku.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Advisor Master of Arts Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. Email: jatuku@hotmail.com

Abstract

This research article aimed to 1) examine the principles of sustainable development related to promoting employment opportunities and the hiring of persons with disabilities in accordance with international standards; 2) study and analyze the laws, measures, policies, and programs governing the promotion of employment opportunities and the hiring of persons with disabilities in Thailand in alignment with sustainable development principles; and 3) propose policy recommendations and practical guidelines to enhance employment opportunities and the hiring of persons with disabilities in support of achieving the Sustainable Development Goals (SDGs). It was qualitative research, using documentary research methods. Data were collected and analyzed through content analysis and comparative analysis.

The findings indicate that 1) several Sustainable Development Goals specifically Goals 1, 4, 8, 10, 11, 16, and 17 are directly relevant to the promotion of employment opportunities and the hiring of persons with disabilities. 2) Thailand has implemented a range of laws, measures, policies, and programs that are generally aligned with these goals, including the provision of rights and welfare for persons with disabilities and measures designed to support their employment and protect disabled workers. 3) The study further recommends strengthening legal mechanisms, empowering persons with disabilities, improving environments and public services, developing an integrated national database, fostering positive societal attitudes toward persons with disabilities, and enhancing the participation of relevant networks in promoting and advancing the quality of life of persons with disabilities.

Keywords: Promotion of Employment Opportunities; Employment for Persons with Disabilities; Sustainable Development

บทนำ (Introduction)

ประเทศไทย เป็นสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ และร่วมลงนามรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน พ.ศ. 2030 (SDGs) เมื่อปี ค.ศ. 2015 และลงนามในกรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน (UNSDCF) ในปีค.ศ. 2022 โดยประเทศไทย ได้มีการนำหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน มาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศโดยมีการจัดทำกฎหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 และแผน 3 ระดับ โดยเฉพาะแผนการดำเนินงานสำคัญที่ครอบคลุมถึงการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (องค์การสหประชาชาติ, ม.ป.ป)

จากสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยปัจจุบันของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า ประเทศไทยมีคนพิการ ทั้งหมด 2,211,105 คน คิดเป็น 35 % ของประชากรทั้งหมด แยกเป็น

เพศชาย จำนวน 1,137,552 คน และเพศหญิง 1,073,553 คน โดยสามารถจำแนกประเภทความพิการตามประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

ตารางที่ 1 ประเภทความพิการตามประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ประเภทความพิการ	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
ความพิการทางการมองเห็น	171,072	7.74
ความพิการทางการได้ยินและการสื่อความหมาย	426,235	19.28
ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	1,142,804	51.68
ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม	164,089	7.42
ความพิการทางสติปัญญา	145,077	6.56
ความพิการทางการเรียนรู้	17,450	0.79
ความพิการทางออทิสติก	26,559	1.20
พิการมากกว่า 1 ประเภท (พิการซ้ำซ้อน)	117,819	5.33

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2568)

จากจำนวนคนพิการและการจำแนกประเภทความพิการข้างต้น พบว่า มีคนพิการที่อยู่ในแต่ละช่วงวัย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ความพิการแบ่งตามช่วงอายุ

ช่วงวัย	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
วัยแรกเกิด (0 – 6 ปี)	13,082	0.59
วัยเด็ก (ตั้งแต่ 6 – 15 ปี)	69,653	3.15
วัยแรงงาน (ตั้งแต่ 16 – 59 ปี)	811,350	36.69
วัยผู้สูงอายุ (60 ปี ขึ้นไป)	1,317,020	51.56

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2568)

ทั้งนี้จากการแบ่งช่วงอายุของคนพิการ พบว่า มีคนพิการที่อยู่ในช่วงวัยแรงงาน จำนวน 811,350 คน โดยมีคนพิการที่ประสงค์ให้ข้อมูลด้านอาชีพ จำนวน 808,423 คน ซึ่งมีคนพิการที่ประกอบอาชีพและมีรายได้จากการทำงาน จำนวน 195,434 คน และไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 395,252 คน และมีความพิการขั้นรุนแรงจนไม่สามารถประกอบอาชีพ จำนวน 217,737 คน จากข้อมูลคนพิการที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการพิการและความบกพร่องทางด้านร่างกาย จิตใจ ประสาทสัมผัส และสติปัญญา ซึ่งเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมทางสังคม การเข้าถึงสิทธิและโอกาสต่างๆ รวมถึงการได้รับบริการขั้นพื้นฐาน และการถูกเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรม ส่งผลทำให้บุคคลเหล่านี้ถูกแบ่งแยกออกไปจากสังคมปกติ อีกทั้งเจตคติทางสังคมที่มองว่าคนพิการเป็นภาระ หรือบุคคลที่อยู่ในสภาวะพึ่งพิง ต้องได้รับการดูแล หรือสงเคราะห์ ส่งผลทำให้คนพิการไม่ได้รับการยอมรับทางสังคม และการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปในสังคม โดยปัญหาดังกล่าวถือเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อการพัฒนาทุกระดับ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2568)

ดังนั้น การศึกษาการวิเคราะห์การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน กรณีสึกษา การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย จึงเป็นการศึกษาการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ ทั้งด้านกฎหมาย มาตรการ

นโยบาย และแผนงานที่สำคัญของประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินงาน ความท้าทายและปัญหาอุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะให้ประเทศไทยดำเนินการขับเคลื่อนการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนและสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ในปี ค.ศ. 2030 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย มาตรการ นโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน กรณีศึกษา การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย มีรูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์จากเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ กฎหมาย มาตรการ นโยบาย และแผนงานที่สำคัญของหน่วยงาน รวมถึงเอกสารทางวิชาการ หนังสือ และบทความวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายงานจากหน่วยงานภาครัฐ เอกสาร ขัอตกลง และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น หลักการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และกรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน (UNSDCF) ข้อมูลสถิติทางการ เช่น ฐานข้อมูลจำนวนและประเภทคนพิการจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นต้น

1.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เริ่มตั้งแต่ เดือนมกราคม ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาวรรณกรรม และการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การรวบรวมเอกสาร กฎหมาย นโยบาย และแผนงานที่สำคัญ รวมถึงรายงานสถานการณ์ด้านคนพิการ และผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ

3.2 การจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามหัวข้อ เช่น สิทธิมนุษยชน นโยบายด้านคนพิการ มาตรการด้านแรงงาน และกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.3 การตรวจสอบความครบถ้วนและความน่าเชื่อถือของเอกสาร ก่อนนำเข้าสู่การวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 การคัดเลือกและจัดหมวดหมู่ข้อมูล ตามประเด็นหลัก อาทิ สิทธิทางสังคมเศรษฐกิจ และการจ้างงาน

4.2 การวิเคราะห์รายประเด็น เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องหรือความแตกต่างระหว่างกฎหมาย มาตรการ นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่สำคัญในการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ กับมาตรฐานสากล โดยเฉพาะเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

4.3 การสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปเป็นข้อค้นพบและข้อเสนอเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับหลักการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงเอกสาร และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ มาตรฐานสากล กฎหมาย มาตรการ นโยบาย และแผนงานที่สำคัญ โดยมุ่งที่ศึกษาความสอดคล้องและความแตกต่างที่เป็นความท้าทายและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย ตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้

1. จากการศึกษาและวิเคราะห์ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) พบความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ ทั้งหมด 7 เป้าหมาย ดังต่อไปนี้ ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (2563)

1.1 เป้าหมายที่ 1 การขจัดความยากจนให้แก่กลุ่มเปราะบาง รวมถึงคนพิการ ในทุกมิติ โดยเฉพาะมิติทางเศรษฐกิจที่ต้องมุ่งให้กลุ่มเปราะบางมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจและบริการขั้นพื้นฐาน สามารถมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงมีระบบความคุ้มครองทางสังคม เพื่อให้ประชาชน หรือกลุ่มเปราะบางมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี

1.2 เป้าหมายที่ 4 การสร้างโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมีความครอบคลุมกับกลุ่มเปราะบาง รวมถึงคนพิการ ให้สามารถเข้าถึงการศึกษาในทุกระดับ การจัดหลักสูตรการศึกษาที่ส่งเสริมการประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ การสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อบริการ สิ่งอำนวยความสะดวกและความช่วยเหลือต่างๆ ทางการศึกษาสำหรับคนพิการตามความจำเป็นและเหมาะสม ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิตของคนพิการและการจัดการเลือกปฏิบัติทางการศึกษาต่อคนพิการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้คนพิการมีองค์ความรู้ ทักษะและศักยภาพที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตได้อย่างเต็มที่

1.3 เป้าหมายที่ 8 การส่งเสริมให้คนพิการได้รับโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติจากการจ้างงาน ซึ่งมุ่งเน้นให้คนพิการมีงานทำหรืออาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มั่นคง ปลอดภัย และสามารถใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสำหรับคนพิการ รวมถึงการมีรายได้ที่เป็นธรรมและได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานในการเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ ทำให้คนพิการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และเสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีความยั่งยืน

1.4 เป้าหมายที่ 10 การส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ โดยกำหนดกฎหมาย มาตรการ และนโยบายในการสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและนายจ้าง หรือสถานประกอบการ ดำเนินการจ้างงานคนพิการ และการจัดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคม ลดภาวะการพึ่งพิง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ

1.5 เป้าหมายที่ 11 การสร้างเมืองและสังคมที่มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีความเหมาะสมซึ่งเอื้อต่อการดำรงชีวิตของคนพิการ โดยพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบการขนส่งคมนาคม บริการสาธารณะ อาคารและสถานที่สาธารณะมีการออกแบบตามหลัก Universal Design ให้มีความครอบคลุมและเหมาะสมต่อคนพิการ ซึ่งเป็นการจัดอุปสรรคหรือข้อจำกัดทางกายภาพในการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ

1.6 เป้าหมายที่ 16 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการ ในทุกระบวนการ ตั้งแต่ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ไปจนถึงระดับการตัดสินใจร่วมกันในการออกแบบนโยบายและการสะท้อนสภาพปัญหาต่างๆ ตามความต้องการของคนพิการอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ ทั้งนี้รวมถึงการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม การเรียกร้องต่อการถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ทั้งในรูปแบบของกฎหมาย มาตรการ นโยบาย และการกระทำใดๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการมุ่งจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ

1.7 เป้าหมายที่ 17 การสร้างระบบฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง ถูกต้อง และมีความน่าเชื่อถือ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายทั้งในภายในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนดำเนินงานด้านการพัฒนาประเทศร่วมกัน

2. การขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในประเทศไทย จากการวิเคราะห์กฎหมาย มาตรการ นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยเฉพาะการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ พบว่า มีรายละเอียดและสาระสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 มีสาระสำคัญในการปกป้องคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงสิทธิโอกาสทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และการศึกษาอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้คนพิการย่อมมีสิทธิในการเข้าถึงนโยบาย มาตรการ ความช่วยเหลือ การส่งเสริม และสนับสนุนของรัฐตามกฎหมาย ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ โดยคนพิการมีสิทธิได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม เพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตอย่างอิสระ ตลอดจนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนต่อไป (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2564)

2.2 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 และกฎกระทรวง/ระเบียบคณะกรรมการฯ ที่เกี่ยวข้อง มีสาระสำคัญในการกำหนดสิทธิประโยชน์ของคนพิการ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการสังคม ความช่วยเหลือ และการคุ้มครองทางสังคม รวมถึงบริการต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะด้านสังคมและอาชีพ คนพิการมีสิทธิได้รับการจัดหางาน การบรรจุนาน และการพัฒนาและฟื้นฟูศักยภาพทางด้านทักษะอาชีพ รวมถึงการช่วยเหลือ

สนับสนุน สงเคราะห์และการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยลูกจ้างคนพิการต้องได้รับการจัดสวัสดิการสังคม สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และการสร้างหลักประกันทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างเหมาะสม ตลอดจนการคุ้มครองในการทำงานให้มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน (ประกาศกระทรวงแรงงาน, 2555)

นอกจากนี้การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ โดยกฎหมายกำหนดให้คนพิการเข้าถึงสิทธิการมีงานทำ และได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งนายจ้างหรือสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐต้องจ้างงานคนพิการในอัตรา 1:100 (มาตรา 33) และ/หรือสถานประกอบการต้องนำส่งเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งจะถูกนำไปใช้ในการดำเนินงานจัดสวัสดิการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มาตรา 34) อาทิ การให้บริการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระสำหรับคนพิการ และ/หรือให้นายจ้างหรือสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐดำเนินการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายหรือบริการ จ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน และการช่วยเหลืออื่น ๆ แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ (มาตรา 35) เพื่อให้คนพิการมีอาชีพ มีรายได้ และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งผลให้คนพิการมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ฉบับที่ 2, 2556)

2.3 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2558 (ฉบับที่ 4) กำหนดสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน โดยให้ความคุ้มครอง และความช่วยเหลือแก่แรงงานและประชาชน ซึ่งครอบคลุมใน 7 กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีคลอดบุตร กรณีชราภาพ และกรณีการว่างงาน รวมถึงการให้ความสงเคราะห์แก่ครอบครัวของผู้ประกันตน ทั้งนี้มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ โดยเป็นหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงทางอาชีพแก่ลูกจ้างที่มีความพิการ เพื่อลดความเสี่ยงของลูกจ้าง ทั้งด้านการทำงานที่ต่อเนื่อง ด้านสุขภาพและค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล ด้านรายได้ และด้านการว่างงาน ซึ่งเป็นการยกระดับจ้างงานคนพิการไปสู่ความเท่าเทียมและก่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป (พระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับที่ 4, 2558)

2.4 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556 (ฉบับที่ 2) และสอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 -2567) (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2568) มีสาระสำคัญในการจัดระบบการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีลักษณะเฉพาะในรูปแบบที่มีความเหมาะสมและการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ รวมถึงการให้สิทธิการเข้าถึงเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลือทางการศึกษา เพื่อให้คนพิการได้รับการบริการและความช่วยเหลือทางการศึกษาเป็นพิเศษอย่างทั่วถึงทุกระบบและทุกระดับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งนี้มีส่วนในการส่งเสริมและสนับสนุนโอกาสการมีงานทำของคนพิการ โดยเป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านองค์ความรู้และทักษะความสามารถที่จำเป็นต่อการดำรงชีพและการประกอบอาชีพของคนพิการต่อไป

2.5 แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 มีสาระสำคัญในการพัฒนาเชิงนโยบายการขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในมิติต่างๆ ประกอบด้วย มิติการเสริมพลังคนพิการและองค์กรด้านคนพิการให้มีศักยภาพและความเข้มแข็ง มิติการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ การจัดการเลือกปฏิบัติ มิติการเสริมสร้างความเข้าใจและเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ มิติการสร้างสภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง และมิติการ

ส่งเสริมการบูรณาการเครือข่ายและสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์สวัสดิการ และการบริการขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นอย่างครอบคลุม ทั้งนี้มีส่วนในการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ โดยมุ่งเน้นการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ผ่านรูปแบบจัดสวัสดิการสังคม 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสังคมและอาชีพ และด้านบริการสังคม เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจให้เกิดความยั่งยืนต่อไป (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2561)

2.6 แผนพัฒนาการดูแลสุขภาพคนพิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - 2564) มีสาระสำคัญในการพัฒนาเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการดูแลสุขภาพคนพิการ โดยมุ่งเน้นให้เกิดระบบการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการที่เหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตของคนพิการ เพื่อเป็นมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ เต็มศักยภาพ ด้วยการบูรณาการดำเนินงานกับทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนแผนฯ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการดูแลสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพและสังคม ด้านเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก และการสื่อสาร รวมถึงด้านฐานข้อมูลความพิการ โดยมีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ ในด้านการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งนำไปสู่การมีอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ รวมถึงการสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน และสังคม เพื่อสร้างการยอมรับทางสังคมและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข (สถาบันสิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ, 2559)

3. การวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยตามหลักการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และความท้าทายด้านการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ความท้าทาย
เป้าหมายที่ 1 การยุติความยากจนในทุกรูปแบบ		
เป้าหมายย่อยที่ 1.3	การจัดระบบการคุ้มครองทางสังคมและหลักประกันทางสังคมให้แก่ลูกจ้างคนพิการ โดยกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานคนพิการตาม ม. 33 จัดสวัสดิการด้านการประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างคนพิการเข้าสู่ระบบการประกันสังคมและได้รับสิทธิประโยชน์การคุ้มครองตามพรบ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533	กฎหมายกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดสวัสดิการสังคมด้านการประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างคนพิการ แต่ยังไม่ครอบคลุมกับลูกจ้างคนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 35 ส่งผลให้ลูกจ้างคนพิการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองตาม พรบ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533
เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต		

