

Journal of MCU PEACE STUDIES



วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร

ISSN : 2985-1556 (Online)

Vol. 13 No. 3 (May-June 2025)
ปีที่ 13 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2568)



หลักสูตรสันติศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University



วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร

Journal of MCU Peace Studies

ปีที่ 13 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2568)

Vol. 13 No. 3 (May – June 2025)

ISSN: 2985-1556 (Online)

● วัตถุประสงค์

วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร กำหนดเผยแพร่ปีละ 6 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์, ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน, ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน, ฉบับที่ 4 กรกฎาคม - สิงหาคม, ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม และ ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน - ธันวาคม) ทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

วารสารมุ่งเน้นบทความทางด้านพระพุทธศาสนา สันติศึกษา สังคมวิทยา ศิลปศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร

The Journal of MCU Peace Studies published 6 time per year (1st issue January - February, 2nd issue March - April, 3rd issue May - June, 4th issue July - August, 5th issue September – October and 6th issue November- December). It aims to promote research and disseminate academic and research articles for researchers, academicians, lecturers and graduate students.

The Journal focuses on Buddhism, Peace Studies, Sociology, Liberal Arts and Multidisciplinary of Humanities and Social Sciences. All the articles published are peer-reviewed by at least two experts. The articles are in both Thai and English.

The articles, submitted for The Journal of MCU Peace Studies, should not be Previously published or under consideration of any other journals. The author should carefully follow the submission instructions of The Journal of MCU Peace Studies including the reference style and format.

Views and opinions expressed in the articles published by The Journal of MCU Peace Studies, are of responsibility by such authors but not the editors and do not necessarily reflect those of the editors.

● **เจ้าของ**

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ห้อง D 423 79 หมู่ที่ 1
ถนนพหลโยธิน ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 035248000 ต่อ 8528,
084-320-3962, 082-551-5991
journalpeacemcu@gmail.com
โทรสาร: 035-248000 ต่อ 8528
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace>

● **ที่ปรึกษา**

อธิการบดี
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
คณบดีคณะพุทธศาสตร์
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า
เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

● **Owner**

Master of Arts Program in Peace Studies,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Zone D, D423 4th floor, School Building,
79 M.1, Phahon Yothin Road, Lam Sai,
Wang Noi, Phra Nakhon Si Ayutthaya,
13170, Thailand.
Tel: + 66 35 248 000 ext. 8528
084-320-3962, 082-551-5991
journalpeacemcu@gmail.com
Fax: + 66 35 248 000 ext. 8528
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace>

● **Advisors**

The Rector
Vice-Rector for Academic Affairs
Dean, Faculty of Buddhism
Dean, Graduate School
The Secretary-General of King Prajadhipok's Institute
The Secretary-General of the Office of the Judiciary

- บรรณาธิการบริหาร

พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- กองบรรณาธิการ

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูปลัดอดิศักดิ์ วชิรปญโญ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นายสุชนา ศิริธัญญกร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.รัตนะ ปัญญาภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รศ.ดร.นิตานาจ โสภภาพล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผศ.ดร.ไกรฤกษ์ ศีลาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผศ.ดร.ปราโมทย์ ยอดแก้ว

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ดร.สัณญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผศ.ดร.พัทธธีรา นาคอุไรรัตน์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ดร.ชลัท ประเทืองรัตนา

สถาบันพระปกเกล้า

- Executive Editor

Prof.Dr. Phra Medhivajarapundit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

- Editorial Board

Dr.Phra Pramote Vadakovid

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Phrakrupalad Adisak Vajirapañño

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst.Prof.Dr.Khantong Wattanapradith

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Mr.Suchaya Siritanyaporn

Mahachulalongkornrajavidyalaya, University

Asst.Prof.Dr.Uthai Satiman

Mahachulalongkornrajavidyalaya, University

Assoc.Prof.Dr.Rattana Panyapa

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Assoc.Prof.Dr.Nisanart Sopapol

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Asst.Prof.Dr.Krairoek Silakom

Udon Thani Rajabhat University

Asst.Prof.Dr.Pramote Yotkaew

Suan Dusit University

Dr.Sanya Kenaphoom

Rajabhat mahasarakham University

Asst.Prof.Dr.Padtheera Narkurairattana

Mahidol University

Dr.Chalat Pratheuagrattana

King Prajadhipok's Institute

รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ดร.สุรัชย์ พุดชู

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Assoc.Prof.Dr.Pimolpun Phetsombat

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Dr.Surachai Phutchu

Mahamakut Buddhist University

● ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระสมพร ปสนโน (หลังแก้ว),

มือถือ: 084-320-3962 Line ID: Tom77725

อีเมลล์: Somporn.lang@mcu.ac.th

ดร.ประติสิษฐ์ ประคองสาย,

มือถือ: 082-551-5991 Line ID: ohho456

อีเมลล์: Pradisist.pra@mcu.ac.th

Coordination and Management

Phra Somporn Pasanno (Langkeaw),

Tel. 084-320-3962 ID line: Tom77725

Email: Somporn.lang@mcu.ac.th

Dr. Pradisist Prakongsai,

Tel. 082-551-5991 Line ID: ohho456

Email: Pradisist.pra@mcu.ac.th

● ฝ่ายกฎหมาย (Law Department)

ดร.คชาภรณ์ คำสอนทา: Dr.Kachaporn Kumsonta

● ออกแบบปก (Cover designed)

พระมหาปิยะนัฐ ปิยรัตน์ (โสมมา): Phramaha Piyanat Piyaratano (Soma)

● จัดรูปเล่ม (Content designed)

พระสมพร ปสนโน (หลังแก้ว), ผู้ช่วยบรรณาธิการ: Phra Somporn Pasanno (Langkaew)

ดร.ประติสิษฐ์ ประคองสาย, ผู้ช่วยบรรณาธิการ: Dr. Pradisist Prakongsai

กำหนดออกเผยแพร่

ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน

ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม

ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม

วารสารกำหนดระบบการอ้างอิงเป็น APA เอกสารอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายบทความผู้เขียนจะต้อง
ปรับเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด เพื่อพัฒนาวารสารในการเตรียมเพื่อเข้าสู่ฐาน ACI และ Scopus ต่อไป

ตั้งแต่ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2562) เป็นต้นไป ได้ยกเลิกการตีพิมพ์รูปเล่มที่เป็นเอกสาร โดยจะเผยแพร่เฉพาะฉบับออนไลน์เพียงช่องทางเดียว สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/index>



บวรปริทัศน์

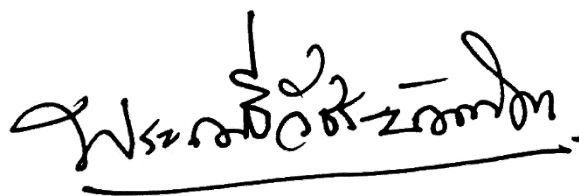
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้คณาจารย์บุคลากร เจ้าหน้าที่ นิสิต และผู้สนใจ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้เสนอและเผยแพร่บทความ ได้แก่ บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือ บทความปริทรรศน์ และบทความพิเศษ ที่ได้มาตรฐานสู่สาธารณชน รวมทั้งยกระดับผลงานทางวิชาการให้ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ด้วยหวังให้เป็นตลาดแห่งองค์ความรู้ที่สามารถค้นคว้า ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ในด้านต่างๆ อย่างหลากหลาย และที่สำคัญองค์ความรู้ดังกล่าวจะเป็นแนวทางไปสู่การบูรณาการ เพื่อการพัฒนาส่งเสริมสันติวิธี เนื่องจากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนเกิดช่องว่างทางเศรษฐกิจ และความเหลื่อมล้ำในสังคม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาการอยู่ร่วมกันของสมาชิกที่มีความแตกต่างทางชาติพันธุ์ วัฒนธรรมและภาษา เป็นต้น อันก่อให้เกิดแนวโน้มนำไปสู่ความขัดแย้งเชิงโครงสร้างของสังคม หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้เห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้จัดทำวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร เพื่อให้เป็นตลาดวิชาการ และเป็นช่องทางแห่งการค้นคว้าและรวบรวม แนวคิด ทฤษฎี หลักการ แนวทาง กระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนในการจัดการความขัดแย้ง และหลักการ แนวทางในการเสริมสร้างสันติวิธี เพื่อพัฒนาไปสู่สันติสุขหรือสันติภาพ ดังนั้น ขุดองค์ความรู้จากบทความวิชาการ บทความวิจัย เป็นต้น ที่ทางวารสารได้รับตีพิมพ์เผยแพร่จากผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ หลากหลายสาขามาไว้ด้วยกัน จะเกิดการสร้างสรรค์และค้นพบเครื่องมือการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี จะทำให้บุคคล องค์กร สังคม ชุมชน สังคม หรือประเทศชาติให้เกิดสันติสุขได้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันหรือเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลหรือสังคมเพื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ความขัดแย้ง ความรุนแรงที่จะตามมา

ทั้งนี้ วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ได้เปิดรับบทความด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา สันติศึกษา สังคมวิทยา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ มานุษยวิทยา ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาชุมชน การศึกษา จิตวิทยา และรวมถึงสหวิทยาการ

เชิงประยุกต์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับๆ ละ 33 บทความ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน ทั้งนี้เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ปีที่ 13 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2568) เป็นฉบับที่ผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ จัดว่าเป็นผลงานที่ผ่านการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในเชิงวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัย เป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ โดยจัดการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ให้นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืนซึ่งวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อถือของนักวิชาการ ดังจะเห็นได้จากบทความที่นำมาเผยแพร่เป็นบทความวิจัย และบทความวิชาการที่มาจากหลากหลายสถาบันหรือหน่วยงานที่ได้เข้าร่วมตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ซึ่งเป็นการเอื้อเพื่อแบ่งปันชุดองค์ความรู้เชิงวิชาการ เพื่อจะร่วมกันพัฒนาชีวิต องค์กร ชุม และสังคม ให้เจริญก้าวหน้าอยู่อย่างอารยชนยิ่งๆ ขึ้นไป

กองบรรณาธิการวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิชาการ ตลอดจนนิสิต นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ให้ความสนใจส่งบทความวิชาการเข้ามาร่วมตีพิมพ์เผยแพร่ในครั้งนี้ และกองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกผู้ติดตามอ่านทุกท่าน หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดี



(พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.)

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	(5)
บทความวิจัย: Research Articles	
Transforming Emotional Well-Being through Mindfulness, Wisdom and Loving-Kindness (MWL) Inspired by Buddhamahametta: A Study of Thai Migrants in Australia.....	876-887
<i>Nalinee Maklum and Maechee Narumon Jiwattanasuk</i>	
การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี : Participation of the New Generation in Local Development of Bang Phun Subdistrict Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province.....	888-901
<i>อัมพร ปัญญา, ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง, สุทิน นพเกตุ และ สุรพร ลิ้มกำธู:</i> <i>Amporn Panya, Duangrit Benjathikun Chairungruang, Sutin Noppakate and Suraporn Simakulthorn</i>	
การจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อผสมการสื่อสารเชิงบวกเพื่อส่งเสริมทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย : Provision of Open-Ended Storytelling Activities with Integrated Materials and Positive Communication to Enhance Empathy Skills in Young Children.....	902-914
<i>ขวัญชนก วงศ์เอกอินทร์, ปิยะนันท์ หิรัญย์ชโลธร และ อรพรรณ บุตรกตัญญู:</i> <i>Kwanchanok Wongeakin, Piyanan Hirunchalothorn and Oraphan Butkatunyoo</i>	

เรื่อง	หน้า
พุทธสันติวิธีในการทำธุรกิจเพื่อสังคมในการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มเปราะบาง : กรณีศึกษา บาร์ิสต้า ร้านกาแฟ Dots Coffee สาขาตึก KX : Buddhist Peaceful Means in a Social Enterprise for Promoting the Careers of Vulnerable Groups: A Case Study of Baristas at Dots Coffee KX Building Branch.....	915-927
อรทัย ลำมะณี, พระครูสังฆกิจดิลก อติศักดิ์ วชิรปัญญา และ ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์: <i>Aorathai Sammani, Phrakhu Sanghakitdilok Adisak Vajirapañño and Khantong Wattanapradith</i>	
การจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต : Food Surplus and Food Waste Management of Convenience Stores in Phuket.....	928-939
ปิ่นรัตน์ สิริพันธ์พงศ์: <i>Pinrat Siripanpong</i>	
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : A Program to Strengthen Teachers' Competency in Active Learning through Project-Based Learning under the Office of the Basic Education Commission.....	940-954
สายฟ้า หาสีสุข และ สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์: <i>Saifa Haseesuk and Sutum Tummatasananon</i>	
การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : Developing a Safe School Administration Model through a Digital-Based Approach under the Office of the Basic Education Commission.....	955-968
ณัฐชยา พรหมสิงห์ และ สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์: <i>Nutchaya Promsing and Sutum Tummatasananon</i>	

เรื่อง	หน้า
ปัญหาและแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม: Problems and Guidelines of English Usage for Communication in Cultural Heritage Spots.....	969-980
กริช ลิทซ์, ไมเคิล กิ้นน์ ลิทซ์, บัณฑิตา สุขเจริญ, สมบูรณ์ อริยา และ จารุวรรณ สกุลคุ:	
<i>Kris Lietz, Michael Ginn Lietz, Bantita Sukcharoen, Somboon Ariya, and Jaruwan Skulkhu</i>	
แนวทางการจัดทำและการพัฒนาระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มสตรีชุมชน ตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต : Guidelines for Establishing and Developing a Community Product Accounting System of the Women's Group in Talad Nuea Community, Talad Nuea Subdistrict, Mueang District, Phuket Province.....	981-993
สายสมร สังข์เมฆ:	
<i>Saisamorn Sungmake</i>	
รูปแบบการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ : Temple Management Model and the Faith of Buddhist Devotees.....	994-1006
พระเสริมพร แก้วมะ และ ธัชกร ธิติลักษณ์:	
<i>Phra Sernporn Kaewma and Dhachakorn Thitiluck</i>	
แนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ของอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี : Guidelines for Developing Community Potential to Create a Livable Community in Khemmarat District, Ubon Ratchathani Province.....	1007-1020
ปรีดี ทุมเมฆ:	
<i>Preedee Thummake</i>	

เรื่อง	หน้า
การพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ : Strategic Development at the Local Level for the Care of Dependent Elderly by Local Government Organizations in Amnat Charoen Province.....	1021-1035
ภัทราธิษฐ์ ก้อนคำ, นิตานาจ โสภภาพล และ มณฑิชา รักศิลป์: <i>Phatthranit Konkhum, Nisanart Sopapol and Monthicha Ruksilp</i>	
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี : Development of a Training Curriculum to Enhance Teachers' Professional Competency for the Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University.....	1036-1046
น้ำอ้อย สุขเสนา, จีรัชติธร มุกดาเพชร และ กนิศพิชญา อัฐมาธิตภักดิ์: <i>Num-aoy Suksena, Jeerustitorn Mukdaphet and Kanitpitchaya Autthamathitapakdee</i>	
ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 : The Relationship between the Administrator's Competency and Quality Education of School in Mueang Mae Hong Son District under the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1.....	1047-1059
ธิดารัตน์ แก้วเจริญ, ประพันธ์ ธรรมไชย และ ธนัต บุญชัย: <i>Thidarut Kaewjaroen, Phapan Thamachai and Thanat Boonchai</i>	
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชน ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี : Desirable Characteristics of Local Administrators in the 21 st Century of People in Phan Thong District, Chonburi Province.....	1060-1073
บงอร เบ็ญจาทิกุล, ทศนีย์ ลักขณาภิชนชัช, สมชาย รัตนภูมิภิญโญ และ ศิริพร วณิชธนนันต์: <i>Bang-on Benjathikul, Tassanee Lakkhanaphichachat, Somchai Rattanapoompinyo and Siriporn Wanitchthananun</i>	

เรื่อง	หน้า
การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 : The Actual and Expected Sufficiency Operation of School Administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2.....	1074-1091
วีระเนตร ขุนต่างตา, สุธคณิง อาจชอบการ และ ชัยพจน์ รักงาม: <i>Weeranate Khuntangta, Sutkhanueng Autchobkarn and Chaiphot Rakngum</i>	
การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการผลิตครูรุ่นใหม่ในภาคอีสานสู่การเป็นนวัตกรการศึกษา สำหรับห้องเรียนแห่งอนาคต : Research and Development on Enhancing the Quality of New-Generation Teacher Preparation in Northeastern Thailand toward Educational Innovation for Future Classroom.....	1092-1100
ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์, ศักดิ์ศรี สืบสิงห์, ชาญยุทธ สอนจันทร์ และ วาสนาไทย วิเศษสัตย์: <i>Channarong Wisetsat, Saksri Suebsing, Chanyuth Sonjan and Wassanathai Wisetsat</i>	
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : Digital Leadership Development Model of Secondary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission.....	1101-1113
ศุภโชค เอี่ยมงาม, อนุชา กอนพ่วง, สติรพร เชาวนชัย และ ปกรณ์ ประจันบาน: <i>Supachok lamngam, Anucha Kornpuang, Sathiraporn Chaowachai and Pakorn Prajanban</i>	
การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก : The Policy Implementation of Nursing College under Faculty of Nursing Praboromarajchanok Institute.....	1114-1128
สไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม และ นุชนรา รัตนศิริประภา: <i>Sabaitip Cheuaiam and Nuchnara Rattanasiraprapha</i>	

เรื่อง	หน้า
รูปแบบการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน : A Model for Developing Dispute Mediation in Public-Sector Dispute Mediation Centers.....	1129-1144
<i>สโรชนี ศิริวัฒนา:</i> <i>Srochinee Siri wattana</i>	
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ : The Competency Development Model for Non-Skilled Workers in the Workplace.....	1145-1159
<i>นิติบูรณ์ ศรีจุมปา และ ชัยยศ ดำรงกิจโกศล:</i> <i>Nitiboon Srijumpa and Chaiyot Damrongkijkosol</i>	
การป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนใน ตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ : Air Pollution Prevention and Solution through Community Participation in Song Khanong Subdistrict, Phra Pradaeng District, Samut Prakan Province.....	1160-1171
<i>กมลพร กัลยาณมิตร, ปรียาพร เถตระกุล, ชิง แขวงวิเศษชัยชาญ</i> <i>และ คัมรบ ลียะวณิช:</i> <i>Kamolporn Kalyanamitra, Preeyaporn Hetrakul,</i> <i>Khing Kwangwisetchaichan and Kumrob Liyavanija</i>	
การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ : The Development of a School Administration Model towards a Digital Organization in the Northeastern Region Schools.....	1172-1184
<i>ประสพสุข ศรีหงษ์ทอง และ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์:</i> <i>Prasopsuk Srihongthong and Sutum Tummatasananon</i>	

การพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาส ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา : The Development of Legal Knowledge about Religious Properties to Abbot in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.....	1185-1195
จิรายุ รัตน์ะ, ศิริขวัญ แวนิลานนท์ และ ชันทอง วัฒนประดิษฐ์:	
<i>Jirayu Rattana, Sirikhwan Waewnilanon and Khantong Wattanapradith</i>	
สะเปาล้านนา : คติธรรม คุณค่า อัตลักษณ์ และการอนุรักษ์ : Sapao: Buddhist Doctrine, Value, Identity and Conservation.....	1196-1210
พระครูโสภณวีรบัณฑิต, ไพรินทร์ ณ วันนา และ พระมหาอินทร์วงศ์ อีสรรภาณี:	
<i>Phrakru Sophonveerabandit, Pairin Na Wanna</i>	
<i>and Phramaha Intawong Issarabhāṇī</i>	
กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : Strategy School Administration in the Era of Disruption to Improve Educational Quality in Private Schools in the Northeastern Region.....	1211-1224
รัชนีวรรณ เจริญโชคmani และ สุธรรม ธรรมทัศน์:	
<i>Ratchaneewan Charoenchokmanee and Sutum Tummatasananon</i>	
การพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุโดยใช้ ชุมชนเมืองเป็นฐานในจังหวัดนนทบุรี : Development of a Systematic Innovation for Health Self-Reliance among the Elderly Using Urban Communities as a Base in Nonthaburi Province.....	1225-1237
दनยรัตน์ แสงสว่าง:	
<i>Donyarat Saengswang</i>	

เรื่อง	หน้า
การพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร : Development of Management Mechanisms for the Health Service System in Bangkok Metropolitan Area.....	1238-1252
ฉณพศ ดันสายเพ็ชร, กมลพร กัลยาณมิตร, สถิตย์ นิยมญาติ และ ชูชีพ เปียคนอก: Khanarot Tonsaipheth, Kamolporn Kalyanamitra, Satit Niyomyaht and Chucheeb Biadnok	
การปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 : The Practice of Sufficiency Economy Philosophy by Teachers and School Administrators under the Office of Saraburi Primary Educational Service Area 2.....	1253-1266
อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ และ ประทวน คล้ายศรี: Apison phachanavon and Prathuan Klaisri	
บทความวิชาการ : Articles	
การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืนโดยพุทธสันติวิธี : Sustainable Development of Community Enterprises through Buddhist Peaceful Means.....	1267-1277
สุพจน์ กุหลาบกุล: Supot Kularbkulee	
พุทธสันติวิธี : ทฤษฎีและยุทธวิธีในการอยู่ร่วมกันกับสังคมพหุวัฒนธรรม : Buddhist Peaceful Methods: Theories and Strategies for Living in Multicultural Society.....	1278-1290
พจนารถ ชีบังเกิด: Potchanart Seebungkerd	
ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัดในสมัยพุทธกาลให้เป็นสถานปฏิบัติธรรม : An Analytical Study on the Approaches to Developing Temples during the Buddha's Era in Centers for Meditation Practice.....	1291-1298
นันทิพา อินทะชัย: Nantipa Inthachai	

เรื่อง	หน้า
การป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย : ความสำคัญ และความท้าทาย : Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearances: Importance and Challenges.....	1299-1311
ชนิษฐา รัตนประทุม: <i>Khanittha Rattanaphatoom</i>	



วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร
เป็นสมาชิกเครือข่ายวารสารวิชาการ
ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (JSH)

Transforming Emotional Well-Being through Mindfulness, Wisdom and Loving-Kindness (MWL) Inspired by Buddhamahametta: A Study of Thai Migrants in Australia*



¹Nalinee Maklum and Maechee Narumon Jiwattanasuk

International Buddhist Studies College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: nmaklum@gmail.com

Abstract

Thai migrants in Australia face unique challenges that significantly impact their emotional well-being, including language barriers, cultural adaptation difficulties, relationship tensions, and psychological adjustment. This mixed-methods study investigated how mindfulness practices could transform the emotional well-being of this population through a brief, accessible online intervention. Twenty Thai migrants across Australia participated in a two-week mindfulness program that integrated mindfulness, wisdom, and loving-kindness practices with contemporary approaches to emotional regulation. Using in-depth interviews and focus group discussions with nine specialists, four key mindfulness practices were developed tailored to participants' specific needs: mindful bowing, asking for forgiveness, practice with Dhamma music, and loving-kindness meditation. The program was delivered entirely online via Zoom, eliminating geographical barriers to participation. Emotional well-being was assessed using the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS), showing substantial increases in positive affect dimensions (Achievement/Resilience +74%, Contentment +45%, High-Energy States +39%) and significant reductions in negative affect dimensions (Distress -61%, Irritability -60%, Self-Conscious Emotions -52%, Anxiety -48%). Qualitative findings revealed five key transformation mechanisms: enhanced awareness, shift from external control to internal regulation, cultural-spiritual integration, development of self-compassion, and improved emotional processing. These findings culminated in a comprehensive Mindfulness Practice Model for Emotional Well-being that illustrates the dynamic, cyclical nature of emotional transformation through mindfulness.

Keywords: Mindfulness; Wisdom; Loving-Kindness; Emotional Well-Being; Cultural Adaptation

Introduction

Migration represents a significant life transition that often challenges individuals' emotional well-being and psychological resources. Thai migrants in Australia navigate a complex set of adjustments, including language barriers, cultural differences, altered family

*Received May 6, 2025; Revised May 28, 2025; Accepted June 12, 2025



dynamics, and socioeconomic pressures (Blignault et al., 2022). These challenges can lead to emotional distress, with migrants being particularly vulnerable to anxiety and depression due to these compounded pressures (Brito-Pons et al., 2018; Holmes et al., 2021).

The migration experience for Thai nationals to Australia presents unique challenges. Unlike migrants from English-speaking countries, Thai migrants face significant linguistic hurdles that extend beyond mere communication difficulties to affect their sense of identity and self-confidence. Additionally, cultural differences between collectivistic Thai society and more individualistic Australian culture create value conflicts that can manifest in family relationships, workplace interactions, and social integration (Berry, 2005; Bhugra and Becker, 2005).

Mindfulness, the practice of maintaining moment-by-moment awareness of thoughts, feelings, bodily sensations, and surroundings without judgment, has shown promise in enhancing emotional well-being across diverse populations (Germer et al., 2022). However, limited research has examined adapted mindfulness interventions specifically designed for Thai migrants or explored the potential of brief, online mindfulness programs for geographically dispersed migrant communities.

The approach taken in this study draws from the work of Jiwattanasuk, Vasuratna and Deegalle (2025), who demonstrated the effectiveness of Buddhamahametta-inspired mindfulness, wisdom, and loving-kindness (MWL) practices for multicultural meditation practitioners. Their framework provides a valuable foundation for addressing the specific needs of Thai migrants navigating the complexities of living in a foreign country.

Objectives of the Research

This study aimed to:

1. Investigate the specific emotional challenges faced by Thai migrants in Australia.
2. Develop a mindfulness program tailored to address these challenges.
3. Evaluate the program's effectiveness in enhancing emotional well-being.

Research Methodology

The mixed-methods approach has been employed conducted in three phases. Phase 1 used qualitative methods (in-depth interviews) to understand the challenges faced by Thai migrants and identify emotional well-being needs. Phase 2 involved focus group discussions with specialists to develop and refine the mindfulness program. Phase 3 combined quantitative measurement (PANAS questionnaire) with qualitative methods (post-intervention interviews) to evaluate the program's effectiveness.

The 1st Step: Documentary Study

The research began with a documentary study reviewing Buddhist scriptures (Tripitaka), academic literature, and contemporary research on mindfulness, and well-being. This provided the theoretical grounding for program development.

The 2nd Step: Field Study

Field research was conducted remotely, with each of the 20 Thai migrants participating from their own homes across various locations in Australia. This approach accommodated participants in remote areas and those with varied work schedules across different time zones, while allowing immediate application of mindfulness techniques to real-life stressors in their daily environments.

The 3rd Step: Key Informants

Twenty Thai migrants living in Australia participated in the study. Participants ranged in age from 25 to 74 years, with most (55%) between 40-54 years old. They resided across four Australian states: New South Wales, Queensland, Victoria, and South Australia. Occupations varied widely, including retired individuals, aged care workers, office employees, business owners, part-time employees, massage therapists, and others.

Additionally, nine experts; including meditation masters, mindfulness experts, and long-term expatriates who have extensive experience living abroad, were selected for a focus group to validate the model.

The 4th Step: Research Instruments and Methods

1) In-Depth Interviews

Conducted in all three phases to explore participants' emotional well-being challenges, assess program needs, and evaluate post-intervention experiences. Interviews were audio-recorded and analysed using thematic analysis.

2) Focus Group Discussion

Nine experts reviewed and validated the mindfulness interventions. Their feedback led to key improvements, including flexible practice durations, post-session debrief, and the application of Standardise Emotional Well-Being Measurement.

3) Interventions

Participants engaged in a two-week mindfulness program delivered via Zoom in two weekly 90-120-minute sessions. These four mindfulness practices were adopted and inspired by Mindfulness, Wisdom, and Loving-Kindness (MWL) practices that Buddhahammetta applied for multicultural meditation practitioners. Given the documented effectiveness of these practices for practitioners navigating multiple cultural contexts (Jiwattanasuk, Vasuratna, and Deegalle, 2025), they were considered ideal for Thai migrants in Australia.

3.1) Mindful Bowing: This practice involved slow, deliberate bowing movements while maintaining complete awareness of bodily sensations, thoughts, and emotions. The movements created an "embodied mindfulness" that grounded participants in the present moment while connecting them to cultural and spiritual dimensions of their identity. Through mindful bowing to the Buddha, practitioners express deep gratitude and foster spiritual connections, as documented in previous research (Jiwattanasuk et al., 2024).