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ความท้าทาย
เป้าหมายย่อยที่ 4.5	กฎหมายกำหนดให้คนพิการมีสิทธิและโอกาสในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจัดระบบการ ศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการที่มีคุณ ภาพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใน รูปแบบที่เหมาะสม ทั้งการเรียนรู้ทักษะ วิชาการ พัฒนาทักษะชีวิตและการประกอบ อาชีพ โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคล	1) การติดตามคนพิการที่ตกหล่นจากระบบ การศึกษา และกาจัดรูปแบบการศึกษาที่มี ความครอบคลุมที่เหมาะสมกับคนพิการที่มี ความพิการรุนแรง 2) การจัดหลักสูตรการศึกษาที่ส่งเสริมการ ฝึกงานในสถานประกอบการหรือการฝึก ประกอบอาชีพระหว่างการศึกษา เพื่อเตรียม ความพร้อมการประกอบอาชีพก่อนการเข้า สู่ระบบตลาดแรงงาน
เป้าหมายย่อยที่ 4.a	กฎหมายกำหนดให้คนพิการมีสิทธิการ เข้าถึงเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลือทางการศึกษา เพื่อให้คนพิการได้รับการบริการและความ ช่วยเหลือทางการศึกษาเป็นพิเศษอย่าง ทัวถึงทุกระดับและทุกระดับการศึกษาที่มี คุณภาพและมาตรฐานอย่างทัวถึงและเป็น ธรรม	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และ ความช่วยเหลือทางการศึกษาตามบัญชี แนวนโยบายกระทรวง ยังมีไม่เพียงพอต่อ ความต้องการที่จำเป็นของคนพิการ รวมถึง การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอสำหรับ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพและทัวถึง
เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมี ผลผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน		
เป้าหมายย่อยที่ 8.5	1) กฎหมายกำหนดให้คนพิการเข้าถึงสิทธิ การมีงานทำ โดยคนพิการต้องได้ รับการ จ้างงานจากสถานประกอบการและ หน่วยงานภาครัฐ ซึ่งนายจ้างหรือสถาน ประกอบการและหน่วยงานภาครัฐต้องจ้าง งานคนพิการในอัตราส่วน 1:100 (มาตรา 33) 2) การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ และจ้าง เหมช่วงงาน การฝึกงาน หรือการจ้างงานเชิง สังคมตามมาตรา 35	1) กฎหมายการจ้างงานคนพิการกำหนดให้ สถานประกอบการสามารถเลือกปฏิบัติตาม ม.33 ม.34 ม.35 หรือเลือกแบบผสมผสาน ได้ โดยส่วนใหญ่เลือกที่จะดำเนินการ จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ (ม.34) และการให้ สัมปทานรูปแบบอื่นๆ (ม.35) มากกว่า การจ้างงานคนพิการ (ม. 33) 2) ประเทศไทยมีปัญหาด้านการจ้างงานคน พิการต่ำ เนื่องจากยังมีหน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการที่ยังไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายการจ้างงานคนพิการ หรือปฏิบัติตาม กฎหมายไม่ครบถ้วน
เป้าหมายที่ 10 ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ		
เป้าหมายย่อยที่ 10.2	1) การส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาอาชีพ ของคนพิการ โดยการการจัดฝึกอบรมการ	ประเทศไทยยังคงมีอัตราการจ้างงานคน พิการต่ำ โดยเฉพาะคนพิการที่มีความพิการ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ความท้าทาย
	พัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการในหลักสูตรสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อการสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้สำหรับคนทุกช่วงวัย 2) การส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ โดยสามารถกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพจากกองทุนฯ เพื่อให้คนพิการมีอาชีพมีรายได้ และสามารถพึ่งพาตนเองได้ 3) จัดหางานแก่คนพิการ โดยการให้ บริการรับขึ้นทะเบียนหางานและจัดหางานให้คนพิการที่ประสงค์จะทำงานในสถานประกอบการตาม ม.33 และการขึ้นทะเบียนคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่ขอรับสิทธิตาม ม. 35 ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น สำนักจัดหางานกรุงเทพ/จังหวัด ศูนย์บริการจัดหางานเว็บไซต์กรมฯ	รุนแรงส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงโอกาสการมีงานทำหรือการจ้างงานในสถานประกอบการได้ เนื่องจากข้อจำกัดของตำแหน่งงานบางประเภทไม่มีความเหมาะสมกับประเภทความพิการ ส่งผลทำให้คนพิการขาดโอกาสการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ
เป้าหมายย่อยที่ 10.3	1) การเสริมสร้างเจตคติที่ดีของคนในสังคมต่อคนพิการ ซึ่งเป็นขจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ โดยกฎหมายกำหนด ให้คนพิการที่ได้รับการได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ทั้งการกระทำและงดเว้นการกระทำที่ส่งผลกระทบทำให้ คนพิการ เสี่ยงสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับด้วยเหตุแห่งความพิการ โดยบุคคลคนพิการมีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการให้มีคำสั่งเพิกถอนหรือห้ามการกระทำนั้นได้ ยกเว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้มีการเยียวยาแก่คนพิการตามสมควร 2) การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเสริม สร้างเจตคติสร้างสรรค์ของทุกภาคส่วนที่มีต่อคนพิการและความพิการ ซึ่งส่งผลให้คนพิการได้รับโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม รวมถึงการส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนปฏิบัติ	ประเทศไทยยังประสบปัญหาในการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการอันเนื่องมาจากความพิการและความบกพร่องทางด้านร่างกาย จิตใจ ประสาทสัมผัส และสติ ปัญญา โดยการถูกเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ส่งผลทำให้คนพิการถูกแบ่งแยกออกไปจากสังคมปกติ ซึ่งคนในสังคมส่วนใหญ่มองว่าคนพิการเป็นภาระ หรือเป็นบุคคลที่อยู่ในสถานะพึ่งพิง ต้องได้รับการดูแล หรือสงเคราะห์ ส่งผลทำให้คนพิการไม่ได้รับการยอมรับทางสังคมและการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ความท้าทาย
	ตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ	
เป้าหมายย่อยที่ 10.4	1) ประเทศไทยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศหรือการกำหนด อัตราค่าจ้างเฉพาะพื้นที่ โดยแรงงานหรือลูกจ้างคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ตามม. 33 มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างอย่างเท่าเทียมกับแรงงานหรือลูกจ้างทั่วไป กรณี ลูกจ้างคนพิการ ที่ได้รับการจ้างงานตาม ม.35 ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างคนพิการได้รับค่าจ้างตามอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพื้นที่ในประเทศไทย 2) แรงงานหรือลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ประกันตนตาม พรบ.ประกันสังคมมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ในกรณีว่างงาน	ประเทศไทยยังพบปัญหาการจ้างงานคนพิการที่เป็นเท็จ โดยนายจ้าง หรือสถานประกอบการ หรือนายหน้าแสวงหาประโยชน์จากกฎหมายการจ้างงานคนพิการดำเนินการยื่นรายงานผลการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการต่อหน่วยงานภาครัฐ แต่เมื่อตรวจสอบกลับไม่พบการจ้างงานคนพิการจริงตามการยื่นรายงานฯ หรือมีการหักหัวคิวจากค่าจ้างของคนพิการ หรือมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ทำให้คนพิการไม่ได้รับสิทธิ และรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด
เป้าหมายที่ 11 ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์ มีความครอบคลุมปลอดภัย ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และยั่งยืน		
เป้าหมายย่อยที่ 11.2	1) กฎหมายกำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการสาธารณะอื่น รวมถึงสถานบริการขนส่ง เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริงตามหลักสากล ที่มีความปลอดภัย มั่นคง และแข็งแรง 2) คนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนค่าขนส่งสาธารณะหรือบริการสาธารณะอื่น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งเป็นการขจัดอุปสรรคในการเข้าถึงโอกาสทางสังคม การศึกษา การทำงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมได้มากขึ้น	1) ประเทศไทยยังมีข้อจำกัดและความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการใช้ประโยชน์จากบริการขนส่งสาธารณะหรือบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค เนื่องจากระบบการขนส่งสาธารณะส่วนใหญ่มีกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่ที่มีความเป็นเมืองสูง หรือเมืองหลวงของประเทศ ซึ่งยังไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ของประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล หรือชนบท 2) การจัดบริการขนส่งสาธารณะและสถานบริการขนส่งสาธารณะส่วนใหญ่ยังไม่มี การออกแบบตามหลักสากล เพื่อรองรับคนทั้งมวล เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายและนโยบายที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ
เป้าหมายย่อยที่ 11.7	กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการใน	1)การจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในอาคาร สถานที่ และบริการสาธารณะ ใน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ความท้าทาย
	อาคาร สถานที่ และบริการสาธารณะ โดยต้องออกแบบตามหลักสากล ซึ่งให้ยึดหลักความปลอดภัย มั่นคง และแข็งแรง เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติงานของคนพิการทำให้คนพิการสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ถูกจำกัดด้วยอุปสรรคทางด้านกายภาพและเจตคติทางสังคมที่นำไปสู่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในสถานที่ทำงาน	หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนยังไม่รองรับต่อคนพิการอย่างเต็มที่ เช่น ทางลาด ลิฟต์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เป็นต้น 2) ขาดระบบติดตามและประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายและนโยบายที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ
เป้าหมายที่ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ		
เป้าหมายย่อยที่ 16.7	1) กฎหมายกำหนดให้มีการจัดบริการด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความจำเป็นสำหรับคนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงโอกาสทางด้านสังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นการลดข้อจำกัดในการทำงานและเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้ 2) การส่งเสริมบทบาทการเข้ามามีส่วนร่วมของคนพิการในการพัฒนาสังคมตามกระบวนการมีส่วนร่วม ตั้งแต่การเปิดโอกาสในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยมีคนพิการเป็นผู้แทนคนพิการหรือผู้แทนองค์กรคนพิการที่สามารถสะท้อนปัญหาและความต้องการของคนพิการได้	ประเทศไทยยังคงมีปัญหาทาง ด้านเจตคติเชิงลบต่อคนพิการ โดยเฉพาะการมองว่าคนพิการเป็นบุคคลที่อยู่ในสภาวะพึ่งพิง ต้องได้รับการดูแลหรือสงเคราะห์ มากกว่าการเป็นผู้มีสิทธิ จึงมีผลต่อความคาดหวังในศักยภาพและความสามารถการมีส่วนร่วมเชิงนโยบายหรือเศรษฐกิจของคนพิการค่อนข้างต่ำ ด้วยเหตุนี้ทำให้คนพิการยังคงถูกจำกัดบทบาทในการมีส่วนร่วมทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมถึงไม่สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่
เป้าหมายที่ 17 เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน		
เป้าหมายย่อยที่ 17.18	ประเทศไทยมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ด้านคนพิการ อาทิ ด้านสาธารณสุข การศึกษา แรงงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อมูลที่จัดทำขึ้นตามภารกิจโดย	ประเทศไทยยังไม่มีกระบวนการด้านข้อมูลระหว่างหน่วยงานในลักษณะที่เป็นฐานข้อมูลกลาง Big Data เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีการจัดทำข้อมูลและการ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ความท้าทาย
	หน่วยงานภาครัฐและมีการนำเสนอในรูปแบบที่เป็นออนไลน์ เช่น รายงานสถานการณ์ด้านคนพิการประจำปีหรือรายไตรมาส เป็นต้น และออนไลน์ เช่น Website / Open Data : Dashboard เป็นต้น	นำเสนอข้อมูลในลักษณะที่มีการแยกส่วนตามภารกิจของหน่วยงาน ทำให้บางข้อมูลอาจไม่ได้มีการปรับปรุงให้มีความเป็นปัจจุบัน ส่งผลทำให้ข้อมูลมีความล้าสมัยและขาดความน่าเชื่อถือ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามหลักการพัฒนายั่งยืน กรณีศึกษา การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย ผู้ศึกษามีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประกอบด้วย เป้าหมายการพัฒนาที่ 1, 4, 8, 10, 11, 16 และ 17 ซึ่งครอบคลุมสิทธิของคนพิการทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการมีส่วนร่วมทางสังคม โดยเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาวร วิวัฒน์กิจวิไล (2563: 21) ที่มุ่งเน้นศึกษามาตรฐานสากล โดยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มีความเกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการคือ เป้าหมายที่ 1, 4, 8, 10, 11 และ 16

2. ประเทศไทยมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการตามหลักการพัฒนายั่งยืน ผ่านการกำหนดกฎหมาย มาตรการ นโยบายและแผนการดำเนินงานที่สำคัญ โดยการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการ ทั้งด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านการมีงานทำและการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการคุ้มครองและการจัดการเลือกปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยเฉพาะการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ ซึ่งมีแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐ และนายจ้าง หรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ 1) มาตรา 33 กำหนดให้นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 100 ขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วน 100:1 คน 2) มาตรา 34 กำหนดให้นายจ้าง หรือสถานประกอบการ ที่ไม่ประสงค์ปฏิบัติตาม มาตรา 33 ต้องนำเงินส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอัตราที่กำหนดตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน 3) มาตรา 35 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ที่ไม่ประสงค์ปฏิบัติตาม มาตรา 33 และนายจ้าง หรือสถานประกอบการที่ไม่ประสงค์ปฏิบัติตาม มาตรา 33 และมาตรา 34 ให้ดำเนินการจัดสัมปทาน ในรูปแบบอื่นใด ซึ่งถือเป็นทางเลือกในการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานของรัฐและนายจ้าง หรือสถานประกอบการ เพื่อให้คนพิการสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนเป็นการลดภาวะการพึ่งพิงจากครอบครัวและสังคม โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล ตรงดี (2565: 6) ที่มุ่งเน้นนโยบาย มาตรการ การวางแผนในกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและการติดตาม การดำเนินงานของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทและข้อจำกัดของหน่วยงาน อีกทั้งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์

(2561: 2162-2592) ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสมรรถนะการประกอบอาชีพของคนพิการผ่าน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบภายในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพให้กับคนพิการ องค์ประกอบภายนอกการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของคนพิการ และองค์ประกอบเชิงผสมผสาน การเปิดโอกาสให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมทางสังคม เพื่อส่งเสริมโอกาสในการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการ

3. จากการวิเคราะห์การดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และความท้าทายด้านการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย พบว่า การดำเนินงานของประเทศไทยยังมีปัญหาอุปสรรคและความท้าทายหลายประการ (ปรากฏตามตารางที่ 3) จึงมีข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนาปรับปรุงและการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย การเสริมพลังอำนาจคนพิการ การสร้างสภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะที่เหมาะสมกับคนพิการ การสร้างระบบฐานข้อมูลกลาง Big Data และการเสริมสร้างความตระหนักรู้และเจตคติที่ดีต่อคนพิการ รวมถึงการส่งเสริมการบูรณาการเครือข่ายในการขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร วิวัฒน์กิจวิไล (2563: 157) ซึ่งพบว่า ปัญหาอุปสรรคที่มีความสำคัญ คือ ความเสมอภาคและโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการที่ยังไม่ครอบคลุมกับความพิการทุกประเภท และการบูรณาการดำเนินงานร่วมกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทั้งนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะความสำคัญ คือ การกำหนดและการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพและมีสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การศึกษาข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับคนพิการ และการสร้างกลไกการประสานความร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยสามารถบรรลุเป้าหมายตามหลักมาตรฐานสากลได้ต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาวิจัยทำให้ได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย ตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการขับเคลื่อนทางด้านกฎหมาย มาตรการ นโยบาย และแผนงานที่สำคัญ ซึ่งทำให้ทราบถึงการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคและความท้าทายในการดำเนินงานดังกล่าวตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (ปรากฏตามตารางที่ 3) ดังนั้นในการศึกษาวิจัยนี้จึงสามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้มีความครอบคลุมกับคนพิการในทุกกลุ่มเป้าหมาย และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงการขับเคลื่อนกฎหมายไปสู่ปฏิบัติในระดับพื้นที่ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิสวัสดิการและความคุ้มครองทางสังคมตามกฎหมายอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียมกัน

1.2 การเสริมพลังอำนาจคนพิการ โดยการพัฒนาศักยภาพคนพิการในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะการจัดระบบการศึกษาที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ของคนพิการทุกประเภทความพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถ

เข้าถึงการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามความต้องการของคนพิการ รวมถึงการจัดหลักสูตรการศึกษาในการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการที่มีความเหมาะสม

1.3 การเสริมสร้างความตระหนักรู้และเจตคติที่ดีต่อคนพิการและความพิการ โดยการเสริมสร้างความเข้าใจและความเจตคติที่ดีต่อคนพิการให้แก่ทุกภาคส่วน เพื่อให้คนพิการเห็นคุณค่าของตนเอง และคนในสังคมให้การยอมรับต่อศักยภาพของคนพิการ ซึ่งนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเสมอภาค และเท่าเทียม

1.4 การสร้างสภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะที่เหมาะสม การจัดทำมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และประเมินคุณภาพการจัดสภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะตามหลักสากลที่มีความเหมาะสมกับคนพิการและความพิการทุกประเภท รวมถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่างๆได้จริง และส่งเสริมให้คนพิการสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

1.5 การบูรณาการด้านฐานข้อมูลกลาง โดยการพัฒนาระบบสารสนเทศกลาง ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ทั้งนี้ให้มีการเปิดเผยข้อมูลในลักษณะ Open Data เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลชุดเดียวกัน นำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล หรือการดำเนินงานในบริบทสากล มาเปรียบเทียบกับด้านกฎหมาย มาตรการ และนโยบาย รวมถึงการดำเนินงานในบริบทของต่างประเทศ

2.2 การศึกษาการนำกฎหมาย มาตรการ และนโยบาย การขับเคลื่อนการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานคนพิการไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2561). **แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา. https://dep.go.th/images/uploads/files/National-Plan-for-Improving-the-Quality-of-Life-of-Persons-with-Disabilities_Issue5-2560-2564.pdf สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2568.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2568). **สถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา. <https://dep.go.th/th/law-academic/knowledge-base/disabled-person-situation/> สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2568.
- ชัชวาล ตรงดี. (2565). **การนำนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1747806093_6414832001.pdf สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2568.
- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์. 2561. การวิจัยเชิงเอกสารเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแนวคิดการจัดการสมรรถนะการประกอบอาชีพของคนพิการ : บริบทของสถานการณ์ กระบวนทัศน์และแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของมนุษย์ทุกคน. **Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 11(3): 2162-2192.

- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพการให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรง มาตรการเพื่อการมีงานทำตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ. (2555). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 129 ตอนที่ 59 ง หน้า 10-11. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/1919932.pdf> สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2568.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2558. (2558). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 132 ตอนที่ 53 ก หน้า 6-12. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/2043886.pdf> สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2568.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. (2556). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 130 ตอนที่ 30 ก หน้า 6-12. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/1965027.pdf> สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2568.
- เมธพร วิวัฒน์กิจวิไล. 2563. **การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย : การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง**. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564. **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 138 ตอนที่ 7 ก หน้า 1-4. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/17187761.pdf> สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2568.
- สถาบันสิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาการดูแลสุขภาพคนพิการ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 – 2564**. นนทบุรี: บริษัท เอช.เอ็น.กรุ๊ป จำกัด. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.snmri.go.th/wp-content/uploads/2021/10/> สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2568.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2568). **แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 4**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://special.obec.go.th/seb/posts/8399108811551827> สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2568.
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2563). **ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.sdgmovement.com/intro-to-sdgs/> สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2568.
- องค์การสหประชาชาติ. (มปป.). **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://thailand.un.org/th/sdgs> สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2568.

การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ
สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัด เชียงใหม่
Internal Control Affecting Risk Management of District Learning
Encouragement Center, Chiang Mai Provincial Office of Learning
Encouragement

ณภาพัช วงศ์ประดิษฐ์¹ จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงศ์² ธิติอาภา ตั้งคำวานิช³

Naphaphat Vongpradit, Chamnong Chamchantharawong, Thitiarpha Tangkavanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการควบคุมภายใน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ 2) เพื่อศึกษาการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ3) เพื่อศึกษาการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) การควบคุมภายในของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม

2) การบริหารความเสี่ยงของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ การบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน

3) ตัวแปรการควบคุมภายใน ที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ องค์ประกอบการควบคุมภายในด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบบนเชิงบวกต่อการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน พบว่า ด้านการติดตามและประเมินผล มีความเสี่ยงมากที่สุด รองลงมาคือด้านการประเมินความเสี่ยง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าด้านการติดตามและประเมินผล เป็นองค์ประกอบของการควบคุมภายในที่มีความสำคัญสูงสุดในการขับเคลื่อนหรือสนับสนุนให้เกิดการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ (Keywords) : การควบคุมภายใน; การบริหารความเสี่ยง; ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้

Received: 2025-10-08 Revised: 2025-12-03 Accepted: 2025-12-06

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: naphaphatvongpradit@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. E-mail: Chamnongcra@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. Corresponding author. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

Abstract

This study aimed to: (1) study the internal control of the District Learning Encouragement Centers, (2) study their risk management, and (3) examine the influence of internal control on their risk management under the Chiang Mai Provincial Office of Learning Encouragement. This study employed a quantitative research approach. The research instrument was a questionnaire with 264 respondents. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics through stepwise multiple regression analysis.

The research results were as follows:

1) The overall internal control of the Centers was at a high level. Each aspect was also rated at a high level, ranked respectively as follows: controlling environment.

2) The overall risk management of the District Learning Promotion Center was found to be at a high level in all dimensions. Ranked from the highest to the lowest mean score, financial risk management was identified as the most prominent dimension.

3) The internal control variables influencing risk management of the District Learning Promotion Center indicate that the components of internal control related to monitoring and evaluation, as well as risk assessment, are positively correlated with and exert a positive impact on the Center's risk management. Based on the standardized regression coefficients, monitoring and evaluation exhibited the greatest influence, followed by risk assessment. This finding demonstrates that monitoring and evaluation is the most critical component of internal control in driving or supporting effective risk management within the Center.

Keywords: internal control; risk management; District Learning Encouragement Center

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาการควบคุมภายในระบบการควบคุมภายใน เป็นกลไกที่สำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การควบคุมภายในจึงต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพราะนอกจากจะช่วยให้หน่วยงานมีระบบการควบคุมภายในที่ดีแล้ว ยังส่งเสริมให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีอีกด้วย (กรมบัญชีกลาง, 2562) ซึ่งในแนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในภาคราชการ ระบบการควบคุมภายในที่ดี คือระบบการควบคุมที่ครอบคลุมงานทุกด้านและสะท้อนภาพให้เห็นเป็นองค์รวมของหน่วยงานนั้น ๆ ระบบการควบคุมภายในของรัฐบาลในปัจจุบันค่อนข้างครอบคลุมทุกระบบงาน แต่ระบบการควบคุมภายในยังไม่เห็นผลที่ชัดเจน ทั้งนี้จากในภาครัฐ มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานในหน่วยการปฏิบัติงานทั้งกระบวนการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว การควบคุมสอบทานและการตรวจสอบไม่มีความต่อเนื่อง และเกิดความเกรงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งในบางครั้งขาดการประเมินและการบริหารความเสี่ยง ซึ่งความเสี่ยงเป็นสถานการณ์ไม่แน่นอน (Uncertainty) อาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ทั้งในเชิงบวก

หรือเชิงลบได้ ถ้าสามารถบริหารความเสี่ยงอย่างถูกต้องแล้ว ความเสี่ยงจะก่อให้เกิดโอกาสและนำไปสู่นวัตกรรมหรือช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานของส่วนราชการได้ (กระทรวงการคลัง, 2560)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้มุ่งมั่นที่จะวางระบบและพัฒนาระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้สามารถควบคุมความเสี่ยงที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมาย จากการพิจารณายุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้กำหนดการบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในแผนปฏิบัติราชการ ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยจำแนกไว้ 5 ประเภท ได้แก่ 1) การระบุความเสี่ยง 2) การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง 3) การจัดการความเสี่ยง 4) การติดตามและรายงานผล 5) การบูรณาการความเสี่ยงกลยุทธ์องค์กรการประเมินความเสี่ยง โดยพิจารณาแต่ละปัจจัยเสี่ยงว่ามีโอกาสจะเกิดมากน้อยเพียงใด (Likelihood) และหากเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อ (Impact) ต่อองค์กรรุนแรงเพียงใด รวมทั้งจัดลำดับความเสี่ยงเพื่อพิจารณาว่า มีความเสี่ยงใดที่มีระดับความเสี่ยงสูงเกินกว่าจะยอมรับได้ ต้องนำมาจัดการเพื่อให้ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ความเสี่ยงที่ต้องนำไปดำเนินการบริหารความเสี่ยงในปีงบประมาณต่อไป ในเรื่องของบุคลากรมีความเสี่ยงในเรื่องการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย การสร้างและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดเอกสารที่กำหนดขอบเขตและรายละเอียดของการจัดหาพัสดุ/งานจ้าง การเชื่อมโยงการทำงานระบบเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญต่อการรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ราชการ กระบวนการปกติของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในการบริหารงานความเสี่ยงในปีแรกอาจไม่ครอบคลุมแผนงาน โครงการที่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการได้ทั้งหมด จึงต้องนำประเด็นดังกล่าวมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติราชการในปีงบประมาณต่อไป โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) ในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกคนของ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้เห็นความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนบริหารความเสี่ยงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลอันจะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่, 2565) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดเชียงใหม่ ได้ตระหนักและความสำคัญของการควบคุมภายใน จึงได้มีการจัดทำระบบการควบคุมภายในของ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อควบคุมกิจกรรมรวมทั้งกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหาย เพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้และตรวจสอบได้อย่างมีระบบโดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลัก ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่, 2565)

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่างานวิจัยของ สาคร ช่วยดำรง และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2560: 87) พบว่า การควบคุมภายในส่งผลกระทบต่อความเสี่ยง ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมการประเมินความเสี่ยงและกิจกรรมการควบคุมอยู่ในระดับมาก การควบคุมภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยงและกิจกรรมการควบคุม อยู่ในระดับมาก สำหรับการควบคุมภายใน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีระดับความเสี่ยง ทั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาลความเสี่ยงด้านกระบวนการ

ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับน้อย ตัวแปรด้านสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความเสี่ยง ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมไปถึงมิงงานวิจัยที่สนับสนุนของสร้อยญา ทั้งสุข และกมลทิพย์ คำใจ (2561: 142) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดวางระบบการควบคุมภายในของเทศบาล ได้แก่ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและความสำคัญของระบบควบคุมภายใน ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการวางระบบการควบคุมภายในอย่างจริงจังและขาดคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวขัดแย้งกับ อภินพ นิลพันธ์ และคณะ (2565: 80) พบว่า ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีการควบคุมภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยงและกิจกรรมการควบคุม อยู่ในระดับมาก สำหรับการควบคุมภายใน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับ ปานกลาง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีระดับความเสี่ยงทั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล ความเสี่ยงด้านกระบวนการ ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์อยู่ในระดับน้อย ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือตัวแปรสารสนเทศและการสื่อสาร (X) ที่ส่งผลต่อความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีข้อขัดแย้งกันในหลายส่วนทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องนี้เพื่อความชัดเจนว่า การควบคุมภายในส่งผลต่อความเสี่ยงของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอด้านใดบ้างเพื่อจะได้นำแนวทางไปปรับใช้ได้ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการควบคุมภายใน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ
2. เพื่อศึกษาการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ
3. เพื่อศึกษาการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอฯ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงาน สกร. ประจำจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และบุคลากรจ้างเหมาบริการ สกร.ระดับอำเภอ ทั้งหมด 25 แห่ง ประจำปีงบประมาณ 2567 จำนวน 784 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงาน สกร. ประจำจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการครู

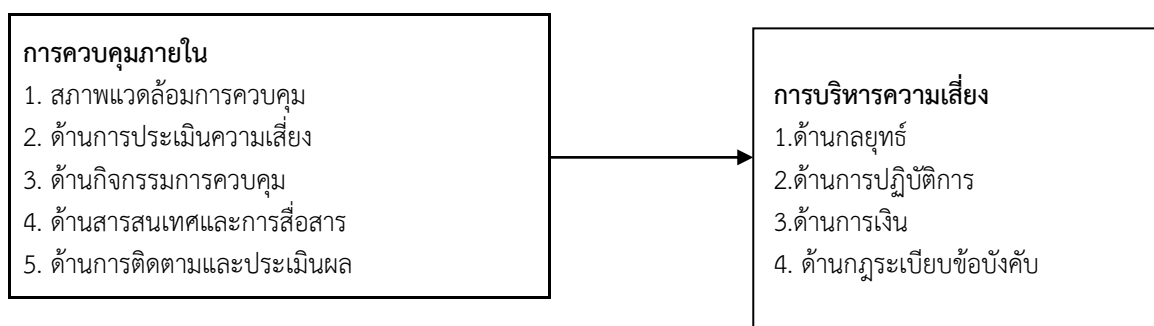
และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และบุคลากรจ้างเหมาบริการ สกร.ระดับอำเภอ ทั้งหมด 25 แห่ง ประจำปีงบประมาณ 2567 จำนวน 264 คน โดยได้มาจากการใช้ตาราง ของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1970 อ้างใน อรรพรรณ ศรีโสพนันท์, 2558) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling)

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

1) แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน แนวคิดการควบคุมภายในของกรมบัญชีกลาง (2562) ภาคราชการไว้ 5 ประการดังนี้ คือ 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม 2) การประเมินความเสี่ยง 3) กิจกรรมการควบคุม 4) สารสนเทศและการสื่อสาร 5) การติดตามและประเมินผล

2) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2565) ซึ่งได้จำแนกความเสี่ยงไว้ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2565) ซึ่งได้จำแนกความเสี่ยงไว้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านการปฏิบัติการ 3) ด้านการเงิน 4) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ



กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 25 แห่ง สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ 1) สกร. อำเภอเมืองเชียงใหม่ 2) สกร.ระดับอำเภอจอมทอง 3) สกร.ระดับอำเภอเชียงดาว 4) สกร.ระดับอำเภอไชยปราการ 5) สกร.ระดับอำเภอดอยเต่า 6) สกร.ระดับอำเภอดอยสะเก็ด 7) สกร.ระดับอำเภอดอยหล่อ 8) สกร.ระดับอำเภอฝาง 9) สกร.ระดับอำเภอพร้าว 10) สกร.ระดับอำเภอแม่แจ่ม 11) สกร.ระดับอำเภอแม่แตง 12) สกร.ระดับอำเภอแม่ริม 13) สกร.ระดับอำเภอแม่วาง 14) สกร.ระดับอำเภอแม่ออน 15) สกร.ระดับอำเภอแม่อาย 16) สกร.ระดับอำเภอเวียงแหง 17) สกร.ระดับอำเภอสะเมิง 18) สกร.ระดับอำเภอสันกำแพง 19) สกร.ระดับอำเภอสันทราย 20) สกร.ระดับอำเภอสันป่าตอง 21) สกร.ระดับอำเภอสารภี 22) สกร.ระดับอำเภอหางดง 23) สกร.ระดับอำเภออมก๋อย 24) สกร.ระดับอำเภอฮอด 25) สกร.ระดับอำเภอภักดีชุมพล

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนเมษายน 2567-เดือนกรกฎาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือการหาค่าความตรง นำแบบสอบถาม เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของข้อคำถามในแบบสอบถาม กับเนื้อหาแนวคิด ทฤษฎีของตัวแปร คำนียามศัพท์ ความมุ่งหมาย ความถูกต้องและเหมาะสม

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บข้อมูล โดยมี 3 ส่วน ดังนี้

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา เรื่อง การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอฯ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการควบคุมภายในการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอฯ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1.สภาพแวดล้อมการควบคุม 2.การประเมินความเสี่ยง 3.กิจกรรมการควบคุม 4.สารสนเทศและการสื่อสาร และ 5.การติดตามและประเมินผล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอฯ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2. การบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ 3. การบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน และ 4. การบริหารความเสี่ยงด้านกฎระเบียบข้อบังคับ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ การบริหารความเสี่ยงด้านกฎระเบียบข้อบังคับ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert Method, 1967: 90-95) (Greed is Goods, 2561)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย เพื่อออกหนังสือขอข้อมูลจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

3.2 จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงาน สกร. ประจำจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และบุคลากรจ้างเหมาบริการ สกร.ระดับอำเภอ ทั้งหมด 25 แห่ง ประจำปีงบประมาณ 2567 จำนวน 264 คน โดยตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้วทั้งหมด 100%

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ระดับการควบคุมภายในของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอฯ ในภาพรวมและรายด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์ระดับการบริหารความเสี่ยง ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอฯ ในภาพรวม และรายด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 การวิเคราะห์ตัวแปรการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอฯ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอฯ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การควบคุมภายใน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

ส่วนที่ 3 การบริหารความเสี่ยง ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 53.03 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.65 เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.94 และเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.39 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 90.91 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.95 และจบการศึกษาน้อยกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.13 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.48 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 และเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.32

2. ระดับการควบคุมภายใน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) ในรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ย คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ($\bar{X} = 4.11$) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.99$) ด้านกิจกรรมการควบคุม ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 3.93$) และด้านการประเมินความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการควบคุมภายในของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (N=264)

การควบคุมภายใน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1) ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	4.11	0.59	มาก	1
2) ด้านการประเมินความเสี่ยง	3.81	0.62	มาก	5
3) ด้านกิจกรรมการควบคุม	3.94	0.58	มาก	3

การควบคุมภายใน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
4) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	3.99	0.57	มาก	2
5) ด้านการติดตามและประเมินผล	3.93	0.57	มาก	4
รวม	3.95	0.51	มาก	

3. การบริหารความเสี่ยงศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ การบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.95$) การบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.89$) การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.85$) และความเสี่ยงด้านกฎหมายข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารความเสี่ยงศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (N=264)

การบริหารความเสี่ยง	ค่าสถิติ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1) การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์	3.85	0.63	มาก
2) การบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ	3.89	0.60	มาก
3) การบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน	3.95	0.58	มาก
4) การบริหารความเสี่ยงด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	3.80	0.65	มาก
รวม	3.87	0.62	มาก

4. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ อิทธิพลของตัวแปรการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ องค์ประกอบการควบคุมภายในด้านการติดตามและประเมินผล (X5) และด้านการประเมินความเสี่ยง (X2) มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานพบว่า ด้านการติดตามและประเมินผล (X5) มีความเสี่ยงมากที่สุด รองลงมาคือด้านการประเมินความเสี่ยง (X2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าด้านการติดตามและประเมินผล (X5) เป็นองค์ประกอบของการควบคุมภายในที่มีความสำคัญสูงสุดในการขับเคลื่อนหรือสนับสนุนให้เกิดการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	P	Tolerance	VIF
(Constant)	0.652	0.151		4.328	0.000		
X ₅	0.663	0.047	0.676	14.151	0.000	0.591	1.693
X ₂	0.159	0.043	0.175	3.663	0.000	0.591	1.693
R = 0.799, R ² = 0.639, Adj. R ² = 0.636, S.E. _{est} = 0.33990, F = 237.034							

Y = การบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา

ค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การควบคุมภายใน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการประเมินความเสี่ยง เรียงตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความซื่อสัตย์และความโปร่งใส มีการยึดมั่นในค่านิยมที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบและจริยธรรม รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการควบคุมภายในอย่างเคร่งครัด หน่วยงานมีการสื่อสารข้อมูลสำคัญไปยังบุคลากรทุกระดับอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีระบบสื่อสารที่สนับสนุนการดำเนินงานและการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ แสดงถึงการออกแบบและดำเนินมาตรการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ มีการอนุมัติและตรวจสอบกระบวนการภายในอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดการหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบและประเมินผลระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งมีการปรับปรุงกระบวนการควบคุมให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถระบุ วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร พร้อมทั้งมีการจัดทำแผนและปรับปรุงมาตรการจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมแล้วทุกด้านของการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีต่อความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สอดคล้องกับศึกษาของนาทชนก เข้มข้นเขตกิจ (2564: 63-64) พบว่า การควบคุมภายในของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม สอดคล้องกับศึกษาวิชาพร เปล่งผิว และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562: 26) ที่พบว่า ระดับการควบคุมภายในของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านกิจกรรมการควบคุม รวมถึงยังสอดคล้องกับแนวคิดของ มัตติมา กรงเด็น (2564: 1323) ที่ศึกษา การควบคุมภายใน พบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม

2. การบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจาก การจัดการความเสี่ยง การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง การบูรณาการความเสี่ยงกลยุทธ์องค์กร และการติดตามและรายงานผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ มีการดำเนินการจัดการความเสี่ยงที่มีความเหมาะสม มีมาตรการที่ชัดเจนในการควบคุมและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร รวมถึงมีการวางแผนเตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงได้รับการดำเนินการอย่างรอบคอบ โดยการประเมินผลกระทบและความเป็นไปได้ ของความเสี่ยงเพื่อจัดลำดับความสำคัญในการจัดการได้อย่างเหมาะสม สามารถระบุความเสี่ยงในกระบวนการดำเนินงานได้อย่างครบถ้วน และแม่นยำ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการบริหารความเสี่ยงความเสี่ยงในขั้นตอนต่อไป การบริหารความเสี่ยงได้รับการบูรณาการเข้ากับการวางแผนและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ช่วยให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์สอดคล้องกับการบริหารความเสี่ยงและเป้าหมายระยะยาวขององค์กร มีการติดตามผลและรายงานความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของมาตรการจัดการความเสี่ยง และใช้ข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภาพรวมในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของหน่วยงานและสถานศึกษาในการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการจัดการ วิเคราะห์และประเมิน ระบุ บูรณาการเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการติดตามและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงาน

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างทันท่วงที สอดคล้องกับ ธีญารัตน์ สายใหม่ (2560: 114) ที่พบว่า การบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ เสาวนีย์ หมื่นรักษ์ และรุจิราพรรณ คงช่วย (2567: 2460) ที่ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงยังสอดคล้องกับ ธีรศักดิ์ ยะกันทะ (2567: 287) พบว่า การบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ และด้านการดำเนินงาน ที่อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

3. การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จาก ตัวแปรการควบคุมภายใน 5 ด้านนั้น อิทธิพลของตัวแปรการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ องค์ประกอบการควบคุมภายในด้านการติดตามและประเมินผล (X5) และด้านการประเมินความเสี่ยง (X2) มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อการบริหารความเสี่ยงของ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การ ถดถอยมาตรฐานพบว่า ด้านการติดตามและประเมินผล (X5) มีความเสี่ยงมากที่สุด รองลงมาคือด้านการ ประเมินความเสี่ยง (X2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าด้านการติดตามและประเมินผล (X5) เป็นองค์ประกอบของการ ควบคุมภายในที่มีความสำคัญสูงสุดในการขับเคลื่อนหรือสนับสนุนให้เกิดการบริหารความเสี่ยงที่มี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสามารถตรวจจับจุดอ่อน ข้อบกพร่อง และ ความเสี่ยงใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุง ให้กระบวนการบริหารความเสี่ยงมีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน อีกทั้งมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับภัย คุกคามและโอกาสที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น เมื่อความเสี่ยงถูกประเมินอย่างถูกต้องและ ครบคลุม จะนำไปสู่การกำหนดมาตรการควบคุม และการตัดสินใจในการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ตามมาสอดคล้องกับการศึกษาของ ตะวันฉาย ลือกำลัง (2567: 9) พบว่า ประกอบด้วยตัวแปรด้านการติดตาม ประเมินผลความเสี่ยง ที่สามารถพยากรณ์ความแปรปรวน ได้ร้อยละ 72.60 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Research Knowledge)

1. การพัฒนาการควบคุมภายใน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอฯ มีแนวทางสำคัญในการ นำผลการประเมินไปปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติ ใช้ผลการวิจัยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความ ซื่อสัตย์และโปร่งใสปรับปรุงมาตรการควบคุมให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง พัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสาร โดยการปรับปรุงระบบการส่งข้อมูลเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าถึง ข้อมูลสำคัญได้ทันเวลา พร้อมทั้งจัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใสระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การยกระดับ กระบวนการควบคุมและติดตามประเมินผล โดยพัฒนาระบบตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและ ดำเนินการประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการควบคุมและกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน อย่างสม่ำเสมอ การบริหารและจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ ของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงมาตรการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร และการ นำผลการวิจัยไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จัดอบรมเกี่ยวกับการควบคุมภายในและการบริหาร ความเสี่ยง โดยการเผยแพร่ผลการวิจัยให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงการดำเนินงาน รวมถึงการติดตามและประเมินผลการนำไปใช้ การพัฒนาระบบติดตามผลและประเมินประสิทธิภาพของ แนวทางที่นำไปใช้ ตลอดจนสร้างระบบรายงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งการนำผลการวิจัยไปใช้ใน

แนวทางที่กล่าวมาจะช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ ได้อย่างยั่งยืน

2. การบริหารความเสี่ยง ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ มีแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการพัฒนาแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่เป็นระบบ โดยนำมาตรการและแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอื่น พร้อมทั้งกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการควบคุมและลดผลกระทบของความเสี่ยง ปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง ในการใช้หลักเกณฑ์การประเมินที่รอบคอบและเป็นระบบเพื่อลำดับความสำคัญของความเสี่ยง รวมทั้งการปรับปรุงเครื่องมือและเทคนิคการวิเคราะห์ความเสี่ยงให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ส่งเสริมการบูรณาการความเสี่ยงเข้ากับกลยุทธ์องค์กร ในการนำการบริหารความเสี่ยงมาผนวกกับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ สนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของความเสี่ยงต่อเป้าหมายองค์กร อีกทั้งการเสริมสร้างระบบติดตามและรายงานผลความเสี่ยง โดยจัดให้มีระบบการติดตามและรายงานความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ใช้ข้อมูลจากการติดตามผลเพื่อปรับปรุงมาตรการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวทางดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการบริหารความเสี่ยงด้านการศึกษาที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในอนาคต ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอฯ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. การพัฒนาศักยภาพการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ โดยใช้ตัวแปรการควบคุมภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการประเมินความเสี่ยง ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการ ทบทวนและปรับปรุงมาตรการควบคุมภายใน และ กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง อย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผล เป็นเครื่องมือหลักในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สามารถ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน การพัฒนาระบบการทำงาน เน้นการสร้างระบบที่ใช้งานได้จริง จัดทำ แนวทางปฏิบัติ ที่ชัดเจนในการติดตามควบคุมภายใน และนำผลที่ได้มาใช้ ปรับปรุงมาตรการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้ การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีแนวทางที่ชัดเจนในการติดตามและประเมินผลด้านการควบคุมภายใน ใช้ข้อมูลจากการติดตามผล เพื่อปรับปรุงมาตรการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการประเมินความเสี่ยงให้เป็นระบบ พัฒนาวิธีการระบุ วิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงให้เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถใช้เครื่องมือการประเมินความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบูรณาการการควบคุมภายในเข้ากับการบริหารความเสี่ยง โดยนำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาปรับใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง สนับสนุนให้มีการทบทวนและปรับปรุงมาตรการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง การนำแนวทางดังกล่าวไปใช้จะช่วยให้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ สามารถบริหารความเสี่ยง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างมั่นคงยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า การติดตามและประเมินผล และ การประเมินความเสี่ยง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ จึงขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การกำหนดแผนการติดตามและประเมินผลอย่างชัดเจน ควรมีการกำหนดนโยบายระดับจังหวัด ให้ศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ จัดทำแผนการนิเทศติดตามเพื่อให้เกิดกระบวนการที่ชัดเจน ให้ความสำคัญในเรื่องของการประเมินความเสี่ยง มีกระบวนการประเมินบันทึกการนิเทศที่ชัดเจนของการติดตามและประเมินผล และการประเมินความเสี่ยง ควรมีการจัดตั้งคณะทำงานหรือกลไกเพื่อขับเคลื่อนและมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะการนิเทศติดตาม รายงานผล เพื่อสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ควรมีการพัฒนาและปรับปรุง แต่งตั้งคณะทำงานรวมไปถึงมีกระบวนการประเมินความเสี่ยงที่เป็นระบบและทันสมัยมากทันต่อสถานการณ์ การประเมินความเสี่ยงเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว สามารถระบุความเสี่ยงได้อย่างชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การประเมินและติดตามควรมีการประเมินและติดตามผลทั้งก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการบันทึกการติดตามและประเมินผลที่เป็นลายลักษณ์อักษร สามารถใช้ข้อมูลที่ยังงานการติดตามและประเมินผลมาพัฒนางานได้อย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการประเมินความเสี่ยง และการติดตามและประเมินผล เช่น มาตรฐานในการติดตามและประเมินผลในหน่วยงานของท่านเป็นมาตรฐานเดียวกันหรือไม่

2.2 มีการศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงระหว่างศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแต่ละแห่ง

2.3 ควรมีการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารความเสี่ยงของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ เพื่อใช้เป็นแนวทางการในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงการคลัง. (2560). แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายในการประเมินความเสี่ยงเพื่อวางแผนการตรวจสอบ. เอกสารประกอบการเสวนาการบริหารความเสี่ยงของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมบัญชีกลาง. (2562). แนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในภาครัฐราชการ. สำนักบัญชีและตรวจสอบภายในกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.cgd.go.th/cs/internet> สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568.
- ตะวันฉาย ลือกำลัง. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. 3(3): 1-11.
- ธัญญารัตน์ สายใหม่. (2560). การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีรศักดิ์ ยะกันทะ และคณะ. (2567). การบริหารจัดการที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 7(6): 281-292.

- นาทชนก เข้มแข็งกิจ และคณะ. (2564). การดำเนินงานการควบคุมภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีและราชบุรี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(8): 56-68.
- มัตธิมา กรงเด็น. (2564). **การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในที่มีต่อลดความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง ผลการดำเนินงานและมูลค่ากิจการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิชาพร เปล่งผิว และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2562). การควบคุมภายในของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 10(1): 19-33.
- สร้อยญา ทั้งสุข และกมลทิพย์ คำใจ. (2561). การประเมินผลการควบคุมภายใน และแนวทางการพัฒนาระบบการควบคุมภายในของเทศบาลในเขตจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*. 7(2): 141-154.
- สาคร ช่วยดำรง และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2560). การบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เพื่อการเป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาตลอดชีวิต. *วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิต*. 17(1): 87-98.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่. (2565). **แผนบริหารความเสี่ยงและทุจริต** (เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์). กลุ่มอำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่.
- เสาวนีย์ หมั่นรักษ์ และรุจิราพรรณ คงช่วย. (2567). การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*. 9(2): 2453-2468.
- อภิณพ นิลพันธ์ และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดยะลา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*. 17(1): 80-88.
- อรรวรรณ ศรีโสมพันธ์. (2558). **ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง: การวิจัยเชิงปริมาณ**. เอกสารประกอบโครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” (ลูกไก่). 1-2 ธันวาคม 2558. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- Greed is Goods. (2561). **ต้นทุนทางการเงิน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://greedisgoods.com/marketing-mix-place> สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2568.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.



การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
การศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

The Development of an Effective School Administration Model for Creating
Educational Innovations at Thamuang Rajbamrung School

แสงอรุณ ประสพกาญจน์¹

Sangarun Prasopkan

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารฯ ที่พัฒนาขึ้น 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารฯ ที่พัฒนาขึ้น และ 4) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารฯ ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูและนักเรียน จำนวน 1,857 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบยืนยันองค์ประกอบ และแบบประเมินรูปแบบ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ แบบประเมินผลการดำเนินโครงการ แบบประเมินคุณลักษณะนวัตกรรมและความสามารถในการสร้างนวัตกรรม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถาม สัมภาษณ์ ศึกษาเอกสาร สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์เนื้อหา และลงข้อสรุป

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและแนวทางของรูปแบบฯ มีความเหมาะสม ครบถ้วน สามารถนำไปใช้ได้ 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพทุกด้านในระดับมากที่สุด ได้รับการรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการทดลองใช้ ได้รับผลการสะท้อนกลับในเชิงบวก ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในภาพรวม 3) ผลการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า ผลสำเร็จของโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และ 4) ครูและนักเรียนมีคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมในระดับมากที่สุด โดยครูมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในระดับดีมาก ส่วนนักเรียนอยู่ในระดับดี สถานศึกษาได้รับผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพในระดับ ยอดเยี่ยม ทุกมาตรฐานตัวชี้วัด ปรากฏผลงานเชิงประจักษ์ครบทุกมิติ แสดงถึงสภาพองค์กรผู้นำในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารโรงเรียน; นวัตกรรมการศึกษา; ประสิทธิภาพ

Abstract

This research and development (R&D) aimed to 1) study the components and approaches of effective school administration for creating educational innovations at Thamuang Rajbamrung School 2) develop and validate the model, 3) implement the developed model, and 4) evaluate the outcomes of applying the model. The research utilized a mixed-methods design, involving 1,857 teachers and students, and 304 key

Received: 2025-11-17 Revised: 2025-12-09 Accepted: 2025-12-13

¹ ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง School Director at Thamuang Rajbamrung School. E-mail: prasopkan2513@gmail.com

informants. Instruments included questionnaires, interview protocols, document synthesis forms, component and model validation forms, implementation evaluation forms, and innovator characteristics and innovation creation ability evaluation forms. Data collection involved surveys, interviews, document analysis, and expert seminars. Data analysis employed frequency, mean, standard deviation (SD), Priority Needs Index (PNI), and content analysis.

The findings showed 1) The components of the model were found to be appropriate, comprehensive, and practical. 2) The developed model was of the highest and endorsed by 12 experts and the try-out phase received positive feedback, demonstrated effective implementation, with overall satisfaction among respondents. 3) The implementation results revealed that the project achieved an overall success exceeding the school's target. 4) Teachers and students demonstrated the highest level of innovator characteristics and teachers reached a very good level of innovation creation ability. While the students exhibited the good level. The school's quality was rated "Excellent" across all quality assurance standards and indicators, with tangible achievements in every dimension, reflecting the characteristics of an innovative organization role model and a leader in driving sustainable educational innovation.

Keywords: School administration; Educational innovation; Effectiveness

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนและประเทศชาติ การพัฒนาระบบการศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อพลวัตของสังคมไทยซึ่งเปลี่ยนผ่านจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมนวัตกรรมดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (ศิริ ถิอาสนา และคณะ, 2564); (รังสิวุฒิ พุ่มเกิด และพระมหาอุดร อุตตโร, 2566) เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณลักษณะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับยุคสมัย (สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี, 2561: 62) เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนสู่สังคมแห่งนวัตกรรม (OECD, 2019)

นวัตกรรมการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน (Kwangmuang, 2021) โดยผู้บริหารและครูในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Dyer, 2011); (Furr & Dyer, 2014); (Rogers & Williams, 1983) มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Fasso, 2020) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สถานศึกษาจึงต้องพัฒนารูปแบบการบริหารขององค์กร สู่ยุทธศาสตร์ที่เป็นเลิศสอดคล้องกับการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน จากการสังเคราะห์เอกสารพบว่ารูปแบบฯ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ แนวทางการประเมิน และเงื่อนไขความสำเร็จ (ธีระรุญเจริญ, 2550); (สมาน อัครภูมิ, 2541); (พิเชฐ โพธิ์ภักดี, 2553); (นิวัตร นาคะเวช, 2554)

การศึกษาที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในระดับนโยบาย องค์กรสู่การปฏิบัติ (อุบลวรรณ หอมสิน และขจรศักดิ์ บัวระพันธ์, 2564) พบว่า ครูมีความต้องการองค์การ

แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับมาก รูปแบบการบริหาร I-OKRR ที่พัฒนาขึ้น ส่งผลให้การดำเนินโครงการแผนการจัดการเรียนรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก สามารถขยายผลสู่สถานศึกษาอื่น ยังคงมีผลสำเร็จแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร (Christensen, 2008) ที่มีวิสัยทัศน์การพัฒนาและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (Shibiru & Bekele, 2024) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.60 (วรรณภา ไทยประยูร, 2564) คุณลักษณะนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.001 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรม ได้ร้อยละ 52.70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 (เฉลิมพล ดีสวัสดิ์, 2566) และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมบรรยากาศการสร้างสรรค่นวัตกรรม ช่วยให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เพ็ญภา แสงแก้ว, 2565); (โกศล ภูศรี, 2564) ได้พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีทักษะนวัตกรรมในระดับมาก และพึงพอใจต่อการใช้กลยุทธ์ในระดับมากที่สุด อีกทั้งการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียน และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนานตนเอง และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น (ศิริพร พงษ์เนตร, 2564) โดยส่งผลสู่ผู้เรียนผ่านกระบวนการของหลักสูตรสมรรถนะนวัตกรรมของผู้เรียน และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565: 193-213) จากการที่ครูมีเป็นนวัตกรรมระดับมากที่สุด มีผลการประกวดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการเป็นนวัตกรรมในระดับมากที่สุด สร้างคุณภาพแก่ผลงานนวัตกรรมชุมชนในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ปรากฏนวัตกรรมเชิงประจักษ์ของนักเรียนจำนวน 17 ผลงาน และผลงานนวัตกรรมเชิงประจักษ์ของชุมชน จำนวน 30 คน (สายสิริ สายยศ, 2564)

โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง มีพันธกิจสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อชุมชนท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพเพื่อประเทศชาติ ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ พัฒนาการศึกษเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทักษะอาชีพ และทักษะในศตวรรษที่ 21 ร่วมสร้างเทคโนโลยีนวัตกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข” และเป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม จึงมีภารกิจสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการจัดสรรทรัพยากร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สู่การเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

จากที่มาความสำคัญ และการศึกษาดังกล่าว การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา ที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง ตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาตั้งแต่การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น สังเคราะห์เอกสาร ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้ และนำไปใช้จริง จะทำให้ทราบองค์ประกอบและแนวทางการบริหารอันเป็นรากฐานในการพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีคุณภาพ สร้างประสิทธิผลแก่โครงการ กิจกรรม ยกระดับการจัดการเรียนรู้ สู่ผลงานเชิงประจักษ์ของสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดรับกับพลวัตของสังคมในยุคนวัตกรรมดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง
4. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

R₁-การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล แนวทางและองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเนื้อหาเกี่ยวข้องกับหลักการ กระบวนการบริหารโรงเรียน องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล การให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1) ผู้บริหารโรงเรียน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง จำนวน 95 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 3 คน และ 3) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถามการศึกษาความต้องการจำเป็น 2) แบบสังเคราะห์เอกสาร 3) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 4) แบบตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) สอบถามผู้บริหารโรงเรียน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และ 4) การจัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบรูปแบบการบริหาร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย การนับความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (สุวิมล ว่องวานิช, 2562: 275-279) และการวิเคราะห์เนื้อหา

D₁-การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา ของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีระบบ (System Theory) 2. วงจรคุณภาพ (PDCA) 3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ 4. แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) และ 5. แนวคิด ทฤษฎี การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1) ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินคู่มือการใช้รูปแบบฯ จำนวน 5 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินคุณภาพรูปแบบ จำนวน 18 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อให้ฉันทามติรับรองรูปแบบฯ จำนวน 12 คน และ 4) กลุ่มทดลองใช้ สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดกาญจนบุรี

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดกาญจนบุรีแห่งหนึ่งที่มีบริบทคล้ายคลึงกับโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) (ร่าง) รูปแบบการบริหาร 2) คู่มือการใช้รูปแบบฯ 3) แบบประเมินคุณภาพของ (ร่าง) รูปแบบฯ 4) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และ 5) แบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบบริหาร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเมินคุณภาพของ (ร่าง) รูปแบบ โดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 และให้ฉันทามติโดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 3 นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงพัฒนารูปแบบฉบับสมบูรณ์ ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้รูปแบบฯ (try-out) ประชุมชี้แจงโดยมีคณะผู้บริหารคอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย การนับความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ เอกสาร สัมภาษณ์ และบันทึกการสนทนากลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และข้อสรุป

R₂-การทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1) ผู้ให้ข้อมูลผลการดำเนินโครงการ รองผู้อำนวยการ ตัวแทนครูผู้รับผิดชอบหัวหน้าโครงการ คณะกรรมการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรม

การศึกษา จำนวน 28 คน 2) ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามผลการใช้รูปแบบ จำนวน 85 คน และ 3) เอกสารรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ปีการศึกษา 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) รูปแบบฯ และ คู่มือการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในขั้นที่ 2 (D1) 2) แผนปฏิบัติการการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง และ 3) แบบประเมินผลการดำเนินโครงการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ดำเนินการบริหารตามรูปแบบผ่านโครงการ กิจกรรม โดยมีคณะผู้บริหารคอยให้คำแนะนำ และช่วยเหลือ ผู้วิจัยนิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานตามรูปแบบฯ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย การนับความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

D₂-การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1) ผู้ประเมินจำนวน 58 คน ประกอบด้วย ผู้ประเมินครู ได้แก่ รองผู้อำนวยการ 4 คน และผู้ประเมินนักเรียน ได้แก่ ครูที่ปรึกษา 54 คน 2) กลุ่มเป้าหมายผู้รับการประเมินจำนวน 1,857 ได้แก่ ครู 81 คน และนักเรียน 1,776 คน และ 3) เอกสารรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2567

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ปีการศึกษา 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นนวัตกร 2) แบบประเมินความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และ 3) แบบสังเคราะห์ผลการดำเนินงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ประเมินคุณลักษณะความเป็นนวัตกร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรม โดยขอความอนุเคราะห์รองผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินครู และครูที่ปรึกษานักเรียนเป็นผู้ประเมินนักเรียน 2) นำแบบสังเคราะห์ผลการดำเนินงาน ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหาร สถานศึกษาและสถานศึกษา ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย การนับความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ เอกสาร สัมภาษณ์ และบันทึกการสนทนากลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และลงข้อสรุป

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

1.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified} = 0.314$ โดยเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการ ด้านวัฒนธรรมองค์กรสู่ความยั่งยืนสูงสุด ($PNI_{modified} = 0.322$) รองลงมาเป็นด้านผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{modified} = 0.321$) ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.313$) และด้านการผลิตนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.306$)

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบ

ผลการสังเคราะห์เนื้อหา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการ 5) ผลลัพธ์ 6) แนวทางการประเมิน และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จ

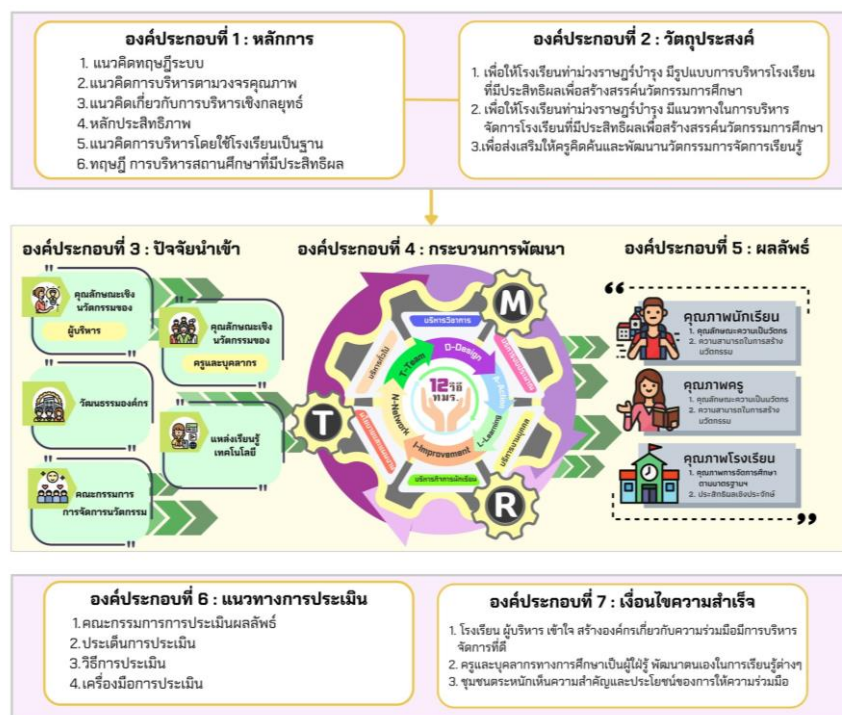
จากการศึกษาแนวทางการบริหารที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โรงเรียนทั้งสามแห่งมีแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง และมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้เป็นโรงเรียนนวัตกรรมอย่างยั่งยืน โดยอาศัยภาวะผู้นำที่เปิดกว้าง การตั้งเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ระบบสนับสนุนการผลิตนวัตกรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ภายในองค์กรอย่างรอบด้าน แนวปฏิบัติเหล่านี้สามารถเป็นต้นแบบให้แก่โรงเรียนอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริงได้ 4 ด้าน 1) ด้านการนำองค์กรและการตั้งเป้าหมาย 2) ด้านการผลิตนวัตกรรมการศึกษา 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กรสู่ความยั่งยืน และ 4) ด้านผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผลการยืนยันองค์ประกอบ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่าสาระสำคัญขององค์ประกอบและแนวทางการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุงมีความครบถ้วน เหมาะสม และสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญสามารถนำไปปรับใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

2.1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

จากการวิจัยและพัฒนาตามระเบียบวิธี ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงและนำเสนอการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุงได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา
ของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง
ที่มา : ผู้วิจัย, 2567

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง โดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 พบว่า ทุกด้านมีผลการประเมินในระดับมากที่สุด ทั้งด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.56-4.72 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินความเป็นไปได้ทุกองค์ประกอบ

2.3 ผลการรับรองรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการรับรองรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 12 ท่าน มีฉันทามติรับรองรูปแบบฯ คิดเป็นร้อยละ 100 และมีข้อเสนอแนะ ควรมุ่งเน้นการบริหารเชิงระบบ โดยเชื่อมโยงองค์ประกอบของโรงเรียนทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์เข้าด้วยกันอย่างมีพลวัต ใช้เครื่องมือบริหารคุณภาพ เช่น PDCA หรือเกณฑ์ TQM ร่วมกับโมเดลวางแผนกลยุทธ์ เช่น SWOT และ BSC เพื่อกำหนดทิศทางที่ชัดเจน เน้นผลลัพธ์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และชุมชนในทุกขั้นตอนการบริหาร โดยยึดกรอบแนวคิดจาก Lezotte หรือ Marzano เพื่อเพิ่ม

ความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ ควรบูรณาการเทคโนโลยี เช่น LMS หรือ AI tools เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้และการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

2.4 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา โดยการทดลองใช้ (try-out)

ผลการทดลองใช้ (Try Out) รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา พบว่า รูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้จริง โดยมีจุดเด่นหลายประการ อาทิ การออกแบบกระบวนการบริหาร TDALIN ที่มีความเป็นระบบ ประกอบด้วยขั้นตอนที่ชัดเจน และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการสร้างทีม “ครอบครัวท่าม่วงราษฎร์บำรุง” ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ทำให้ครู บุคลากร และผู้บริหารเกิดความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงาน และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ คู่มือประกอบรูปแบบทั้งสองเล่ม ได้แก่ คู่มือการขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหาร และคู่มือการพัฒนาครูด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีเนื้อหาที่ถูกต้อง ลำดับเนื้อหาและการใช้ภาษามีความเหมาะสม ปรากฏแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมการดำเนินงานตามรูปแบบ

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

ผลการทดลองใช้รูปแบบฯ พบว่า ผลสำเร็จของโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด โครงการหลักที่เกิดผลสำเร็จสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ โครงการพัฒนารูปแบบการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษา โครงการพัฒนาทีมร่วมแรงร่วมใจด้วยทัศนคติเชิงบวก และโครงการส่งเสริมให้มีการเข้าถึงองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ผลสำเร็จระดับมากที่สุด ตามลำดับ

4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

4.1 ด้านคุณภาพครู ครูมีคุณลักษณะความเป็นนวัตกรและความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่สูงที่สุดของคุณลักษณะความเป็นนวัตกร ได้แก่ ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการสร้างเครือข่าย ส่วนด้านที่สูงที่สุดของความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนานวัตกรรม การใช้ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรม และความเป็นนวัตกรรมตามลำดับ

4.2 ด้านคุณภาพนักเรียน นักเรียนมีคุณลักษณะความเป็นนวัตกรในระดับมากที่สุด และมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่สูงที่สุดของคุณลักษณะความเป็นนวัตกร ได้แก่ ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะการสังเกต ทักษะการสร้างเครือข่าย ส่วนด้านที่สูงที่สุดของความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนานวัตกรรม ความเป็นนวัตกรรม และกระบวนการพัฒนานวัตกรรมตามลำดับ

4.3 คุณภาพของสถานศึกษา ผลการศึกษพบว่าผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง ปีการศึกษา 2567 อยู่ในระดับยอดเยี่ยมทุกตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

4.4 ประสิทธิภาพการพัฒนาเชิงประจักษ์ของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ครู และนักเรียนโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุงสามารถพัฒนาผลงานนวัตกรรมและได้รับรางวัลในการประกวดแข่งขันหลายรายการ โดยมีผลงานที่โดดเด่น 1) รางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี พ.ศ. 2567 “ระดับภูมิภาค” 2) รางวัลระดับเหรียญทองแดง เรื่อง นวัตกรรมรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษานำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง ด้วย TMR Model ตามขั้นตอน TDALIN 3) นางสาวแสงอรุณ ประสพกาญจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ระดับประเทศ 4) นางสาวแสงอรุณ ประสพกาญจน์ รางวัลเหรียญทองชนะเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษายอดเยี่ยม การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาของครู ประจำปี 5) ว่าที่ร้อยตรีณฤตถ์ เผือกอำไพ รางวัลสุดยอดครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6) นายปารวี มะลิพุ่ม นายกฤษฎกร ดงสันเทียะ นายศุภกิตต์ สังข์สะอาด ครูที่ปรึกษา นางสาวฐิตาพร ทัด นางสาวพรทิพย์ ศิลแดนจันทร์ เหรียญทองชนะเลิศ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ Jewelry & Mosaic จากกระเบื้องเหลือใช้ด้วยการออกแบบสร้างสรรค์ และ 7) นายกิริติ จงสถาวร นายธีรภัทร์ จันสร้อย นายอ่าวไทย รัตนโกสิน ครูที่ปรึกษา นางสาววรัญญา ธัญญาผล นางสาวสุทธิพร ชุนใช้ เหรียญทอง รองชนะเลิศอันดับ 2 Circular Value: นวัตกรรมผลิตภัณฑ์จากเปลือกแก้วมังกรเพื่อชุมชนที่ยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษารองคประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการ ด้านวัฒนธรรมองค์กรสู่ความยั่งยืนสูงสุด รองลงมาเป็นด้านผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการผลิตนวัตกรรม ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นฐานรากที่หล่อหลอมพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ (Beers, 2011); (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2563) ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาและยอมรับนวัตกรรม (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563) ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางและแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานแบบร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้การขับเคลื่อนนวัตกรรมมีทิศทาง (David, 2011) ในขณะที่การผลิตนวัตกรรมต้องอาศัยความเข้มแข็งขององค์ประกอบต่าง ๆ รองรับ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการ 5) ผลลัพธ์ 6) แนวทางการประเมิน และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการยืนยันองค์ประกอบ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่าสาระสำคัญขององค์ประกอบมีความครบถ้วน เหมาะสม และสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า องค์ประกอบขององค์กรที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม มีเป้าหมายชัดเจน และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่ปรากฏ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องวงจรคุณภาพ PDCA ของ (Deming, 1986) และยังสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ (Wheelen, 2018) ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม มีเป้าหมายชัดเจน และการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์

2. รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง พบว่า มีการพัฒนาขึ้นเสร็จสมบูรณ์และมีคุณภาพทั้งด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความ

เป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด อีกทั้งคู่มือการใช้รูปแบบฯ ทั้ง 2 เล่ม มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ผลสำเร็จนี้เกิดจากการดำเนินการอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ที่เริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพจริงของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (มารุต พัฒนา, 2563: 1-16) ที่ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนานวัตกรรม เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ และสอดคล้องกับแนวคิดของ (ทิตนา แหมมณี และคณะ, 2547: 30-35) ที่มีการรวบรวมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อถกเถียงแนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ตรงเพื่อให้เกิดความรอบด้านและเหมาะสมกับบริบทโรงเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดและผลงานวิชาการของ (อัมพิกา สิริพรหม, 2563); (Guba & Lincoln, 1989) ที่มีการตรวจสอบคุณภาพ รับรองรูปแบบ จากการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ และสอดคล้องกับข้อเสนอของ (ขวลิต ชูกำแพง, 2559: 85) ที่นำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (ลัดดาพรรณ จันทร์ปรีดา และคณะ, 2566: 229-242) ที่สามารถนำไปใช้และขยายผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ผลสำเร็จของโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 92.64) สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า เป็นผลโดยตรงจากหลักการและแนวปฏิบัติของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จากการประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีอย่างเหมาะสม เช่น แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิดการบริหารตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ทฤษฎีระบบ และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้แผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมีการดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ตั้งแต่การนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ จนถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Koontz & O'Donnell, 2001) ตั้งแต่การวางแผนกลยุทธ์และโครงการหลักที่ชัดเจน เป็นระบบ ตามองค์ประกอบย่อยที่สัมพันธ์กัน (Kast & Rosenzweig, 1986) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ประสานสัมพันธ์ระหว่าง ระบบที่ดำเนินการใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562) รวมถึงบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ และส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักพัฒนานวัตกรรม สร้างขวัญกำลังใจและความร่วมมือ ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546: 45-60) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนรัฐพัชร โพธิ์เพชร (2567: 1105-1118) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม ประกอบด้วย โรงเรียนนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