3.2) Mindful Appreciation - Asking for Forgiveness: This practice addressed emotional burdens by creating space for self-compassion through reflection on regrets, followed by requests for forgiveness. This approach enabled individuals to learn from and accept their shortcomings while cultivating compassion towards both themselves and others. These findings align with previous research showing similar outcomes in comparable cultural contexts (Jiwattanasuk, Vasuratna, and Deegalle, 2025). For Thai migrants who may carry cultural guilt about leaving family behind or failing to fulfill traditional obligations, this practice proved particularly healing and restorative to emotional well-being.

3.3) Mindful Practice with Dhamma Music: This innovative approach enhanced experiences by integrating Dhamma music into mindfulness practices. Participants practiced while listening attentively to the music, noticing both physical sensations and emotional responses without judgment. For Thai migrants, familiar Dhamma music served as both a cultural anchor and a contemplative tool. The rhythmic elements supported focused attention while the familiar melodies and meaningful lyrics provided comfort and inspiration.

3.4) Mindfulness and Loving-kindness Meditation: This cornerstone practice systematically cultivated compassion and positive emotions. The practice began with directing kind wishes toward oneself, then progressively extending these wishes to loved ones, neutral persons, difficult people, and eventually all beings; helping counteract the isolation often accompanying migration experiences.

The program was delivered via Zoom in two weekly 90-120-minute sessions. The virtual format eliminated geographical barriers to participation, allowing inclusion of Thai migrants from diverse regions of Australia without requiring travel.

4) Post Intervention Measurements

Emotional well-being was assessed using the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS), administered at baseline, Week 1, and Week 2. The PANAS consisted of 20 items across two primary dimensions: Positive Affect (PA) and Negative Affect (NA), each rated on a 5-point Likert scale.

For more nuanced analysis, the research categorised the 20 PANAS items into seven emotional dimensions:

Positive Affect dimensions:

1. High-Energy Positive States (excited, enthusiastic, alert, active)
2. Achievement/Resilience (emotionally strong, proud, determined, attentive)
3. Contentment/Well-being (cheerful, inspired)

Negative Affect dimensions:

1. Anxiety/Fear States (scared, nervous, jittery, afraid)
2. Distress/Sadness (distressed, upset, lonely)
3. Self-Conscious Negative Emotions (guilty, ashamed)
4. Agitation/Irritability (irritable)

Additionally, post-intervention interviews were conducted to explore participants' experiences, perceived changes, and application of mindfulness in daily life.

The 5th Step: Data Collection

Data were collected using both qualitative and quantitative methods. In-depth interviews and focus group discussions with participants and specialists provided qualitative insights into emotional challenges and intervention effects. Quantitative data were collected using the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS), administered at baseline, Week 1, and Week 2 to track changes in emotional well-being.

The 6th Step: Data Analysis

Thematic analysis was used to analyse qualitative interview data, identifying patterns in participants' experiences and perceptions of change. Quantitative data were analysed using descriptive statistics, calculating percentage changes in PANAS dimensions across the three measurement points. Integration of quantitative and qualitative data was conducted to develop a comprehensive understanding of the intervention's impact.

The 7th Step: Summary and Presentation of Results

Results were structured around the research objectives. The study provided a detailed overview of challenges faced by Thai migrants in Australia, developed a tailored mindfulness model, and demonstrated substantial improvements in emotional well-being through the mindfulness practice.

Research Results

From the 1st objective, the research result was found that Thai Migrants in Australia face significant emotional well-being challenges in the workplace, which can be grouped into five main categories: 1) Language and Communication Barriers: Difficulties with English proficiency affected workplace confidence, family communication, and daily interactions, contributing to feelings of inadequacy, frustration, anxiety, and isolation; 2) Cultural Adaptation and Identity Challenges: Navigating cultural differences, particularly in multicultural households and workplaces, created tensions and a sense of displacement; 3) Family and Relationship Dynamics: Relationship tensions exacerbated by cultural differences, high expectations for children, separation from family in Thailand, and caregiving responsibilities significantly impacted emotional well-being; 4) Psychological and Emotional Adjustment: Many participants experienced overthinking, excessive worry, self-comparison, self-criticism, and difficulties with emotional regulation; and 5) Socioeconomic and Practical Challenges: Financial insecurity, employment uncertainty, health concerns, and inadequate support systems created ongoing stress and uncertainty.

From the 2nd objective, the structured mindfulness program inspired by Buddhahammetta's MWL practice was developed to meet the specific needs of Thai migrants in Australia. The program development process, informed by interviews and expert focus

group discussions, resulted in three key design principles: 1) Standardise Emotional Well-Being Measurement: To adopt the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) for all pre- and post-intervention assessments to ensure reliability; 2) Flexible Practice Durations: To allow a facilitator to adjust the length of each mindfulness exercise in real time, accommodating participants' varying attention spans, energy levels, and logistical constraints without compromising the integrity of the practice; and 3) Post-Session Debrief: Incorporate a brief debriefing period after each practice to address participant questions, reinforce key concepts, and offer guidance for independent home practice.

From the 3rd objective, the aggregated PANAS data demonstrated substantial improvements in emotional well-being across the two-week intervention period. By Week 2, participants experienced remarkable reductions in all negative affect dimensions: Distress (61% reduction), Irritability (60% reduction), Self-Conscious Negative Emotions (52% reduction), and Anxiety (48% reduction). Concurrently, positive affect dimensions showed significant increases: Achievement/Resilience (74% increase), Contentment (45% increase), and High-Energy Positive States (39% increase). Most notably, Achievement/Resilience reached near-maximum levels (4.7 out of 5) by Week 2, suggesting substantial enhancement of participants' psychological resources for navigating challenges.

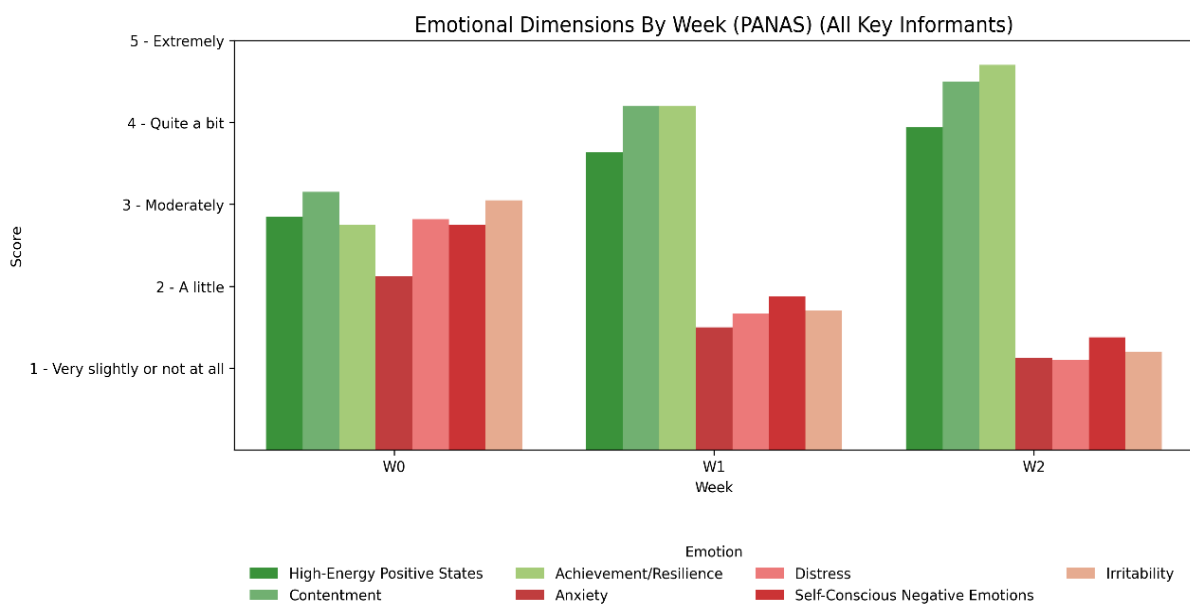


Figure 1: Average Key Informant PANAS Questionnaire Result

Post-intervention interviews revealed several consistent themes explaining the mechanisms through which the mindfulness practice enhanced emotional well-being:

1) Development of Awareness: Participants reported enhanced ability to observe thoughts and emotions without automatically reacting to them. One participant described this transformation: "Before the program, I would react immediately to any stressful situation. Now,

I have learned to recognize the onset of negative emotions and to pause before these emotions can escalate."

2) Shift from External Control to Internal Regulation: Many participants described transitioning from attempting to control external circumstances to focusing on internal emotional regulation. A participant who was deeply worried about a son with depression explained: "I have learned that maintaining a positive mindset and taking care of my emotional health gives me the strength and wisdom to support my son better."

3) Cultural-Spiritual Integration: Participants reported a deeper connection to Buddhist practices and values, which appeared to strengthen their cultural identity while supporting emotional regulation. One participant expressed: "I now feel a deeper love for the Buddha, which has nurtured a greater sense of compassion in my heart."

4) Development of Self-Compassion: Participants reported developing greater self-compassion and acceptance. A participant who had struggled with divorce-related self-doubt explained: "This non-reactive awareness has helped me release the self-criticism that once held me back. I have learned to accept my circumstances as they are."

5) Enhanced Emotional Processing: Interviews revealed improved emotional articulation and processing abilities. One participant provided a detailed narrative of applying mindfulness learning to a workplace conflict, reflecting: "Although I was initially very upset by the incident, I have since reflected on it and learned a valuable lesson that it is more important to maintain my inner peace."

The New Body of Knowledge

Integration of quantitative and qualitative findings led to the development of a comprehensive Mindfulness Practice Model for Emotional Well-being. This model conceptualizes how mindfulness practices enhance emotional well-being for Thai migrants living in a foreign country.

The Mindfulness Practice Model for Emotional Well-being consists of five interconnected components that interact continuously to form a dynamic system of emotional well-being development:

1. Mindfulness Practice (Core Component)

At the centre of the model lies Mindful Practice - the capacity to observe thoughts, emotions, and sensations with non-judgmental attention. The mindfulness practices employed in this research were tailored to address the unique challenges faced by Thai migrants in Australia while honouring their cultural and spiritual heritage.

2. Dual Process: Negative Reduction and Positive Enhancement

A distinctive finding was the bidirectional emotional transformation facilitated by mindfulness. Rather than simply reducing negative emotions or increasing positive ones, the

practices simultaneously worked in both directions, creating a comprehensive transformation of participants' emotional landscape.

3. Internal Resources

Through mindfulness practice, participants developed three key internal psychological resources:

3.1 Self-Compassion: Participants cultivated kinder relationships with themselves, reducing self-criticism and harsh self-judgment.

3.2 Emotional Regulation: Participants developed sophisticated skills for managing emotional states across contexts.

3.3 Spiritual Connection: Participants reported deeper spiritual engagement that provided meaning amid migration challenges.

4. External Applications

The internal resources developed through mindfulness practice were actively deployed across three key life domains:

4.1 Family Relationships: Enhanced emotional awareness and regulation skills improved family interactions, particularly in intercultural contexts.

4.2 Workplace Functioning: Improved focus, enhanced ability to navigate workplace cultural differences, and reduced reactivity to challenging situations.

4.3 Intercultural Navigation: Enhanced capabilities for navigating cultural differences in various social contexts.

5. Flourishing

The culmination of the mindfulness intervention was reflected in a state of Thai Migrant Flourishing, characterised by:

5.1 Balanced emotional state with minimal negative affect and substantial positive affect.

5.2 Enhanced ability to manage emotional responses amid ongoing challenges.

5.3 Regular experiences of joy, contentment, and satisfaction despite migration challenges.

5.4 Development of emotional stability and confidence in navigating cross-cultural contexts.

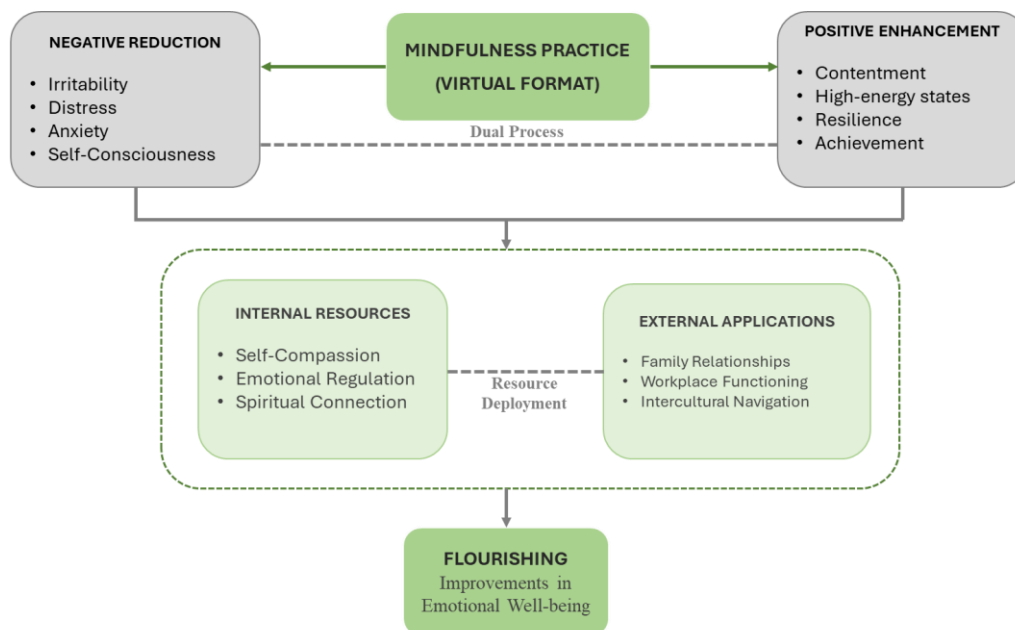


Figure 2: Mindfulness Practice Model for Emotional Well-being

The Mindfulness Practice Model for Emotional Well-being represents a dynamic system rather than a linear progression. As participants engaged in mindfulness practices, they experienced reductions in negative affect and enhancements in positive affect. These emotional shifts generated internal psychological resources that could be applied across various life domains, creating a self-sustaining cycle of emotional well-being enhancement.

Discussion of Research Results

From the research result of the 1st objective, Thai migrants in Australia were found to face significant emotional well-being challenges in five domains: language barriers, cultural adaptation, family dynamics, psychological adjustment, and socioeconomic pressures. These challenges reflect the emotional toll of migration, which disrupts support systems and identity. The findings align with Berry's (2005) acculturation stress theory and Bhugra and Becker's (2005) work on language and identity. They also echo Ward and Geeraert's (2016) ecological framework, emphasizing the role of environmental and social contexts in shaping adaptation.

From the research result of the 2nd objective, a structured mindfulness program inspired by Buddhamahametta's MWL (Mindfulness, Wisdom, and Loving-Kindness) practices effectively addressed the emotional challenges faced by Thai migrants. Drawing on Jiwattanasuk et al.'s (2025) multicultural mindfulness framework, the program incorporated four culturally rooted practices—mindful bowing, forgiveness, Dhamma music, and loving-kindness meditation. These practices served as a bridge between traditional values and modern needs. The program's success is supported by Hinton et al. (2013), who emphasized the power of culturally-adapted interventions, and Spijkerman et al. (2016), who found online mindfulness delivery to be effective.



From the research result of the 3rd objective, the program significantly improved emotional well-being, reducing negative affect (e.g., distress by 61%, irritability by 60%) and increasing positive affect (e.g., achievement/resilience by 74%). These results support Fredrickson's (2004) broaden-and-build theory, highlighting how mindfulness fosters emotional transformation by reducing reactivity and enhancing positive states. The five mechanisms—awareness, internal regulation, cultural-spiritual integration, self-compassion, and emotional processing—align with Germer et al.'s (2022) multidimensional view of mindfulness. The resulting Mindfulness Practice Model for Emotional Well-being builds on Brito-Pons et al. (2018), demonstrating a dynamic, culturally grounded pathway to emotional growth.

Conclusion

The research contributes to the understanding of mindfulness interventions for migrant populations in three key ways. First, it demonstrates that brief, accessible mindfulness programs can produce substantial benefits without requiring extensive time commitments. Second, it illuminates the bidirectional nature of emotional transformation, with practices simultaneously reducing negative emotions while cultivating positive emotional states. Third, the successful virtual delivery addresses a crucial gap in serving geographically dispersed migrant populations.

The Mindfulness Practice Model for Emotional Well-being developed through this research offers a framework for understanding how mindfulness enhances emotional well-being in cross-cultural contexts. It illustrates the dynamic interplay between mindfulness practice, emotional transformation, internal resource development, and external applications.

Suggestions

From the results of the research, the researcher has the following suggestions:

1. The Suggestions from the Research

From the research result of the 1st objective, it was found that Thai migrants in Australia face significant emotional well-being challenges across five domains: language barriers, cultural adaptation, family tensions, psychological adjustment, and socioeconomic challenges. Therefore, Thai community organizations should establish regular mindfulness groups at a convenient location or via online intervention to support the emotional well-being of Thai migrants. This approach enables Thai migrants to manage stress or challenges better while living in a foreign country.

From the research result of the 2nd objective, it was found that a structured mindfulness program inspired by Buddhahammetta's MWL practices effectively addresses Thai migrants' challenges. Therefore, the Thai community group should offer regular mindfulness practices incorporating the MWL practices. Thai Australia Association should

develop a mobile application featuring short guided sessions that Thai migrants can conveniently follow in their daily lives.

From the research result of the 3rd objective, it was found that the mindfulness program significantly enhanced emotional well-being through five transformation mechanisms. Therefore, the related institute should implement regular "Mindfulness for Well-being" workshops. Thai community welfare organizations should create a "Mindfulness Mentor" program matching experienced practitioners with newly arrived migrants for personalized support.

2. The Suggestions for Future Research

The future research should involve the following issues:

2.1 Longitudinal studies examining the long-term effects of mindfulness practices on Thai migrants' emotional well-being, specifically investigating whether the benefits observed within the two-week intervention persist over extended timeframes.

2.2 Comparative research employing randomized designs to evaluate the effectiveness of different delivery methods (in-person, online, or hybrid) for mindfulness interventions targeting Thai migrants.

2.3 Domain-specific investigations exploring how mindfulness practices affect particular aspects of Thai migrants' lives, such as workplace performance, family relationships, and physical health outcomes.

References

- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living Successfully in Two Cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697-712.
- Bhugra, D., & Becker, M. A. (2005). Migration, Cultural Bereavement and Cultural Identity. *World Psychiatry*, 4(1), 18-24.
- Blignault, I., Saab, H., Woodland, L., Giourgas, K., & Baddah, H. (2022). Promoting Mental Health and Wellbeing in Multicultural Australia: A Collaborative Regional Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2723-2740.
- Brito-Pons, G., Campos, D., & Cebolla, A. (2018). Impacts of a Mindfulness-Based Intervention on Emotional Resilience and Adaptation among Immigrants. *Mindfulness*, 9(6), 1999-2011.
- Economides, M., Martman, J., Bell, M. J., & Sanderson, B. (2018). Improvements in Stress, Affect and Irritability Following Brief Use of a Mindfulness-Based Smartphone App: A Randomized Controlled Trial. *Mindfulness*, 9(5), 1584-1593.
- Fredrickson, B. L. (2004). The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1378.
- Germer, C. K., Siegel, R. D., & Fulton, P. R. (2022). *Mindfulness and Psychotherapy*. New York: Guilford Press.



- Hinton, D. E., Pich, V., Hofmann, S. G., & Otto, M. W. (2013). Acceptance and Mindfulness Techniques as Applied to Refugee and Ethnic Minority Populations with PTSD: Examples from "Culturally Adapted CBT". *Cognitive and Behavioral Practice*, 20(1), 33-46.
- Holmes, C., Lobanov, A., & Misso, M. (2021). Mindfulness Interventions for Migrants: A Review of Psychological Outcomes and Cultural Relevance. *Psychology and Behavioral Sciences*, 10(2), 67-80.
- Jiwattanasuk, N., Premasakul, K., Tanpoonkiat, W., & Deegalle, M. (2024). Cultivating Mindfulness Activities to Develop Peaceful Well-Being. *Journal of International Buddhist Studies*, 15(1), 37-54.
- Jiwattanasuk, N., Vasuratna, V., & Deegalle, M. (2025). Mindfulness-Based Practices for Multicultural Meditation Practitioners to Develop Mental Well-Being. *The ABAC ODI Journal Vision, Action, Outcome*, 12(2), 225-242.
- Spijkerman, M. P. J., Pots, W. T. M., & Bohlmeijer, E. T. (2016). Effectiveness of Online Mindfulness-Based Interventions in Improving Mental Health: A Review and Meta-Analysis of Randomised Controlled Trials. *Clinical Psychology Review*, 45, 102-114.
- Ward, C., & Geeraert, N. (2016). Advancing Acculturation Theory and Research: The Acculturation Process in Its Ecological Context. *Current Opinion in Psychology*, 8, 98-104.

การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี*

Participation of the New Generation in Local Development of Bang Phun
Subdistrict Municipality, Mueang Pathum Thani District,
Pathum Thani Province

¹อัมพร ปัญญา, ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาริกุล ชัยรุ่งเรือง, สุทิน นพเกตุ และ สุพร สิมะกำธร

¹Amporn Panya, Duangrit Benjathikun Chairungruang, Sutin Noppakate
and Suraporn Simakulthorn

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: kaeza_27@hotmail.com



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี และ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ประชาชนอายุ 18-40 ปี ในพื้นที่เทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมือง ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 8,743 คน กลุ่มตัวอย่าง 367 คน ใช้สูตรสำเร็จของ Krejcie and Morgan ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล บางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.42$) ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.38$) ด้านการติดตามและควบคุม ($\bar{X} = 2.86$) และด้าน การประเมินผล ($\bar{X} = 2.68$) อยู่ในปานกลาง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อีก 1 ด้าน คือ ด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา ($\bar{X} = 3.66$) อยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัด ปทุมธานี คนรุ่นใหม่ที่มีเพศ อายุ และอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและในรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาของคนรุ่นใหม่ พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่นด้านการวางแผนดำเนินงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; คนรุ่นใหม่; การพัฒนาท้องถิ่น; เทศบาลตำบลบางพูน; จังหวัดปทุมธานี



Abstract

This research objectives were 1) to study the level of participation of the new generation in local development of Bang Phun Subdistrict Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province, and 2) to compare the participation of the new generation in local development of Bang Phun Subdistrict Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province. It was quantitative. The population was 8,743 people, aged 18-40 in Bang Phun Subdistrict Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province. The sample was 367 people. The formula of Krejcie and Morgan was used. The stratified sampling method was used. The research instrument was a questionnaire. The reliability was checked by finding the Cronbach's alpha coefficient. The statistics were percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested using t-test and F-test (One-way ANOVA).

The research results found: 1) the level of participation of the new generation in local development of Bang Phun Subdistrict Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province, overall and in 4 aspects, namely: In terms of operational planning ($\bar{X} = 3.42$), plan implementation ($\bar{X} = 3.38$), monitoring and control ($\bar{X} = 2.86$), and evaluation ($\bar{X} = 2.68$) were moderate and participated in local development of Bang Phun Subdistrict Municipality. Another aspect was the problem identification and caused of the problem ($\bar{X} = 3.66$) was at a high level; and 2) the comparison participation of the new generation in local development of Bang Phun Subdistrict Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province with different genders, ages, and occupations overall and in each of the 5 aspects without any difference. When considering the level of education of the new generation, it was found that the participation in local development in operational planning was significantly different at the .05 level.

Keywords: Participation; New Generation; Local Development; Bang Phun Subdistrict Municipality; Pathum Thani Province

บทนำ

คนรุ่นใหม่ปัจจุบัน เป็นกลุ่มคนที่มีความคิดเสรีนิยม มีความคิดแบบสังคมนิยม และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ โดยคนรุ่นใหม่ในปัจจุบันจะมีการตื่นตัวมากกว่าแต่ก่อน ซึ่งเห็นได้ชัดเจนจากสื่อต่าง ๆ คนรุ่นใหม่ในสังคมปัจจุบันตื่นตัวกับการเมืองมากขึ้น เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเปิดโลกภายนอก หรือสังคมสาธารณะที่เพิ่มขึ้น และการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความตื่นตัวทางการเมืองของคนรุ่นใหม่ ซึ่งอาจเริ่มสนใจเมื่ออยู่ในโรงเรียนหรือในมหาวิทยาลัย เพราะเริ่มมีการทำกิจกรรมและเปิดประตูเข้าสู่สังคมที่กว้างขึ้น รวมทั้งเริ่มสนใจข่าวสารบ้านเมืองและสิ่งต่าง ๆ รอบตัว นอกจากนี้ การเข้าถึงสื่อโซเชียลมีเดียและโลกอินเทอร์เน็ตในปัจจุบัน เป็นเรื่องที่ไม่ยากและใกล้ตัวมาก สื่อออนไลน์ในปัจจุบันนำเสนอข่าวการเมืองอย่างรวดเร็วและอธิบายกระชับ โดยมีการใช้ภาพอินโฟกราฟิกมากขึ้นเพื่อให้เข้าใจง่ายและสะดวกต่อการให้ความรู้ ทำให้ผู้คนทุกเพศทุกวัยสามารถรับรู้ข่าวสารบ้านเมือง ด้านสังคมการเมือง และวัฒนธรรมได้รวดเร็วมากขึ้น จึงทำให้เกิดการตื่นตัวที่เห็นจากสื่อต่างๆ เช่น เฟซบุ๊ก ยูทูบ และ

ทวิตเตอร์ การเข้าถึงเทคโนโลยีและความทันสมัยทำให้คนรุ่นใหม่ที่มีอุดมการณ์เดียวกันรวมตัวกันได้ง่ายขึ้น หากเปรียบเทียบกับเมื่อก่อน เหตุผลเหล่านี้ทำให้คนรุ่นใหม่ตื่นตัวทางการเมืองและกล้าแสดงออกมากขึ้น (Nilpat, and Jajaeng, 2021)

การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นรากฐานสำคัญของหลักการปกครองแบบประชาธิปไตย เช่นเดียวกับการปกครองในระดับท้องถิ่นที่การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญอย่างมากเช่นกัน เพราะเป็นสถาบันที่ฝึกให้ประชาชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของท้องถิ่นอันเป็นที่อยู่ของตน เกิดความหวงแหนและความรับผิดชอบต่อชุมชนท้องถิ่น เป็นผลให้ประชาชนมีความรู้สึกที่ดีต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการเมืองและการพัฒนาท้องถิ่นของไทยมีความเกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองในระดับชาติเป็นอย่างมาก เนื่องจากกิจกรรมทางการเมืองและการปกครองระดับชาติส่วนใหญ่พัฒนามาจากระดับท้องถิ่น (Siriphan, 2020) การพัฒนาท้องถิ่นเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และส่งเสริมการเติบโตของชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนรุ่นใหม่ที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมในอนาคต อย่างไรก็ตาม ในหลายพื้นที่ของประเทศไทย กลับพบว่าการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในกิจกรรมพัฒนาท้องถิ่นยังอยู่ในระดับต่ำ คนรุ่นใหม่จำนวนมากให้ความสำคัญกับโอกาสในการศึกษาหรือการทำงานในเมืองใหญ่มากกว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของชุมชน ส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นขาดพลังของคนรุ่นใหม่ในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับยุคสมัย

เทศบาลตำบลบางพูน อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2554 พื้นที่ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 25 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอมืองปทุมธานีประมาณ 8 กิโลเมตร โดยมีขนาดพื้นที่ทั้งหมด 7.6 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 4,760 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ในตำบลบางพูน ประกอบด้วย 6 หมู่บ้าน และ 17 ชุมชน เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่น ประกอบไปด้วยชุมชนเก่าแก่และพื้นที่พัฒนาใหม่ที่รองรับการขยายตัวของเมือง ดังนั้น การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ไม่ถือเป็นเรื่องดีต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแน่นอน หากประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สนใจต่อกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ไม่เข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมสภาท้องถิ่น ไม่เข้าร่วมเสนอปัญหาในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น จะทำให้แผนพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของชุมชนเอง (Sridokkham, 2017) โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ในช่วงอายุระหว่าง 18 ถึง 40 ปี มีจำนวน 8,743 คน (Registration Administration Office, Department of Provincial Administration, 2024) จัดอยู่ในกลุ่ม Generation Y และ Generation Z ซึ่งนับเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะไม่เพียงแต่เป็นประชากรที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีพลังในการขับเคลื่อนสังคม แต่ยังเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากนโยบายและโครงการพัฒนาท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในกิจกรรมของเทศบาลหรือการพัฒนาชุมชนยังไม่เด่นชัดเท่าที่ควร คนรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในบทบาทของตนเองต่อการพัฒนาชุมชน ขณะที่บางส่วนอาจมีความสนใจแต่ไม่มีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลหรือขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมโดยตรง ปัจจัยเหล่านี้ทำให้กระบวนการพัฒนาในพื้นที่ขาดมุมมองจากคนรุ่นใหม่ ซึ่งอาจนำไปสู่แผนพัฒนา