4. ด้านคุณภาพครู พบว่า ครูมีคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมในระดับมากที่สุด และมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในระดับดีมาก ด้านคุณภาพนักเรียน พบว่า นักเรียนมีคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในระดับดี และด้านคุณภาพของสถานศึกษา พบว่า ได้รับผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพในระดับ ยอดเยี่ยม ทุกมาตรฐานตัวชี้วัด ปรากฏผลงานเชิงประจักษ์ครบทุกมิติ แสดงถึงสภาพองค์กรนวัตกรรม สามารถเป็นต้นแบบเชิงวิชาการ เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า เป็นผลจากการนำรูปแบบฯ ที่ปรับปรุงพัฒนาจนเกิดความสอดคล้องขององค์ประกอบภายใน (ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2551: 92) สู่การปฏิบัติทุกระดับขององค์กร (Koontz & O'Donnell, 2001) ตั้งแต่ระดับนโยบายของผู้บริหาร สู่การปฏิบัติของครู ไป

จนถึงการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร เป็นอัตลักษณ์ แห่งองค์กรนวัตกรรมเป็นในทิศทางเดียวกัน การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองผ่านเครือข่ายวิชาชีพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรวรรณ สุทธการ และคณะ (2566: 33-49) ที่พบว่า นวัตกรรมองค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้ ซึ่งสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานขององค์กรได้ ร้อยละ 80.10

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ โดยยืนยันโครงสร้างสำคัญของรูปแบบการบริหาร 7 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ แนวทางการประเมิน และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีระบบวงจรคุณภาพ PDCA แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) การพัฒนารูปแบบ TDALIN ทำให้เกิดองค์ความรู้เชิงปฏิบัติว่าการขับเคลื่อนนวัตกรรม จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสถานศึกษา ตลอดจนกลไกการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

ผลการทดลองใช้รูปแบบยืนยันว่าสามารถเสริมสร้างคุณลักษณะนวัตกรรมและสมรรถนะด้านนวัตกรรมของครูและนักเรียนได้จริง ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาในเชิงประจักษ์และการประกันคุณภาพในระดับยอดเยี่ยม นอกจากนี้ การสร้างคู่มือและแนวปฏิบัติประกอบรูปแบบยังเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยให้สถานศึกษาอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตนเอง จึงถือได้ว่างานวิจัยนี้ได้สร้างคุณูปการทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ ต่อการพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา และสามารถเป็นต้นแบบในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในวงกว้าง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษา ควรที่จะต้องนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายด้านนวัตกรรม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความยั่งยืน และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมถึงปรับโครงสร้างการบริหาร สนับสนุนหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เชื่อมโยงบริบทท้องถิ่น และส่งเสริมทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน

1.2 หน่วยงานต้นสังกัด ควรที่จะต้องพิจารณารูปแบบการวิจัยไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยสนับสนุนทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และการอบรมเชิงปฏิบัติการ พร้อมเผยแพร่ผ่านเวทีทางวิชาการ และจัดทำโครงการพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้สถานศึกษานำรูปแบบไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สถานศึกษาอื่น ควรที่จะต้องนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปปรับใช้ตามบริบทในโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่เน้นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องศึกษาผลของรูปแบบในบริบทที่หลากหลาย เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในพื้นที่ชายขอบ หรือโรงเรียนในเขตเมือง เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลและปรับปรุงรูปแบบให้มีความยืดหยุ่นและครอบคลุมบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

2.2 ควรที่จะต้องออกแบบงานวิจัยเชิงทดลอง (experimental research) โดยมีการสุ่มกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติอ้างอิง สามารถคำนวณขนาดอิทธิพลและอ้างอิงผลการศึกษาสู่ประชากรสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมได้

2.3 ควรที่จะต้องวิจัยระยะยาวติดตามผลหลังการนำรูปแบบไปใช้จริงอย่างน้อย 1-2 ปี เพื่อศึกษาความคงทนและความยั่งยืนของผลลัพธ์ในด้านการพัฒนานวัตกรรม คุณภาพครู คุณลักษณะของนักเรียน และระบบบริหารจัดการของโรงเรียน เพื่อสะท้อนความคงทนของนวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง (References)

- โกศล ภูศรี. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- จิรวรรณ สุทธการ วิจิตรา จำลองราษฎร์ และอรวรรณ ศรีทองอ่อน. (2566). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และนวัตกรรมองค์กรที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*. 13(3): 33-49.
- ชลิต ชูกำแพง. (2559). การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2551). *นวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ธรรมการพิมพ์.
- เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิตนา แคมมณี และคนอื่น ๆ. (2547). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- นิวัตร นาคะเวช. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- พิเชษ โพธิ์ภักดี (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญภา แสงแก้ว. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มารุต พัฒผล. (2563). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. วารสารศิลปการ
ศึกษาศาสตร์วิจัย. 12(1): 1-16.
- รังสิวุฒิ พุ่มเกิด และพระมหาอุดร อุตตโร. (2566) กระบวนทัศน์ใหม่ทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ทางการศึกษา. วารสารวิจัยธรรมศึกษา. 6(2): 219-230. สืบค้นจาก <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/dsr/article/view/2467/2630>.
- ลัดดาพรรณ จันทรปริดา ทรวงยศ แก้วมงคล และ อุทัยวรรณ สายพัฒนะ. (2566). รูปแบบการบริหารจัดการ
แนวใหม่ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.
วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 9(3): 229-242. สืบค้นจาก
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/266668>.
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิมลรัฐพัชร โพธิ์เพชร. (2567). โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 9(3): 1105-1118.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์.
กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- ศิริ ถิอาสนา เสน่ห์ คำสมหมาย และ เฉลิมเกียรติ ถิอาสนา. (2564). คำศัพท์ร่วมสมัย: ยุคศตวรรษที่ 21 ยุค
ดิจิทัล และยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา. 5(2): 113-123. สืบค้น
จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ve-irj/article/view/249575>.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
ราชมงคลธัญบุรี.
- สมศักดิ์ เอี่ยมคงศรี. (2561). การจัดการห้องเรียนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สมาน อัครภูมิ. (2541). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4.
อุบลราชธานี : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สายสิริ สายยศ. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรรมด้วยกระบวนการคิด
เชิงออกแบบ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.

- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2563). นวัตกรรมบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรม. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 22(2): 193-213.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2554). การออกแบบการวิจัย : วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพิกา สิริพรหม. (2563). กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะผู้เรียนที่ตอบสนอง ความต้องการจำเป็นของระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุบลวรรณ หอมสิน และขจรศักดิ์ บัวระพันธ์. (2564). การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพแบบก้าว กระโดดด้วยแนวคิด I-OKRR. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 44(1): 1-12.
- Beers, S. (2011). **Teaching 21st century skills: An ASCD action tool**. ASCD.
- Christensen, M. C., Johnson, W. C., & Horn, B. M. (2008). **Disrupting Class: How Disruptive Innovation Will Change the Way the World Learns**. 1st. ed. McGraw-Hill.
- David, F. R. (2011). **Strategic management concepts and cases**. Prentice hall.
- Deming, W.E. (1986). **Out of the Crisis**. Cambridge: MIT Press.
- Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C.M. (2011). **The Innovator's DNA, Mastering the Five Skills of Disruptive Innovators**. Cambridge: Harvard Business Review Press.
- Fasso, G. I. (2020, April 6). **Innovative schools find lessons and opportunities in remote learning**. [Online] Available: <https://www.edsurge.com/news/2020-04-06-innovative-schools-find-lessons-and-opportunities-in-remote-learning>. Retrieve 2025, May 2.
- Furr, N. R., & Dyer, J. (2014). **The innovator's method: bringing the lean start-up into your organization**. Harvard Business Press.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). **Fourth generation evaluation**. Sage Publications, Inc.
- Kast, F.E. & Rozenzweight, J. (1986) **Organization and Management: A System and Contingency Approach**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Koontz, H. & O'Donnell. (2001). **Essentials of management. (3rd)**. New Delhi: TATA.
- Kwangmuang, P., Jarutkamolpong, S., Sangboonraung, W. & Daungtod, S. (2021). The development of learning innovation to enhance higher order thinking skills for students in Thailand junior high schools. **Heliyon**. 7(6). e07309.
- OECD (2019). An OECD Learning Framework 2030. In: Bast, G., Karayiannis, E.G., Campbell, D.F.J. (eds) **The Future of Education and Labor. Arts, Research, Innovation and Society**. Cham: Springer.

- Rogers, E. M., & Williams, D. (1983). **Diffusion of Innovations**. Glencoe, IL: The Free Press.
- Shibiru, T., & Bekele, M. (2024). Leading Change and Innovation Effectively in Secondary Schools: A Literature Review. **International Journal of Secondary Education**. 12(3): 68-74. <https://doi.org/10.11648/j.ijssedu.20241203.13>.
- Wheelen, T. L., Hoffman, J. D. H. A. N., & Bamford, C. E. (2018). **Strategic management and business policy globalization**. Pearson Education Limited.

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

The Academic Leadership in the Digital Era of School Administrators
Affecting the Implementation of Internal Quality Assurance at Schools under
the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2

ชยาภรณ์ อุ่นเรือน¹ จารุนันท์ ขวัญแน่น² ประจบ ขวัญมัน³

Chayaporn Ounruean, Jarunan Khwannan, Prajob Khawnman

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ 5) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ และ 6) ประเมินแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและครู จำนวน 314 คน ผู้ให้ข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร และการนิเทศติดตาม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = 1.144 + 0.408(X_1) + 0.244(X_5) + 0.223(X_3)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.489(Z_1) + 0.288(Z_5) + 0.264(Z_3)$

5. แนวทางพัฒนาชี้ว่าผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ยึดหยุ่นตามนโยบาย พัฒนาฐานข้อมูลผู้เรียนเพื่อใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จัดระบบนิเทศติดตามให้เรียลไทม์ และลดความซ้ำซ้อน

Received: 2025-11-16 Revised: 2025-12-10 Accepted: 2025-12-13

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร Master's Degree Student, Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University. E-mail: chayapornmiw19@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร Assistant Professor, Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University. E-mail: jarunan.3011@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร Assistant Professor, Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University. E-mail: Krujob60@hotmail.com

6. ประเมินความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล; งานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: (1) examine school administrators' academic leadership in the digital era, (2) investigate the implementation of internal quality assurance in schools, (3) analyze the relationship between academic leadership in the digital era and internal quality assurance practices, (4) develop a prediction equation, (5) propose guidelines for enhancing academic leadership, and (6) evaluate the proposed development guidelines. A mixed-methods approach was employed. The research instruments were questionnaires and focus group discussions. The sample consisted of 314 administrators and teachers. Nine focus group informants participated. Data were collected through questionnaires and group discussions and were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple regression analysis.

The findings indicated that

1. The School Administrator's academic leadership in the digital era obtained their academic leadership in high level.

2. The operation of internal quality assurance in schools, found that in overall, was in high level.

3. The academic leadership's determination of vision, development and personnel encouragement, technological support for education, curriculum administration, and supervision were key factors in achieving educational success.

4. Stepwise multiple regression found that regression equation was $\hat{Y} = 1.144 + 0.408(X_1) + 0.244(X_5) + 0.223(X_3)$ and standardized score was $\hat{Z} = 0.489(Z_1) + 0.288(Z_5) + 0.264(Z_3)$.

5. The development method indicated that administrators should determine flexible vision followed by policy: developing student's database for the technological encouragement and creating supervision system in real time for decreasing redundancy work.

6. Appropriateness assessment of the School Administrator's academic leadership in the digital era's the development method was in the highest level.

Keywords: The Academic Leadership in the Digital Era;

Implementation of Internal Quality Assurance in Schools

บทนำ (Introduction)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้บัญญัติให้สอดคล้องกันไว้ในหมวด 6 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาตั้งแต่มาตรา 47 ถึงมาตรา 51 ระบุถึงหลักการและแนวทางการปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะมาตรา 48 กำหนดทิศทางไว้ชัดเจนว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในมีจุดมุ่งหมายปลายทางเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อพร้อมรับการประกันคุณภาพภายนอกจะเห็นได้ว่ากฎหมายให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาค่อนข้างมากทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง (ณรงค์ชัย ศรีโสภา, 2560: 11)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนและสังคม ว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการกำหนดให้มีระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพตามดัชนีบ่งชี้ที่กำหนดเพื่อเป็นการประกันแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนให้มั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถให้ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพและพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพและรับรองมาตรฐานจากภายนอก (จารุกิตต์ สุตสุข, 2565: 52)

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์กรการศึกษาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พงศกานต์ นฤทธิมนตรี และคณะ (2565: 177) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาและงานวิชาการ งานวิจัย งานประกันคุณภาพและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนวิธีการดำเนินงานและการจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์จุดแข็งและเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต 2, 2568: 52-53) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจุดแข็ง พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก นอกจากนั้นยังกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารและครูว่าควรมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยผลการบริหารและตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต 2 (2568: 20) พบว่า ตัวชี้วัดที่ 15 การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยระดับคุณภาพพอใช้ และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระดับคุณภาพปรับปรุง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และเนื่องด้วยปัจจุบันเป็นช่วงการประกันคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หลังเกิดวิกฤต covid-19 จึงทำให้สถานศึกษาหลายๆแห่งมีการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากสภาพและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
6. เพื่อประเมินแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนมี ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัย และบทความของศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564: 111-112), วลีรัตน์ มุ่งรยกลาง (2560: 358), พนธกานต์ นฤทธิ์นมิตร และคณะ (2565: 174-184), กนิษฐิกา พรหมวาทย์ (2566: 4-5), มณีรัตน์ สุดเต้ (2563: 352-354), ขวพร จิมขุนทด (2567: 390), สันติ แสนเป็ก (2565: 105), เพลินจิตร์ ชำนาญผา (2566: 188), สรวิชญ์ โสมดี (2567: 842), ปิยวัฒน์ คำโคตร (2565: 103), กิตติภพ ภาณุรัฐกุลธร (2566: 52) รสา หว่างจิตร์ (2567: 360) และปวีณา สิทธิโชคธรรม (2567: 1216) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร 3) ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการบริหารหลักสูตร และ 5) ด้านการนิเทศติดตาม

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามกฎกระทรวงประกันคุณภาพการศึกษา 2561 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก, 2561) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา 6) การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 1,545 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 314 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608-609) จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้อำเภอเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก

1.2.2 ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 9 คน

1.2.3 ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินแนวทาง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการการวิจัยในปีการศึกษา 2568 ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง กันยายน

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) 2) สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 3) สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำฯ ครั้งนี้ ได้แก่ แบบบันทึกสนทนากลุ่ม

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำฯ ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ จำนวน 314 ฉบับ ดำเนินการเก็บข้อมูลเมื่อเดือนสิงหาคม-กันยายน พ.ศ. 2568 และนำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำฯ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน และนำผลที่ได้จัดทำสรุปผลการสนทนากลุ่ม เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลแจกแจงความถี่ จัดลำดับความสำคัญของการวิจัยต่อไป

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำฯ จากแบบสอบถามกับผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดไว้ จำนวน 9 ท่าน และนำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1- 4 โดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ และวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และจัดลำดับความสำคัญจากการบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตามประเด็นการศึกษาวิจัย

4.3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 6 โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.88) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.89) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.91) และด้านการนิเทศติดตาม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.91)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.75) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.75) และการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.93) และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.93)

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการนิเทศติดตาม มีความสัมพันธ์กันกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติและวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (Beta = .408) ด้านการนิเทศติดตาม (Beta = .244) และด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ (Beta = .223) ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการนิเทศติดตาม และด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.144 + 0.408(X_1) + 0.244(X_5) + 0.223(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.489(Z_1) + 0.288(Z_5) + 0.264(Z_3)$$

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ปรับเปลี่ยนได้ตามนโยบายการศึกษาและทิศทางประเทศ มีการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง รองลงมาได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ควรมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยี และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการอบรม สัมมนา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายมีส่วนร่วมกำหนดและตรวจสอบวิสัยทัศน์โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ สถานศึกษาควรพัฒนาฐานข้อมูลผู้เรียนที่สะท้อนศักยภาพ ความถนัด และความต้องการ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมและเลือกเทคโนโลยีได้อย่างตรงจุด เป็นการสร้างการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่

สอดคล้องกับมาตรฐานการประกันคุณภาพ รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดบรรยากาศให้เป็น “โรงเรียนดิจิทัล” กระตุ้นให้นักเรียนคุ้นเคยและใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำ ผู้ริเริ่ม และผู้สนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร ควบคู่กับการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผ่านการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามลำดับ 3) ด้านการนิเทศติดตาม ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรพัฒนาฐานข้อมูลกลางที่ครูสามารถ อัปเดตเอกสารและหลักฐานการปฏิบัติงานได้ต่อเนื่อง โดยเฉพาะเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการประกันคุณภาพ 5 มาตรฐาน และ สถานศึกษาควรมีระบบสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลมา วิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย นำมาปรับปรุงการนิเทศและติดตามให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลจากการนิเทศออนไลน์เข้าสู่ กระบวนการ PLC เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและ หาแนวทางพัฒนาร่วมกัน และผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูนำข้อมูลที่ได้จากระบบนิเทศและติดตาม มา ประยุกต์ใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนได้ตรงจุด

6. ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทาง โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศติดตาม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีแนวความคิดการบริหารที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล สามารถมองเห็นทิศทางการพัฒนาการศึกษาได้อย่างชัดเจน จึงทำให้ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ มุ่งรวยกลาง (2560: 354) ที่พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐิกา พรหมวาทย์ (2566: 83) ที่พบว่า ด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด รองลงมาคือ การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีความตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนด โดยเฉพาะขั้นตอนการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ที่เป็นภารกิจหลักซึ่งทุกโรงเรียนต้องดำเนินการเป็นประจำทุกปี ทำให้ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการประกันคุณภาพมีความพร้อมและคุ้นเคยกับกระบวนการดังกล่าว จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยในขั้นตอนนี้สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับกิตติภพ ภาณุสุทธิธร (2566: 53) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการนิเทศติดตาม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากที่สุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการนิเทศติดตาม และด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับกิตติภาพ ภาณุรัฐกุลธร (2566: 53) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยสามารถทำนายการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ได้สูงสุดได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการนิเทศติดตาม และด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติภาพ ภาณุรัฐกุลธร (2566: 47) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 สามารถทำนายได้ร้อยละ 82.00

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามนโยบายทางการศึกษาและทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด ตรวจสอบ และประเมินวิสัยทัศน์ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นกลไกสนับสนุน สอดคล้องกับ พนธกานต์ นฤทธิมนตรี และคณะ (2565: 174) กล่าวว่า การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมายการเรียนรู้ และแผนกลยุทธ์นำมาใช้บริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

5.2 ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้สถานศึกษายุคดิจิทัลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาฐานข้อมูลผู้เรียนที่สามารถสะท้อนศักยภาพ ความถนัด และความต้องการที่แท้จริงของนักเรียน ฐานข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้ครูมีข้อมูลเพียงพอในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและตรงจุด ไม่เพียงแต่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ยังสอดคล้องกับมาตรฐาน

การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเป็น “โรงเรียนดิจิทัล” ผ่านสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนงานและโครงการด้านเทคโนโลยีอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐิกา พรหมวาทย์ (2566: 107) กล่าวว่า ด้านความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการสร้างและดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เข้มแข็งโดยการพัฒนาความคล่องแคล่ว ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา เพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เต็มใจทดลองในสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมให้มีการทำงานในทีมและเป็นปัจจุบัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี ด้วยการศึกษารับรู้การใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง ด้วยการฝึกฝน อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้วยการใช้เทคโนโลยี 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและให้การสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนงบประมาณ การพัฒนาครูเพื่อพัฒนานวัตกรรมสูตรการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้นวัตกรรมอยู่บนพื้นฐานของการที่ต้องคำนึงถึงการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้เครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ และคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียน การทำงาน และการดำรงชีวิต เน้นการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าด้วยตนเองโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังและวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ของการจัดการเรียนการสอน กำหนดแนวทางการแก้ไขด้วยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อบรม พัฒนา ศึกษาค้นคว้างานวิจัย พร้อมทั้งใช้กระบวนการวิจัยทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ สร้างต้นแบบนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียน

5.3 ด้านการนิเทศติดตาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาฐานข้อมูลที่ครูสามารถดำเนินงานเอกสารและหลักฐานการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการประกันคุณภาพทั้ง 3 มาตรฐาน ระบบดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้แบบเรียลไทม์ สร้างความโปร่งใส ลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคุณภาพภายในสถานศึกษา และสถานศึกษาควรมีระบบสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย และแนวทางการพัฒนา ทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น นอกจากนั้นผู้บริหารยังควรนำข้อมูลจากการนิเทศออนไลน์เข้าสู่กระบวนการ PLC เพื่อเปิดพื้นที่ให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาแนวทางพัฒนา และร่วมกันสร้างสรรค์วิธีการแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวิชัย โสมดี (2567: 844) กล่าวว่า ผู้บริหารควรร่วมมือกับกลุ่มบริหารวิชาการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการสอน เพื่อร่วมกันกำหนดปฏิทินการนิเทศการสอน รูปแบบและแนวทางการนิเทศการสอน พร้อมทั้งกำหนดเครื่องมือสำหรับการประเมินการนิเทศให้ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการสอน จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองภาพรวมและดำเนินงานในด้านการนิเทศการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถช่วยในการวางแผนและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน ซึ่งจะช่วยให้มีทิศทางและแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาและปรับปรุงการสอน สามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ และสามารถช่วย

ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานนิเทศการสอน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศการสอน

6. ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนั้นเพราะแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสภาพปฏิบัติงานจริงของผู้บริหาร ครอบคลุมองค์ประกอบที่จำเป็น เช่น ทักษะเทคโนโลยี ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนาครู และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในโรงเรียน ทำให้ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเป็นไปได้สูงในการนำไปใช้พัฒนาโรงเรียนได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564: 190) ได้กล่าวว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความ ถูกต้องและเหมาะสม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศติดตาม ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านนโยบาย (Policy)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 นำผลการศึกษาวิจัยไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการชี้แจงนโยบายทางการศึกษาและทิศทางการพัฒนาประเทศอยู่เสมอ ตลอดจนกำหนดนโยบายและระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ เช่น การจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีการศึกษา หรือระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน

1.2 ด้านองค์กร (Organization)

1.2.1 ผู้บริหารพัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษาให้ชัดเจนและตรวจสอบได้

1.2.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในแผนพัฒนาการจัดการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

1.2.3 ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการนิเทศติดตามให้เป็นแบบเรียลไทม์ โดยสามารถติดตามตรวจสอบ และประเมินผลได้อย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนดิจิทัล โดยจัดบรรยากาศและกิจกรรมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทั้งครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านบุคลากร (Personnel)

1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุคดิจิทัล และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

1.3.3 ครูพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี โดยอบรมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล การออกแบบสื่อ การใช้ข้อมูลผู้เรียนเพื่อสร้างการเรียนรู้เฉพาะบุคคล

1.3.4 ครูและผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมด้านการจัดเก็บ วิเคราะห์ และใช้ข้อมูล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทที่ต่างกัน

2.2 จากผลการวิจัยพบว่าด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรมีศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2.3 จากผลการวิจัยพบว่าด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้มีผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรมีศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2.4 จากผลการวิจัยพบว่าด้านการนิเทศติดตามมีผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรมีศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนิษฐิกา พรหมวาทย์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
ยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. การค้นคว้า
อิสระหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กิตติภาพ ภาณุรัฐกุลธร (2566). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*. 10(2): 47-58.
- กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 23 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135
ตอนที่ 11 ก.
- จารุกิตต์ สุตสุข. (2565). การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*.
22(2): 49-60.

- ชวพร จิมขุนทด. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*. 6(3): 383-396.
- ณรงค์ชัย ศิริไพศาล. (2560). การปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จังหวัดสตูล. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- ปิยวัฒน์ คำโคตร. (2565). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 2(3): 97-110.
- ปวีณา สิทธิโชคธรรม. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการรอยแค้นสาส์*. 9(12): 1210-1229.
- พนธกานต์ นฤฤทธิ์มนตรี, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ และกุหลาบ ปุริสาร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 12(4): 174-185.
- เพลินจิตร ชำนาญผา. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 5(6): 182-195.
- มณีรัตน์ สุดเต้. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 7(8): 344-362.
- รสา หว่างจิตร. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*. 9(1): 355-365.
- วลีรัตน์ มุ่งรวยกลาง. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยนครราชสีมา*.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- สันติ แสนเป็ก. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 12(3): 99-110.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปี*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://drive.google.com/file/d/1D_5Z9SNiLs9DzubU2GJ6_qS4gfx-_b95/view 2568. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2568.

- สรวิชัย โสมดี. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขต ป่าสักชลสิทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 9(1): 837-848.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

The Factors Affecting the School Effectiveness of General Administration in
the Digital Era under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area
Office 2

เอกลักษณ์ ออดแก้ว¹ พฤทธิพล พฤทธิกุล²

Akkalak Odkaw, Pruethipon Pruethikul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2) ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผล ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบปกติ พบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Raw Score) คือ $\hat{Y} = 0.943 + 0.247(X_1) + 0.237(X_5) + 0.108(X_2) + 0.182(X_3)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.294(Z_1) + 0.279(Z_5) + 0.138(Z_2) + 0.220(Z_3)$

คำสำคัญ (Keywords): ปัจจัยที่ส่งผล; การบริหารงานทั่วไป; ยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the factors of school administration in the digital era, (2) to study the school effectiveness of general administration in the digital era, (3) to study the relationship between administrative factors and the school effectiveness

Received: 2025-11-15 Revised: 2025-12-13 Accepted: 2025-12-15

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร Master's Degree Student, Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University. E-mail: akkalaktum@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร Assistant Professor. Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University. E-mail: pruettipol@gmail.com

of general administration in the digital era, and (4) To create a predictive equation for the effectiveness of general administration in the digital era of educational institutions. This study employed a quantitative research approach. The sample consisted of 314 participants. The research instrument was a questionnaire, and data were collected through the administration of this questionnaire. Data analysis included the use of percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings found that

1) The factors affecting general administration in the digital era were, overall, at a high level.

2) The effectiveness of general administration in the digital era was, overall, at a high level.

3) Regarding the relationship between the factors and effectiveness, the results of the standard regression analysis revealed that all five administrative factors had a positive correlation with the effectiveness of general administration in the digital era of educational institutions at the .01 level of statistical significance.

4) Stepwise multiple regression found that regression equation was $\hat{Y} = 0.943 + 0.247(X_1) + 0.237(X_5) + 0.108(X_2) + 0.182(X_3)$ and standardized score was $\hat{Z} = 0.294(Z_1) + 0.279(Z_5) + 0.138(Z_2) + 0.220(Z_3)$

Keywords: Factors Affecting; General Administration; Digital Era

บทนำ (Introduction)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 ได้กำหนดหลักการบริหารจัดการศึกษาให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และเปิดโอกาสให้เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: 4) มาตรา 9 และมาตรา 39-40 ได้ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการมอบอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปแก่เขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงกำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมีส่วนร่วมในการกำกับและพัฒนากิจการศึกษามีคุณภาพ การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนภารกิจหลักของโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมงานด้านธุรการ อาคารสถานที่ พัสดุ การเงิน สารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายอย่างราบรื่น (ศรีประภา วงศ์สุวรรณ, 2560: 87) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล ด้วยการปรับตัวยอมรับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ทั้งทางด้านการวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป (มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา, 2567: 481) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและนำเทคโนโลยี

นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน (ลินดา สุนทรวิภาต, 2567: 4) การจัดการความรู้ในองค์กร พัฒนาความรู้และสร้างนวัตกรรมอยู่ตลอดเวลา การทำงานที่มีความยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม การปฏิบัติงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายในการทำงานที่เข้มแข็งและยั่งยืนจะช่วยขับเคลื่อนการบริหารสู่ ความสำเร็จ (พิกุล นามเฮง, 2565: 37)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 แม้จะมีจุดเด่น ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ แต่ยังเผชิญปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อาทิ อุปกรณ์ ICT ไม่เพียงพอ ระบบสารสนเทศไม่ครบถ้วน และการมีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพที่ยังจำกัด จึงนำไปสู่การ กำหนดนโยบายปี 2567-2568 ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการบริหารงานทั่วไป ส่งเสริมความปลอดภัย ความ โปร่งใส การพัฒนาผู้เรียน และการสื่อสารองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2567: 29)

จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการบริหาร จัดการของโรงเรียนให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมี คุณภาพ คุณค่าทรัพยากร และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้ปัจจัยการบริหารในยุคดิจิทัลเป็นตัวพยากรณ์

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. มีปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรพยากรณ์

1. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมความสำเร็จของการดำเนินงาน
3. การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน
4. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. การสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารและการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรเกณฑ์

1. ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม
2. ด้านการดำเนินงานธุรการและสารบรรณ
3. ด้านการประชาสัมพันธ์การศึกษา
4. ด้านงานกิจการนักเรียน
5. ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
6. ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยผู้วิจัยสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานทั่วไปจากงานวิจัยและบทความของทศวรรณ แหยมดอนไพร (2561: 97-110), ปริญ โขตินารรัตน์ (2565: 187), วิษณุ โชโต (2566: 31), ชรินทร์ จินดา (2567: 18), ปรัชญ์ ปุณณพัฒน์โสภณ (2568: 69) และผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มาเป็นกรอบแนวคิด จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมความสำเร็จของการดำเนินงาน 3) การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน 4) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 5) การสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารและการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาจากงานวิจัยและบทความของ ฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562: 5), ปภาวิทย์ อัมชา (2564: 6), นิพนธ์ รักรุ่ง (2566: 351), ยุทธนา ลำเลิศ (2565: 4), ชมพูนุช คำธรา (2566: 9), สุพิชา คิคคำ (2566: 184), ธนัท วิชาวง (2566: 51), วัชรพงษ์ สังวิบุตร (2566: 417), พงศ์สิทธิ์ ชินวงศ์ (2567: 47) จำแนกประสิทธิภาพออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม 2) ด้านการดำเนินงานธุรการและสารบรรณ 3) ด้านการประชาสัมพันธ์การศึกษา 4) ด้านงานกิจการนักเรียน 5) ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และ 6) ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย 179 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,694 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 149 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,545 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 314 คน โดย การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608-609) จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้อำเภอเป็นชั้น แบ่งเป็นสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับสลาก

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการการวิจัยนี้ในปีการศึกษา 2568 ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง กันยายน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมความสำเร็จของการดำเนินงาน 3) การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน 4) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 5) การสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารและการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121; อ้างถึงใน ธรรมกิตติ บวบมี, 2565: 57)

1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม 2) ด้านการดำเนินงานธุรการและสารบรรณ 3) ด้านการประชาสัมพันธ์การศึกษา 4) ด้านงานกิจการนักเรียน 5) ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และ 6) ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121; อ้างถึงใน ธรรมกิติ บวรมิ, 2565: 57) ดังนี้

- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ไปถึงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมแนบหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียน และผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองจากโรงเรียน

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

3.4 เก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การใช้เกณฑ์พิจารณาระดับความสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตน, 2564: 314) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60-0.79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40-0.59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20-0.39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 ลงมาแสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

5. การหาตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญในการทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ และวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ด้านการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร และการมีส่วนร่วม ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามลำดับ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานกิจการนักเรียน รองลงมาคือ ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านงานประชาสัมพันธ์การศึกษา ตามลำดับ ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานธุรการและสารบรรณ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน (X_3) มีค่าสหสัมพันธ์ $r = .789$ รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_1) และ การสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารและการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_5) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุดคือ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร (X_4) โดยรวมตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติและวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมความสำเร็จของการดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน การสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารและการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญในการทำนายความสำเร็จในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของ

สถานศึกษาได้ โดยมีค่า R เท่ากับ .841, ค่า R^2 เท่ากับ .707 หมายความว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 70.7 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการถดถอยเชิงพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (Raw Score) สามารถเขียนได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.943 + 0.247(X_1) + 0.237(X_5) + 0.108(X_2) + 0.182(X_3)$ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.294(Z_1) + 0.279(Z_5) + 0.138(Z_2) + 0.220(Z_3)$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสำเร็จ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน และการสร้างเครือข่ายการบริหารการสื่อสารและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลในการทำงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของอิษฐาญา อิศระศักดิ์ (2565: 63) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 181) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคโนโลยีทางการศึกษา กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นงานด้านกิจการนักเรียน งานธุรการและสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยสนับสนุนกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รวมถึงสถานศึกษามีการจัดการระบบงานที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดารานาถ มาตย์เทพ และคณะ (2567: 485) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาในอนาคตจะมีความแตกต่างจากปัจจุบันอย่างมาก โดยมีแนวโน้มความสำคัญที่จะมีผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาในอนาคต โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) จะถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้าน วัฒนธรรมองค์กร และการนำเทคโนโลยีมาใช้ ที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งช่วยสร้างค่านิยมและทัศนคติที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสาร

ภายในที่ดี และสนับสนุนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ขณะเดียวกัน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการบริหารงานช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถจัดการงานทั่วไปได้อย่างมีระบบและทันต่อความต้องการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ส่งผลให้ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าทั้ง “แรงจูงใจและค่านิยมร่วม” และ “การใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม” เป็นปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564: 174) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารในโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ เดวิส (Davies, 1989; อ้างถึงใน ชลธิชา อีรวงศธร, 2565: 10) ที่กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีนั้นจะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและทำให้พวกเขาสามารถบรรลุเป้าหมายได้ การรับรู้ถึงประโยชน์ถือเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดความตั้งใจของแต่ละบุคคลในการใช้งานเทคโนโลยี

4. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล พบว่า ตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์ได้มี 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมความสำเร็จของการดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน และการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารและการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 70.7 ทั้งนี้ อาจแสดงให้เห็นว่า หากสถานศึกษาสามารถพัฒนาทั้ง 4 ปัจจัยนี้ไปพร้อมกัน จะทำให้การบริหารงานทั่วไปมีประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 182) ที่ได้กล่าวว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .532 รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .192 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบางภาพ โดยรวมได้ร้อยละ 42.50 และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา ลำสัน (2565: 185) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อบทบาทของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร นั้น ๆ มากและเป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ โดยมีการยอมรับในกฎระเบียบร่วมกันซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นการผลักดัน ขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมความสำเร็จของการดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร และการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารและการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการหาแนวทางพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรที่จะต้องกำหนดค่านิยมร่วมของโรงเรียนให้ชัดเจนและสื่อสารให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน จัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน

1.2 ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมความสำเร็จของการดำเนินงาน ผู้บริหารควรที่จะต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน วางแผนกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา และสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมหรือพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยี

1.3 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรที่จะต้องจัดหาและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนให้มีความพร้อม เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดเก็บข้อมูลกลาง และระบบติดตามงานออนไลน์ เพื่อให้การทำงานของครูและบุคลากรมีความรวดเร็ว ลดความซ้ำซ้อน และตรวจสอบได้

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารควรที่จะต้องจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมและปลอดภัย เช่น การดูแลอาคารสถานที่ให้สะอาดเป็นระเบียบ มีระบบอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอ และจัดพื้นที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ลดความตึงเครียด เพื่อให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

1.5 ด้านการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรที่จะต้องจัดให้มีช่องทางการสื่อสารภายในโรงเรียนที่ชัดเจนและทันสมัย เช่น กลุ่มไลน์ ระบบประกาศออนไลน์ หรือแพลตฟอร์ม Google Workspace เพื่อการประสานงานที่รวดเร็ว สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือในระดับการศึกษาอื่น เช่น โรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบผลและยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบ

2.2 ควรที่จะต้องมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เช่น ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม

2.3 ควรที่จะต้องมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลระยะยาว โดยมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานทั่วไปเมื่อมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระยะเวลา 1-3 ปี เพื่อดูแนวโน้มการพัฒนาและผลลัพธ์ที่ต่อเนื่อง

2.4 ควรที่จะต้องมีการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยการบริหารระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนในเขตเมืองกับชนบท เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมตามบริบทของแต่ละประเภทโรงเรียน

2.5 ควรที่จะต้องมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลระยะยาวในตัวอย่างใหม่ ๆ เช่น ความสามารถในการใช้ข้อมูล (Data Literacy) และนวัตกรรมการจัดการ (Innovation Management)

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชลธิชา อีรวงศธร. (2565). การศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อความตั้งใจใช้บริการซื้อก่อนจ่ายที่หลังของเจนเอเรชัน แซด ในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการตลาด. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชรินทร์ จินดา. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 11(2): 13-24.
- ชมพูท คำธรา. (2566). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรชัย ตันตรานนท์. (2562). การศึกษาแนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดารานาถ มาตย์เทพ และคณะ. (2567). การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี. 7(2): 484-499.
- ธรรมกิตติ บวบมี. (2565). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการสร้างคำในภาษาไทย โดยใช้การจัดการเรียนรู้รูปแบบการสอนแบบซิปปา (CIPPA MODEL) ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน (Gamification) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธนัท วิชาผง. (2566). แนวทางพัฒนาการบริหารงานของกลุ่มบริหารงานทั่วไป ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 3(2): 47-56.
- ทศวรรณ แหยมดอนไพร. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไประดับปฏิบัติการ ในมหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารครุพิบูล. 5(1): 97-110.
- นิพนธ์ รักรุ่ง. (2566). การบริหารงานทั่วไปในความปกติใหม่ของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 9(2): 346-361.

- ปภาวินท์ อิ่มชา. (2564). แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสองฝั่งยมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปริญญ์ ปุณณพัฒน์โสภณ. (2568). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า. 12(1): 67-82.
- ปริญญ์ โชตินารรัตน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงานบริหารงานทั่วไปที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการการพัฒนา. 1(1): 181-192.
- พิกุล นามเฮง (2565). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. 1(2): 30-43.
- พงศ์สิทธิ์ ชิมวงศ์. (2567). แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร. 15(1): 42-54.
- มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา. (2567). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษา. วารสารศิลปการจัดการ. 8(2): 479-492.
- ยุทธนา ลำเลิศ. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ลินดา สุนทรวิภาต. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วัชรพงษ์ สังวิบุตร. (2566). การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษะชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารวิชาการรัตนบุศย์. 5(3): 413-426.
- วิชญ์ โชโต และคณะ. (2566). ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 34(3): 26-39.
- ศรีประภา วงศ์สุวรรณ. (2560). หลักการบริหารสถานศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกัญญา ลำสัน. (2565). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพิชา คัดคำ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (2567). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา. กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.
- อิษฐาญา อิศระศักดิ์. (2565). ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.



อิทธิพลของปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของ
ผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา

The Influence of Marketing Mix Factors on the Electric Vehicle Purchase
Decision Process of Consumers in Songkhla Province

จาริณี เจริญเจริญ¹ หทัยรัตน์ วัฒนพฤกษ์² ณภัสรวัลย์ ยินเจริญ³
ประสิทธิ์ รุ่งเรือง^{4*} จตุพร อภิโชติภูตินันท์⁵

Jarinee Theancharoen, Hathairat Wattanapruek, Napassawan Yinjaroen,
Prasit Rungruang*, Jatuporn Apichotphudinun

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยทางการตลาดและกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริโภคที่เคยซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าและอาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 500 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1) พบว่า ปัจจัยทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านราคามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับกระบวนการตัดสินใจซื้อ ขึ้นรับรู้ปัญหา ขึ้นแสวงหาข้อมูล ขึ้นประเมินผลทางเลือก และด้านขั้นตอนพฤติกรรมภายหลังการซื้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนขั้นตอนการตัดสินใจซื้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาดมีอิทธิพลเชิงบวกกับกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า สำหรับด้านราคาไม่มีอิทธิพลกับกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์พลังงานไฟฟ้าสามารถ

Received: 2025-11-30 Revised: 2025-12-18 Accepted: 2025-12-21

¹ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา Lecturer of Faculty of Management Sciences, Songkhla Rajabhat University Songkhla. E-mail: jarinee.sa@skru.ac.th

² อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา Lecturer of Faculty of Management Sciences, Songkhla Rajabhat University Songkhla. E-mail: hathairat.wa@skru.ac.th

³ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา Lecturer of Faculty of Management Sciences, Songkhla Rajabhat University Songkhla. E-mail: napassawan.yi@skru.ac.th

⁴ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา Lecturer of Faculty of Management Sciences, Songkhla Rajabhat University Songkhla. Corresponding author. E-mail: prasit.ru@skru.ac.th

⁵ อาจารย์ประจำ คณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช (ไสใหญ่) Lecturer of Faculty of Management Technology Rajamangala University of Technology Srivijaya Nakhon Si Thammarat Campus (Saiyai) E-mail: jatuporn.k@rmuts.ac.th

นำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ วางกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการขาย และ
ช่องทางการจัดจำหน่าย และราคาให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย

คำสำคัญ (Keywords): ปัจจัยทางการตลาด; กระบวนการตัดสินใจ; รถยนต์พลังงานไฟฟ้า

Abstract

This study aimed to: (1) examine the levels of consumers' opinions regarding marketing factors and the decision-making process for purchasing electric vehicles (EV) in Songkhla Province; and (2) investigate the influence of marketing factors on the EV purchasing decision-making process among consumers in Songkhla Province. This research employed a quantitative approach, using an online questionnaire as the instrument for data collection. The sample consisted of 500 consumers previously purchasing electric vehicles and resided in Songkhla Province. The statistical techniques used for data analysis included frequency, percentage, mean, correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results corresponding to the first objective revealed that the marketing factors related to product and price were at the highest level, while distribution channels and promotional activities were at a high level. Regarding the purchasing decision-making process, the stages of problem recognition, information search, evaluation of alternatives, and post-purchase behavior were at the highest level, whereas the purchase decision stage was at a high level. With respect to the second objective, product, distribution channels, and promotion had a positive influence on the EV purchasing decision-making process, whereas price had no significant influence. The findings suggested that entrepreneurs in the electric vehicle industry could utilize these results as guidelines for designing and developing products, formulating promotional strategies, and managing distribution channels and pricing in accordance with the needs of target customers.