ดังนั้น การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้เข้าใจต่อการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในพื้นที่ รวมถึงแนวทางในการพัฒนาโลกที่เหมาะสมในการดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้ามามีบทบาท

ในการพัฒนาท้องถิ่น สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างระบบการมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อคนรุ่นใหม่มากขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม การพัฒนาท้องถิ่น และแนวคิดเกี่ยวกับคนรุ่นใหม่ รวมถึงบริบทของเทศบาลตำบลบางปูน เพื่อให้เข้าใจบริบทของพื้นที่อย่างลึกซึ้ง จากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เช่น บทความวิชาการ บทวิเคราะห์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์หน่วยงานราชการ สื่อออนไลน์ และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยและครอบคลุมงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18-40 ปี ซึ่งอยู่ในช่วง Generation Y และ Generation Z ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 8,743 คน ข้อมูลเดือนสิงหาคม 2567 (Registration Administration Office, Department of Provincial Administration, 2024) กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 367 คน ได้มาจากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จของ Krejcie, and Morgan (1970) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา ด้านการวางแผนดำเนินงาน ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ด้านการติดตามและควบคุม และด้านการประเมินผล แต่ละด้านมีคำถามด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 5 ข้อ

เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง 2 ท่าน และนักสถิติ 1 ท่าน โดยใช้วิธีการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากนั้นได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับ

กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยติดต่อผู้ใหญ่บ้านแต่ละหมู่บ้านในพื้นที่เทศบาลตำบลบางพูน เพื่อขอความร่วมมือในการแจกจ่ายแบบสอบถามให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยวิธีดำเนินการวิจัย และประโยชน์จากการวิจัย รวมถึงประเด็นที่อาจก่อให้เกิดข้อสงสัย

2) ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ใหญ่บ้านแต่ละหมู่บ้านตามกำหนดเวลา ได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนจำนวน 367 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อเตรียมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับถัดไป

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ F-test

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.42$) ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.38$) ด้านการติดตามและควบคุม ($\bar{X} = 2.86$) และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 2.68$) อยู่ในปานกลาง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อีก 1 ด้าน คือ ด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา ($\bar{X} = 3.66$) อยู่ในระดับมาก รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา	3.66	.58	มาก
2. ด้านการวางแผนดำเนินงาน	3.42	.66	ปานกลาง
3. ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ	3.38	.67	ปานกลาง
4. ด้านการติดตามและควบคุม	2.86	.54	ปานกลาง
5. ด้านการประเมินผล	2.68	.42	ปานกลาง
โดยรวม	3.20	.44	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา เป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและลำดับความสำคัญของปัญหาชุมชน ผ่านช่องทางที่เปิดให้ประชาชนเสนอความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.24$) ร่วมกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยการเสนอความคิดเห็นและร่วมผลักดันแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

($\bar{X} = 3.84$) และมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือร่วมตัดสินใจในการระบุปัญหาที่แท้จริงของชุมชน เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นหรือการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนในอนาคต ($\bar{X} = 3.26$) และมีส่วนร่วมวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในชุมชนโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากประสบการณ์ของคนในพื้นที่ ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ

ด้านการวางแผนดำเนินงาน เป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ($\bar{X} = 4.17$) และมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ คือ มีส่วนร่วมในการประชุมประชาคมในระดับหมู่บ้าน/ระดับตำบลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมา มีส่วนร่วมในการจัดทำประชาคมเพื่อแก้ไขปัญหาและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาชุมชน ($\bar{X} = 3.39$) มีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.22$) และมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ

ด้านการนำไปปฏิบัติ เป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือมีการสนับสนุนแรงงานในการจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ตามโครงการของเทศบาล ($\bar{X} = 3.89$) และการร่วมกลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับเทศบาล ($\bar{X} = 3.69$) และมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ มีส่วนร่วมในการประสานงานและขอความร่วมมือจากชุมชนเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาภัยกับเทศบาล ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมา มีส่วนร่วมในการสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล ($\bar{X} = 3.16$) และการเป็นตัวแทนประชาคมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาของเทศบาล ($\bar{X} = 2.82$) ตามลำดับ

ด้านการติดตามและควบคุม เป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ มีส่วนร่วมในการติดตามและควบคุมงบประมาณเพื่อความก้าวหน้าในการบริหารงานของเทศบาล ($\bar{X} = 3.80$) มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ มีส่วนร่วมในการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของเทศบาล ($\bar{X} = 3.09$) รองลงมา มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการปรับปรุงการบริหารงานของเทศบาล ($\bar{X} = 2.51$) และมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ในการบริหารงานของเทศบาล ($\bar{X} = 2.50$) และมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม และควบคุมการก่อสร้างตามโครงการต่าง ๆ ของเทศบาล ($\bar{X} = 2.42$) ตามลำดับ

ด้านการประเมินผล เป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือมีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารงานของเทศบาล ผ่านช่องทางออนไลน์หรือแอปพลิเคชันรับความคิดเห็นจากประชาชน ($\bar{X} = 3.46$) และมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการจัดให้บริการสาธารณะของเทศบาล ($\bar{X} = 2.69$) และมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 2.49$) รองลงมา มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล ($\bar{X} = 2.42$) และมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาประจำปีของเทศบาล ($\bar{X} = 2.38$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า

1. ด้านเพศ พบว่า คนรุ่นใหม่เพศชายและเพศหญิง มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและ

ด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา อยู่ในระดับมาก โดยคนรุ่นใหม่ที่มีเพศต่างกันเห็นว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกัน

การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ที่มีเพศต่างกัน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา	3.61	.63	3.701	.54	-1.429	.154
2. ด้านการวางแผนดำเนินงาน	3.40	.67	3.432	.64	-.549	.583
3. ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ	3.34	.72	3.412	.63	-.975	.330
4. ด้านการติดตามและควบคุม	2.85	.53	2.872	.55	-.451	.652
5. ด้านการประเมินผล	2.68	.42	2.682	.43	-.041	.968
โดยรวม	3.17	.47	3.222	.42	-.936	.350

2. อายุ พบว่า คนรุ่นใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยคนรุ่นใหม่ ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน

การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ที่มีอายุต่างกัน	18-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		50 ปีขึ้นไป		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา	3.63	.57	3.64	.60	3.65	.58	3.73	.56	.39	.76
2. ด้านการวางแผนดำเนินงาน	3.41	.64	3.39	.68	3.45	.65	3.43	.65	.14	.93
3. ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ	3.38	.60	3.35	.63	3.42	.66	3.38	.64	.18	.90
4. ด้านการติดตามและควบคุม	2.83	.56	2.89	.53	2.87	.56	2.87	.55	.08	.96
5. ด้านการประเมินผล	2.67	.39	2.69	.44	2.71	.45	2.64	.38	.35	.78
โดยรวม	3.19	.42	3.19	.45	3.22	.45	3.21	.42	.12	.94

3. ระดับการศึกษา พบว่า คนรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา อยู่ในระดับมาก โดยคนรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน ด้านการวางแผนดำเนินงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางขุนอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

การมีส่วนร่วมของ คนรุ่นใหม่ที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน	ประถม ศึกษา		มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี/ สูงกว่า ปริญญาตรี		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านระบุถึงปัญหาและ สาเหตุของปัญหา	3.66	.66	3.71	.58	3.65	.60	3.62	.52	3.65	.58	.25	.90
2. ด้านการวางแผน ดำเนินงาน	3.27	.69	3.49	.60	3.50	.61	3.25	.71	3.47	.67	2.52	.041*
3. ด้านการนำแผนไป ปฏิบัติ	3.30	.73	3.48	.61	3.47	.64	3.23	.71	3.35	.66	2.04	.08
4. ด้านการติดตามและ ควบคุม	2.79	.63	2.97	.51	2.83	.51	2.82	.58	2.86	.53	1.08	.36
5. ด้านการประเมินผล	2.67	.39	2.69	.44	2.71	.45	2.64	.38	2.64	.35	.35	.78
โดยรวม	3.19	.42	3.19	.45	3.22	.45	3.21	.42	3.21	.42	.12	.94

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางขุน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน	$\bar{X}$	อนุปริญญา /ปวส.	ประถม ศึกษา	ปริญญาตรี/ สูงกว่า ปริญญาตรี	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.
		3.25	3.27	3.47	3.49	3.50
อนุปริญญา/ปวส.	3.25	-	.845	.028*	.01*	.010*
ประถมศึกษา	3.27	-	-	.166	.13	.107
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	3.47	-	-	-	.90	.780
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.49	-	-	-	-	.88

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า คนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มัธยมศึกษาตอนต้น และปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางขุน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนดำเนินงาน มากกว่าประชาชนที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. อาชีพ พบว่า คนรุ่นใหม่ที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางขุน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา อยู่ในระดับมาก โดยคนรุ่นใหม่ที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางขุน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

ตารางที่ 6 การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีอาชีพต่างกัน

การมีส่วนร่วมของ คนรุ่นใหม่ที่มีอาชีพ ต่างกัน	เกษตรกร		รับจ้างทั่วไป		ประกอบ ธุรกิจส่วนตัว		รับราชการ/ ลูกจ้าง		พนักงาน รัฐวิสาหกิจ		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านระบุถึงปัญหา และสาเหตุของปัญหา	3.68	.56	3.63	.58	3.63	.60	3.70	.63	3.66	.54	.21	.93
2. ด้านการวางแผน ดำเนินงาน	3.44	.61	3.34	.68	3.45	.76	3.50	.54	3.36	.69	.69	.57
3. ด้านการนำแผน ไปปฏิบัติ	3.42	.65	2.78	.66	3.35	.71	3.49	.61	3.36	.71	.71	.50
4. ด้านการติดตามและ ควบคุม	2.90	.57	3.32	.54	2.90	.55	2.91	.45	2.81	.54	.54	.41
5. ด้านการประเมินผล	2.71	.43	2.65	.34	2.66	.42	2.69	.37	2.76	.50	.50	.64
โดยรวม	3.23	.43	3.14	.44	3.20	.47	3.26	.38	3.19	.47	.83	.50

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้รับองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ทำให้ทราบถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่และแนวทางการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ดังนี้ กระบวนการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ การระบุปัญหาและสาเหตุ คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมมากที่สุดในการแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางออนไลน์และการเสนอแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การวางแผนดำเนินงาน คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมการเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาชุมชน การนำแผนไปปฏิบัติ คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนแรงงานในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์และการร่วมกลุ่มทำกิจกรรมกับเทศบาล การติดตามและควบคุม คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการติดตามงบประมาณและการเสนอแนวทางการปรับปรุงการบริหารงาน และการประเมินผล คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารงานของเทศบาลผ่านช่องทางออนไลน์หรือแอปพลิเคชันรับความคิดเห็นจากประชาชน สำหรับแนวทางการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมเทศบาลตำบลบางพูนควรสร้างกลไกการมีส่วนร่วมที่ครอบคลุมทุกขั้นตอน คือ การระบุปัญหาและสาเหตุ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในชุมชนโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากประสบการณ์ของคนในพื้นที่ การวางแผนดำเนินงาน ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การนำแผนไปปฏิบัติ ควรส่งเสริมการเป็นตัวแทนประชาคมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาของเทศบาล การติดตามและควบคุม ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม และควบคุมการก่อสร้างตามโครงการต่าง ๆ ของเทศบาล และการประเมินผล ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานและการปฏิบัติงานของบุคลากร คุณค่าและประโยชน์ในครั้งนี้อย่างไรก็ตามเพื่อให้คนรุ่นใหม่มีบทบาทในทุกขั้นตอนของการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในระดับบุคคล สังคม และองค์กร กล่าวคือ ต่อบุคคล คนรุ่นใหม่ได้พัฒนาทักษะและความรู้ รวมทั้งมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการพัฒนาชุมชน ต่อสังคม ชุมชนได้รับแนว

ทางแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของคนรุ่นใหม่ และต่อองค์กร เทศบาลได้รับข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนและดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่น ดังรูปภาพที่ 1

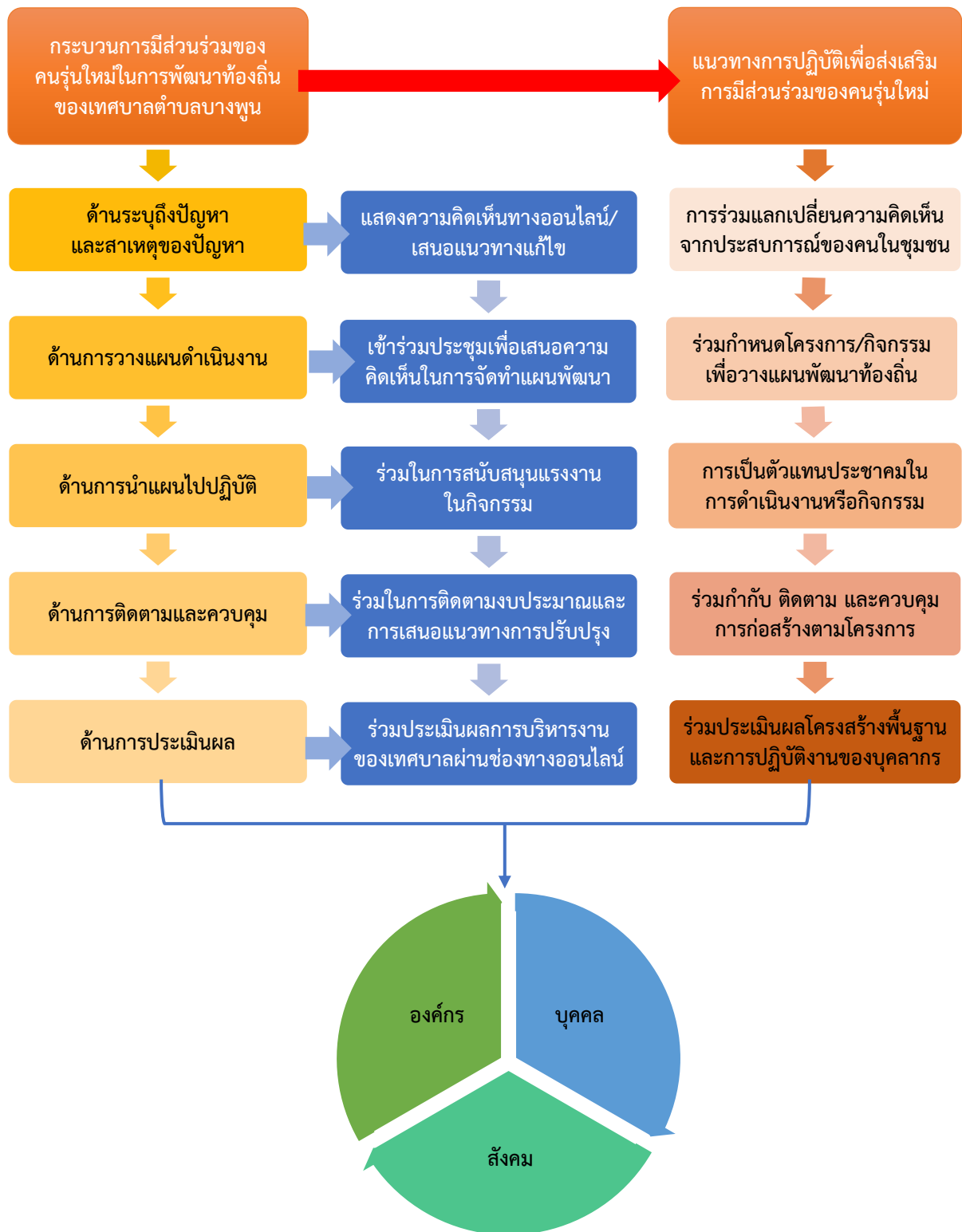


Figure 1: Processes and Guidelines for Promoting the Participation of New Generation in Local Development

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนดำเนินงาน ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ด้านการติดตามและควบคุม และด้านการประเมินผล อยู่ในปานกลาง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อีก 1 ด้าน คือ ด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนรุ่นใหม่ยังมีความไม่ชัดเจนหรือขาดประสบการณ์ในการดำเนินการตามแผนที่ถูกวางไว้ ทั้งในแง่ของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการติดตามและควบคุมผลการดำเนินงานหรือการประเมินผลภายหลังการดำเนินงานแล้ว นอกจากนี้ยังอาจมีข้อจำกัดในเรื่องของทรัพยากร การสนับสนุนจากภาครัฐ และการฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ ซึ่งอาจส่งผลให้การมีส่วนร่วมในระดับปานกลางเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ในขณะที่การมีส่วนร่วมในการระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่อยู่ในระดับมาก ด้านนี้อาจแสดงถึงความตระหนักและความสนใจของคนรุ่นใหม่ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน เพราะกลุ่มคนรุ่นใหม่มักมีการศึกษาและรับข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงกับสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่นมากขึ้น คนรุ่นใหม่มักจะให้ความสำคัญกับการระบุปัญหาและสาเหตุของปัญหามากกว่าการปฏิบัติตามแผนหรือการดำเนินการที่จำเป็นในภายหลัง อาจเป็นเพราะพวกเขามีความรู้ความเข้าใจในด้านการวิจัยหรือการศึกษาข้อมูล ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์และระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ดีกว่าการดำเนินการในขั้นตอนอื่น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Winothai (2024) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ Debajakko (2021) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตาง อำเภอเรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมประเมินผล และการมีส่วนร่วมดำเนินงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ Kalantapura, and Chaisena (2022) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชน อยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านที่มีส่วนร่วมสูงที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีส่วนร่วมต่ำสุดคือ ด้านการติดตามและตรวจสอบการทำงาน และสอดคล้องกับ Chairek, Thongnok, and Raksaatham (2021) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชัง อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชัง อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับปานกลาง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า คนรุ่นใหม่ที่มีเพศ อายุ และอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและในรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาของคนรุ่นใหม่ พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการวางแผนดำเนินงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อการมีส่วนร่วมในด้านนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Winothai (2024) ได้ศึกษาเรื่องการมี



ส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกัน ขณะที่ประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Homhual, and Muenduang (2021) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมประชาชนที่มีเพศ อายุ และอาชีพที่แตกต่างกัน มีการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Konlak, and Wongwattanapong (2022) ได้ศึกษาเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สรุป

การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนดำเนินงาน ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ด้านการติดตามและควบคุม และด้านการประเมินผล อยู่ในปานกลาง ส่วนด้านระบุถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาอยู่ในระดับมาก ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า คนรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ อายุ และอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน คนรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการวางแผนดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีระดับการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในด้านการประเมินผลมีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด ดังนั้น เทศบาลตำบลบางปูน ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผล ควรออกแบบกลไกที่ง่ายต่อการเข้าใจและปฏิบัติ เพื่อให้คนรุ่นใหม่สามารถมีส่วนร่วมในการประเมินผลได้มากขึ้น เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์หรือแอปพลิเคชันที่เข้าถึงง่าย จัดฝึกอบรมทักษะการประเมินผลให้กับคนรุ่นใหม่ เพิ่มบทบาทคนรุ่นใหม่ในด้านการประเมินผล เช่น ควรจัดตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วยคนรุ่นใหม่เพื่อติดตามและควบคุมโครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ของเทศบาล และให้คนรุ่นใหม่สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า คนรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ อายุ และอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนคนรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการวางแผนดำเนินงาน แตกต่างกัน ดังนั้น เทศบาลตำบลบางพูน ควรออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับการศึกษาของคนรุ่นใหม่ เนื่องจากระดับการศึกษาส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนดำเนินงาน และควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม เช่น สำหรับผู้ที่มีการศึกษาสูง ควรเน้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการจัดทำโครงการ สำหรับผู้ที่มีการศึกษาน้อย เน้นกิจกรรมที่ปฏิบัติได้จริง เช่น การร่วมแรงงานหรือการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้ควรจัดฝึกอบรมทักษะการวางแผนเพื่อเพิ่มศักยภาพของคนรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ให้สามารถมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนดำเนินงานได้มากขึ้น และสร้างช่องทางออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย เพื่อให้คนรุ่นใหม่ทุกกลุ่มสามารถมีส่วนร่วมได้โดยไม่ถูกจำกัดด้วยระดับการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ในด้านการประเมินผลและการติดตามควบคุมโครงการ เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผล การเข้าถึงข้อมูลโครงการ และทัศนคติของคนรุ่นใหม่ต่อบทบาทในการประเมินผล

2.2 ควรศึกษารูปแบบและกลไกการมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

2.3 ควรศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการระดมความคิดเห็น การวางแผน และการประเมินผล เป็นต้น

References

- Chairek, S., Thongnok, K., & Raksaatham, S. (2021). People's Participation in Administration of the Sao Thong Subdistrict Administrative Organization Ron Phibun District Nakhon Si Thammarat Province. *Nakbutrita Review Journal Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*, 13(2), 104-114.
- Debajakko, B. (2021). *Public Participation in the Administration of the Batong Subdistrict Administrative Organization, Rueso District, Narathiwat Province*. (Master's Thesis). Songkla University. Songkla.
- Homhual, L., & Muenduang, P. (2021). People's Participation in Local Development of Na An Subdistrict Administration Mueang Loei District, Loei Province. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(11), 210-222.
- Kalantapura, O., & Chaisena, P. (2022). People's Participation in Local Government: A Case Study of Ramphan Subdistrict Administrative Organization, Tha Mai District, Chanthaburi Province. *Buddhist Innovation Journal and Management*, 5(2), 69-80.



- Konlak, N., & Wongwattanapong, K. (2022). Preparation of Local Development Plans with Public Participation. A Case Study of Wang Nok Aen Subdistrict Administrative Organization, Wang Thong District, Phitsanulok Province. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5), 193-206.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Nilpat, K., & Jajaeng, P. (2021). Participation in Political Activities of the New Generation: Causes, Patterns, and Expectations of the New Generation. *Journal of Social and Contemporary Science*, 2(2), 12-21.
- Registration Administration Office, Department of Provincial Administration. (2024). *Population Statistics*. Pathum Thani: Registration Administration Office Department of Provincial Administration.
- Siriphan, A. (2020). *Public Participation in Local Development of Lak Hok Subdistrict Municipality. Mueang District, Pathum Thani Province*. (Master's Thesis). Rangsit University. Pathum Thani.
- Sridokkham, S. (2017). *Public Participation in the Development of Nakhon Luang Subdistrict Municipality. Phra Nakhon Si Ayutthaya Province*. (Master's Thesis). Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Phranakhon Si Ayutthaya.
- Winothai, S. (2024). Public Participation in Local Development of the Pak Tho Subdistrict Administrative Organization, Pak Tho District, Ratchaburi Province. *Journal of Management and Social Sciences Review*, 7(5), 291-302.

การจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อผสมการสื่อสารเชิงบวก เพื่อส่งเสริมทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย*

Provision of Open-Ended Storytelling Activities with Integrated Materials and Positive Communication to Enhance Empathy Skills in Young Children

¹ขวัญชนก วงศ์เอกอินทร์, ปิยะนันท์ หิรัณย์ชโลธร และ อรพรรณ บุตรกัตัญญู

¹Kwanchanok Wongeakin, Piyanan Hirunchalothorn and Oraphan Butkatunyoo

สาขาวิชาปฐมวัยศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Major Early Childhood Education, Department of Education, Faculty of Education,

Kasetsart University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Kwanchanok.w@ku.th



บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อผสมการสื่อสารเชิงบวกที่มีต่อทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ดำเนินการทดลองโดยใช้รูปแบบ one group pretest-posttest design กลุ่มเป้าหมายเป็นเด็กปฐมวัย อายุ 3 - 4 ปี กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นอนุบาล 1 จำนวน 9 คน จากโรงเรียนวัดเทพากร (เลี่ยมมาตุทิศ) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 1) แผนการจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อผสมการสื่อสารเชิงบวก จำนวน 24 แผน 2) แบบประเมินทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า คะแนนทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยหลังได้รับการจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อผสมการสื่อสารเชิงบวก มีคะแนนเพิ่มขึ้นก่อนการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 7.55 ($\sigma = 1.01$) ซึ่งสูงกว่าคะแนนก่อนได้รับการจัดกิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนเพียง 3.77 ($\sigma = 1.85$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิด และด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากันอยู่ที่ 2.55 ($\sigma = 0.72$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยคะแนน 2.44 ($\sigma = 0.34$) ซึ่งพฤติกรรมของเด็กปฐมวัยมีแนวโน้มของการแสดงออกถึงทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นดีขึ้นตามลำดับ โดยใน 1) ด้านความคิด เด็กสามารถสวมบทบาทความคิด บอกความรู้สึก ความต้องการ และสาเหตุที่มาของความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่นได้ 2) ด้านอารมณ์ เด็กสามารถร่วมรู้สึกไปกับอารมณ์ของผู้อื่นผ่านการแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง และสามารถบอกได้ว่าตัวเองรู้สึกต่อผู้อื่น อย่างไร 3) ด้านพฤติกรรม เด็กสามารถแสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่น และมีการสื่อสารเชิงบวกเพื่อแสดงความ เข้าอกเข้าใจผู้อื่น

คำสำคัญ: การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น; การเล่านิทานแบบไม่จบเรื่อง; การสื่อสารเชิงบวก; เด็กปฐมวัย



Abstract

This research aimed to investigate the effects of provision of open-ended storytelling activities with integrated materials and positive communication to enhance empathy skills in young children. The experiment was conducted using a one-group pretest-posttest design. The participants consisted of nine young children aged 3-4 years who were enrolled in a Kindergarten 1 class at Wat Thephakorn School (Liam Matuthit). The research instruments included: A set of 24 activity plans for open-ended storytelling activities with integrated materials and positive communication to enhance empathy skills in young children. Quantitative data were analyzed using means and standard deviations, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The results of the study revealed that the empathy skill scores of early childhood children significantly increased after participating in unfinished storytelling activities integrated with positive communication media, at the statistical significance level of 0.05. The post-intervention mean score was 7.55 (S.D. = 1.01), which was higher than the pre-intervention mean score of 3.77 (S.D. = 1.85). The highest mean scores were found in the cognitive and compassionate domains, both at 2.55 (S.D. = 0.72), while the emotional domain had the lowest mean score at 2.44 (S.D. = 0.34). Children's behaviors demonstrated a progressive improvement in expressing empathy. Specifically: 1) Cognitive empathy: Children were able to take the perspective of others, articulate others' feelings and needs, and explain the reasons behind those feelings and needs. 2) Emotional empathy: Children showed emotional resonance with others through facial expressions and gestures, and could describe their own emotional responses toward others. 3) Compassionate domain: Children were able to demonstrate helping behaviors and engage in positive communication as a means to express empathy toward others.