Keywords: marketing mix factors; purchase decision-making process; electric vehicle

บทนำ (Introduction)

รถยนต์ที่ใช้น้ำมันปล่อยมลพิษทางอากาศและสารอื่นๆ เช่น ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ฝุ่น PM2.5 ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดโลกร้อน และปัญหาโรคระบบทางเดินหายใจ รัฐบาลส่งเสริมการใช้รถยนต์พลังงานไฟฟ้า (Electric Vehicles: EV) ด้วยการออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมผู้ผลิตและผู้บริโภคในการใช้รถยนต์พลังงานไฟฟ้าอย่างเต็มรูปแบบ (ยุทธนาท บุญยะชัย, 2567: 49) รถยนต์พลังงานไฟฟ้าถือเป็นพลังงานทางเลือกสมัยใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อลดการพึ่งพาเชื้อเพลิง ช่วยลดมลพิษทางอากาศ และลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานในระยะยาว อย่างไรก็ตาม แม้เทคโนโลยีดังกล่าวจะมีศักยภาพสูงในการยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม ผู้บริโภคจำนวนไม่น้อยยังคงมีความกังวลต่อการใช้งานจริง ทั้งในด้านระยะทางการขับขี่ที่อาจไม่เพียงพอต่อความต้องการเมื่อต้องเดินทางไกล อายุการใช้งานของแบตเตอรี่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและต้นทุนการบำรุงรักษา รวมถึงประเด็นด้านความปลอดภัยของระบบไฟฟ้าเมื่อเผชิญสภาพถนนและสภาพอากาศที่

หลากหลาย นอกจากนี้ ความพร้อมของจุดให้บริการชาร์จไฟฟ้ายังคงมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในพื้นที่ต่างจังหวัด ส่งผลให้ผู้บริโภคบางส่วนลังเลต่อการเปลี่ยนผ่านจากรถยนต์พลังงานน้ำมันไปสู่รถยนต์พลังงานไฟฟ้าอย่างเต็มรูปแบบ สอดคล้องกับ (พิทยุตม์ โตข้า และคณะ, 2565: 56) กล่าวว่า ปัจจัยทางการตลาดมีความสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคเพื่อเปิดประสบการณ์ กระตุ้นความสนใจ และการรับรู้ของลูกค้า

ปัจจัยทางการตลาด 4P's หรือส่วนประสมทางการตลาดถือเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่ผู้ประกอบการนำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมาย โดยมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมซื้อของผู้บริโภค ประกอบด้วย 1) ผลิตภัณฑ์ (Product) หมายถึง คุณลักษณะ คุณภาพ และคุณค่าของสินค้าหรือบริการที่ผู้ประกอบการนำเสนอแก่ผู้บริโภค 2) ราคา (Price) หมายถึง จำนวนเงินที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้แลกเปลี่ยนกับสินค้าหรือบริการ ราคาอาจหมายรวมถึง จำนวนเงินที่ลูกค้ายอมจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการ 3) ช่องทางการจัดจำหน่ายหรือช่องทางการตลาด (Place) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้สินค้าและบริการเคลื่อนย้ายไปยังมือผู้บริโภคหรือช่องทางที่ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสินค้าหรือบริการได้สะดวกรวดเร็ว 4) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการใช้เพื่อสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจ สิ่งเร้า การให้ส่วนลดหรือของแถม เพื่อให้ลูกค้าเป้าหมายเกิดการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการนั้น สอดคล้องกับ อีริคช สอนทวิพร (2568: 91) กล่าวว่า ผู้บริโภคจะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของรถยนต์พลังงานไฟฟ้าที่ตอบสนองความต้องการเช่น รูปลักษณ์ ความสวยงาม ความปลอดภัย รวมทั้งมีการพิจารณาเรื่องราคารถยนต์พลังงานไฟฟ้าที่เหมาะสมกับกำลังซื้อ และการจัดโปรโมชั่นส่งเสริมการตลาด เช่น แคมเปญกันภัยขึ้น 1, ฟรีค่าบำรุงรักษาและรับประกันแบตเตอรี่ และการมอบดอกเบี้ย้อัตราพิเศษ (เพ็ญรุ้ง จำปาทอง และคณะ, 2567: 12) และการมีช่องทางการจัดจำหน่ายหลากหลายรูปแบบ ทั้ง Online และ On site จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าในการเข้าถึงสินค้าและบริการง่ายขึ้น (พิทยุตม์ โตข้า และคณะ, 2565: 66) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริโภคเกิดการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าง่ายขึ้น กระบวนการตัดสินใจ (Purchasing Decision-Making Process) หมายถึง เหตุผลมุมมองที่ผู้บริโภคแต่ละรายนำมาใช้เพื่อประกอบการพิจารณาที่เลือกทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุด ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 5 ขั้นตอน ขั้นรับรู้ปัญหา ขั้นแสวงหาข้อมูล ขั้นประเมินผลทางเลือก ขั้นการตัดสินใจซื้อ และขั้นพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ผู้บริโภคมักให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อบนพื้นฐานของความเหมาะสมและเงื่อนไขเฉพาะของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของรถยนต์พลังงานไฟฟ้าที่มีมูลค่าสูง ผู้บริโภคจึงมีแนวโน้มที่จะแสวงหาและรวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้านก่อนตัดสินใจซื้อ เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทางการเงินและผลกระทบด้านสภาพคล่องที่อาจเกิดขึ้น การตัดสินใจลักษณะนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้ประกอบการต้องออกแบบปัจจัยทางการตลาดอย่างเหมาะสม ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด ให้สอดคล้องกับพฤติกรรม ความต้องการ และกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภคที่มีความหลากหลาย การสร้างแรงจูงใจผ่านข้อมูลที่ชัดเจน คุณค่าที่จับต้องได้ และประสบการณ์ที่น่าเชื่อถือ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริโภคเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าในท้ายที่สุด

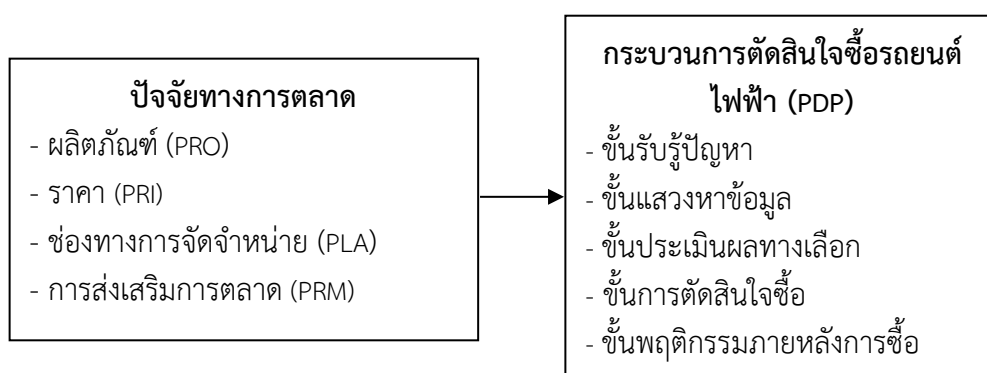
จากปัญหาและความสำคัญข้างต้นคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา อิทธิพลของปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา โดยมุ่งหวังให้ผลการศึกษาเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์พลังงานไฟฟ้า เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณลักษณะตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภค วางกลยุทธ์ด้านราคาให้เหมาะสมกับพฤติกรรมและความคุ้มค่าที่ผู้บริโภครับรู้ ตลอดจนกำหนดช่องทางจัด

จำหน่ายและช่องทางการสื่อสารการตลาดที่เข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผลการวิจัยยังสามารถสนับสนุนการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดเชิงรุกของผู้ประกอบการให้มีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่จังหวัดสงขลา ซึ่งจะช่วยยกระดับความพึงพอใจและเพิ่มโอกาสในการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคได้อย่างตรงประเด็นและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยทางการตลาดและกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยทางการตลาด ด้านราคามีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยทางการตลาด ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยทางการตลาด ด้านการส่งเสริมการตลาดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอและเหมาะสมในการสร้างกรอบแนวคิดและออกแบบสอบถามโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เนื้อหาปัจจัยทางการตลาดและกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลาโดยศึกษาข้อมูลจากบทความวิชาการและบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดปัจจัยทางการตลาด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านผลิตภัณฑ์ 2) ด้านราคา 3) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และ 4) ด้านการส่งเสริมการตลาด และกระบวนการตัดสินใจซื้อ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นรับรู้ปัญหา 2) ขั้นแสวงหาข้อมูล 3) ขั้นประเมินผลทางเลือก 4) ขั้นการตัดสินใจซื้อ และ 5) ขั้นพฤติกรรมภายหลังการซื้อ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคที่เคยซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าและอาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคที่เคยซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าและอาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณกลุ่มประชากรกรณีไม่ทราบจำนวนกลุ่มประชากรแน่ชัด โดยใช้สูตรของ Cochran, W.G. (1977: 3) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บจำนวน 385 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถามจำนวน 500 คน โดยใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบเจาะจง โดยมีคำถามคัดกรอง คือ เคยซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าและอาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลาหรือไม่

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่ศึกษาหลักในจังหวัดสงขลา โดยเลือกเก็บข้อมูลจากประชากรในอำเภอเมืองสงขลา และอำเภอเมืองหาดใหญ่ เนื่องจากเป็นอำเภอที่มีประชากรพักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 ถึงมิถุนายน 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมากกว่า 0.5 แสดงว่าคำถามมีความเที่ยงตรงครอบคลุมวัตถุประสงค์คำนิยามศัพท์เฉพาะและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ราคารถยนต์ที่ซื้อใช้ และยี่ห้อรถยนต์ที่ซื้อใช้ เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการตลาด มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า มีข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นรับรู้ปัญหา ขั้นแสวงหาข้อมูล ขั้นประเมินผลทางเลือก ขั้นการตัดสินใจซื้อ และขั้นพฤติกรรมภายหลังการซื้อ แบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดค่าระดับความคิดเห็นเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริโภคที่เคยซื้อรถยนต์พลังงาน

ไฟฟ้าและอาศัยอยู่ใน อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ผลการทดสอบ พบว่าค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรมีความอยู่ระหว่าง 0.814-0.850 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับได้ (Hair, J.F., et. al., 2018: 163)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้นำมาจัดเก็บรวบรวมเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการรวบรวมจากบทความวิชาการ และบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูล Thai Journals Online และฐานข้อมูลอื่น เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำบทความวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถเขียนสมการถดถอยเชิงพหุคูณได้ ดังนี้

$$PDP = \beta_0 + \beta_1 PRO + \beta_2 PRI + \beta_3 PLA + \beta_4 PRM + \varepsilon$$

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	275	55.00
ชาย	223	44.60
ไม่ประสงค์ตอบ	2	0.40
รวม	500	100.00
2. อายุ		
อายุ 18-25 ปี	41	8.20
อายุ 26-35 ปี	249	49.80
อายุ 36-45 ปี	176	35.20
อายุ 46-55 ปี	30	6.00
อายุ 56-65 ปี	4	0.80
รวม	500	100.00
3. อาชีพ		
แม่บ้าน	15	3.00
พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง	212	42.40
เจ้าของธุรกิจ/ผู้ประกอบการ	214	42.80

ข้าราชการ	57	11.40
นักศึกษา	2	0.40
รวม	500	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	59	11.80
20,001-35,000 บาท	208	41.60
35,001-50,000 บาท	165	33.00
สูงกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	68	13.60
รวม	500	100.00
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	12.20
ปริญญาตรี	365	71.20
สูงกว่าปริญญาตรี	83	16.60
รวม	500	100.00
6. ราคารถยนต์ที่ซื้อใช้		
ต่ำกว่า 1,000,000 บาท	331	66.20
1,000,001-2,000,000 บาท	150	30.00
2,000,001-3,000,000 บาท	13	2.60
มากกว่า 3,000,000 บาทขึ้นไป	6	1.20
รวม	500	100.00
7. ยี่ห้อรถยนต์ที่ซื้อใช้		
NETA	113	22.60
BYD	193	38.60
ORA	81	16.20
MG	47	9.40
VOLT	14	2.80
VOLVO	19	3.80
TESLA	16	3.20
CHANGANG	13	2.60
FOMM ONE	1	0.20
WULING HONGGUANG	3	0.60
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 275 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.00) อายุ 26-35 ปี จำนวน 249 คน (คิดเป็นร้อยละ 49.80) อาชีพเจ้าของธุรกิจ/ผู้ประกอบการ จำนวน 214 คน (คิดเป็นร้อยละ 42.80) รายได้ต่อเดือน 20,001-35,000 บาท จำนวน 208 คน (คิดเป็นร้อยละ 41.60) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 365 คน (คิดเป็นร้อยละ 71.20) ราคารถยนต์ที่เลือกซื้อ กว่า 1,000,000

บาท จำนวน 331 คน (คิดเป็นร้อยละ 66.20) และยี่ห้อรถยนต์ที่ซื้อใช้ BYD จำนวน 193 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางการตลาดและกระบวนการตัดสินใจซื้อ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยทางการตลาด			
ด้านผลิตภัณฑ์	4.38	0.53	มากที่สุด
ด้านราคา	4.31	0.71	มากที่สุด
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	4.15	0.63	มาก
ด้านการส่งเสริมการตลาด	4.14	0.69	มาก
โดยรวม	4.25	0.64	มากที่สุด
กระบวนการตัดสินใจซื้อ			
ขั้นรับรู้ปัญหา	4.43	0.49	มากที่สุด
ขั้นแสวงหาข้อมูล	4.56	0.43	มากที่สุด
ขั้นประเมินผลทางเลือก	4.54	0.39	มากที่สุด
ขั้นการตัดสินใจซื้อ	4.18	0.66	มาก
ขั้นพฤติกรรมภายหลังการซื้อ	4.63	0.54	มากที่สุด
โดยรวม	4.45	0.37	มากที่สุด

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผู้บริโภคมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการตลาด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53) ด้านราคาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.71) ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.63) และด้านการส่งเสริมการตลาดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.69) สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขั้นรับรู้ปัญหามีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) ขั้นแสวงหาข้อมูลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.43) ขั้นประเมินผลทางเลือกอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.39) ขั้นการตัดสินใจซื้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.66) และขั้นพฤติกรรมภายหลังการซื้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.54) ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยทางการตลาดและกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า

Variables	Product	Price	Place	Promotion	Purchasing Decision-Making Process	VIFs
Product	1	0.391*	0.446*	0.439*	0.326*	1.396

Price		1	0.349*	0.292*	0.180*	1.236
Place			1	0.749*	0.418*	2.431
Promotion				1	0.468*	2.353
Purchasing Decision-Making Process					1	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.292-0.468 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยแสดงว่าปัจจัยทางการตลาด ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ด้านราคา (Price) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) และด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการตัดสินใจซื้อโดยรวม (Purchase Decision Process) สอดคล้องกับ Shrestha (2020: 41) กล่าวว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุกตัวควรมีค่าต่ำกว่า 0.80 จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณได้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยทางการตลาดและกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า

ปัจจัยทางการตลาด	กระบวนการตัดสินใจซื้อ รถยนต์พลังงานไฟฟ้า		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	ถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	3.066	0.132	23.159	0.000*
ด้านผลิตภัณฑ์	0.092	0.032	2.914	0.004*
ด้านราคา	-0.005	0.022	-0.206	0.837
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	0.070	0.035	1.977	0.049*
ด้านการส่งเสริมการตลาด	0.172	0.032	5.359	0.000*
F = 39.767, P = 0.000. Adj. R ² = 0.237				

* มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยทางการตลาดและกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าผลการวิเคราะห์โดยรวมมีความเหมาะสม โดยมีค่า F เท่ากับ 39.767 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.0000$) แสดงให้เห็นว่าสมการถดถอยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ค่า Adjusted R² มีค่าเท่ากับ 0.237 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการตลาดทั้ง 4 ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนของกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคได้ร้อยละ 23.70 ทั้งนี้ ปัจจัยทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ($\beta_{PRO} = 0.092$, $p < 0.05$) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ($\beta_{PLA} = 0.070$, $p < 0.05$) และด้านการส่งเสริมการตลาด ($\beta_{PRM} = 0.172$, $p < 0.05$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1, 3 และ 4 สำหรับด้านราคา ($\beta_{PRI} = -0.005$, $p > 0.05$) ไม่มีอิทธิพลกับกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ดังปรากฏในตารางที่ 4 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.066 + 0.092PRO - 0.005PRI + 0.070PLA + 0.172PRM + \varepsilon$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัย อิทธิพลของปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

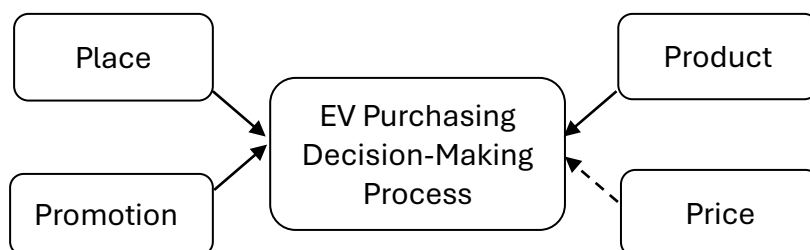
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางการตลาดโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยทางการตลาดมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านผลิตภัณฑ์ และด้านราคาซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า คุณภาพของรถยนต์พลังงานไฟฟ้า และราคาที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญสูงสุด เมื่อพิจารณาตัดสินใจซื้อ ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษฎี ด้านทรัพย์ศรี และคณะ (2566: 76) พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้ ผู้บริโภคมักแสวงหาข้อมูลด้านราคาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบราคากับคุณภาพสินค้าก่อนการตัดสินใจซื้อ (อสมมา จุฑาธิปัตย์ และสุชัยญา สายชนะ, 2566: 10) สำหรับด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด แม้ว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่แตกต่างกันเล็กน้อย สอดคล้องกับ พิทยุต์ม โต้คำ และคณะ (2565: 64) กล่าวว่า ช่องทางการจัดจำหน่ายเป็นการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับรถยนต์พลังงานไฟฟ้าไปยังลูกค้าเพราะช่วยสร้างการรับรู้ให้ลูกค้าประกอบการตัดสินใจซื้อ นอกจากนี้ การส่งเสริมการตลาดอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดโปรโมชั่นจะช่วยให้เกิดความสนใจให้ผู้บริโภครู้จักสินค้าและกระตุ้นตัดสินใจซื้อได้ง่ายขึ้น (ณัฐพงศ์ ปุกคำ และชินจิตต์ แจ่มเจนกิจ, 2567: 8) ดังนั้น ผู้ประกอบการรถยนต์พลังงานไฟฟ้าควรนำปัจจัยทางการตลาดมาประยุกต์ใช้เพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ธุรกิจสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ และครองส่วนแบ่งการตลาดในอุตสาหกรรมได้อย่างยั่งยืน (เพ็ญรุ่งจำปาทอง และคณะ, 2567: 12) กระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่าผู้บริโภคในจังหวัดสงขลาให้ความสำคัญทุกกระบวนการตัดสินใจซื้อโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขั้นตอนพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ขั้นตอนแสวงหาข้อมูล ขั้นตอนประเมินผลทางเลือก ขั้นตอนรับรู้ปัญหา และขั้นตอนตัดสินใจซื้อ ตามลำดับ เพื่อให้ได้รถยนต์พลังงานไฟฟ้าที่มีคุณภาพเหมาะสมตามต้องการ สอดคล้องกับ กฤษฎี ด้านทรัพย์ศรี และคณะ (2566: 79) กล่าวว่า ผู้บริโภคมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้จำหน่ายสินค้าผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อช่วยประกอบการตัดสินใจซื้อ นอกจากนี้ รถยนต์พลังงานไฟฟ้ามีหลายประเภททำให้ผู้บริโภคต้องหาข้อมูลของรถยนต์แต่ละประเภทเพื่อเปรียบเทียบให้ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุด (พิทยุต์ม โต้คำ และ คณะ, 2565: 64)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า ขณะที่ปัจจัยทางการตลาด ด้านราคาไม่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริโภคในจังหวัดสงขลาให้ความสำคัญกับคุณลักษณะและคุณภาพของรถยนต์พลังงานไฟฟ้า ความพร้อมของช่องทางการจำหน่าย และการสื่อสารทางการตลาดมากกว่าด้านราคาของรถยนต์พลังงานไฟฟ้า สอดคล้องกับ ธัญวลัย สว่างฟ้า และคณะ (2565: 8) กล่าวว่า ปัจจัยทางการตลาดมีความสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อโดยให้ความสำคัญกับผู้บริโภคด้วยการพัฒนารถยนต์พลังงานไฟฟ้าให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค นอกจากนี้ กรรณิกา แสงสุริศรี และ คณะ (2568: 79) พบว่า ปัจจัยการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้า และปัจจัย