Keywords: Empathy; Open-Ended Storytelling Activities; Positive Communication; Young Children

บทนำ

ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) เป็นทักษะแห่งอนาคต ที่ตอบโจทยสังคมในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทุกวันนี้นักวิจัยได้มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้คนบนโลกสามารถติดต่อสื่อสารทำความเข้าใจกันได้อย่างไร้พรมแดน ผลที่ตามมาทำให้เกิดความหลากหลาย และความแตกต่างกันในทุกมิติ ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่นำมาซึ่งความขัดแย้ง และความรุนแรงในสังคมได้ (Jones, and Brazzel, 2012) และความเจริญนี้ ยังส่งผลให้วิถีชีวิตของคนเราใช้เวลาไปกับเครื่องมือสื่อสารมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น

เด็กปฐมวัยได้รับผลกระทบโดยตรงจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การติดจอไม่ได้เกิดขึ้นกับเด็กเพียงเท่านั้น แต่ผู้ใหญ่พ่อแม่ที่ติดจอก็มีจำนวนมากเช่นกัน พ่อแม่หลายคนปล่อยให้เทคโนโลยีเป็นพี่เลี้ยงเลี้ยงลูก อาจจะด้วยความที่ไม่มีเวลา เพราะต้องทำงาน จึงปล่อยให้ลูกอยู่กับเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ ส่งผลทำให้ลูก

ขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับพ่อแม่ เมื่อเวลาพูดคุยกัน หรือใช้เวลาร่วมกัน พ่อแม่ และลูก ต่างฝ่ายต่างดูแต่เครื่องมือสื่อสาร ทำให้ขาดการสบตา ขาดความตั้งใจในการรับฟัง ส่งผลทำให้ไม่เห็นสีหน้าท่าทางแววตาของคู่สนทนาว่ารู้สึกอย่างไร และไม่สามารถจับใจความสารที่ผู้พูดอยากสื่อได้ นำมาซึ่งความไม่เข้าใจ ส่งผลทำให้ไม่สามารถเชื่อมสัมพันธ์ภาพได้ เด็กสมัยใหม่เลยกลายเป็นเด็กที่ขาดความใส่ใจคนรอบข้าง (Bobar, 2016)

เมื่อเด็กปฐมวัยเข้าสู่สังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น สังคมโรงเรียน ซึ่งเต็มไปด้วยความหลากหลาย เด็กแต่ละคนถูกเลี้ยงดูมาในวิธีการ และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทำให้เด็กแต่ละคนมีบุคลิกภาพ และนิสัยที่แตกต่างกันออกไป เหมือนที่ Freud (1905) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว และวิธีตอบสนองต่อพฤติกรรมเด็กช่วงวัยต้น มีผลต่อรากลึกของบุคลิกภาพในระยะยาว และ Erikson (1980) กล่าวว่า การตอบสนองของผู้เลี้ยงดู และสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีผลต่อการสร้างตัวตน และความมั่นคงทางอารมณ์ของเด็ก จากผลการประเมินคุณภาพเด็กตามมาตรฐานคุณลักษณะพึงประสงค์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 พบว่า ในมาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ 5 และมาตรฐานที่ 8 เด็กมีคะแนนอยู่ในระดับกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความต้องการอยากเพิ่มคะแนนทั้ง 3 มาตรฐานนี้ให้สูงขึ้น เพื่อลดปัญหาที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งภายในห้องเรียน และช่วยเพิ่มการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีให้แก่เด็ก Swick (2001) กล่าวว่า การปลูกฝังการส่งเสริมทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นในเด็กปฐมวัย เป็นหนทางที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ยั่งยืน

Goleman (2006) ให้ความหมายของ Empathy ไว้ดังนี้ ทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น สามารถช่วยให้เข้าอกเข้าใจในมุมมองของผู้อื่น โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความคิด ด้านอารมณ์ และด้านพฤติกรรม ทักษะนี้ช่วยสร้าง และรักษาความสัมพันธ์ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกัน และนำมาซึ่งความสำเร็จ

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า การเล่นนิทานสามารถเชื่อมต่อโลกของเด็กได้ นิทานสามารถเปิดประสบการณ์มุมมองการมองโลกของเด็กให้กว้างขึ้น และเป็นต้นแบบของคุณงามความดี นิทานมีพลังในการดึงดูดเด็กให้เรียนรู้ เด็กรักการฟังนิทาน (Dubiel, 2024) เมื่อนำแนวคิดเชิงสัญลักษณ์ของ Piaget (1977) มาใช้ร่วมกับการเล่นนิทาน เกิดเป็นการเล่นนิทานประกอบสื่อ ซึ่งการใช้หุ่นมือมาเล่นนิทาน เป็นเทคนิคที่ทำให้เด็กสามารถเข้าใจเรื่องที่เป็นามธรรมได้ดี นอกจากนี้ การเล่นนิทานแบบไม่จบเรื่อง ที่การเล่ามีเจตนาให้เด็กคิดแล้วผูกเรื่องมาเล่าต่อจากครู (Tantiplacheewa, 1998) จะช่วยสร้างให้เด็กเกิดการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสัมพันธ์กับทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นด้านความคิด ในขณะเดียวกัน นิทานประกอบสื่อ โดยเฉพาะสื่อหุ่นมือ สามารถช่วยให้เด็กอธิบายอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ (Epstein, 2008) และยังเป็นสื่อช่วยกระตุ้นพัฒนาการทุกด้านของเด็ก (Mujahidah, Afif, and Damayanti, 2021) ซึ่งนำไปสู่การมีทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นด้านอารมณ์ และเมื่อเด็กเข้าใจในมุมมองของผู้อื่น ย่อมส่งผลให้เกิดความอยากเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากปัญหา สอดคล้องกับการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นด้านพฤติกรรม ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารเชิงบวกเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน (Denham et al., 2003) ลดความขัดแย้ง แต่เพิ่มความเข้าใจให้กันและกัน ซึ่งการสื่อสารเชิงบวกหมายถึง การใช้น้ำเสียงที่นุ่มนวล การให้กำลังใจ ชื่นชม การตั้งใจฟัง การฟังอย่างมีสติ ให้ความสนใจใส่ใจเวลาสื่อสาร (Unicef, 2023)

ขณะนี้หลายประเทศที่ได้ให้ความสำคัญเรื่องทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น โดยบรรจุทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นไว้ในกรอบการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นตั้งแต่ช่วงชั้นปฐมวัย เช่น กรอบการเรียนรู้ของ Illinois Early Learning Guidelines (2012) กรอบการเรียนรู้ของ New York State Early Learning guidelines (2019) และ กรอบการเรียนรู้ของ Battelle for Kids Scott (2019) อีกทั้ง Organisation for Economic Co-operation and Development (2019) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์เพื่อการสนับสนุนทักษะทางสังคม และอารมณ์อย่างยั่งยืน หนึ่งในนั้นมีทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น หากปราศจากการเข้าอกเข้าใจ และความเคารพต่อความแตกต่าง สังคมของเราจะเกิดการแบ่งแยก และความขัดแย้งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำกิจกรรมการเล่า

นิทานที่ไม่จบเรื่องประกอบสื่อผสมการสื่อสารเชิงบวกมาใช้ส่งเสริมทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นให้เกิดแก่เด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นได้อย่างดีขึ้น เพราะทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เป็นรากฐานแห่งคุณงามความดี ช่วยสร้างสายสัมพันธ์ และนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อผสมการสื่อสารเชิงบวกที่มีต่อทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย

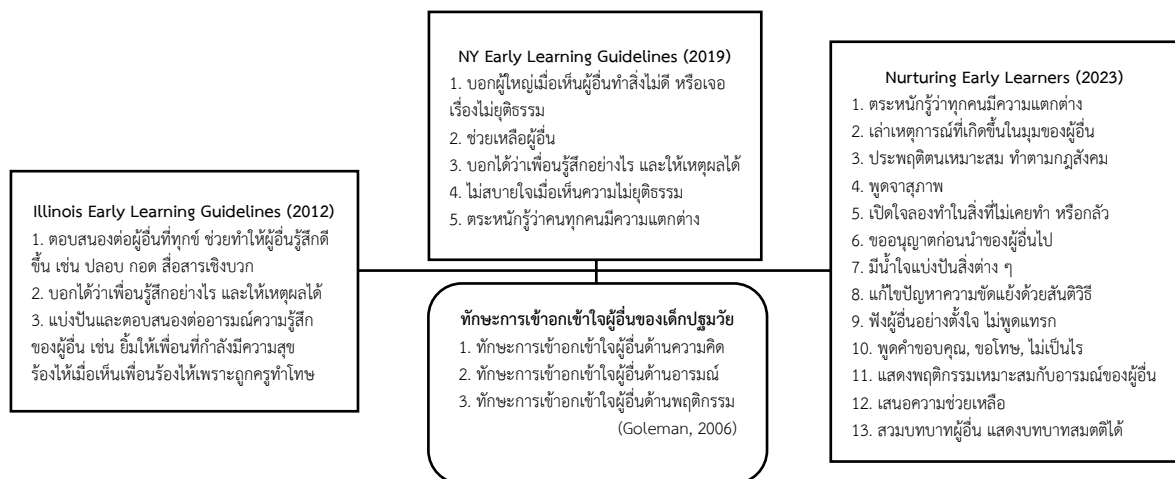
วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study)

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. ทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น (Empathy) Goleman (2006) ได้กล่าวว่า ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความคิด (Cognitive Empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจความคิด ความเชื่อ ความต้องการของผู้อื่น โดยนำตัวเราเข้าไปอยู่ในสถานการณ์นั้น ความเข้าอกเข้าใจประเภทนี้ช่วยให้เราสามารถคาดการณ์ความคิด และความรู้สึกของผู้อื่นได้ 2) ด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) เป็นความสามารถในการรู้สึกถึงอารมณ์ที่ผู้อื่นกำลังประสบอยู่แล้วร่วมรู้สึกไปกับผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมโยงทางอารมณ์ที่ลึกซึ้งขึ้น 3) ด้านพฤติกรรม (Compassionate Empathy) เป็นความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ของผู้อื่นผ่านการกระทำ และการสื่อสารเชิงบวกในด้านของคำพูด และภาษา กาย ที่แสดงออกถึงความเอื้ออาทร อีกทั้ง หลักสูตร และกรอบแนวคิดการเรียนรู้ในต่างประเทศบางแห่งได้ระบุตัวบ่งชี้ทักษะด้านความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย โดยแบ่งตามช่วงอายุ จากการสังเคราะห์ผู้วิจัยสรุปได้ดังภาพนี้

กรอบแนวคิดทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย อายุ 3 - 4 ปี



Picture 1: Conceptual Framework of Empathy Skills in Early Childhood (Ages 3-4 Years)

2. กิจกรรมการเล่านิทานปลายเปิด หรือนิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อ Tantiplacheewa (1998) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่อง เป็นการเล่าที่เจตนาให้เด็กคิดแล้วผูกเรื่องมาเล่าต่อจากครู อย่างไรก็ตามการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่อง สามารถใช้สื่อประกอบการเล่าได้ ซึ่ง Mujahidah, Afifi, and Damayanti (2021) ได้กล่าวว่า สื่อมีได้หลายประเภท เช่น หุ่นมือ ตุ๊กตา สิ่งของรอบตัว สื่อเล่านิทานไม่ใช่แค่

เครื่องมือประกอบ แต่เป็นสื่อกระตุ้นพัฒนาการทางภาษา สังคม-อารมณ์ และคุณธรรมของเด็ก การเล่านิทานโดยใช้สื่อทำให้ครูสามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้ง่ายขึ้น และยังช่วยดึงดูดความสนใจของเด็กอีกด้วย Piaget (1977) กล่าวว่า สื่อประกอบการเล่านิทานช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้เชิงสัญลักษณ์ (symbolic thinking) เด็กสามารถใช้ภาพ เสียง หรือวัตถุมาแทนสิ่งที่ไม่มีอยู่ตรงหน้าได้ กล่าวคือ สื่อเป็นวัตถุที่ช่วยแปลงเนื้อหาของนิทานให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น (concrete representation) เด็กสามารถจับต้อง เห็นภาพ และจินตนาการเชื่อมโยงกับเรื่องราวได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ Piaget ยังกล่าวว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นจาก การเล่น โดยเฉพาะการเล่นสมมติ (sociodramatic play) ซึ่ง Vygotsky (1978) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) และการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ หากได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งแนวคิดนี้มีชื่อว่า Zone of Proximal Development เป็นพื้นที่ระหว่างสิ่งที่เด็กสามารถทำได้ด้วยตัวเอง กับสิ่งที่เด็กยังทำไม่ได้ แต่สามารถทำได้เมื่อได้รับการช่วยเหลือจากผู้ใหญ่หรือเพื่อนที่มีทักษะมากกว่า ไม่เพียงแค่นั้น เด็กสามารถเรียนรู้พฤติกรรมที่ดีได้ หากมีต้นแบบที่ดี ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) กล่าวว่า เด็กสามารถเรียนรู้ผ่านการเลียนแบบจากต้นแบบได้ (Modeling) โดยผ่าน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสังเกต การจดจำ การจำลองพฤติกรรม การมีแรงจูงใจ นอกจากนี้ Kolb (1984) กล่าวว่า เด็กจะเกิดการเรียนรู้ได้ต้องผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ผ่านการใช้ประสาทสัมผัสในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีรากฐานการเรียนรู้มาจาก Piaget และ Dewey (1938) ซึ่ง Kolb ได้นำแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การสะท้อนคิด การสร้างความเข้าใจเชิงนามธรรม การปฏิบัติจริง และบทบาทของอารมณ์ และแรงจูงใจ มาผนวกรวมเป็น วงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การลงมือปฏิบัติจริง การสะท้อนคิด สิ่งที่ได้เรียนรู้ การสร้างความเข้าใจ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

3. การสื่อสารเชิงบวก UNICEF (2023) ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การสื่อสารผ่านทางวัจนภาษา คือ การสื่อสารด้วยวาจา ประกอบด้วย ระดับเสียง น้ำเสียง คำพูดที่เข้าใจง่าย 2) อวัจนภาษา คือ การสื่อสารผ่านทางกายประกอบด้วย การแสดงออกทางสีหน้า การสบตา พื้นที่ส่วนตัว ท่าทางมือ การสัมผัสทางกาย วิธีการสื่อสารเชิงบวกทำได้ดังนี้ การฟังแบบไตร่ตรอง การพูดให้ชัดเจน การสื่อสารด้วยประโยคที่สร้างตัวตนให้ผู้อื่น

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แผนการจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อสถานการณ์สื่อสารเชิงบวก จำนวน 24 แผน ดังนี้ 1) ลูกลิงกับหมวกที่หายไป 2) กระจ่าชนพุกกับเต่าหลังตุง 3) ลูกนกที่หลงทาง 4) เสือน้อยแสนเหงา 5) หมิน้อยกับเด็กหญิงช้อย 6) นกน้อยกับใบไม้ที่หายไป 7) ช้างหิวโซกับลิงน้อยจอมแบ่งปัน 8) หมาน้อยกับขงขนม 9) วาฬของมานะ 10) ใส่เดือนผู้นำสงสาร 11) ตึกตาตัวเก่าของมะลิ 12) มานะลืมนม 13) ฮุย เล ฮุย 14) ขนมีไว้แบ่งปัน 15) งานวันเกิดของเจ้าแมว 16) พี่หมีที่ใจดี 17) จระเข้ใจดี 18) พระอาทิตย์กับเมฆใจดี 19) ลูกหมีหลงทาง 20) ลิงน้อยจอมซน 21) ยินดีกับเพื่อนที่ได้รางวัล 22) รอคอยตามคิว 23) ของเล่นของฉันของเล่นของเรา 24) หลุมมหาภัย โดยในแต่ละแผนส่งเสริมทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นด้านความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ครบทั้ง 3 ด้าน จัดกิจกรรมสัปดาห์ละ 3 แผน รวม 8 สัปดาห์ โดยผู้วิจัย ให้ Ai Chat GPT ช่วยแต่งนิทาน เพื่อให้ได้นิทานที่มีความเฉพาะเจาะจงเหมาะที่จะนำมาใช้ส่งเสริมทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ผู้วิจัยได้ออกแบบคำสั่ง (Prompt Engineering) ดังนี้ ช่วยแต่งนิทานที่เหมาะสมกับเด็กอายุ 3 - 4 ปี ที่มีตัวละครเป็นสัตว์ 2 ตัว เนื้อเรื่องมีเหตุการณ์เดียว เป็นเรื่องที่เกิดในชีวิตประจำวันของเด็ก ใช้ภาษาเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน มีบทสนทนาสื่อสารเชิงบวก สั้น กระชับ ปลุกฝังการมีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น โดยสั่ง Ai ครั้งละ 1 เรื่อง สั่งทั้งหมด 24 ครั้ง แล้วนำนิทานที่ได้มาปรับแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบทของผู้วิจัย นิทานแต่ละเรื่องนั้น มีเนื้อหาสาระสำคัญในการปลุกฝังทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นครบทั้ง 3 ด้าน และทุกเรื่อง



จะมีการสอดแทรกการสื่อสารเชิงบวกระหว่างตัวละคร จากนั้นสร้างแผนการจัดกิจกรรมที่นำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของ Kolb, Piaget, Vygotsky, Bandura มาสร้างเป็นโมเดล 3O1C เป็นการผสมผสานระหว่างการเล่นที่เน้นเนื้อหาตอนท้ายไว้ เพื่อให้เด็กมาสวมบทบาทต่อจนจบ โดยขณะทำกิจกรรมเด็กจะได้ฝึกคิดวิเคราะห์ ช่วยแก้ไขปัญหาให้ตัวละคร ผ่านการสวมบทบาท สนทนาพูดคุยสะท้อนการเข้าใจผู้อื่น ชื่นชมพฤติกรรมที่ควรนำไปเป็นแบบอย่าง และเชื่อมโยงเข้ากับชีวิตประจำวันผ่านการเล่นบทบาทสมมติ โดยมีครูคอยให้คำชี้แนะ โมเดล 3O1 C ประกอบด้วย 4 ชั้น

ชั้นที่ 1 Organize (ขั้นเตรียมการ) 1) ครูเลือกนิทาน อ่านทำความเข้าใจ และจำเนื้อเรื่องบท สนทนาให้แม่นยำ 2) ครูเตรียมสื่อ อุปกรณ์ และจัดพื้นที่เล่นนิทาน ให้มีความเหมาะสม

ชั้นที่ 2 Orient (ขั้นนำเข้าสู่การเล่นนิทาน) 1) ครูนำสื่อตัวละครมาแนะนำตัวกับเด็ก ๆ และพูดคุยสร้างความคุ้นเคย และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการฟังนิทาน

ชั้นที่ 3 Operate (ขั้นเล่นนิทานประกอบสื่อ) 1) ขั้นประสบการณ์ตรง ครูเล่นนิทานประกอบสื่อแบบไม่จบเรื่องให้เด็กฟัง จากนั้น เด็กมีส่วนร่วมสวมบทบาทตัวละครเล่นนิทานต่อให้จบเรื่อง 2) ขั้นการสะท้อนประสบการณ์ เด็กสะท้อนคิดจากการตอบคำถาม ตัวละครรู้สึกอย่างไร เพราะอะไร หนูรู้สึกอย่างไรเหตุการณ์นี้ จากนั้น ครู และเด็กร่วมกันชื่นชมพฤติกรรมดี ที่ควรทำ

ชั้นที่ 4 Conceptualize (ขั้นสรุปข้อคิดที่ได้) 1) ขั้นการสร้างแนวคิดในนิทานสู่ชีวิตจริง ครูเชื่อมโยงแนวคิดในนิทานกับเหตุการณ์ในชีวิตจริง โดยใช้คำถามกระตุ้นจินตนาการ 2) ขั้นการนำไปใช้ ครู และเด็กร่วมกันจำลองสถานการณ์เล่นบทบาทสมมติ

ตรวจสอบคุณภาพของแผนการจัดกิจกรรม และนิทาน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย 2 ท่าน และด้านวิจัยและประเมิน 1 ท่าน ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญได้ค่าเฉลี่ย 4.70 อยู่ในระดับดีมาก โดยอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำ ดังนี้ ให้วิเคราะห์ดูว่า นิทานแต่ละเรื่องนั้น สามารถสอนเด็กเรื่องทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นได้ครบทั้ง 3 ด้านหรือไม่ และข้อคำถามที่สะท้อนทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นด้านความคิด ควรใช้คำถามที่让孩子ได้ใช้การคิดเชิงเหตุผลด้วย เช่น ทำไม เพราะอะไร

ส่วนที่ 2 แบบประเมินทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย แบบประเมิน 3 ชุด ดังนี้

1) แบบประเมินทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นด้านความคิด ประกอบด้วยนิทานเรื่อง แมวน้อยมิกกับลูกโป่ง คำถามที่ใช้ในการประเมิน “หนูคิดว่า ตอนลูกโป่งลอยไปติดที่ต้นไม้ แมวน้อยมิกรู้สึกอย่างไร” “ทำไมตอนลูกโป่งลอยไปติดอยู่บนต้นไม้ แมวน้อยมิกถึงรู้สึกแบบนั้น” “หนูคิดว่า จากเหตุการณ์ลูกโป่งลอยไปติดอยู่บนต้นไม้ แมวน้อยมิก น่าจะต้องการอะไร”

2) แบบประเมินทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นด้านอารมณ์ ประกอบด้วยนิทานเรื่อง เนเนกับซันนี่เพื่อนรัก คำถามที่ใช้ในการประเมิน “หนูว่าเนเนรู้สึกอย่างไร” “หนูรู้สึกอย่างไรที่เนเนรู้สึกแบบนี้” “หนูช่วยแสดงสีหน้า ท่าทางให้เนเนรับรู้หนูน้อยได้ไหม ว่าหนูรู้สึกแบบนี้”

3) แบบประเมินทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นด้านพฤติกรรม ประกอบด้วยนิทานเรื่อง หมิน้อยกับถั่วคำถามที่ใช้ในการประเมิน “ถ้าหนูเดินผ่านมาเจอหมิน้อยจ๋มกำลังทำถั่วหมกหมดตะกั่ว หนูจะพูดและทำอย่างไร”

โดยกำหนดเป็นเกณฑ์การให้คะแนนการประเมิน (Rubric Score) ดังนี้ เด็กสามารถแสดงพฤติกรรมถึงความเอื้ออาทร ช่วยเหลือหมิน้อยจ๋มที่กำลังประสบปัญหาอยู่ และสามารถสื่อสารเชิงบวกเพื่อแสดงความเข้าอกเข้าใจหมิน้อยจ๋ม โดยที่ครูไม่ต้องชี้แนะ = 3 คะแนน เด็กสามารถแสดงพฤติกรรม ถึงความเอื้ออาทร ช่วยเหลือหมิน้อยจ๋มที่กำลังประสบปัญหาอยู่ และสามารถสื่อสารเชิงบวกเพื่อแสดงความเข้าอกเข้าใจหมิน้อยจ๋ม โดยที่ครูต้องชี้แนะ = 2 คะแนน เด็กสามารถแสดงพฤติกรรม ถึงความเอื้ออาทร ช่วยเหลือหมิน้อย

จำมั่วที่กำลังประสบปัญหาอยู่ หรือสามารถสื่อสารเชิงบวกเพื่อแสดงความเข้าใจเห็นใจน้อยจำมั่ว โดยครูต้องชี้แนะ = 1 คะแนน เด็กไม่สามารถแสดงพฤติกรรม ถึงความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเห็นใจจำมั่วที่กำลังประสบปัญหาอยู่ และไม่สามารถสื่อสารเชิงบวกเพื่อแสดงความเข้าใจเห็นใจน้อยจำมั่ว แม้ว่าครูจะชี้แนะแล้ว = 0 คะแนน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ คุณภาพเครื่องมือโดยรวม ได้ค่า IOC อยู่ที่ 0.66 - 1.00 อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำการประเมินก่อนการทดลอง (Pre-test) เป็นรายบุคคลในสัปดาห์ก่อนการทดลอง โดยใช้แบบประเมินทักษะการเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย 3 ชุด แล้วนำไปตรวจคะแนน พร้อมนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์

2. ดำเนินการทดลองเป็นเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 30 นาที

3. ทำการประเมินหลังการทดลอง (Post-test) ในสัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นการทดลอง โดยการทำแบบประเมินแบบเดียวกันกับการประเมินก่อนการทดลอง แล้วนำไปตรวจคะแนน พร้อมนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ รวมระยะเวลาการทดลองทั้งสิ้น จำนวน 10 สัปดาห์

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. นำคะแนนที่ได้จากแบบประเมินทักษะการเข้าใจผู้อื่นสำหรับเด็กปฐมวัย มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มเป้าหมาย และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

2. นำข้อมูลจากการสังเกต และบันทึกพฤติกรรมไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การเปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ยทักษะการเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อสถานการณ์สื่อสารเชิงบวก

1. การเปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ยทักษะการเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อสถานการณ์สื่อสารเชิงบวกในภาพรวม แสดงในตารางที่ 1

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการประเมินทักษะการเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อสถานการณ์สื่อสารเชิงบวกแยกเป็นรายด้าน แสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ยทักษะการเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อสถานการณ์สื่อสารเชิงบวกในภาพรวม (N=9) , (P<05)

กลุ่ม	คะแนนเต็ม	μ	σ	t-test	Sig
ก่อนการทดลอง (Pre-test)	9	3.77	1.85	8.13	0.00
หลังการทดลอง (Post-test)	9	7.55	1.01		

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยมีผลคะแนนเฉลี่ยของทักษะการเข้าใจผู้อื่นก่อนการทดลอง เท่ากับ 3.77 คะแนน ($\sigma = 1.85$) และคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง เท่ากับ 7.55 คะแนน ($\sigma = 1.01$) ดังนั้น คะแนนเฉลี่ยของทักษะการเข้าใจผู้อื่นหลังการทดลอง สูงกว่า ก่อนการทดลอง

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ยทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยรายด้าน ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่นแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อสถานการณ์สื่อสารเชิงบวก (N=9)

ทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น (Empathy)	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		$\bar{D}$
	μ	σ	μ	σ	
1. ด้านความคิด	1.22	0.66	2.55	0.72	1.33
2. ด้านอารมณ์	1.00	0.86	2.44	0.34	1.44
3. ด้านพฤติกรรม	1.55	1.23	2.55	0.72	1
รวม	3.77	2.75	7.54	1.78	3.77

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยพบว่า ด้านที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิด (เด็กสามารถบอกได้ว่าตัวละครรู้สึกอย่างไร เพราะอะไรถึงรู้สึกแบบนั้น และตัวละครต้องการอะไร) และด้านพฤติกรรม (เด็กสามารถแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือตัวละคร และมีการใช้คำพูด และท่าทางที่บ่งบอกว่ามีการสื่อสารเชิงบวก) มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากันที่ 2.55 ($\sigma = 0.72$) และด้านที่คะแนนเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านอารมณ์ (เด็กสามารถแสดงสีหน้าและบอกความรู้สึกของตนเองที่มีต่อตัวละคร) มีค่าเฉลี่ยคะแนน 2.44 ($\sigma = 0.34$)

ตอนที่ 2 ผลการสังเกตพฤติกรรมที่มีทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น

1. ทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นด้านความคิด

จากข้อมูลการบันทึกในสัปดาห์ที่ 1 - 2 พบว่า ครูต้องใช้คำถามในการเชื่อมโยงบริบทในนิทาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจว่าตัวละครรู้สึกอย่างไร เพราะอะไรถึงรู้สึกแบบนั้น เช่น “ตอนแรกนกน้อยบินเข้าไปไม่มาสร้างรัง ด้วยความพยายามบินไปบินมาจนใกล้จะสร้างรังเสร็จแล้ว แต่พอบินกลับมาอีกที ไปไม่สร้างรังปลิวกระเจาไปหมดแล้ว ไม่มีรังแล้ว เด็ก ๆ คิดว่า นกน้อยรู้สึกอย่างไรคะ”

จากข้อมูลการบันทึกในสัปดาห์ที่ 3 - 5 พบว่า เด็กสามารถให้เหตุผลประกอบการตอบโดยไม่ต้องรอคำถามกระตุ้น และเริ่มใช้คำศัพท์เกี่ยวกับอารมณ์ที่หลากหลายขึ้น เช่น ใช้คำว่ารู้สึกสงสาร รู้สึกเหงา

จากข้อมูลการบันทึกในสัปดาห์ที่ 6 - 8 พบว่า เด็กส่วนใหญ่สามารถอธิบายอารมณ์ เหตุผล และความต้องการของตัวละครได้สมเหตุสมผล เช่น ลิงน้อยรู้สึกกลัว เพราะในหลุมมันมืด ลิงน้อยอยากให้มีเพื่อนสัตว์มาช่วยพาขึ้นจากหลุม

2. ทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นด้านอารมณ์

จากข้อมูลการบันทึกในสัปดาห์ที่ 1 - 3 พบว่า เด็กยังไม่แสดงสีหน้าท่าทางสอดคล้องกับอารมณ์ของตัวละคร แต่มีความตั้งใจฟังนิทาน และสามารถบอกความรู้สึกของตนเองได้เมื่อถูกถาม

จากข้อมูลการบันทึกในสัปดาห์ที่ 4 - 6 พบว่า เด็กเริ่มแสดงอารมณ์ทางสีหน้าได้ชัดเจนมากขึ้นตามเหตุการณ์ในนิทาน เช่น รู้สึกเศร้า หรือดีใจ เด็กส่วนใหญ่สามารถบอกได้ว่าตัวเองรู้สึกอย่างไรกับตัวละคร

จากข้อมูลการบันทึกในสัปดาห์ที่ 7 - 8 พบว่า เด็กสามารถแสดงสีหน้า และท่าทางได้ตรงกับอารมณ์ของตัวละครในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ต้องชี้แนะ

3. ทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นด้านพฤติกรรม

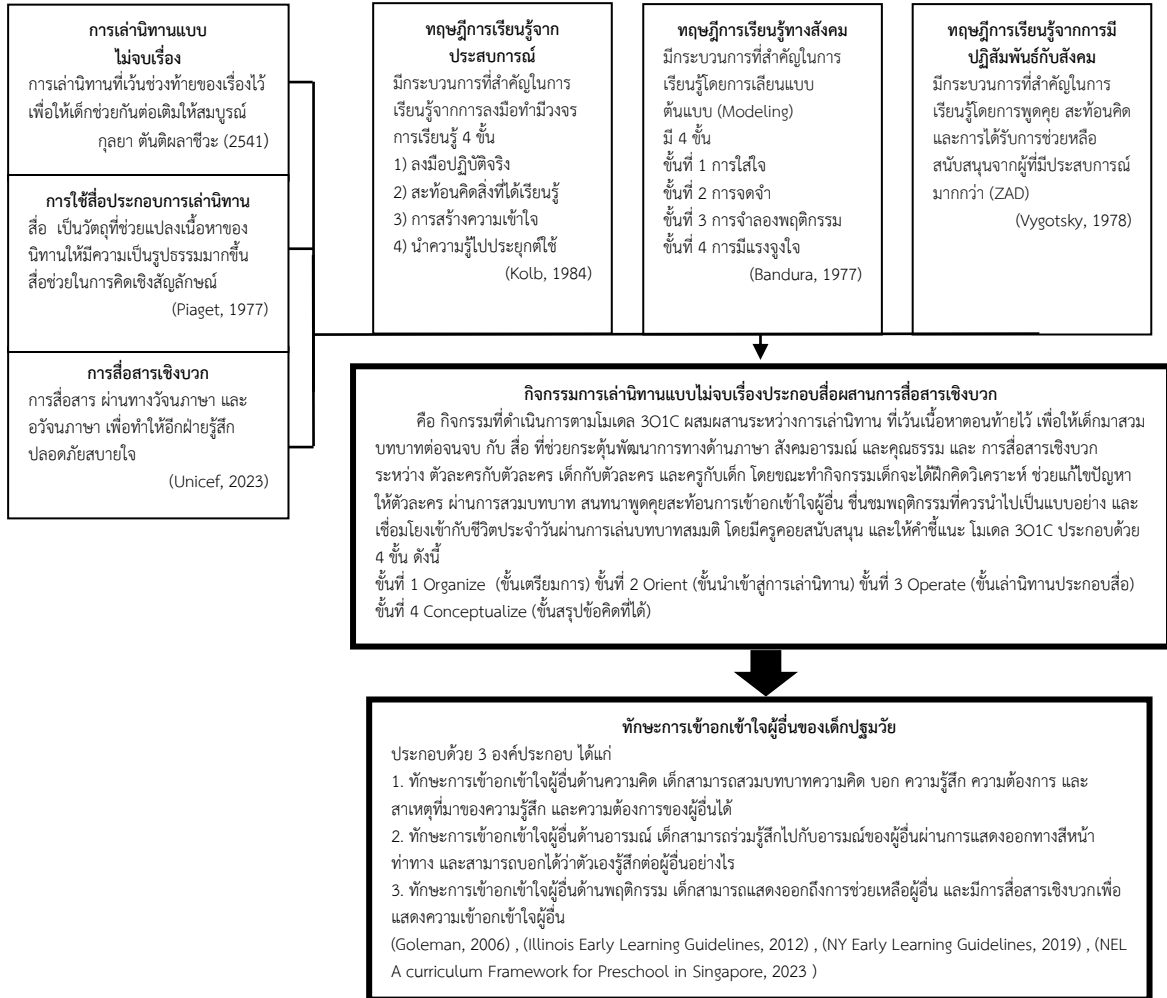
จากข้อมูลการบันทึกในสัปดาห์ที่ 1 - 2 พบว่า เด็กมีความตั้งใจจะช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเห็นตัวละครในนิทานประสบปัญหา แต่พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นยังขาดการสื่อสาร

จากข้อมูลการบันทึกในสัปดาห์ที่ 3 - 5 พบว่า เด็กหลายคนเริ่มพูดกับตัวละครที่ประสบปัญหา เช่น การถามว่า เธอร้องไห้ทำไม หรือพูดว่า ไม่เป็นไรนะ เพื่อปลอบโยน แม้บทสนทนาเหล่านี้ยังสั้น และไม่ต่อเนื่อง

จากข้อมูลการบันทึกในสัปดาห์ที่ 7 - 8 พบว่า เด็กเริ่มมีการสื่อสารแสดงความรู้สึก และเข้าใจมุมมองของตัวละคร เช่น “เธอเป็นอะไรไหม” “อยู่ในหลุมลึกคงกลัวมากแน่เลย” เด็กบางคนเริ่มมีการสื่อสารเชิงบวก และสามารถแสดงออกได้ด้วยคำพูดของตนเอง แต่ครูยังคงมีบทบาทในการช่วยเหลือด้านการดำเนินเรื่องอยู่

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษา สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้



Picture 2: Storytelling Using the 3O1C Model to Promote Empathy Skills in Early Childhood

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า หลังจากการจัดกิจกรรม เด็กมีคะแนนเฉลี่ยของทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นสูงกว่าก่อนการได้รับการจัดกิจกรรม โดยผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลการวิจัย 3 ประเด็น ดังนี้

1. นิทานประกอบสื่อ

การเล่านิทาน เป็นหนึ่งในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ และทรงพลัง นิทานสามารถเชื่อมต่อโลกของเด็กได้ ย่อมเป็นการดีที่เราจะปลูกฝังแนวคิดค่านิยม การสอนในเรื่องต่าง ๆ แทรกไว้ในนิทาน (Dubiel, 2024) การเล่านิทานโดยใช้สื่อประกอบ จะส่งผลให้การเล่านิทานนั้นมีความน่าสนใจ และทำให้เด็กเข้าใจเนื้อหาในนิทาน

ได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดการคิดเชิงสัญลักษณ์ของ Piaget (1977) ที่กล่าวว่า เด็กสามารถใช้ภาพ เสียง หรือวัตถุมาแทนสิ่งที่ไม่ได้อยู่ตรงหน้าได้ และช่วยแปลงเนื้อหาของนิทานให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. บทบาทครู ช่วยส่งเสริมทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น

บทบาทของครูในกิจกรรมการเล่านิทานนั้นมีความสำคัญมาก เนื่องจากผู้วิจัยต้องเตรียมสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดสภาพบรรยากาศห้องเรียนให้เหมาะแก่การเล่านิทาน จัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองให้พร้อมแก่การเล่านิทาน การใช้คำพูดกับเด็กต้องสุภาพ น้ำเสียงนุ่มนวลอ่อนโยน ไม่ตัดสินคำตอบที่เด็กตอบว่าผิด แต่ใช้คำถามปลายเปิดกระตุ้นชี้แนะให้เด็กตอบอีกครั้ง รับฟังเด็กทุกคนอย่างตั้งใจ และให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียม มีการชื่นชม สอดคล้องกับ Unicef (2023) ที่กล่าวว่า การสื่อสารกับเด็ก ทุกคำพูด และการแสดงออกของผู้ใหญ่ที่มีต่อเด็ก ล้วนแล้วส่งผลกระทบต่อพัฒนาการทางด้านอารมณ์ และวิธีที่เด็กจะนำไปใช้สร้างความสัมพันธ์ในภายหลัง และ สอดคล้องกับ Pellegrini, and Blatchford (2000) ที่กล่าวว่า การได้รับคำพูดที่เป็นบวกจากผู้อื่นช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ และทำให้เด็กรู้สึกมีคุณค่า มีตัวตน เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ซึ่งการนำการสื่อสารเชิงบวกมาใช้ ช่วยนำไปสู่การส่งเสริมสร้างความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น โดยทำให้เด็กสามารถเข้าใจอารมณ์ และมุมมองของผู้อื่น ซึ่งสำคัญต่อการพัฒนาทักษะทางสังคม (Eisenberg et al., 2015)

ในช่วงแสดงบทบาทสมมติ ครูคอยสนับสนุน และช่วยถามกระตุ้นสร้างบทสนทนา ในบางกรณีที่เด็กไม่สามารถทำได้เลย ครูก็จะใช้การพาทำ ในเด็กที่กลัวหุ่นมือ ครูก็จะพยายามให้เด็กได้สัมผัสหุ่นอย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่มีการบังคับ สอดคล้องกับทฤษฎีการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลของ Vygotsky (1978) และการช่วยเหลือสนับสนุนของครู สอดคล้องกับ แนวคิด Zone of Proximal Development ของ Vygotsky (1978) ที่เด็กจะเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น เมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้มีความรู้ หรือเพื่อนร่วมกิจกรรม โดยบทบาทของครู และเพื่อนอยู่ในฐานะ scaffolding

3. ทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัย

พบว่าเด็กปฐมวัยมีทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นเพิ่มมากขึ้นทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความคิด ด้านอารมณ์ และด้านพฤติกรรม โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความคิด และด้านพฤติกรรม โดยมีคะแนนเท่ากัน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ด้านอารมณ์ แสดงให้เห็นถึงการออกแบบกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยทั้ง 3 ด้าน

ด้านความคิด กิจกรรมนี้เลือกใช้การเล่านิทานแบบไม่จบเรื่อง โดยครูเล่าแล้วเว้นเนื้อหาตอนท้ายไว้ เด็กจะเกิดการคิดวิเคราะห์ หาสาเหตุ และจินตนาการถึงความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น และได้พบมุมมองการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายของเพื่อนในห้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Muryanti, and Herman (2017) ที่ว่า การเล่านิทานที่ทิ้งท้ายไว้แบบไม่จบ หรือนิทานที่มีปริศนาตอนท้าย ช่วยเพิ่มความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้ อีกทั้งการเล่านิทานแบบนี้ มีข้อดีเพื่อให้เด็กได้ฝึกจินตนาการคิดเป็นภาพในใจถึงอารมณ์ความรู้สึก ความต้องการของตัวละคร ดังนั้น การเล่านิทานแบบไม่จบเรื่อง มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมทักษะการเข้าอกเข้าใจของผู้อื่น สอดคล้องกับที่ Egan (2005) กล่าวว่า ทักษะการสร้างภาพในใจ หรือการจินตนาการถึงวัตถุ และสถานการณ์ ที่ไม่ได้มีอยู่จริงนั้น เนื้อเรื่องของนิทาน อารมณ์ที่เกิดขึ้นขณะฟังนิทาน และการคิดวิเคราะห์ ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการมองในมุมมองของผู้อื่นทั้งสิ้น นอกจากนี้จะมีในด้านของวัจนภาษาแล้ว ยังมีด้านอวัจนภาษาด้วย (Unicef, 2023) การฟัง ถือเป็นอวัจนภาษาอย่างหนึ่ง การฟังนิทานอย่างตั้งใจ การฟังเพื่อนแสดงบทบาทสมมติอย่างตั้งใจ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนเมื่อเด็กได้ฟังแนวทางแก้ปัญหาที่หลากหลาย นับเป็นหนึ่งในวิธีการสื่อสารเชิงบวก ช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านการมองมุมมองของผู้อื่น (perspective taking) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของ ทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นทางความคิด ตามแนวคิดของ

Mc Naughton et al. (2007) มองว่า การฟังอย่างตั้งใจเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเข้าอกเข้าใจในมุมมองผู้อื่นได้ดีขึ้น ส่งผลต่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่การเกิดทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น

ด้านอารมณ์ การใช้นิทาน กับ หุ่นมือ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เด็กได้พัฒนาทักษะทางด้านอารมณ์ และได้ออกแสดงอารมณ์ของตัวเองได้อย่างเปิดเผย สอดคล้องกับ Epstein (2008) ที่กล่าวว่า การใช้หุ่นช่วยให้เด็กสามารถบอก และอธิบายถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ นอกจากนี้ การที่ครูเล่านิทาน โดยใช้ น้ำเสียง สีหน้า และท่าทางที่เหมาะสมกับอารมณ์ความรู้สึกของตัวละคร เพื่อเพิ่มประสบการณ์ทางอารมณ์ให้กับเด็ก การแสดงออกทางอารมณ์ของครู และการบอกชื่ออารมณ์ความรู้สึกของตัวละครในนิทานขณะเล่า ช่วยให้เด็ก ๆ เข้าใจเรื่องความรู้สึก และอารมณ์ของตัวละครมากขึ้น ซึ่งพบว่า เด็กมีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เพิ่มขึ้นผ่านทางสีหน้าท่าทาง สอดคล้องกับ Piaget (1951) ที่กล่าวว่า เด็กมีการสังเกตและทำตามการ แสดงออกทางสีหน้า และท่าทางของผู้อื่นอย่างเป็นธรรมชาติ โดยไม่จำเป็นต้องมีการสอนโดยตรง (imitation)

ด้านพฤติกรรม ขณะเล่านิทานประกอบหุ่นมือ หุ่นมีการแสดงการใช้ภาษากายเพื่อสื่อถึงการมีความ เข้าอกเข้าใจด้านพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยของ Derong et al. (2017) ซึ่งพบว่าหุ่นมือเป็นสิ่งที่ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเด็ก โดยเด็กจะเลียนแบบการกระทำของหุ่นเชิด ซึ่งในส่วนนี้ เด็กจะมีโอกาสได้ เรียนรู้ว่า พฤติกรรมที่ดีควรทำเป็นอย่างไร และเด็กจะได้เห็นต้นแบบของพฤติกรรมนั้น ผ่านการสวมบทบาท และเชื่อมโยงสู่ชีวิตประจำวันผ่านการจำลองแสดงบทบาทสมมติ สอดคล้องกับ กับแนวคิด Modeling ใน ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านการเลียนแบบจาก ต้นแบบ และการเสริมแรงทางสังคม เมื่อเด็กเห็นแบบอย่างของพฤติกรรมเชิงบวก เด็กจะสามารถนำพฤติกรรม ดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจากกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อ ผสานการสื่อสารเชิงบวก เด็กได้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำ และผ่านประสบการณ์ตรง ไม่ว่าจะเป็นการฟังนิทาน การสวมบทบาทตัวละคร การร่วมกันสนทนาตอบคำถามท้ายนิทาน และการจำลองสถานการณ์เล่นบทบาท สมมติ สอดคล้องกับวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) ที่มี 4 ขั้นตอน 1) ลงมือปฏิบัติจริง 2) สะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ 3) การสร้างความเข้าใจ 4) นำความรู้ไปประยุกต์ใช้

สรุป

การจัดกิจกรรมการเล่านิทานแบบไม่จบเรื่องประกอบสื่อ ผสานการสื่อสารเชิงบวก โดยใช้รูปแบบ โมเดล 3O1C สามารถช่วยส่งเสริมทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยได้จริง โดยดูจากคะแนนทักษะ การเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยหลังได้รับการจัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงกว่าก่อนได้รับการจัด กิจกรรมทุกด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิด และด้านพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมของเด็ก ปฐมวัยมีแนวโน้มของการแสดงออกถึงทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นดีขึ้นตามลำดับ โดยในด้านความคิด เด็ก สามารถสวมบทบาทความคิด บอก ความรู้สึก ความต้องการ และสาเหตุที่มาของความรู้สึก และความต้องการ ของผู้อื่นได้ ด้านอารมณ์ เด็กสามารถ ร่วมรู้สึกไปกับอารมณ์ของผู้อื่นผ่านการแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง และสามารถบอกได้ว่าตัวเองรู้สึกต่อผู้อื่นอย่างไร ด้านพฤติกรรม เด็กสามารถแสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่น และมีการสื่อสารเชิงบวกเพื่อแสดงความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ดังนั้น ทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นเป็น ทักษะที่สามารถ ส่งเสริมและพัฒนาได้ ซึ่งนับเป็นอีกทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น นั้น เป็นรากฐานแห่งคุณงามความดี เป็นรากฐานแห่งสายสัมพันธ์ และเป็นรากฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นถือเป็นเครื่องมือที่จะช่วยสร้างความสันติสุขให้แก่สังคม และโลกได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

บทบาทของครูสำหรับการนำกิจกรรมการเล่นิทานนี้ไปใช้ ครูควรเป็นต้นแบบที่ดีในการเป็นผู้ที่มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ครูต้องใช้ในการสื่อสารเชิงบวกกับเด็ก รับฟังความคิดเห็นของเด็กโดยไม่ตัดสิน เปิดโอกาสให้เด็กทุกคนได้แสดงออกอย่างเท่าเทียม การใช้คำถามปลายเปิดเพื่อฝึกให้เด็กได้คิดวิเคราะห์ และฝึกการเล่นิทานประกอบสื่อโดยใช้สีหน้าท่าทางแสดงอารมณ์ และน้ำเสียงที่ใช้ให้มีความเหมาะสมกับนิทาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมการเล่นิทานโดยใช้วรรณกรรมเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นของเด็กปฐมวัยที่บ้าน เพื่อสร้างแนวทางที่ช่วยให้ผู้ปกครองสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม ส่งเสริมทักษะการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นระหว่างบ้านกับโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

References

- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Derong, B., Smith, A., & Lee, C. (2017). Using Puppets to Influence Children's Eating Behaviors. *Journal of Early Childhood Education*, 45(3), 123-130.
- Dubiel, J. (2024). *The Crucial Role of Storytelling in Early Childhood Education*. Retrieved November 9, 2024, from <http://www.youtube.com/watch?v=yJ9mVVgTGVU>
- Egan, K. (2005). *An Imaginative Approach to Teaching*. (1st ed.). San Francisco: Jossey Bass.
- Eisenberg, N., & Miller, P. A. (1987). The Relation of Empathy to Prosocial and Related Behaviours. *Psychological Bulletin*, 101, 91-119.
- Epstein, I. (2008). Using Puppetry to Elicit Children's Talk for Research. *Nursing Inquiry*, 15(1), 49-56.
- Erikson, E. (1980). *Identity and the Life Cycle*. New York: Norton.
- Freud, S. (1986). Three Essays on the Theory of Sexuality. In J. Strachey (Ed. and Trans.), *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud*, 7, 125-245. London, England: Hogarth Press.
- Goleman, D. (2017). *Cognitive vs. Emotional Empathy with Daniel Goleman*. Retrieved August 31, 2023, from <http://www.youtube.com/watch?v=HhVWLLEcshE>
- Goleman, D. (2024). *The 4 Domains of Emotional Intelligence*. Retrieved January 15, 2025, from <http://www.youtube.com/watch?v=HhVWLLEcshE>
- Jones, B., & Brazzel, M. (2012). *The NTL Handbook of Organization Development and Change: Principles, Practices, and Perspectives*. San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Kolb, A., & Kolb, D. (2021). The Kolb Experiential Learning Profile. Retrieved January 3, 2024, from <https://learningfromexperience.com/index.html>

- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning Experience as the Source of Learning and Development*. Retrieved January 3, 2024, from <https://www.researchgate.net/publication/235701029>
- Mujahidah, N., Afif, A., & Damayanti, E. (2021). The Role of Storytelling Methods Using Hand Puppets in Early Children's Language Development. *Child Education Journal*, 3(2), 78-91.
- Muryanti, E., & Herman, Y. (2017). Building Children's Critical Thinking by Puzzle Story Telling. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 58, 147-151.
- Pellegrini, A. D., & Blatchford, P. (2000). *The Child at School: Interactions with Peers and Teachers*. London: Arnold.
- Piaget, J. (1951). *Play Dreams and Imitation in Childhood*. (Attengno, C., & Hodgson, M. Translator). Norton, New York: Viking Press.
- Piaget, J. (1977). *The Development of Thought: Equilibration of Cognitive Structures*. New York: NY: Viking Press.
- Scott, L. (2019). *21st Century Learning for Early Childhood Framework*. (1st ed.). United States: Battelle for Kids.
- Swick, K. (2001). Nurturing Decency Through Caring and Serving During the Early Childhood Years. *Early Childhood Education Journal*, 29(2), 131-138.
- Tantiplacheewa, K. (1998). Storytelling. *Journal of Early Childhood Education*, 2(2), 10-19.
- Unicef, (2023). *How to Communicate Effectively with Your Young Child*. Retrieved January 3, 2024, from <https://www.unicef.org/parenting/child-care/9-tips-for-better-communication>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

พุทธสันติวิธีในการทำธุรกิจเพื่อสังคมในการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มเปราะบาง : กรณีศึกษา บาร์ิสต้า ร้านกาแฟ Dots Coffee สาขาตึก KX*

Buddhist Peaceful Means in a Social Enterprise for Promoting the Careers of Vulnerable Groups: A Case Study of Baristas at Dots Coffee KX Building Branch

¹อรัทัย ส้มมะณี, พระครูสังฆกิจดิลก อติศักดิ์ วชิรปณฺโณ และ ชันทอง วัฒนประดิษฐ์

¹Aorathai Sammani, Phrakhu Sangkhakitdilk Adisak Vajirapaṇṇo
and Khantong Wattanapradith

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: aorathai.sammani@gmail.com



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพบริบท การประกอบธุรกิจเพื่อสังคมสามารถส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มเปราะบางของร้านกาแฟ Dots Coffee 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มเปราะบางในการทำหน้าที่ บาร์ิสต้า ที่ร้านกาแฟ Dots Coffee และ 3) เพื่อนำเสนอหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจเพื่อสังคมของคนกลุ่มเปราะบาง จากกรณีศึกษาบาร์ิสต้า ร้านกาแฟ Dots Coffee ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบภาคสนาม โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานบาร์ิสต้า ผู้จัดการร้าน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสังเกตการณ์ในสถานที่จริง รวมจำนวน 15 รูป/คน วิเคราะห์ด้วยวิธีอุปนัยวิธี

ผลการวิจัยพบว่า 1) บริบทของธุรกิจร้านกาแฟ Dots Coffee มุ่งสร้างโอกาสให้ผู้พิการทางสายตาทำงาน โดยเริ่มจากแรงบันดาลใจจากร้าน "Dine in the Dark" ซึ่งช่วยเปิดมุมมองให้ผู้พิการได้รับการยอมรับในงานบริการ แม้จะมีปัญหาในการขยายสาขาและความเข้าใจของลูกค้าในระยะยาว แต่ผู้ก่อตั้งได้ปรับรูปแบบธุรกิจใหม่เพื่อให้ผู้พิการเห็นคุณค่าในงานและเติบโตได้ในอาชีพ โดยมีการยอมรับจากผู้บริหารและลูกค้าในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับคนทั่วไป 2) ปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมอาชีพของผู้พิการทางสายตาประกอบด้วย ปัจจัยภายในคือ โอกาสและทัศนคติที่ดีจากผู้ประกอบการ รวมถึงทัศนคติของผู้พิการและผู้รับบริการ ร้านกาแฟ Dots Coffee ช่วยให้ผู้พิการมีโอกาสเติบโตในอาชีพ และปัจจัยภายนอก คือ ได้รับการยอมรับจากลูกค้าในการทำงานที่มีคุณภาพ สร้างเส้นทางการเติบโตในอาชีพที่มั่นคงและสอดคล้องกับการสนับสนุนจากสังคม 3) พุทธสันติวิธีในการประกอบธุรกิจเพื่อสังคมของกลุ่มเปราะบางในกรณีของร้านกาแฟ Dots Coffee ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแกนกลาง โดยผู้ประกอบการไม่ได้ทำธุรกิจเพื่อผลกำไรเท่านั้น แต่ยังเปิดโอกาสให้ผู้พิการทางสายตาได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งบาร์ิสต้าอย่างเท่าเทียมกับคนทั่วไป ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว ขณะเดียวกันลูกค้าที่มาใช้บริการก็ได้รับประสบการณ์ใหม่ที่สะท้อนถึงคุณค่าจริยธรรม และบทบาทของตนในการสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง โมเดล "GIVE for Peace"

*Received April 13, 2025; Revised June 17, 2025; Accepted June 25, 2025

คำสำคัญ : พุทธสันติวิธี; การส่งเสริมอาชีพ; กลุ่มเปราะบาง; ร้านกาแฟ Dots Coffee

Abstract

The study aimed to achieve the following objectives: 1) to explore the context of social enterprises in promoting the careers of vulnerable groups, using Dots Coffee as a case study; 2) to examine the factors influencing the career development of vulnerable groups, with a focus on the baristas at Dots Coffee; and 3) to present the application of Buddhist peaceful means in supporting the social enterprise initiatives for vulnerable groups, using the baristas at Dots Coffee as a case study. This research employed a qualitative methodology, specifically a field study approach. Data were collected through in-depth interviews with a total of 15 participants, including baristas, managers, and other relevant individuals, as well as through direct on-site observations. The collected data were analyzed using an inductive approach.

From the study, the following findings were discovered: 1) Dots Coffee operates with a commitment to creating employment opportunities for individuals with visual impairments. This initiative draws inspiration from “Dine in the Dark” shop, which seeks broaden societal perspectives and foster the inclusion of people with disabilities in the service industry. Although there may be challenges associated with expanding to additional locations and enhancing customer understanding, the founders have adapted a new business model designed to help individuals with disabilities recognize the value of this work and its potential for career advancement. Furthermore, this model aims to foster acceptance among both the coffee shop's management and customers, demonstrating that visually impaired employees are equally capable of performing their roles efficiently. 2) The career development of individuals with visual impairments is influenced by both internal and external factors. Internal factors encompass the opportunities provided and the positive attitudes of entrepreneurs, individuals with disabilities, and service recipients. Dots Coffee offers career growth opportunities for individuals with visual impairments. While external factors involve customer acceptance, which is driven by the quality of the work performed, enabling individuals to establish a stable career path, while also receiving continuous support from society. 3) The Buddhist peace approach to social enterprise for vulnerable groups, as exemplified by Dots Coffee, is centered around the principle of *Sangahavatthu* (four bases of social harmony). The business is not driven solely by profit but also by a mission to provide equal employment opportunities to visually impaired individuals as baristas. This inclusion helps them achieve stability in their personal and family lives. At the same time, customers who visit the café gain a meaningful experience that reflects values, ethics, and their role in supporting marginalized communities. This approach is encapsulated in the “GIVE for Peace” model.