การตลาดด้านราคาไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าเช่นกัน อีกทั้ง ยุทธนาท บุญยะชัย (2567: 55) กล่าวว่า จุดเด่นของรถยนต์พลังงานไฟฟ้ายังช่วยลดค่าใช้จ่ายเรื่องเชื้อเพลิง และมลพิษในอากาศ รวมถึงบริการหลังการขายถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าให้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ รถยนต์พลังงานไฟฟ้าเป็นเทคโนโลยียานยนต์ทางเลือกที่ใหม่สำหรับผู้บริโภค อีกทั้ง การส่งเสริมการขาย และการสื่อสารให้ข้อมูลเกี่ยวกับอรรถประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนการบำรุงรักษาเกี่ยวกับรถยนต์พลังงานไฟฟ้าจะเป็นข้อมูลเพื่อสร้างความมั่นใจในผลิตภัณฑ์ให้กับผู้บริโภคจนเกิดการตัดสินใจซื้อ (พิทยุตม์ โตข้า และคณะ, 2565 : 66) ดังนั้น ปัจจัยทางการตลาดจะช่วยผู้ประกอบการในการวางกลยุทธ์ทางการตลาดให้กับธุรกิจเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายซึ่งจะช่วยเพิ่มการครองส่วนแบ่งการตลาดในอุตสาหกรรมคงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน (เพ็ญรุ้ง จำปาทอง และคณะ, 2567: 12)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากผลการวิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ที่สำคัญได้ว่า ผู้บริโภคในจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการตลาดโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านผลิตภัณฑ์ และด้านราคาซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญสูงสุดในการพิจารณาการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้า ขณะเดียวกันกระบวนการตัดสินใจซื้อโดยรวมมีระดับมากที่สุด สะท้อนว่าผู้บริโภคมีการรับรู้ปัญหา แสวงหาข้อมูล เปรียบเทียบทางเลือก และประเมินพฤติกรรมหลังการซื้ออย่างรอบคอบ



ภาพที่ 2 โมเดลกลยุทธ์การตลาดสำหรับการตัดสินใจซื้อ EV

การวิเคราะห์เชิงสถิติแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อ โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการตลาดซึ่งมีอิทธิพลสูงที่สุด กล่าวคือ การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและหลากหลายจะกระตุ้นให้ผู้บริโภคเกิดการตัดสินใจง่ายขึ้น สำหรับด้านผลิตภัณฑ์ซึ่งมีอิทธิพลรองลงมาแสดงว่า คุณลักษณะของสินค้า ความเชื่อมั่นในเทคโนโลยี และบริการหลังการขายเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ อีกทั้ง ช่องทางการจัดจำหน่ายจะช่วยให้ผู้บริโภคเข้าถึงสินค้าได้ง่ายขึ้นทำให้สามารถรับรู้และสัมผัสประสบการณ์จับชีพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ในขณะที่ด้านราคาไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญกับคุณภาพ ความคุ้มค่า และบริการหลังการขายมากกว่าราคาเพียงอย่างเดียว องค์ความรู้เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการทำตลาดรถยนต์ไฟฟ้าควรมุ่งเน้นด้านคุณภาพสินค้า การขยายช่องทางบริการ และการสร้างความเชื่อมั่นผ่านการสื่อสารการตลาดเชิงข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริโภคในพื้นที่ต่างจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริโภคมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะรถยนต์พลังงานไฟฟ้า ด้านความปลอดภัย อายุแบตเตอรี่ ระยะการเดินทางต่อการชาร์จ และบริการหลังการขาย เนื่องจากปัจจัยทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญ

1.2 ผลการวิจัยพบว่าช่องทางจัดจำหน่ายมีผลต่อการตัดสินใจซื้อ ผู้ประกอบการควรเพิ่มโชว์รูม จุดทดลองขับ และศูนย์บริการ เพื่อเสริมความเชื่อมั่นและความสะดวกแก่ผู้บริโภคในการเข้าถึงรถยนต์พลังงานไฟฟ้าได้สะดวก

1.3 ผู้ประกอบการควรเน้นการสื่อสารคุณสมบัติสินค้า ค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาระยะยาว และประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงจัดกิจกรรมทดลองขับหรือแคมเปญส่งเสริมการตลาดเพื่อให้ผู้บริโภครับรู้คุณค่าที่แท้จริงของรถยนต์พลังงานไฟฟ้า เนื่องจากปัจจัยทางการตลาดด้านด้านการส่งเสริมการตลาดเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้ออย่างมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยทางการตลาดและพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ ระหว่างพื้นที่แตกต่างกันเช่นระหว่างภูมิภาคเพื่อให้ทราบพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อในบริบทที่ต่างกัน

2.2 ผู้สนใจศึกษาอาจศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เคยใช้และผู้ที่ยังไม่เคยใช้รถยนต์พลังงานไฟฟ้าเพื่อให้ทราบความคาดหวังและปัจจัยที่ต่างกันในแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในการวางกลยุทธ์การตลาดเฉพาะกลุ่มอย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณิกา แสงสุริศรี ศุภชัย มหารมณ บัญมี ยอมพันธ์ และศุภชัย จิรวชิรพล. (2568). ปัจจัยการตลาดที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าของกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารศิลปศาสตร์ มทร.กรุงเทพ**. 7(2): 67-82.
- กฤษฎี ด้านทรัพย์ศรี จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และนันท์นภัส สว่างการ. (2566). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าผ่านช่องทางตลาดออนไลน์ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**. 9(3): 70-83.
- ณัฐพงศ์ ปุกคำ และชินจิตต์ แจ่มเจนกิจ. (2567). ส่วนประสมทางการตลาดและภาพลักษณ์องค์กรที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์พลาสติก UpCycling ของบริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน). **Procedia of Multidisciplinary Research**. 2(5): 1-9.
- ธัญวลัย สว่างฟ้า มนสิชา ตีปะวรรณ และมัลลิกา สุนงกฏ. (2565). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยการจัดการวิสาหกิจชุมชนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์กล้วยเล็บมือนางในจังหวัดชุมพร. **วารสารบริหารธุรกิจ**. 12(1): 1-12.
- ธีรเดช สอนทองทวีพร. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคในเขตจังหวัดนนทบุรี. **วารสารธรรมเพื่อชีวิต**. 31(2): 81-97.

- พิทยุทธ์ โตคำ วิไลพรรณ ตาริชกุล และเมธาวิ อนิวรรณพงศ์. (2565). อิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าแบบเตอรีของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. **วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. 5(1): 53-72.
- เพ็ญรุ่ง จำปาทอง มนตรี สังข์ทอง ประมินทร์ โฆษิตกุลพร และอติพันธุ์ วรรณสุริยะ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้า. **วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**. 10(1): 1-16.
- ยุทธนาท บุญยะชัย. (2567). การยอมรับเทคโนโลยีส่วนประสมทางการตลาดต่อความตั้งใจที่จะใช้งานรถยนต์ไฟฟ้าของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม**. 8(9): 48-59.
- อสมมา จุฑาธิปัตย์ และสุชัยญา สายชนะ. (2566). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการรับรู้คุณค่าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออาหารจากพืชของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **Procedia of Multidisciplinary Research**. 1(7): 1-14.
- Cochran, W.G. (1977). **Sampling Techniques**. (3th ed). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2018). **Multivariate Data Analysis**. (8th ed.). London, UK: Cengage Learning EMEA.
- Shrestha, N. (2020). Detecting multicollinearity in regression analysis. **American Journal of Applied Mathematics and Statistics**. 8(2): 39-42.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการบริหารงานกับการบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
The Leadership in the Administration of the Executives at Pathum Thani
Municipality, Bang Prok Subdistrict, Mueang Pathum Thani District,
Pathum Thani Province

ศักดิ์สิทธิ์ เปี่ยมเมธังค์¹ ปารณีย์ ศรีแก้ว²
Saksit Peammatang, Paranee Srikaew

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี กับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาล ตลอดจนบุคลากรที่ทำงานในเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามและทำการติดตามรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำในการบริหารงาน; การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล;
เทศบาลเมือง ปทุมธานี

Abstract

The objectives of this research article were: 1. to examine the leadership in administrative management of the executives at Pathum Thani Municipality, Bang Prok

Received: 2025-11-23 Revised: 2025-12-21 Accepted: 2025-12-24

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, Master of Public Administration Student, College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: s67563833008@ssru.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.,อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, Asst. Prof. Dr., Advisor, Master of Public Administration Program, College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: paranee.sr@ssru.ac.th

Subdistrict, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province; 2. to study their administrative management based on the principles of good governance of the executives; and 3. to investigate the relationship between their leadership in the administrative management and the application of good governance principles among the executives. This study employed a quantitative research methodology. The sample consisted of 188 municipal employees and personnel working at Pathum Thani Municipality. The research instrument was a questionnaire. Data were collected through questionnaire distribution, supplemented by personal follow-up to ensure the retrieval of completed responses. The statistical methods employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that 1.) personnel working at Pathum Thani Municipality expressed their views on the leadership practices of municipal executives across various dimensions and overall were at a high level. 2.) Their opinions on the administrative management based on good governance principles of the municipal executives, categorized by aspect, and the overall level was high. 3) The administrative leadership of the executives of Pathum Thani Municipality is significantly related to governance-based management practices grounded in the principles of good governance among the executives of Pathum Thani Municipality, Bang Prok Subdistrict, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province.

Keywords: Leadership in administration; good governance administration;
Pathum Thani Municipality

บทนำ (Introduction)

หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่มุ่งสร้างความสงบสุข ความยุติธรรม และการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยยึดหลัก “ธรรมาธิปไตย” ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ซึ่งเน้นการครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขแห่งประชาชน การบริหารภาครัฐจึงต้องเปลี่ยนจากระบบ Government ที่รวมศูนย์อำนาจ มาเป็น Governance ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส รับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพ ภาครัฐต้องปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ภาคเอกชนต้องดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส ส่วนภาคประชาชนต้องตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อร่วมสร้างระบบการบริหารบ้านเมืองที่ดีและยั่งยืน (แสงชัย อภิชาติธนวัฒน์, ม.ป.ป.)

“ภาวะผู้นำ” เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการในการชี้นำและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กรส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและศักยภาพของผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงถือเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับผลผลิตและคุณภาพการให้บริการขององค์กร ทั้งนี้ หน้าที่ของผู้นำครอบคลุมถึงการ

วางแผน การมอบหมายงาน การกำกับดูแล และการควบคุมการดำเนินงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปภินวิช ศรีกุล, 2563)

เทศบาลเมืองปทุมธานีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งเน้นให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความอบอุ่นในชุมชน ประกอบอาชีพอย่างมั่นคง โปร่งใสในการบริหารราชการ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างสร้างสรรค์ เทศบาลเมืองปทุมธานีตั้งอยู่ในตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2497 และขยายเขตพื้นที่เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2524 รวมพื้นที่ทั้งสิ้น 7.1 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 22,272 คน และงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 จำนวน 310,962,500 บาท โดยดำเนินโครงการสำคัญเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน เช่น โครงการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย โครงการอบรมดับเพลิงเบื้องต้น โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชน และโครงการเสริมศักยภาพผู้ประกอบการในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี (เทศบาลเมืองปทุมธานี, 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาระดับความสัมพันธ์และความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองปทุมธานี เกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารงานและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี กับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้มีดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบมีความสำเร็จ รวมทั้งศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังได้ทำการเปรียบเทียบการ

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการบริหารงานกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ตลอดจนบุคลากรที่ทำงานในเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 351 คน (เทศบาลเมืองปทุมธานี, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ตลอดจนบุคลากรที่ทำงานในเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้การคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างถึงใน พลอยไพลิน ต้นเจริญพงศ์, 2565: 59) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนเมษายน พ.ศ. 2568 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 4 ด้าน ด้านละ 4 ข้อ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมีความสำเร็จ โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของเฮาส์ และมีทเซลล์ (1974 อ้างถึงใน อภิญา ภูสมจิตร และ อำนวย ทองโปร่ง, 2568: 210) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล แบ่งออกเป็น 6 หลักหลักละ 6 ข้อ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลของผู้ทำการค้นคว้าอิสระดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตเข้าศึกษาและเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากนั้นผู้ทำการค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการแจกและติดตาม

แบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ได้ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล ก่อนนำข้อมูลที่ไปวิเคราะห์ทางสถิติอย่างเป็นลำดับต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.9 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 36–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.0 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7

2. ภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.22	.65	มากที่สุด
2. ภาวะผู้นำแบบมีความสำเร็จ	4.21	.65	มากที่สุด
3. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.07	.68	มาก
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.05	.72	มาก
รวม	4.14	.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .65) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .65) และภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานีน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .72)

3. การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ของเทศบาลเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักนิติธรรม	4.22	.68	มากที่สุด
2. หลักคุณธรรม	4.15	.67	มาก
3. หลักความโปร่งใส	4.11	.66	มาก
4. หลักความรับผิดชอบ	4.10	.74	มาก
5. หลักความคุ้มค่า	4.03	.74	มาก
6. หลักการมีส่วนร่วม	3.99	.79	มาก
รวม	4.10	.67	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .68) รองลงมา คือ หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .67) และการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานีน้อยที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .79)

4. ภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการบริหารงาน กับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี

ภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี	การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี			
	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	.86**	.00	สูง	บวก
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.79**	.00	สูง	บวก
3. ภาวะผู้นำแบบมีความสำเร็จ	.78**	.00	สูง	บวก
4. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	.76**	.00	สูง	บวก
รวม	.88**	.00	สูง	บวก

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และมีความสัมพันธ์กันใน

ระดับสูง ($r = .88$) โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก หมายความว่า ยิ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน จะยิ่งส่งผลให้การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานีมากขึ้นไปด้วย ซึ่งภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการนำองค์กรที่มีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญญา ภูสมจิตร และอำนาจ ทองโปร่ง (2568: 207-225) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมได้รับการประเมินสูงสุด แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งช่วยสร้างความผูกพันและความเชื่อมั่นภายในองค์กร รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของกนต์ธร จุจันท์ และนิคม นาคอ้าย (2566: 343-352) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการและแบบสนับสนุน แม้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเมื่อเทียบกับมิติอื่น สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารอาจต้องเสริมสร้างสมดุลระหว่างการกำกับดูแล การให้คำแนะนำ และการสนับสนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารในทุกมิติ โดยสรุปชี้ว่าผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานีมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารสมัยใหม่ โดยเน้นการมีส่วนร่วมและมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ แต่ยังมีโอกาสในการพัฒนาในด้านการสั่งการและการสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ อันสีเมือง และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565: 312-328) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการยึดมั่นในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาครัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรจันทร์ แจ่มบุตร (2566) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนบ้านท่ามะกา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

บุคลากรที่ปฏิบัติงานเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักนิติธรรม สะท้อนถึงการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดกฎ ระเบียบ และการปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎหมายที่ถูกต้องและเป็นธรรม โดยถือว่าการบริหารงานต้องตั้งอยู่บนหลักการมากกว่าความชอบส่วนตัวหรืออำนาจของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ แซ่อิว (2563) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน หลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

บุคลากรที่ปฏิบัติงานเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม สะท้อนให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนเข้ามามีบทบาทในการรับรู้ แสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและตัดสินใจเชิงนโยบาย อาจยังดำเนินการได้ไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควรสอดคล้องกับงานวิจัยของชิษณุพงศ์ อ่อนศิริ และชาญยุทธ หาญชนะ (2565: 25-39) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี กับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีในระดับสูง หมายความว่า ยิ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน จะยิ่งส่งผลให้การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานีมีมากขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัญญา คำบุรี และวรชัย วิภูอุปโคตร(2563: 102-111) ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง จึงสรุปได้ว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปัสสินทร์ นันทสุรเสฏฐ์ (2566: 119-131) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครรังสิตโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความรู้ความสามารถ และด้านความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลนครรังสิตให้ความสำคัญต่อการบริหารงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งผู้บริหารมีความโปร่งใส มีคุณธรรม และแสดงความรับผิดชอบต่อนักที่อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาปุณ สิริโสภโณ และพระครูชัยรัตนกร (2567: 22-31) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับ การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จึงชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างหรือระบบเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัย “ภาวะผู้นำเชิงมีส่วนร่วม” ที่สามารถสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารงานที่โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล นอกจากนี้ การบริหารงานโดยใช้หลักนิติธรรมซึ่งได้รับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความตระหนักของผู้บริหารในการยึดมั่นต่อหลักกฎหมาย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดในการเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนเข้ามามีบทบาทพร้อมในการบริหารจัดการ นำไปสู่ข้อเสนอเชิงพัฒนาในอนาคตว่าการเสริมสร้างระบบและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารให้เป็นระบบและต่อเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมได้รับการประเมินสูงที่สุด ผู้บริหารควรนำจุดแข็งนี้ไปขยายผล โดยจัดให้มีช่องทางการสื่อสารสองทาง การประชุมเชิงมีส่วนร่วม หรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจและความผูกพันมากยิ่งขึ้น

1.2 พัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดูแล การให้คำแนะนำ และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อช่วยลดความวิตกกังวลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงาน อาจดำเนินการผ่านการฝึกอบรม การโค้ช หรือระบบพี่เลี้ยง เพื่อเพิ่มความสมดุลของภาวะผู้นำในทุกมิติ

1.3 พัฒนาหลักการมีส่วนร่วมในธรรมาภิบาลให้เข้มข้นมากขึ้นผลการวิจัยสะท้อนว่าหลักการมีส่วนร่วมเป็นมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรและประชาชนในพื้นที่มีบทบาทในการเสนอความคิดเห็น เข้าร่วมวางแผนนโยบาย หรือมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านกิจกรรม เช่น ประชาคมท้องถิ่น เวทีรับฟังความคิดเห็น หรือระบบข้อเสนอแนะออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย โปร่งใส และตรวจสอบได้

1.4 ใช้หลักนิติธรรมเป็นฐานในการยกระดับธรรมาภิบาลโดยรวมเนื่องจากหลักนิติธรรมได้รับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารควรใช้จุดแข็งนี้เป็นฐานในการยกระดับมิติอื่นของธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคม และความมีส่วนร่วม โดยการพัฒนากฎระเบียบให้ชัดเจน เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5 พัฒนาระบบการบริหารงานให้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำยุคใหม่จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำส่งผลโดยตรงต่อธรรมาภิบาล ผู้บริหารควรบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเชิงมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ และภาวะผู้นำเชิงมุ่งผลสัมฤทธิ์เข้ากับการวางแผนและบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายพื้นที่การวิจัยให้ครอบคลุมหลายเทศบาลหรือหลายจังหวัดงานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะเทศบาลเมืองปทุมธานี ตำบลบางปรอก ในพื้นที่จำกัด งานวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลในบริบทที่หลากหลาย ซึ่งอาจให้ข้อค้นพบใหม่ที่มีความกว้างและครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.2 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน แม้ว่างานวิจัยเชิงปริมาณจะให้ภาพรวมที่ชัดเจน แต่การใช้การวิจัยแบบผสม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกตเพิ่มเติม จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมภาวะผู้นำและการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างลึกซึ้งและเห็นมิติที่เป็นเชิงคุณภาพมากขึ้น

2.3 ศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อธรรมาภิบาลการวิจัยในอนาคตสามารถเพิ่มตัวแปร เช่น วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจของบุคลากร หรือระบบการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อธรรมาภิบาลอย่างรอบด้านมากขึ้น

2.4 วิเคราะห์ผลกระทบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนควรศึกษาว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพการบริการสาธารณะ เช่น ความรวดเร็ว ความโปร่งใส และความพึงพอใจของประชาชนอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้การวางนโยบายท้องถิ่นมีความชัดเจนและตอบสนองต่อประชาชนได้อย่างแท้จริง

2.5 ศึกษาการพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ งานวิจัยในอนาคตสามารถพัฒนารูปแบบ หรือกรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย โดยใช้ข้อมูลจากหลายพื้นที่เพื่อสร้างโมเดลที่ใช้ได้จริงและนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนต์ธร จุจันท์ และนิคม นาคอ้าย. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. **วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์**. 8(2): 343-352.
- จรัญญา คำบุรี และวรชัย วิภูอุปโคตร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท)**. 26(2): 102-111.
- ชิษณุพงศ์ อ่อนศิริ และชาญยุทธ หาญชนะ. (2565). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(5): 25-39.
- เทศบาลเมืองปทุมธานี. (2567). **ข้อมูลเทศบาล**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.muangpathum.org/> สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2568.
- เทศบาลเมืองปทุมธานี. (2567). **เทศบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**. ปทุมธานี: สำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี.

- ปัทสนรินทร์ นันทสุรเสฏฐ์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครรังสิต. *วารสารการจัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยชินวัตร*. 1(2): 119-131.
- ปณินวิช ศรีกุล. (2563). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรจันทร์ แจ้งบุตร. (2566). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนบ้านท่ามะกา. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพย์ อันสีเมือง และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(6): 312-328.
- พระมหาปุณ สิริโสภโณ และพระครูชัยรัตนกร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารพุทธปริญาวิวัฒน์*. 8(1): 22-31.
- พลอยไพลิน ต้นเจริญพงศ์. (2565). ทักษะจิตของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการกำหนดนโยบายโครงการคนละครึ่งสำหรับประชาชนผู้ได้รับสิทธิในพื้นที่เทศบาลนครอ้อมน้อย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ระวีวรรณ แซ่อั่ว. (2563). การประเมินการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 116 ตอนพิเศษ 63 ง 10 สิงหาคม 2542.
- แสงชัย อภิชาติธนพัฒน์. (ม.ป.ป.). *หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร* (เอกสารวิชาการส่วนบุคคล). หลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ 4. วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- อภิญญา ภูสมจิตร และอำนาจ ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*. 16(1): 207-225.



หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่

“วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์” เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ หลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หลากหลายสถาบัน โดยบทความผู้พิมพ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร และมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้ จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้พิมพ์บทความ และผู้พิมพ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้พิมพ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหาครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

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 โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ 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 ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 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) ให้เรียงตามลำดับอักษรของผู้นิพนธ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างลำดับการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารอ้างอิง (References)

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2558). คู่มือผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ การกีฬาแห่งประเทศไทย.

อนุวัต 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: แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่บนเว็บไซต์ 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.