Keywords: Buddhist Peaceful Means; Promoting the Careers; Vulnerable Groups; Dots Coffee

บทนำ

แม้ว่าแนวโน้มของประชาคมโลกจะให้ความสำคัญกับประเด็นการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วยนโยบายการลดช่องว่างของสังคมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียม ทั้งด้านการประกอบอาชีพ การเข้าถึงสวัสดิการของรัฐ การศึกษา เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามยังเป็นเรื่องที่ยากในการลดช่องว่างทางสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง “กลุ่มเปราะบาง” คือ กลุ่มผู้ที่มีความจำเป็นต้องพึ่งพิงผู้อื่น ได้แก่ เด็ก ผู้หญิง ผู้สูงอายุ และผู้พิการ โดยจำแนกประเภทออกเป็น กลุ่มเปราะบางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ (UNHCR, 2024) สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมของกลุ่มเปราะบางที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้พิการ ซึ่งนอกจากเป็นกลุ่มเปราะบางด้านร่างกายที่ต้องได้รับการดูแลด้านร่างกายแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีพในการมีรายได้เพื่อหาเลี้ยงชีพ การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในกลุ่มเปราะบางซึ่งเป็นผู้พิการจึงเป็น ปัญหาที่ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมให้กลุ่มเปราะบางซึ่งเป็นผู้พิการที่ยัง สามารถทำงานหาเลี้ยงชีพได้สามารถมีอาชีพมีงานทำและดำรงชีวิตรอดอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี แนวทางการ แก้ปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเปราะบาง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการประกอบอาชีพ การเข้าถึงการรักษาพยาบาล รวมไปถึงการเข้าถึงสาธารณูปโภค ได้กำหนดแผนการดำเนินงานทางด้านสาธารณสุข ไว้อย่างชัดเจนภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมถึงในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน และแผนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ผ่านมากระทรวงสาธารณสุขได้พยายามผลักดันที่จะแก้ปัญหาการให้บริการ การลดขั้นตอน ที่เป็นอุปสรรคต่อการ เข้าถึงบริการของประชาชน แต่ยังคงพบปัญหาของความเหลื่อมล้ำ หรือความไม่เท่าเทียมที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม เปราะบางหลายประการ ที่เกิดขึ้นจากปัญหาเชิงระบบ ปัญหาเชิงโครงสร้างของหน่วยงาน ปัญหาการจัดสรร งบประมาณ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการส่งเสริมการเข้าถึงสวัสดิการและบริการของรัฐ (Mongkhonsuebsakul, 2022) แต่อย่างไรก็ตามประเด็นของกลุ่มเปราะบางที่เป็นผู้พิการมิได้มีเฉพาะเรื่องของ สุขภาพ ความเปราะบางของคนพิการมีทั้งปัญหาความเหลื่อมล้ำในประเด็นทางสังคมและเศรษฐกิจ เกี่ยวข้องกับ ประเด็นสิทธิมนุษยชน ในฐานะที่คนพิการมีสิทธิเหมือนคน ๆ หนึ่งในการทำงานและการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ซึ่ง ในการทำงานนั้นพึงได้รับสวัสดิภาพที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อความพิการนั้นแบบไม่แบ่งแยกจนทำให้รู้สึกว่าเป็น พลเมืองชั้นสองของสังคม (Sitdhiraksa et al., 2024) ดังนั้น นอกจากการให้โอกาสผู้พิการซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบาง ในการได้มีงานทำแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการได้รับการดูแลและการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมเพื่อลดทอนความเหลื่อม ล้ำในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นความเหลื่อมล้ำทางสังคม คือ เรื่องของโอกาสที่นำมาสู่ความเหลื่อมล้ำทาง เศรษฐกิจ (King Prajadhipok's Institute, 2024)

การช่วยลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยโดยมุ่งเน้นไปทางการให้โอกาสในการทำงานของกลุ่มเปราะบาง และเนื่องจากปัญหาของสังคมมีเป็นจำนวนมาก มีความซับซ้อน และทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นจนทำให้การ แก้ปัญหา ทางสังคมด้วยหน่วยงานภาครัฐเพียงลำพังนั้นไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุม ในปัจจุบันได้มี องค์การ รูปแบบใหม่ที่เป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร (non-profit) กับองค์กรที่แสวงหา กำไร (for-profit) เกิดขึ้น ซึ่งเราเรียกอค์กรในลักษณะนี้ว่า องค์กรลูกผสม (hybrid organization) ประกอบการ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ช่วยแก้ปัญหาสังคมจึงเป็นอีกความร่วมมือหนึ่งระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อช่วยเหลือ กลุ่มเปราะบาง เพื่อสร้างอาชีพและความเท่าเทียมในการทำงานให้กับกลุ่มคนเหล่านี้องค์การ ในลักษณะนี้ว่าธุรกิจ สังคม (social business) สะท้อนให้เห็นว่าธุรกิจประเภทนี้จะมุ่งแก้ปัญหาด้านสังคม หรือสิ่งแวดล้อมมากกว่า เป้าหมายในเชิงธุรกิจที่ มุ่งเน้นรายได้หรือกำไรเป็นสำคัญ แนวคิดองค์กร ลูกผสมและรูปแบบของธุรกิจสังคมได้ แพร่ขยายมาก ขึ้นทั่วทุกมุมโลกจนเป็นที่รู้จักกันในชื่อว่า “วิสาหกิจ เพื่อสังคม (social enterprise: SE)” ปัจจุบัน วิสาหกิจเพื่อสังคมได้ก่อตั้งขึ้นเป็นจำนวนมาก มีผู้ประกอบการเพื่อสังคม (social entrepreneur) ที่ได้ดำเนินงาน เพื่อแก้ปัญหาสังคมใน ประเด็นต่าง ๆ ค่อนข้างหลากหลาย เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหา

ของเด็กและเยาวชน และปัญหาของกลุ่มคนชายขอบ เป็นต้น ตัวอย่างการประกอบการเพื่อสังคม เช่น Grameen bank ในประเทศบังกลาเทศ beautiful store ในประเทศ เกาหลีใต้ soft landing mattress recycling ในประเทศ ออสเตรเลีย และโครงการพัฒนาออยตุง โดยมูลนิธิ แม่ฟ้าหลวง ในประเทศไทย เป็นต้น วิสาหกิจเพื่อ สังคมเหล่านี้ ได้ประกอบการจนเกิดความเข้มแข็ง มีความเจริญเติบโตกลายเป็นพลังสำคัญในการ เปลี่ยนแปลงสังคม (social change) (Namsao, and Ruanggoon, 2021)

ปัจจุบันมีองค์กร ธุรกิจหลายแห่งที่ให้ความสำคัญกับการทำธุรกิจเพื่อสังคมในมิติของการลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำโดยการให้โอกาสกับกลุ่มผู้ที่มีความเปราะบางในการสร้างอาชีพ เช่น การศึกษาของ วิทยา นามเสาร์ และ จิระพงศ์ เรืองกฤษ ได้ศึกษาสถานประกอบการเพื่อสังคมร้านยืมสุคาเฟ่ในการให้โอกาสผู้พิการได้ฝึกทำอาชีพในร้านกาแฟ และสามารถเป็นเจ้าของธุรกิจร้านกาแฟได้ โดยแนวคิดของผู้ประกอบการที่ต้องการส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มเปราะบางมาจากความเห็นอกเห็นใจ ต้องการให้โอกาสพื้นที่ทางสังคมและเสริมสร้างความยุติธรรมในสังคม (Namsao, and Ruanggoon, 2021) ซึ่งแนวคิดของธุรกิจเพื่อสังคมนี้นี้สอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ทำให้เกิดสังคมชุมชนมีความสงบสุขด้วยบุคคลยึดหลักปฏิบัติต่อกัน ผ่านการให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ และการแบ่งปัน ปิยวาจา การพูดด้วยน้ำใจ อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ตน และผู้อื่น สมานัตตา ความมีตนเสมอคือทำตน เสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย ทำให้เกิดสังคมที่เอื้อเฟื้อมีความรักสามัคคีต่อกันด้วยพื้นฐานการเอาใจใส่ช่วยเหลือกัน กล่าวได้ว่า เป็นแนวคิดธุรกิจเพื่อสังคมสู่การแบ่งปันตามหลักพุทธธรรม (Petcharatkunthana, and Phrakhrupavitvaranuyut, 2022)

ร้านกาแฟ Dots Coffee เป็นธุรกิจเพื่อสังคมที่ให้โอกาสผู้พิการทางสายตา ซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางให้มีโอกาสในการทำอาชีพบาร์ิสต้า เป็นผู้ที่ได้โอกาสในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถอดบทเรียนการทำธุรกิจเพื่อสังคมของร้านกาแฟ Dots Coffee ในการรับพนักงานผู้พิการทางสายตามาทำงานเป็นบาร์ิสต้าในร้านด้วยหลักคิดและเหตุผลใด มีอะไรเป็นปัญหาและอุปสรรค รวมถึงได้นำหลักธรรมใดมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มเปราะบาง นอกจากนี้จากการสังเกตการณ์ในฐานะลูกค้ากาแฟ ผู้วิจัยสังเกตเห็นความสุขของพนักงานกลุ่มเปราะบางในร้าน จึงสนใจศึกษาถึงวิถีของความสุขในการทำงานในฐานะบาร์ิสต้าของกลุ่มเปราะบางมีหลักธรรมใดที่ใช้ในการอยู่ร่วมกันในการทำงานร่วมกับสมาชิกที่มีความเปราะบาง โดยผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการศึกษานี้ คือ การได้แนวทางให้กับองค์กรที่สนใจในการส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มเปราะบางได้มีโอกาสทำงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างสุขในสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพบริบท การประกอบธุรกิจเพื่อสังคมสามารถส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มเปราะบางของร้านกาแฟ Dots Coffee
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มเปราะบางในการทำหน้าที่ บาร์ิสต้า ที่ร้านกาแฟ Dots Coffee
3. เพื่อนำเสนอหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจเพื่อสังคมของกลุ่มเปราะบาง ของบาร์ิสต้าร้านกาแฟ Dots Coffee

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

(1) ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) โดยรวบรวมจากหนังสืออ้างอิงทางพระพุทธศาสนาต่าง ๆ จากพระไตรปิฎก (ภาษาบาลี) พระไตรปิฎก (ภาษาไทย) ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



(2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสือ วารสารบทความ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิดทฤษฎีพุทธสันติวิธี การสื่อสาร แนวคิดทฤษฎีการสื่อสาร แนวคิด ทฤษฎีการฟัง และแนวคิดหลักจากศาสนาพุทธ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้รวบรวมทั้งข้อมูลจากงานวิจัย เอกสารทางวิชาการ และบทความที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ เพื่อเป็นฐานคิดในการ นำพุทธสันติวิธีในการทำธุรกิจเพื่อสังคมในการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มเปราะบางภายในร้าน Dots Coffee

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาภาคสนาม

ผู้วิจัยได้เริ่มต้นจากการนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบคิดสำหรับการออกแบบ คำถามที่จะทำการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้ประเด็นคำถามแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างตามที่ระบุไว้ในขอบเขตประชากร จำนวน 5 กลุ่ม โดยมีการ นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้ทำการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม หลังจากที่ได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดแล้ว ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) จัดเตรียมเครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

2) ติดต่อขอหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขออนุญาตและขอความร่วมมือที่จะเข้าสัมภาษณ์

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของผลการสัมภาษณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้ แบบสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ก่อนดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลาที่ จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมและ ศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องให้พร้อมก่อน ดำเนินการสัมภาษณ์

2) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแจ้งกลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ทราบถึง วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการที่จะใช้ เครื่องบันทึกเสียงใน ขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตถ่ายภาพประกอบการสัมภาษณ์ เพื่อใช้อ้างอิงในการ สัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ ทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้ สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้ บันทึกเสียงช่วงใดในขณะทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงในช่วงเวลานั้น

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้นำเทปบันทึกเสียงสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างมาถอดเทป และสกัดประเด็นที่ผู้ให้ สัมภาษณ์ ได้ตอบไว้ตรงกัน และคัดแยกประเด็นที่ให้อย่างไม่เหมือนกัน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการ สังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ในโอกาสต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์อธิบายตีความและสังเคราะห์อย่างเป็น ระบบ เพื่อจัดทำและนำเสนอเป็นงานวิจัยที่สมบูรณ์ในโอกาสต่อไป จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากภาคสนามมา วิเคราะห์ประกอบกับข้อมูล แนวคิดทฤษฎีตามที่ปรากฏใน ขั้นตอนที่ 1 เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้อง ของแนวคิดทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริงในพื้นที่ศึกษา และได้ถอดบทเรียนหลักพุทธสันติวิธีในการทำธุรกิจเพื่อ สังคมของร้านกาแฟ Dots Coffee : กรณีศึกษาบาร์ิสต้า ร้านกาแฟ Dots Coffee สาขาตึก KX

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้วยการการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมี ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) จัดระเบียบข้อมูล โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาภาคสนาม เมื่อเห็นว่าข้อมูล มีมากพอ นำมาจัดตามประเภทของข้อมูล เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจเพื่อสังคมเพื่อส่งเสริมอาชีพกลุ่มเปราะบางหรือคนพิการ แนวคิดในการสอนผู้พิการทางสายตาชงกาแฟหรือเครื่องดื่มภายในร้าน

2) การให้รหัสของข้อมูล (Coding) คือ การนำข้อมูลที่จัดระเบียบมาวิเคราะห์กำหนด หมวดคำ หรือวลี หรือข้อความที่เป็นมโนทัศน์แทนข้อมูลชุดดังกล่าว

3) สร้างข้อสรุปชั่วคราว คือ การสรุปเชื่อมโยงดัชนีคำหลักเข้าด้วยกันหลังจากผ่าน กระบวนการกำหนดรหัสข้อมูลแล้ว โดยเขียนเป็นประโยคข้อความที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง คำหลัก เป็นการลดทอนข้อมูลที่รวบรวมไว้

4) สร้างบทสรุป โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสร้างข้อสรุปชั่วคราวที่ผ่านการตรวจสอบ ยืนยันแล้วเข้าด้วยกัน เชื่อมโยงข้อสรุปเป็นบทสรุปย่อยและเชื่อมโยงบทสรุปย่อยเข้าด้วยกันเป็น บทสรุปสุดท้าย และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของบทสรุปที่ได้ด้วยการทบทวนที่มาความน่าเชื่อถือ ของแหล่งข้อมูล ตรวจสอบกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา นำข้อสรุปที่ได้ตรวจสอบทบทวนแล้วมา สรุปเรียบเรียงและนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพบริบท ของธุรกิจเพื่อสังคมที่ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มเปราะบางมี ดังนี้ ร้านกาแฟ Dots Coffee ก่อตั้งโดยคุณ กาวิน คงปาริชาติ โดยมีเป้าหมายในการสร้างสังคมที่ทุกคนสามารถ ออกแบบชีวิตของตัวเองได้ ร้านตั้งอยู่ที่อาคาร KX ถนนกรุงธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยจ้างพนักงานที่เป็น กลุ่มคนเปราะบาง คือ ผู้พิการทางสายตา การเปิดร้านกาแฟ Dots Coffee มาจากแรงบันดาลใจจาก ร้านอาหาร "Dine in the Dark" ซึ่งให้ลูกค้าทานอาหารในห้องมืดที่มีพนักงานเป็นผู้พิการทางสายตา เป็น แนวคิดที่ต้องการแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้พิการในงานบริการ ทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้พิการทางสายตาได้มีงานทำและสร้างรายได้

แม้ว่าร้านกาแฟ Dots Coffee จะได้รับผลตอบรับที่ดีจากลูกค้าในช่วงเริ่มต้น แต่ก็พบกับปัญหาหลาย ประการ เช่น ความยากลำบากในการขยายสาขาเนื่องจากคอนเซ็ปต์ของร้านที่ไม่เหมาะสมในการขยาย ลูกค้า บางส่วนที่มาเพื่อสัมผัสประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยไม่ได้ตระหนักถึงความสามารถของผู้พิการทางสายตาในระยะ ยาว และลูกค้าอาจไม่ได้เห็นกระบวนการทำงานจริง ๆ ของผู้พิการ

จากบทเรียนในช่วงเริ่มต้น ผู้ก่อตั้งจึงตัดสินใจปรับเปลี่ยนแนวทางธุรกิจ โดยคงความตั้งใจเดิมในการ ส่งเสริมโอกาสให้ผู้พิการทางสายตาได้มีอาชีพที่มั่นคงและสามารถเติบโตได้ แนวทางใหม่ของร้านกาแฟ Dots Coffee เป็นสถานที่ที่ลูกค้าสามารถสัมผัสประสบการณ์ได้ทุกวัน และเห็นการทำงานของผู้พิการทางสายตา จริง ๆ ทำให้ลูกค้าเข้าใจและตระหนักถึงศักยภาพของพวกเขา

จากมุมมองของผู้ก่อตั้ง ธุรกิจนี้ไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อสังคมเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการใช้โอกาสที่ตัวเอง มี เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่น ผู้ก่อตั้งมองว่า ทุกคนควรมีโอกาสเท่าเทียมกันในการสร้างชีวิตที่ดี ซึ่งร้าน กาแฟ Dots Coffee เป็นตัวอย่างของการใช้โอกาสดังกล่าวในการส่งเสริมให้ผู้พิการทางสายตาได้รับการ ยอมรับและมีอาชีพที่มั่นคง

เสียงสะท้อนจากหัวหน้างานที่ไม่ได้เป็นผู้พิการทางสายตา แสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มผู้พิการ กล่าวไว้ว่า ร้านกาแฟ Dots Coffee ช่วยให้ผู้พิการทางสายตาได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ ถูกจำกัดในเรื่องความสามารถหรือศักยภาพ ข้อความที่สื่อถึงในเรื่องนี้ คือ การมองผู้พิการเป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มี ความสามารถเหมือนกับคนทั่วไป และในขณะเดียวกันลูกค้า ผู้รับบริการส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าเป็นร้านที่มี



พนักงานผู้พิการทางสายตา แต่ลูกค้าสามารถสัมผัสได้ถึงคุณภาพของสินค้าคุณภาพ การบริการที่ดี และบรรยากาศที่สดใสจากพนักงาน พวกเขาไม่รู้สึกถึงข้อจำกัดหรือความเสียเปรียบใด ๆ จากการให้บริการของพนักงานผู้พิการทางสายตา และรู้สึกประทับใจกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ โดยรวมแล้ว Dots Coffee ไม่เพียงแต่เป็นร้านกาแฟที่มีคุณภาพ แต่ยังเป็นสถานที่ที่สะท้อนถึงการเปิดโอกาสให้ผู้พิการทางสายตาได้ทำงานและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอย่างมีคุณค่า จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการเป็นผู้พิการทางสายตาไม่ได้ก่อให้เกิดอุปสรรคในการประกอบอาชีพบาร์ิสต้า

วัตถุประสงค์ที่ 2 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มเปราะบางในการทำหน้าที่ยาบาร์ิสต้า ที่ร้านกาแฟ Dots Coffee พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประกอบการ กลุ่มเปราะบาง และผู้รับบริการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมอาชีพของผู้พิการทางสายตาที่ทำงานในร้านกาแฟดังกล่าว ปัจจัยแรก คือ การให้โอกาสและทัศนคติของผู้ประกอบการ ร้านกาแฟ Dots Coffee มีนโยบายในการให้โอกาสกับผู้พิการทางสายตาในการทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างเส้นทางอาชีพและความมั่นคงให้กับพนักงานกลุ่มนี้ โดยไม่เพียงแต่ให้โอกาสในการทำงาน แต่ยังสร้างโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับผู้พิการที่มักจะได้รับโอกาสในการทำงานน้อย เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ ผู้บริหารเชื่อมั่นในศักยภาพของพนักงานทุกคนและมุ่งมั่นให้ผู้พิการทางสายตาสามารถทำงานอย่างมืออาชีพ

ทัศนคติของกลุ่มเปราะบาง เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ กลุ่มบาร์ิสต้าผู้พิการทางสายตาแสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีและเปิดใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พวกเขามองเห็นคุณค่าในตัวเองและโอกาสที่ได้รับ ทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการประกอบอาชีพและสามารถเติบโตได้ในอนาคต พวกเขารู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานและมีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้พวกเขามีความมั่นใจและเชื่อมั่นในศักยภาพของตน

สุดท้าย ทัศนคติของผู้รับบริการ ที่เข้ามาใช้บริการร้านกาแฟ Dots Coffee เป็นอีกปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมอาชีพของกลุ่มเปราะบาง ผู้รับบริการบางคนตัดสินใจเข้ามาที่ร้านเพราะต้องการสนับสนุนกิจการที่ให้โอกาสผู้พิการทางสายตาทำงาน พวกเขา มองว่าการทำงานของบาร์ิสต้าเหล่านี้มีความสามารถเทียบเท่ากับคนทั่วไป และสนับสนุนพวกเขาให้สามารถพึ่งพาตนเองได้จริง โดยไม่รู้สึกว่าการเข้าใช้บริการเป็นแค่การช่วยเหลือแบบให้ทาน

โดยสรุป การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพสำหรับกลุ่มเปราะบางที่มีความบกพร่องทางการมองเห็นในร้านกาแฟ Dots Coffee เป็นการให้โอกาสและสร้างเส้นทางอาชีพที่มั่นคงให้กับพวกเขา และการสร้างทัศนคติที่ดีทั้งจากผู้ประกอบการ ผู้พิการทางสายตา และผู้รับบริการ ทำให้กิจการนี้เป็นโมเดลธุรกิจที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะเป็นเพียงการเดินทางจากก้าวเล็ก ๆ แต่เป็นการก้าวอย่างมั่นคง

วัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า หลักพุทธสันติวิธี การสร้างความสมานฉันท์และการให้ความสำคัญกับความเสมอภาค ถูกบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของร้านกาแฟ Dots Coffee โดยเฉพาะผ่านการใช้สังคหวัตถุ 4 และการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กรและชุมชน พร้อมลดความเหลื่อมล้ำในสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นการใช้หลักพุทธสันติวิธีในการประกอบธุรกิจเพื่อส่งเสริมอาชีพของกลุ่มเปราะบาง โดยศึกษาร้านกาแฟ Dots Coffee ที่ให้โอกาสผู้พิการทางสายตาทำงานเป็นบาร์ิสต้า ผลการศึกษาพบว่า หลักพุทธสันติวิธีที่สามารถส่งเสริมการประกอบธุรกิจเพื่อสังคมของกลุ่มเปราะบางได้แก่หลัก สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งเป็นหลักที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสร้างความยั่งยืนในธุรกิจ ดังนี้

ทาน-การให้ (Give) การให้โอกาสแก่ผู้พิการทางสายตาในการทำงานเป็นการให้ที่สำคัญกว่าการให้สิ่งของหรือเงิน เพราะเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้พิการมีชีวิตที่มีคุณค่าในสังคม การเปิดโอกาสนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้พิการมีงานทำ แต่ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและความภาคภูมิใจในการพึ่งพาตนเอง ในขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการร้านกาแฟ Dots Coffee ก็ได้รับโอกาสในการสร้างธุรกิจที่เป็นมิตรกับกลุ่มเปราะบาง แม้จะเผชิญกับอุปสรรค เช่น คู่แข่งและการสอนงานให้ผู้พิการ แต่พวกเขาก็พิสูจน์ให้เห็นว่าความพยายามและความอดทนสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้

ปิยวาจา-สร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) การพูดจาไพเราะทั้งกับพนักงานและลูกค้าช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การใช้คำพูดที่สุภาพและเป็นมิตรช่วยลดความเครียดและเพิ่มความมั่นใจให้กับพนักงานที่เป็นผู้พิการทางสายตา การสื่อสารที่ให้พลังใจและสร้างความมั่นใจทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ลูกค้าที่มาใช้บริการยังสัมผัสได้ถึงคุณค่าของธุรกิจที่ให้โอกาสแก่กลุ่มเปราะบาง

อรรถจริยา-คุณค่า (Value) การกระทำที่ดีและมีประโยชน์ต่อผู้อื่น เช่น การช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อระหว่างทีมงาน รวมถึงการช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้พิการทางสายตา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายในองค์กร การกระทำที่ดีต่อผู้อื่นทำให้เกิดความไว้วางใจและสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งในที่ทำงาน นอกจากนี้ Dots Coffee ไม่เพียงแต่ให้โอกาสในการทำงาน แต่ยังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยสนับสนุนให้พวกเขามีทักษะที่สามารถต่อยอดได้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสังคม

สมานัตตตา-ความเท่าเทียม (Equal) การปฏิบัติตนในทางที่ดีย่อมสม่ำเสมอช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในองค์กร การมีทัศนคติที่ดีและการพัฒนาทักษะที่สม่ำเสมอทำให้ทุกคนในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จร่วมกัน Dots Coffee ออกแบบระบบการทำงานที่ส่งเสริมความเท่าเทียม ลดอุปสรรคที่เกิดจากความพิการ และให้พนักงานได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ลูกค้าทุกคนที่มาใช้บริการจะได้รับประสบการณ์ที่เน้นความเคารพซึ่งกันและกัน

การให้โอกาสแก่ผู้พิการทางสายตาในการทำงานในร้านกาแฟ Dots Coffee ไม่เพียงแต่เป็นการเปิดโอกาสในการมีอาชีพให้กับกลุ่มเปราะบางเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติของพนักงานและลูกค้า การใช้บริการที่ร้านนี้เป็น การสนับสนุนธุรกิจที่มีคุณค่าทางสังคมและเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมให้กับลูกค้า

การสื่อสารที่ดีช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ทำให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ การใช้หลักพุทธสันติวิธีในรูปแบบการสื่อสารทั้งในด้านการให้กำลังใจและการสร้างความเข้าใจสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและช่วยให้ร้านกาแฟ Dots Coffee กลายเป็นที่รู้จักในฐานะธุรกิจที่มีความรับผิดชอบและมีผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม

การนำหลักพุทธสันติวิธีมาประยุกต์ใช้ในการประกอบธุรกิจเพื่อสังคมสามารถสร้างประโยชน์ให้กับทั้งผู้ประกอบการ พนักงาน และกลุ่มเปราะบางได้อย่างยั่งยืน ร้านกาแฟ Dots Coffee เป็นตัวอย่างของการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างสังคมที่มีความเข้าใจและเคารพความแตกต่าง ช่วยส่งเสริมให้ผู้พิการทางสายตา มีโอกาสในการทำงานและพึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี ทั้งนี้ ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการยังช่วยสนับสนุนธุรกิจที่มีผลทางสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสังคมและเพิ่มความยั่งยืนให้กับธุรกิจ

โมเดล Give for Peace เป็นกรอบแนวคิดที่ผสมผสานการทำธุรกิจเพื่อสังคมเข้ากับพุทธสันติวิธี โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความยั่งยืนทั้งในมิติของสังคม เศรษฐกิจ และจริยธรรม โมเดลนี้ขยายความจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ของงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับร้านกาแฟ Dots Coffee สาขาตึก KX



G: การให้ (Give) – ทาน การให้คือหัวใจของ Dots Coffee ซึ่งไม่ใช่เพียงการให้ในแง่ของการช่วยเหลือ แต่เป็นการให้ที่สร้างความยั่งยืนและโอกาสทางอาชีพ Dots Coffee ดำเนินธุรกิจโดยให้โอกาสแก่บาร์ิสต้าผู้พิการทางสายตาผ่านการฝึกอบรมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ไม่เพียงแต่ให้พวกเขามีกงานทำ แต่ยังให้ทักษะที่ต่อยอดได้ในระยะยาว นี่คือการให้ที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน (สามัคคี) ระหว่างพนักงาน ลูกค้า และสังคมโดยรวม

V: คุณค่า (Value) – อัตถจริยา Dots Coffee ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ แต่ยังให้ความสำคัญกับคุณค่าทางสังคม เราสร้างโอกาสให้กลุ่มเปราะบางได้พึ่งพาตนเองและมีศักดิ์ศรีในการทำงาน คุณค่านี้ไม่ได้หยุดอยู่แค่ในองค์กร แต่ยังส่งต่อไปยังลูกค้าและชุมชน โดยแสดงให้เห็นว่าการดำเนินธุรกิจสามารถเป็นพลังแห่งการเปลี่ยนแปลงสังคมให้ดีขึ้นได้

E: ความเท่าเทียม (Equal) – สมานัตตตา Dots Coffee เชื้อมั่นในความเท่าเทียม และออกแบบระบบการทำงานที่ลดความเหลื่อมล้ำ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการจ้างงาน การออกแบบร้านให้เหมาะสมกับบาร์ิสต้า

ผู้พิการทางสายตา หรือการใช้เทคโนโลยีช่วยเหลือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทุกคนในองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม สร้างสังคมที่เคารพและเห็นคุณค่าของกันและกัน

B: ธุรกิจ (Business) Dots Coffee เป็นตัวอย่างของการนำแนวคิดธุรกิจเพื่อสังคมมาใช้ โดยให้ความสำคัญกับการออกแบบโครงสร้างธุรกิจที่สนับสนุนให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียม มีการฝึกอบรมเฉพาะทาง และใช้เทคโนโลยีช่วยเหลือเพื่อเพิ่มโอกาสให้กับพนักงานผู้พิการทางสายตา

B: บาร์ิสต้าผู้พิการทางสายตา (Blind Barista) พนักงานของเราจะได้รับการฝึกอบรมและสนับสนุนให้สามารถทำงานได้อย่างมั่นใจ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะการชงกาแฟ การใช้เทคโนโลยีช่วยเหลือ หรือการออกแบบพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม ทุกกระบวนการถูกออกแบบมาเพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้สึกภาคภูมิใจในศักยภาพของตนเอง

C: ลูกค้า (Customer) ลูกค้าของ Dots Coffee ไม่ใช่แค่ผู้บริโภค แต่เป็นผู้ร่วมสร้างความเปลี่ยนแปลง ทุกแก้วที่ลูกค้าซื้อ คือการสนับสนุนโอกาสให้กับบาร์ิสต้าผู้พิการทางสายตา เราอบประสพการณ์ที่อบอุ่น สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล และกระตุ้นให้สังคมตระหนักถึงความสำคัญของการสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง

โมเดล GIVE for Peace เป็นแนวคิดที่ผสมผสานหลักสังคหวัตถุ 4 เข้ากับการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม โดยมุ่งเน้นการให้ที่ยั่งยืน สร้างแรงบันดาลใจ ความยั่งยืนในการทำธุรกิจกับการส่งเสริมคุณค่าทางสังคมและสนับสนุนความเท่าเทียม โดยร้าน Dots Coffee สาขาตึก KX เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่า การดำเนินธุรกิจสามารถช่วยพัฒนาชีวิตของกลุ่มเปราะบางและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมในวงกว้าง โมเดลนี้จึงเป็นต้นแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่น ๆ เพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่า

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการใช้พุทธสันติวิธีในการทำธุรกิจเพื่อสังคม และผลกระทบของการดำเนินธุรกิจดังกล่าวในการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มเปราะบาง โดยใช้กรณีศึกษาจากบาร์ิสต้าที่ร้านกาแฟ Dots Coffee สาขาตึก KX การอภิปรายผลจะแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า พนักงานทั้งหมดของร้านเป็นกลุ่มเปราะบางหรือผู้พิการทางสายตาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยและมีความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมในธุรกิจเพื่อสังคม เช่น Dots Coffee ช่วยให้พวกเขาได้รับโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และเพิ่มความมั่นใจในตนเอง นอกจากนี้ การมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและเพื่อนร่วมงานยังช่วยส่งเสริมทักษะทางสังคมและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง ตรงกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงพุทธที่เน้นการเสริมสร้างคุณค่าและศักยภาพของบุคคลโดยไม่ละเลยความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจและจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ อธิปไตยกิจจารักษ์ ที่กล่าวว่า เมื่อผู้พิการได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถและความชอบ จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตัวเองและเพิ่มคุณค่าในชีวิต การสนับสนุนจากครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้พิการมีความมั่นใจในการทำงานและมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพที่เลือกมากยิ่งขึ้น (Kitjarak, 2018)

การนำพุทธสันติวิธี โดยใช้หลักธรรม เช่น ทาน (การให้) และสมานัตตตา (ความเสมอภาค) ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและกับลูกค้า นอกจากนี้ การปรับใช้สังคหวัตถุ 4 ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน รวมไปถึงการนำหลัก เมตตา กรุณา และสมานฉันท์ มาใช้ในการบริหารจัดการร้านกาแฟ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้จัดการกับพนักงาน รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความเข้าใจ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การสนับสนุนที่มีพื้นฐานจากความ



กรุณา ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ตัวอย่างที่ชัดเจนคือการมีช่วงเวลาสนทนาประจำวันเพื่อปรึกษาปัญหาและให้กำลังใจกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ พุทธปรัชญาที่เน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาจิตใจและวัตถุ นอกจากนี้ การฝึกอบรมพนักงานในเรื่องของการจัดการอารมณ์และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อเพื่อแม่และส่งเสริมความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

การดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม พบว่า มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้กลุ่มเปราะบางสามารถมีงานทำและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพในอนาคต ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานที่ร้าน Dots Coffee ได้รับการอบรมและคำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและการพึ่งพาตนเอง การพัฒนาทักษะด้านการบริการลูกค้าและการจัดการเวลา ทำให้พนักงานมีความพร้อมที่จะก้าวไปสู่โอกาสอื่น ๆ ในอนาคต นอกจากนี้ การมีบทบาทในธุรกิจที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในชุมชนเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ผ่านมา สอดคล้องกับวิจัยของ Namsao, and Ruanggoon, (2021) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง การประกอบการเพื่อสังคม: กรณีศึกษา ยิ้มสู้คาเฟ่ ร้านกาแฟเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานให้กับคนพิการ พบว่า ร้านกาแฟแห่งนี้ใช้แนวทางธุรกิจเพื่อสังคมในการเพิ่มโอกาสการทำงานให้คนพิการผ่านการฝึกอบรมและการบ่มเพาะให้คนพิการกลายเป็นผู้ประกอบการในอนาคต โดยมุ่งแก้ปัญหาสังคมและสร้างความยุติธรรมด้วยการรวมคนพิการในกระบวนการทำธุรกิจ จึงพบว่าธุรกิจเพื่อสังคมที่ใช้พุทธสันติวิธีมีผลสำเร็จในเชิงจิตวิทยาและสังคมในระดับสูง การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและไม่กดดันช่วยเพิ่มความสุขและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ตรงกับการศึกษาที่กล่าวถึงการสร้างความสุขในที่ทำงานโดยใช้หลักพุทธปรัชญา โดยเฉพาะการเน้นความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพภายในองค์กร งานวิจัยนี้เสริมให้เห็นว่าความสำเร็จขององค์กรที่เน้นพุทธสันติวิธีไม่ได้วัดเพียงจากผลกำไร แต่ยังรวมถึงความยั่งยืนในด้านความสุขของพนักงานและผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม

การประยุกต์ใช้พุทธสันติวิธีในธุรกิจเพื่อสังคมสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับธุรกิจอื่น ๆ ในการส่งเสริมความยั่งยืนและความสมดุลระหว่างผลกำไรและคุณค่าทางสังคม ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การมุ่งเน้นที่การพัฒนาคนและชุมชนในลักษณะนี้มีศักยภาพในการขยายผลไปยังภาคธุรกิจอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น การขยายโครงการฝึกอบรมที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานในอุตสาหกรรมบริการอื่น ๆ อาจช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอื้อเพื่อแม่และยั่งยืนมากขึ้นผลการวิจัยยืนยันว่าโมเดลธุรกิจเพื่อสังคมของร้านกาแฟ Dots Coffee เป็นแนวทางที่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อกลุ่มเปราะบางได้อย่างแท้จริง ความสำเร็จของธุรกิจนี้ สอดคล้องกับการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ สังคหวัตถุ 4 มาใช้ในกระบวนการบริหาร และการสนับสนุนอย่างเหมาะสมทั้งด้านเทคโนโลยีและการฝึกอบรม นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพของพนักงานไม่เพียงแต่ช่วยให้พวกเขามีรายได้และความมั่นคง แต่ยังสร้างความภาคภูมิใจและคุณค่าในตัวเอง ซึ่งสามารถส่งต่อผลดีสู่ครอบครัวและชุมชนของพวกเขา

สรุป

ร้านกาแฟ Dots Coffee เป็นตัวอย่างของธุรกิจเพื่อสังคมที่ส่งเสริมอาชีพให้กับผู้พิการทางสายตา โดยมีเป้าหมายในการเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถออกแบบชีวิตของตนเองได้ ธุรกิจนี้เน้นการให้โอกาส สร้างความมั่นใจและยกระดับศักยภาพของกลุ่มเปราะบาง แม้ในช่วงแรกจะพบอุปสรรคในการขยายกิจการและการเข้าใจของลูกค้า แต่ผู้ก่อตั้งก็ปรับแนวทางให้ลูกค้าได้เห็นการทำงานของผู้พิการจริง ๆ จนเกิดการยอมรับมากขึ้น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของร้าน ได้แก่ ทศณคติที่ดีของผู้ประกอบการ กลุ่มเป้าหมาย และผู้ให้บริการ การดำเนินงานของร้านยังสอดคล้องกับหลักพุทธสันติวิธี โดยเน้นการให้ การให้วาจาไพเราะ การทำความดี และการ

ส่งเสริมความเท่าเทียม ซึ่งช่วยสร้างความร่วมมือ ความสุขในการทำงาน และความเข้าใจในคุณค่าของแต่ละคน ส่งผลให้ Dots Coffee ไม่เพียงแต่เป็นธุรกิจที่ยั่งยืน แต่ยังเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสังคมที่เห็นคุณค่าของทุกชีวิตอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 สามารถนำโมเดลธุรกิจที่ศึกษาไปปรับใช้ในธุรกิจประเภทอื่น ๆ การพัฒนาธุรกิจเพื่อสังคมให้เป็นต้นแบบที่ยืดหยุ่นและปรับใช้ได้ โมเดลธุรกิจร้านกาแฟเพื่อสังคมมุ่งเน้นการสร้างโอกาสให้กับกลุ่มเปราะบางผ่านการจ้างงานและฝึกอบรม แนวคิดนี้สามารถปรับใช้ในธุรกิจประเภทอื่นที่มีลักษณะคล้ายกันในเชิงโครงสร้าง เช่น ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ การผลิต หรือการค้าปลีก เพื่อสร้างผลกระทบในวงกว้าง

1.2 การสนับสนุนกลุ่มเปราะบางอย่างต่อเนื่อง การสร้างโอกาสให้กลุ่มเปราะบางเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยช่วยให้พวกเขามีงานทำ มีรายได้ และสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้ การปรับใช้โมเดลนี้ในธุรกิจอื่นจะต้องเน้นการออกแบบกระบวนการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเป้าหมาย รวมไปถึงการส่งเสริมความยั่งยืนในระยะยาว ธุรกิจที่ใช้โมเดลนี้ควรมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างผลกำไรและผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม โดยมีกลยุทธ์ที่ช่วยให้ธุรกิจสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว และสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการนำพุทธสันติวิธีไปใช้ในการแก้ปัญหาสังคมที่ซับซ้อน เช่น การพัฒนาชุมชนหรือการแก้ไขปัญหาค่าความยากจน

2.2 ศึกษาผลกระทบของโมเดลธุรกิจเพื่อสังคมต่อความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของครอบครัวกลุ่มเปราะบาง

2.3 วิเคราะห์ความยั่งยืนของธุรกิจเพื่อสังคมในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาของร้านกาแฟ Dots Coffee

References

- King Prajadhipok's Institute. (2024). *Overcoming Inequality: The Challenge of Thai Society*. Retrieved March 2, 2024, from <https://kpi.ac.th/knowledge/book/data/922>
- Kitjarak, T. (2018). Promoting Self-Employment for Disadvantaged Visually Impaired People in Phetchabun Province: Coordination and Implementation of Policies. *Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn*, 13(3), 309-319.
- Mongkhonsuebsakul, W. (2022). Thailand's Access to Healthcare Services: The Reflection and Inequality of Vulnerable Group. *SAU Journal of Social Sciences & Humanities*, 6(1), 55-69.
- Namsao, V., & Ruanggoon, J. (2021). Social Entrepreneurship: A Case Study of Yimsoo Café, a Coffee Shop to Create Job Opportunities for Persons with Disabilities. *RMUTSB Academic Journal (Humanities and Social Sciences)*, 6(1), 1-18.



- Petcharatkunthana, S. , & Phrakhrupavitvaranuyut. (2022) . Social Enterprise Enhancing Guideline to Share according to Buddhist Principles of Pankan Shop Yuvabadhana Foundation. *Journal of Prajna Ashram*, 4(2), 104-118.
- Sitdhiraksa, N. et al. (2024). *Research Project to Develop Knowledge Construction System in Conducting Research on Vulnerable Populations, for Research Capacity Building and Empowering Research to Improve the Quality of Life of Vulnerable Populations* (Research Report). Bangkok: Thai Health Promotion Foundation.
- UNHCR. (2024). *Providing Relief to Refugees: Supporting Vulnerable Groups in Thailand and Around the World*. Retrieved December 2, 2024, from <https://www.unhcr.org/th/vulnerable-groups>

การจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต*

Food Surplus and Food Waste Management of Convenience Stores in Phuket



ปิ่นรัตน์ สิริพันธ์พงศ์

Pinrat Siripanpong

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ภูเก็ต

Rajapruk University, Phuket Campus, Thailand.

Corresponding Author's Email: pisiri@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต 2) ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต และ 3) ศึกษาแนวทางการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เทศบาลที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขและการจัดเก็บขยะ ผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ เจ้าของร้าน และพนักงาน รวม 42 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แบบอุปนัย

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต มีอาหารส่วนเกินและขยะอาหารปริมาณต่างกัน ขึ้นอยู่กับยอดขาย ทำเลที่ตั้ง ขนาดร้าน และประเภทสินค้าที่จำหน่าย งบประมาณที่ใช้ควบคุมการสูญเสียอยู่ระหว่าง 300-1,000 บาทต่อร้าน อาหารที่เป็นของเหลือทิ้งมากที่สุด ได้แก่ เบเกอรี่ ผักและผลไม้สดตัดแต่ง เครื่องดื่ม ผลิตภัณฑ์นม และอาหารปรุงสำเร็จพร้อมรับประทาน 2) ปัญหาหลักในการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อเกิดจากการสั่งสินค้าเกินความต้องการของลูกค้า ทำให้สินค้าหมดอายุก่อนจำหน่ายหมด นอกจากนี้สินค้าใหม่จากผู้บริโภคไม่รู้จกมักขายไม่ได้ และ 3) แนวทางการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารควรบริหารสินค้าคงคลัง สั่งซื้อให้สอดคล้องกับปริมาณความต้องการ จัดเรียงสินค้าให้เหมาะกับอายุการเก็บรักษา รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของร้าน จัดโปรโมชั่นกระตุ้นยอดขายสินค้าอายุสั้น ใช้แอปพลิเคชันแสดงสินค้าใกล้หมดอายุก่อนและแจ้งเตือนผู้บริโภคเพื่อเพิ่มโอกาสการขาย อาหารส่วนเกินควรถูกนำไปบริจาคให้แก่หน่วยงานหรือมูลนิธิที่สามารถกระจายอาหารไปยังผู้ด้อยโอกาสได้

คำสำคัญ: อาหารส่วนเกิน; ขยะอาหาร; แนวทางการจัดการอาหาร

Abstract

This research aims to: 1) examine the general situation of surplus food and food waste management in convenience stores in Phuket Province, 2) identify the problems related to surplus food and food waste management in these stores, and 3) explore effective management approaches for surplus food and food waste. This study employs a qualitative research methodology, collecting data through interviews with municipal officials responsible

*Received March 3, 2025; Revised March 22, 2025; Accepted April 1, 2025

for public health and waste management, convenience store operators, store owners, and employees, totaling 42 participants. Data analysis was conducted using analytical induction.

The findings revealed that: 1) the amount of surplus food and food waste varied among convenience stores, depending on sales volume, store location, store size, and product types. The budget allocated for waste control ranged from 300 to 1,000 baht per store. The most commonly discarded food items included bakery products, pre-cut fresh vegetables and fruits, beverages, dairy products, and ready-to-eat meals. 2) The main issues in surplus food and food waste management stemmed from over-ordering products beyond customer demand, leading to food expiration before being sold. Additionally, new products unfamiliar to consumers often remained unsold, contributing to food waste, and 3) effective surplus food and food waste management strategies should involve efficient inventory management, aligning procurement with actual demand, arranging products according to their shelf life, maintaining cleanliness and organization within stores, implementing promotional campaigns to boost sales of short-shelf-life products, and utilizing applications to highlight near-expiry items and notify consumers to increase sales opportunities. Moreover, surplus food should be donated to organizations or foundations that can distribute it to underprivileged individuals.

Keywords: Food Surplus; Food Waste Management; Food Management Strategies

บทนำ

ปัญหาอาหารส่วนเกินและขยะอาหาร (Food Surplus and Food Waste) ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในระดับโลกและระดับชาติ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และความมั่นคงทางอาหาร โดยองค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO, 2022) ระบุว่าร้อยละ 30 ของอาหารที่ผลิตขึ้นทั่วโลกถูกทิ้งกลายเป็นขยะ ขณะที่ประชากรโลกมากกว่า 800 ล้านคนยังเผชิญกับภาวะขาดแคลนอาหาร นอกจากนี้ The World Bank (2023) ซึ่งว่าการจัดการขยะอาหารเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม งานวิจัยในต่างประเทศ เช่น Baldwin et al. (2021) พบว่า ร้านค้าปลีกโดยเฉพาะร้านสะดวกซื้อเป็นจุดกำเนิดขยะอาหารจำนวนมากจากการจัดการสินค้าคงคลังที่ไม่มีประสิทธิภาพ การสั่งซื้อเกิน และความไม่แน่นอนของความต้องการผู้บริโภค ขณะที่ในประเทศไทย Srisuwanket (2019) ได้ศึกษาประเด็นนี้และเสนอให้ภาครัฐสนับสนุนกลไกบริจาคอาหารเพื่อป้องกันการสูญเสียโดยไม่จำเป็น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเชิงลึกที่ศึกษาการบริหารจัดการอาหารส่วนเกินของร้านสะดวกซื้อในพื้นที่เฉพาะ โดยเฉพาะพื้นที่เมืองท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายของผู้บริโภค ยังมีจำนวนจำกัด ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างขององค์ความรู้ (knowledge gap) ที่ควรได้รับการเติมเต็ม

จังหวัดภูเก็ตเป็นพื้นที่วิจัยที่มีความเหมาะสมเนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติที่มีจำนวนประชากรแฝงและนักท่องเที่ยวหมุนเวียนจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดความต้องการอาหารในปริมาณสูงและต่อเนื่อง โดยข้อมูลจาก Ministry of Tourism and Sports (2023) ระบุว่า ภูเก็ตมีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้าสู่จังหวัดกว่า 9 ล้านคนในปีเดียว สร้างรายได้รวมกว่าสองแสนล้านบาท ร้านสะดวกซื้อจึงมีบทบาทสำคัญในการรองรับความต้องการดังกล่าว อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเบื้องต้นกับผู้ปฏิบัติงานในร้านสะดวกซื้อ พบว่าการจัดการสินค้าคงคลังและขยะอาหารยังอิงกับประสบการณ์ของแต่ละร้าน ขาดแนวปฏิบัติที่เป็นระบบและ

สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ขณะเดียวกัน การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ใช่เป้าหมายหลักของร้านสะดวกซื้อส่วนใหญ่ นำไปสู่การสูญเสียอาหารที่ยังบริโภคได้ ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะจากมุมมองของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จริงที่ต้องรับมือกับปัญหาเหล่านี้ทุกวัน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหาร พบว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาปรากฏการณ์นี้ในบริบทต่างประเทศและในระดับนโยบาย เช่น Gustavsson et al. (2011) ของ FAO ซึ่งเสนอแนวทาง 5 ขั้นตอนในการลดขยะอาหาร ได้แก่ Prevention, Optimization, Recycling, Recovery และ Disposal โดยเน้นความสำคัญของการจัดการตั้งแต่ต้นทางของห่วงโซ่อาหาร งานของ Institution of Mechanical Engineers (2013) ยังชี้ให้เห็นว่า ร้อยละ 30–50 ของอาหารทั่วโลกถูกทิ้งโดยไม่ได้รับบริโภค ซึ่งสะท้อนถึงความรู้ประสิทธิภาพในระบบการผลิตและกระจายสินค้า ขณะที่ในประเทศไทยงานของ Srisuwanket (2019) เน้นการจัดการขยะอาหารผ่านกลไกการบริจาค และแนะนำให้รัฐมีบทบาทสนับสนุนมาตรการจูงใจทางภาษีหรือกฎหมาย ส่วนงานวิจัยของ Iamsiri (2020) วิเคราะห์การจัดการอาหารส่วนเกินในภาคธุรกิจร้านอาหาร พบว่า เทคโนโลยี เช่น AI และ Big Data สามารถช่วยลดความสูญเสียในระบบซัพพลายเชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นว่าการวิจัยเหล่านี้ยังไม่ได้นำเสนอแนวทางการจัดการอาหารส่วนเกินในบริบทของร้านสะดวกซื้ออย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะในพื้นที่เมืองท่องเที่ยวที่มีพลวัตของความต้องการสูงและซับซ้อน

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถระบุได้ว่าความรู้ที่มิได้มีผู้ทำการวิจัยอย่างชัดเจน คือ การศึกษาการจัดการอาหารส่วนเกินในระดับปฏิบัติการของร้านสะดวกซื้อภายใต้บริบทของพื้นที่ท่องเที่ยว ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของความต้องการที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว งานวิจัยนี้จึงเลือกใช้แนวคิดของ FAO (2022) เกี่ยวกับวงจรการจัดการขยะอาหารร่วมกับแนวทางของ Srisuwanket (2019) ในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับการบริจาค และแนวคิดของ Iamsiri (2020) ในการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการสต็อกสินค้า ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้จริงในบริบทของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งจะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางองค์ความรู้และสร้างประโยชน์ในระดับวิชาการ ประโยชน์ต่อภาคปฏิบัติ รวมทั้งการกำหนดนโยบายในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ปัญหา และแนวทางการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากนั้นนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study) โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานการณ์ขยะในปัจจุบัน แหล่งที่มาของขยะอาหาร ผลกระทบของขยะอาหาร แนวคิดในการจัดการขยะ แนวทางการจัดการขยะอาหาร การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการกำจัดขยะอาหาร การจัดการขยะ

อาหารในพื้นที่ต่าง ๆ การบริหารจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารในธุรกิจต่าง ๆ รวมทั้งความหมายของร้านสะดวกซื้อ

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มีจำนวน 42 คน ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในขั้นการจัดการขยะอาหาร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เกี่ยวข้องจากเทศบาล จำนวน 6 ราย ได้แก่ 1) หัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือรองหัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 3 คน เฉพาะที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี 2) เจ้าหน้าที่เทศบาลที่ทำหน้าที่จัดเก็บ และขนส่งมูลฝอย 3 คน เฉพาะที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี 3) ภาคผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 30 ราย ได้แก่ ผู้จัดการร้าน เจ้าของร้าน พนักงาน ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 1 ปี

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 ใช้สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องจากเทศบาล และชุดที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต รายละเอียดดังนี้

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องจากเทศบาล ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล อายุงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 สภาพปัญหาขยะอาหารในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ สภาพทั่วไปของการจัดการขยะอาหาร ปริมาณขยะอาหารที่เกิดขึ้น ชนิดและสัดส่วนขยะอาหารที่เกิดขึ้น ปัญหาการจัดการขยะอาหาร และการวางแผนการจัดการขยะอาหาร เป็นแบบคำถามปลายเปิด และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 สัมภาษณ์ภาคผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับพื้นที่ตั้งร้าน สถานะของผู้ให้ข้อมูล แบนด์ร้านสะดวกซื้อ ขนาดของร้านสะดวกซื้อ ระยะเวลาที่เปิดทำการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 สภาพปัญหาขยะอาหารในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ สภาพทั่วไปของการจัดการขยะอาหาร ปริมาณขยะอาหารที่เกิดขึ้น ชนิดและสัดส่วนขยะอาหารที่เกิดขึ้น ปัญหาการจัดการขยะอาหาร และการวางแผนการจัดการขยะอาหาร เป็นแบบคำถามปลายเปิด และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 5 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ดังนี้ 1) นัดหมายผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอความยินยอมเข้าร่วมการสัมภาษณ์ 2) กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ที่สะดวกสำหรับผู้ให้ข้อมูล 3) การดำเนินการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอน คือ 3.1) เริ่มต้นการสัมภาษณ์ โดยแนะนำตัวผู้วิจัยและอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย 3.2) ขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์ โดยชี้แจงสิทธิในการปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลและการใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น รวมทั้งขออนุญาตบันทึกเสียง 3.3) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวคำถาม โดยใช้แนวคำถามที่เตรียมไว้เป็นแนวทาง แต่เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้เพื่อกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบายรายละเอียดโดยใช้คำถามปลายเปิด และ 4) สรุปสาระสำคัญของการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง รวมทั้งขอความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 6 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การอ่านข้อมูลซ้ำหลายรอบ (familiarization) อ่านข้อมูลจากการสัมภาษณ์ซ้ำหลายครั้งเพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาโดยรวม สังเกตแนวโน้มของข้อมูล ประเด็นหลัก และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย 2) การระบุหมวดหมู่และรหัสข้อมูล (coding and categorization) กำหนด รหัสข้อมูล (code) ให้กับประเด็นสำคัญที่พบจากการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน (categorization) 3) การวิเคราะห์เนื้อหาโดยเปรียบเทียบ (thematic analysis) สร้างหัวข้อหลัก (themes) จากหมวดหมู่ที่กำหนด วิเคราะห์เนื้อหาโดยพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นต่าง ๆ เช่น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณขยะอาหารในร้านสะดวกซื้อ ปัญหาที่เกิดจากการจัดการอาหารส่วนเกิน แนวทางในการลดปริมาณขยะอาหาร เป็นต้น 4) การสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล (interpretation and conclusion) สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ เพื่อสรุปผลการวิจัย เปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนข้อค้นพบ จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดการขยะอาหารในร้านสะดวกซื้อ 5) การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (trustworthiness of data) ประกอบด้วย 5.1) ความเชื่อถือได้ (credibility) ใช้การตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (member checking) 5.2) ความเป็นกลาง (dependability) วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบและโปร่งใส 5.3) ความสามารถในการถ่ายทอดผล (transferability) นำเสนอข้อมูลที่สามารถนำไปปรับใช้ในบริบทอื่นได้ 5.4) ความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล (confirmability) ให้ผู้วิจัยคนอื่นตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 นำเสนอผลการวิจัยโดยใช้การพรรณนาเชิงเนื้อหา (descriptive narrative) เพื่อถ่ายทอดข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจัดเรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยใช้ภาษาที่สะท้อนมุมมองของผู้ให้ข้อมูลจริง พร้อมเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ตลอดจนสังเคราะห์แนวโน้มร่วมที่พบจากข้อมูลภาคสนามเพื่อให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนและเชื่อมโยงสู่ข้อสรุปของการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต พบว่า

จากการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ร้านสะดวกซื้อ 30 แห่งทั่วจังหวัดภูเก็ต พบว่าร้านส่วนใหญ่มีขนาด 15-500 ตารางเมตร และเปิดทำการมากกว่า 5 ปี โดยแต่ละแบรนด์มีระบบบริหารจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อปริมาณอาหารเหลือทิ้ง รายละเอียดดังนี้

1.1 เซเว่นอีเลฟเว่น (7-11)

ร้านเซเว่นอีเลฟเว่นแบ่งการบริหารออกเป็นสาขาที่ CPALL ลงทุนเอง และร้านที่ดำเนินการในรูปแบบแฟรนไชส์หรือได้รับสิทธิช่วงอาณาเขต ซึ่งส่งผลต่อระบบบริหารจัดการสินค้าคงคลังและขยะอาหาร ร้านสาขาของ CPALL มักมีระบบการกระจายสินค้าโดยตรงจากศูนย์กลางและมีสินค้าหลากหลาย รวมถึงการผลิตอาหารสำเร็จรูปที่ต้องบริหารสต็อกอย่างมีประสิทธิภาพ

ขยะอาหารและอาหารส่วนเกินที่พบมากที่สุด ได้แก่ ผลิตภัณฑ์นม เบเกอรี่ อาหารจากตู้ Open Try ขนมหวาน และเมนูใหม่ที่ยังไม่ได้รับความนิยม การจัดการขยะอาหารของเซเว่นอีเลฟเว่นมีมาตรการลดราคาสินค้าก่อนหมดอายุ โดยสินค้าแห้ง อาหารแช่แข็ง และขนมขบเคี้ยวจะลดราคาล่วงหน้าก่อนวันหมดอายุ 1 เดือน หากขายไม่หมดภายในวันหมดอายุจะถูกตัดจ่ายและทำลายภายใต้การตรวจสอบจากกล้องวงจรปิด สินค้าในตู้ Open Try มีอายุการวางขายสั้น จึงมักลดราคา 25-50% และนำสินค้าที่ใกล้หมดอายุมาวางไว้ด้านหน้าชั้นเพื่อให้ลูกค้าหยิบง่าย

ปริมาณขยะอาหารของเซเว่นอีเลฟเว่นมีแนวโน้มสูงขึ้นช่วงปลายเดือน โดยร้านที่เป็นแฟรนไชส์มีระบบบริหารสินค้าตามแนวทางของ CPALL แต่ยังคงขึ้นอยู่กับเจ้าของร้านเป็นหลัก ร้านแฟรนไชส์มักมีปริมาณขยะอาหารต่ำกว่าสาขาที่ CPALL บริหารโดยตรง โดยมูลค่าขยะอาหารเฉลี่ยอยู่ที่ 300-1,000 บาทต่อวัน

1.2 แฟมิลีมาร์ท

แฟมิลีมาร์ทเป็นร้านสะดวกซื้อภายใต้เครือเซ็นทรัล มีการบริหารทั้งในรูปแบบสาขาของบริษัทและแฟรนไชส์ ขยะอาหารและอาหารส่วนเกินเกิดขึ้นในทุกสาขา และปริมาณของเสียขึ้นอยู่กับยอดขาย จากการสัมภาษณ์พนักงานพบว่าในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ปริมาณขยะอาหารเพิ่มสูงขึ้น



ขยะอาหารที่พบมาก ได้แก่ ผลิตภัณฑ์นม อาหารสำเร็จรูป ขนมหวาน เบเกอรี่ และผลไม้ ร้านแฟมิลีมาร์ทมีมาตรการลดราคาสินค้าเพื่อกระตุ้นยอดขาย เช่น เครื่องดื่มและนมจะถูกแช่ในถังเก็บความเย็น ใกล้จุดชำระเงิน ส่วนสินค้าที่ใกล้หมดอายุจะติดป้ายเหลืองลดราคา นอกจากนี้ แฟมิลีมาร์ทยังมีความร่วมมือกับ มูลนิธิสโกลาร์ส ออฟ ซีสทีแนนซ์ ในการนำอาหารที่ยังบริโภคได้ไปแจกจ่ายให้ผู้ด้อยโอกาสก่อนหมดอายุ 1-2 วัน อย่างไรก็ตาม หากปริมาณอาหารส่วนเกินมีน้อย ร้านจะตัดจ่ายและทำลายสินค้าแทน

1.3 บิ๊กซีมาร์เก็ต

บิ๊กซีมาร์เก็ตเป็นร้านสะดวกซื้อที่ดำเนินการภายใต้บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ ขยะอาหารที่พบมาก ได้แก่ อาหารสำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์นม ผักและผลไม้สด เนื้อสัตว์ และเครื่องดื่ม การบริหารสินค้าขึ้นอยู่กับผู้จัดการร้านที่ร่วมวางแผนการสั่งซื้อกับบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สินค้าที่ใกล้หมดอายุภายใน 2 สัปดาห์ถึง 1 เดือนมักลดราคาลง 25-50% และนำไปวางใกล้จุดชำระเงินเพื่อเพิ่มโอกาสการขาย

หากสินค้าลดราคาแล้วยังขายไม่หมด จะถูกทำลายภายใต้การตรวจสอบจากกล้องวงจรปิดเพื่อป้องกันการนำกลับไปบริโภค ซึ่งช่วยรักษาภาพลักษณ์ของบริษัทและคุ้มครองผู้บริโภค

1.4 ท็อปส์เดลี

ท็อปส์เดลีเป็นร้านสะดวกซื้อในเครือเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล มีเพียง 6 สาขาในจังหวัดภูเก็ต ขยะอาหารส่วนใหญ่เกิดจากผลิตภัณฑ์เบเกอรี่ อาหารปรุงสุก ผลิตภัณฑ์นม และขนมหวาน ทางร้านมีการลดปริมาณขยะโดยนำสินค้าอาหารสดและเนื้อสัตว์ที่ใกล้หมดอายุมาดัดแปลงเป็นอาหารปรุงสำเร็จพร้อมจำหน่าย

นอกจากนี้ ท็อปส์เดลียังร่วมมือกับ มูลนิธิสโกลาร์ส ออฟ ซีสทีแนนซ์ เพื่อส่งต่ออาหารส่วนเกินแก่ผู้ด้อยโอกาส

1.5 ซูเปอร์ซีปมินิมาร์ท

ซูเปอร์ซีปมินิมาร์ทเป็นร้านสะดวกซื้อแบรนด์ท้องถิ่นของจังหวัดภูเก็ต ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ขายสินค้าราคาประหยัด ขยะอาหารที่พบมาก ได้แก่ อาหารปรุงสุก ผักและผลไม้สด ขนมปัง ผลิตภัณฑ์นม และอาหารสำเร็จรูป

ซูเปอร์ซีปมินิมาร์ทลดขยะอาหารโดยนำสินค้าลดราคาลง 50-80% และจัดวางใกล้จุดชำระเงิน อย่างไรก็ตาม หากขายไม่หมดในแต่ละวัน ร้านจะทำลายสินค้า โดยไม่มีระบบควบคุมงบประมาณขยะอาหารที่ชัดเจน

1.6 โลตัสโกเฟรช

โลตัสโกเฟรชเป็นร้านสะดวกซื้อภายใต้กลุ่มซีพี ขยะอาหารที่พบมาก ได้แก่ เบเกอรี่ ผักและผลไม้สด ตัดแต่ง เครื่องดื่ม และผลิตภัณฑ์นม สินค้าประเภทผักหากยังมีสภาพดีจะลดราคาลง 25% หากเริ่มมีรอยชำรุดหรือเหี่ยว จะลดราคาลง 50-75%

เบเกอรี่ของโลตัสโกเฟรชผลิตสดใหม่ทุกวันจากครัวของโลตัสภูเก็ต สินค้ามีอายุการขาย 24 ชั่วโมง หากยังเหลือในช่วงบ่าย ร้านจะลดราคาลง 50% และอาจลดถึง 70% ในช่วงเย็น หากยังขายไม่หมดภายใน 24 ชั่วโมง จะถูกตัดจ่าย อย่างไรก็ตาม การบริจาคอาหารให้ มูลนิธิสโกลาร์ส ออฟ ซีสทีแนนซ์ ทำได้เฉพาะโลตัสสาขาใหญ่เท่านั้น ทำให้ร้านโลตัสโกเฟรชมักเน้นการลดราคามากกว่าการบริจาค

วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต ร้านสะดวกซื้อทุกแบรนด์เผชิญปัญหาอาหารส่วนเกินและขยะอาหาร ซึ่งมีความแตกต่างกันตามประเภทสินค้าและระบบบริหารจัดการของแต่ละร้าน ปัญหาหลักที่พบ ได้แก่

2.1 สินค้าอายุสั้น เช่น ผักและผลไม้สด ตัดแต่ง เบเกอรี่ และอาหารปรุงสุกที่ต้องจำหน่ายให้หมดภายใน 24 ชั่วโมง หากวางแผนไม่ดีจะทำให้เกิดอาหารส่วนเกินจำนวนมาก

2.2 สินค้าที่เสื่อมสภาพง่าย เช่น ผลิตภัณฑ์นมและขนมหวานไทย ที่ต้องเก็บในอุณหภูมิควบคุมและจำหน่ายให้ทันภายใน 1-2 สัปดาห์

2.3 อาหารสำเร็จรูปพร้อมรับประทาน มีอายุการเก็บรักษาต่างกัน เช่น อาหารกล่องแดง (3-4 วัน) อาหารกล่องดำ (7 วัน) และอาหารแช่แข็งกล่องขาว (6 เดือน) หากบริหารสต็อกไม่ดีจะทำให้เกิดของเสีย

2.4 สินค้าใหม่ที่ยังไม่เป็นที่นิยม ส่งผลให้มีสินค้าคงค้างและกลายเป็นอาหารส่วนเกิน

วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต พบว่า

3.1 การวางแผนการสั่งซื้อและบริหารสินค้าคงคลัง โดยสั่งซื้อสินค้าให้สอดคล้องกับยอดขาย ลดปริมาณสินค้าคงเหลือ และปรับกลยุทธ์จัดเก็บสินค้าให้มีประสิทธิภาพ

3.2 การจัดเรียงสินค้าและบริหารพื้นที่ขาย โดยจัดเรียงสินค้าให้ง่ายต่อการเลือกซื้อ วางสินค้าที่ใกล้หมดอายุไว้ด้านหน้า และวางสินค้าที่อายุสั้นใกล้จุดชำระเงินเพื่อกระตุ้นยอดขาย

3.3 การบริการที่ดี การให้บริการที่เป็นมิตรและการแนะนำสินค้าส่งเสริมให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อเร็วขึ้น

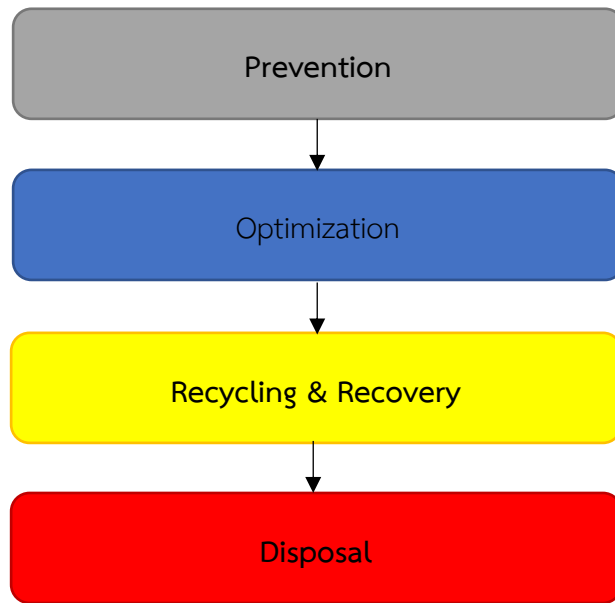
3.4 โปรโมชันลดราคาสินค้าก่อนหมดอายุ ดำเนินการโดยใช้ป้ายสีเหลืองแจ้งลดราคาล่วงหน้า เช่น ลด 25% ก่อนหมดอายุ หากขายไม่หมดอาจลดเพิ่มเป็น 50-70% เพื่อลดปริมาณขยะอาหาร

3.5 ใช้เทคโนโลยีช่วยบริหารสินค้า สามารถใช้แอปพลิเคชันแจ้งเตือนสินค้าลดราคาเพื่อเพิ่มโอกาสขายและระบายสินค้าที่มีโอกาสเหลือทิ้ง

3.6 การควบคุมด้วยกฎหมายและการบริจาคอาหาร ดำเนินการโดยร้านสะดวกซื้อปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคอย่างเคร่งครัด และบางร้านเริ่มบริจาคอาหารส่วนเกินให้กับมูลนิธิธอสไทย SOS เพื่อนำไปแจกจ่ายให้ผู้ด้อยโอกาส ในขณะนี้ยังมีร้านสะดวกซื้อหลายแห่งยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการนี้

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ โมเดลการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหาร (Model for Managing Surplus Food and Food Waste) โดยโมเดลนี้สังเคราะห์จากผลการวิจัยและแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ร้านสะดวกซื้อสามารถลดปริมาณขยะอาหารและบริหารอาหารส่วนเกินอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการบริหารจัดการใน 4 ระดับหลัก ได้แก่ 1) Prevention (การป้องกัน - สีเขียว) คือ ลดการเกิดขยะอาหารตั้งแต่ต้นทาง เช่น การบริหารสินค้าคงคลัง การใช้ระบบคาดการณ์อุปสงค์ การบริหารจัดการโปรโมชันเพื่อไม่ให้เกิดของเสีย เป็นต้น 2) Optimization (การเพิ่มมูลค่าอาหารส่วนเกิน - สีน้ำเงิน) คือ การลดปริมาณอาหารส่วนเกินผ่านการบริหารอายุสินค้า การบริจาคอาหารที่ยังบริโภคได้ให้กับองค์กรการกุศล 3) Recycling & Recovery (การนำกลับมาใช้ใหม่ - สีส้ม) คือ การนำเศษอาหารมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์อื่น เช่น ปุ๋ยอินทรีย์ อาหารสัตว์ การใช้พลังงานจากของเสีย เช่น การผลิตก๊าซชีวภาพ และ 4) Disposal (การกำจัด - สีแดง) คือ การทิ้งอาหารส่วนเกินหรือขยะอาหารที่ไม่สามารถนำไปใช้ได้ในรูปแบบอื่น การฝังกลบและเผาทำลาย ซึ่งเป็นทางเลือกสุดท้ายเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โมเดลนี้ช่วยให้ร้านสะดวกซื้อสามารถบริหารจัดการอาหารส่วนเกินอย่างเป็นระบบ ลดของเสีย เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รายละเอียดโมเดลแสดงดังภาพที่ 1



Picture 1: Model for Managing Surplus Food and Food Waste

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพทั่วไปของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ตมีอาหารส่วนเกินและขยะอาหารเกิดขึ้นในทุกแบรนด์ ระบบบริหารจัดการอาหารส่วนเกินของแต่ละร้านมีความแตกต่างกัน บางแบรนด์มีแนวทางที่เป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ท็อปมาร์เก็ตและแฟมิลีมาร์ท ซึ่งอยู่ในเครือเซ็นทรัลได้เข้าร่วมกับมูลนิธิสโกลาร์ส์ ออฟ ซีเอสทีแอนด์ (SOS) เพื่อนำอาหารส่วนเกินไปแจกจ่ายให้กับผู้ด้อยโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Srisuwanket (2019) ที่ระบุว่าร้านค้าปลีกมักสต็อกสินค้าจำนวนมากเกินความจำเป็น ทำให้เกิดปัญหาอาหารส่วนเกินเป็นจำนวนมาก ร้านสะดวกซื้อที่ไม่มีนโยบายบริจาคอาหารส่วนเกิน มักใช้กลยุทธ์บริหารสินค้าผ่านการจัดโปรโมชั่นและลดราคาเพื่อให้ปริมาณของเสียอยู่ในระดับที่ควบคุมได้ และไม่กระทบต่อผลกำไรของร้านในระยะยาว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ร้านสะดวกซื้อทุกแบรนด์ในจังหวัดภูเก็ตมีปัญหาอาหารส่วนเกินและขยะอาหาร โดยแต่ละร้านพยายามควบคุมให้อยู่ในงบประมาณต่ำที่สุด ส่วนใหญ่ว่างรบบประมาณไว้ระหว่าง 300-1,000 บาทต่อวัน เพื่อลดผลกระทบต่อรายได้ของร้าน สินค้าที่พบว่าเป็นอาหารส่วนเกินและขยะอาหารมากที่สุด ได้แก่ เบเกอรี่ ผักและผลไม้สดตัดแต่ง เครื่องดื่ม ผลิตภัณฑ์นม และอาหารปรุงสำเร็จพร้อมรับประทาน ซึ่งมีการสลับสับเปลี่ยนกันไปในแต่ละวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ventour (2008) ที่รายงานว่าขยะอาหารที่พบมากที่สุดในประเทศ ได้แก่ สลัด (45.4%) เบเกอรี่ (30.7%) ผลไม้ (26.3%) ขนม (17.2%) และเครื่องปรุง (13.6%) ซึ่งสะท้อนถึงแนวโน้มขยะอาหารที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย อาหารส่วนเกินเหล่านี้อยู่ภายใต้การควบคุมของผู้จัดการร้าน แต่ยังคงพบปริมาณสูงแม้ว่าสินค้าส่วนใหญ่ยังสามารถบริโภคได้ ร้านสะดวกซื้อบางแบรนด์เท่านั้นที่มีมาตรการนำอาหารส่วนเกินไปบริจาคให้กับองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Srisuwanket (2019) ที่ระบุว่าร้านค้าปลีกบางแห่งไม่เข้าร่วมโครงการบริจาค เนื่องจากขาดมาตรการจูงใจจากภาครัฐ และไม่มีนโยบายทางกฎหมายที่ชัดเจน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการอาหารส่วนเกินของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต ควรให้ความสำคัญกับ การวางแผนการสั่งซื้อและบริหารสินค้าคงคลัง เพื่อลดโอกาสเกิดของ

เสียและป้องกันสินค้าขาดสต็อก ซึ่ง Department of Business Development. (n.d.) ได้แนะนำให้ใช้ข้อมูลยอดขายในอดีตมาพยากรณ์การสั่งซื้อ พร้อมตรวจสอบสินค้าคงเหลืออย่างสม่ำเสมอเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาสต็อกล้นหรือคุณภาพสินค้าลดลง

การตกแต่งร้านและการจัดเรียงสินค้า ก็มีผลต่อการลดขยะอาหาร ร้านควรรักษาความสะอาดและจัดวางสินค้าให้เหมาะสมกับอายุการเก็บรักษา โดย Department of Business Development. (n.d.) แนะนำให้จัดสินค้าขนาดใหญ่ไว้ด้านล่างและสินค้าขายดีไว้ในระดับสายตา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mohtae, and Koykijcharoen (2019) ที่พบว่าปัญหาหลักของร้านสะดวกซื้อท้องถิ่นคือความสะอาดภายในร้านต่ำ และการจัดเรียงสินค้าขาดระเบียบ ข้อเสนอแนะคือควรปรับปรุงให้มีความเป็นระเบียบมากขึ้น

การให้บริการของพนักงาน มีความสำคัญต่อการกระตุ้นยอดขายของร้านสะดวกซื้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Roy et al. (2020) ที่พบว่า ความสะอาดสบายในการให้บริการเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของพฤติกรรมมีส่วนร่วมของลูกค้า

โปรโมชั่นส่งเสริมการขายเป็นอีกกลยุทธ์ที่สามารถช่วยลดปริมาณอาหารส่วนเกิน โดยควรมีการแจ้งโปรโมชั่นล่วงหน้าเพื่อให้ร้านสามารถบริหารสินค้าคงคลังได้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nonraksanukul (2017) ศึกษาพฤติกรรมการซื้อขายผลิตภัณฑ์ CP Easy Snack พบว่าการส่งเสริมการตลาดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค เช่นเดียวกับ Boontep (2018) ที่รายงานว่าการส่งเสริมการขายด้านผลิตภัณฑ์ ราคา การส่งเสริมการตลาด บุคลากร และลักษณะทางกายภาพมีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าร้านสะดวกซื้อ

การนำแอปพลิเคชันมาช่วยบริหารสินค้าสามารถช่วยลดขยะอาหารได้โดยการแจ้งเตือนสินค้าลดราคา และจัดหมวดหมู่สินค้าใกล้เคียงกันไว้ในหน้าแรกของแอปพลิเคชัน สอดคล้องกับงานวิจัย Srisuwanket (2019) แนะนำให้ใช้แพลตฟอร์มจับคู่ผู้บริโภคาอาหารกับผู้รับบริจาค เช่น Food Cloud และ Too Good To Go ในยุโรป และ Phaisantiya (2020) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านแอปพลิเคชัน 7-Eleven Delivery

การควบคุมด้วยกฎหมายและการบริจาคอาหาร ยังเป็นประเด็นสำคัญ ร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต มีส่วนน้อยที่นำอาหารส่วนเกินไปบริจาคให้กับมูลนิธิสโกลาร์ส ออฟ ซัสทีแนนซ์ (SOS) เพื่อส่งต่อให้ผู้ด้อยโอกาส ซึ่ง Srisuwanket (2019) รายงานว่า หลายประเทศมีกฎหมายควบคุมขยะอาหาร เช่น ฝรั่งเศส บังคับให้ซูเปอร์มาร์เก็ตขนาดใหญ่ต้องบริจาคอาหารส่วนเกิน ขณะที่ สหรัฐอเมริกา ใช้มาตรการลดหย่อนภาษีให้กับร้านค้าที่บริจาคอาหาร โดยในรัฐแอริโซนาให้สิทธิลดหย่อนภาษีสำหรับอาหารบริจาค รัฐแคลิฟอร์เนียให้เครดิตภาษี 10% ของสินค้าที่บริจาค และรัฐมิสซูรีให้เครดิตภาษี 50% ของมูลค่าอาหารที่บริจาค แต่ต้องไม่เกิน 2,500 USD ต่อปี อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังไม่มีมาตรการควบคุมในเรื่องนี้ ทำให้ร้านสะดวกซื้อยังเลือกที่จะกำจัดอาหารส่วนเกินผ่านการทำลายมากกว่าการบริจาค

สรุป

ร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ตมีอาหารส่วนเกินและขยะอาหาร ซึ่งปริมาณการสูญเสียขึ้นอยู่กับยอดขาย โดยส่วนใหญ่วางแผนประมาณการสูญเสียไม่เกิน 1,000 บาทต่อวัน สินค้าที่พบมากที่สุด ได้แก่ เบเกอรี่ ผักและผลไม้ตัดแต่ง เครื่องดื่ม ผลิตภัณฑ์นม และอาหารปรุงสำเร็จ ปัญหาหลักเกิดจากการสั่งสินค้าปริมาณมากเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ทำให้สินค้าที่มีอายุสั้นเหลือค้างสต็อก อีกทั้งเมนูใหม่ที่ไม่ได้รับความนิยมก็กลายเป็นอาหารส่วนเกินและขยะอาหาร แนวทางการจัดการ ได้แก่ 1) การวางแผนสั่งซื้อและบริหารสินค้าคงคลังให้เหมาะสม 2) การจัดเรียงสินค้าโดยนำสินค้าหมดอายุเร็วไว้ด้านหน้า 3) การบริการที่ดีเพื่อกระตุ้นยอดขาย 4) โปรโมชั่นลดราคาสินค้าใกล้เคียงหมดอายุ 5) การใช้แอปพลิเคชันช่วยแจ้งเตือนและบริหาร

สินค้า และ 6) การควบคุมด้วยกฎหมายและการบริจาคอาหาร อย่างไรก็ตาม ร้านสะดวกซื้อส่วนใหญ่ยังไม่เข้าร่วมโครงการบริจาคอาหารส่วนเกิน ส่งผลให้อาหารจำนวนมากยังถูกทิ้งเป็นขยะอาหารทุกวัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ต มีอาหารส่วนเกินและขยะอาหารโดยงบประมาณที่ใช้ควบคุมการสูญเสียอยู่ระหว่าง 300-1,000 บาทต่อร้าน ดังนั้นร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ตควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ 1) ปรับปรุงระบบสั่งซื้อและบริหารสินค้าคงคลัง ให้มีความแม่นยำยิ่งขึ้นเพื่อลดปริมาณอาหารที่หมดอายุก่อนจำหน่าย 2) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี AI และ Big Data วิเคราะห์แนวโน้มการบริโภคเพื่อลดสินค้าคงคลังส่วนเกิน และเพิ่มโอกาสในการขายสินค้าใกล้หมดอายุผ่านแอปพลิเคชัน 3) สร้างกลยุทธ์ลดราคาเพื่อระบายสินค้าใกล้หมดอายุ เช่น “Flash Sale” หรือ “Happy Hour Discount” ลดราคาสินค้าก่อนหมดอายุเพื่อกระตุ้นให้เกิดการบริโภคแทนการทิ้ง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัญหาหลักในการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารของร้านสะดวกซื้อเกิดจากการสั่งสินค้าเกินความต้องการของลูกค้า ทำให้สินค้าหมดอายุก่อนจำหน่ายหมด นอกจากนี้สินค้าใหม่ที่ผู้บริโภคไม่รู้จักรักมักขายไม่ได้ ดังนั้นร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ตควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ 1) ทดลองตลาดก่อนเปิดตัวสินค้าใหม่ เช่น การจัด “สินค้าทดลอง (Trial Products)” หรือ “Sampling Campaign” เพื่อประเมินแนวโน้มการขายก่อนนำเข้าสินค้าในปริมาณมาก 2) ใช้โปรโมชั่นและส่วนลดแบบไดนามิก (Dynamic Pricing) เพื่อลดสินค้าที่ขายไม่ออก เช่น การลดราคาสินค้าใหม่ที่ยังไม่เป็นที่นิยม หรือการจัดแคมเปญ “Buy 1 Get 1 Free” สำหรับสินค้าใหม่ในช่วงแรก 3) ขยายช่องทางการขายสินค้าใกล้หมดอายุ เช่น การใช้แอปพลิเคชัน “Too Good To Go” หรือ “Happy Hours Discount” เพื่อเพิ่มโอกาสจำหน่ายก่อนหมดอายุ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการจัดการอาหารส่วนเกินและขยะอาหารควรบริหารสินค้าคงคลัง สั่งซื้อให้สอดคล้องกับปริมาณความต้องการ จัดเรียงสินค้าให้เหมาะสมกับอายุการเก็บรักษา รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของร้าน จัดโปรโมชั่นกระตุ้นยอดขายสินค้าอายุสั้น ใช้แอปพลิเคชันแสดงสินค้าใกล้หมดอายุก่อนและแจ้งเตือนผู้บริโภคเพื่อเพิ่มโอกาสการขาย อาหารส่วนเกินควรถูกนำไปบริจาคให้แก่หน่วยงานหรือมูลนิธิที่สามารถกระจายอาหารไปยังผู้ด้อยโอกาสได้ ดังนั้นร้านสะดวกซื้อในจังหวัดภูเก็ตควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ 1) ใช้มาตรการลดขยะอาหารแบบ “Zero Waste Store” โดยนำสินค้าที่ขายไม่ออกมาจัดโปรโมชั่นเร่งด่วน (Flash Sale) หรือนำสินค้าใกล้หมดอายุไปลดราคาผ่านแอปพลิเคชัน 2) เพิ่มมาตรการกระตุ้นการซื้อสินค้าที่ใกล้หมดอายุ เช่น การใช้ป้ายแจ้งเตือนบนชั้นวางสินค้า การลดราคาตามช่วงเวลา (Dynamic Pricing) และการเสนอขายแบบแพ็คเกจ เช่น “ซื้อ 2 แถม 1” สำหรับสินค้ากลุ่มนี้ 3) สร้างความร่วมมือกับมูลนิธิหรือองค์กรการกุศล เช่น มูลนิธิสโกลาร์ส ออฟ ชีสทีแนซ (SOS) หรือโครงการ Food Rescue เพื่อจัดการอาหารส่วนเกินและลดปริมาณขยะอาหาร 4) ทดลองโครงการ “Food Sharing Corner” ภายในร้าน โดยจัดพื้นที่สำหรับให้ลูกค้าสามารถนำอาหารที่ซื้อเกินมาแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันกันได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความเข้าใจและทัศนคติของร้านสะดวกซื้อต่ออาหารส่วนเกิน เพื่อให้เห็นว่าของเหล่านี้นี้ยังคงมีคุณค่าทางอาหารและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.2 ควรขยายการศึกษาไปยังธุรกิจที่มีอาหารส่วนเกินจำนวนมาก เช่น โรงแรมและธุรกิจนำเที่ยว ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหลักของจังหวัดภูเก็ต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการบริหารจัดการระดับท้องถิ่น

References

- Baldwin, C., Wilberforce, N., & Kapur, R. (2021). Managing Food Waste in Retail: Towards a Circular Model. *Journal of Sustainable Retailing*, 8(2), 34–49.
- Boontep, S. (2018). *Factors Affecting Consumer Purchasing Decisions at 7-Eleven Convenience Stores in Bangkok*. Retrieved February 7, 2023, from <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mmm24-1/6014133087.pdf>
- Department of Business Development. (n.d.). *Retail Management Handbook*. Department of Business Development, Ministry of Commerce.
- Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). (2022). *Food loss and waste database*. Retrieved March 22, 2025, from <https://www.fao.org/platform-food-loss-waste>
- Gustavsson, J., Cederberg, C., Sonesson, U., van Otterdijk, R., & Meybeck, A. (2011). *Global Food Losses and Food Waste: Extent, Causes and Prevention*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Iamsiri, P. (2020). *EIC: How Restaurants Cope with COVID-19 - How to Tackle Food Waste in Restaurants*. Retrieved April 22, 2020, from <https://www.scbeic.com/th/detail/product/6783>
- Iamsiri, P. (2020). *How Restaurants Cope with COVID-19: Tackling Food Waste*. *Economic Intelligence Center (EIC), Siam Commercial Bank*. Retrieved March 22, 2025, from <https://www.scbeic.com/th/detail/product/6783>
- Institution of Mechanical Engineers. (2013). *Global food: Waste Not, Want Not*. London: Institution of Mechanical Engineers.
- Ministry of Tourism and Sports. (2023). *Tourism Statistics Report 2022*. Retrieved March 22, 2025, from <https://www.mots.go.th/>
- Mohtae, C., & Koykijcharoen, D. (2019). Consumer Behavior in Selecting Services at Super Cheap Mini Mart 24 Hours, Phuket Province. In *Proceedings of the 2nd Humanities and Social Sciences Academic Conference: Humanities and Social Sciences - Innovation for Social Development*, August 5-6, at the 80th Birthday Anniversary Hall, December 5, 2007.
- Nonraksanukul, S. (2017). *Marketing Promotions Influencing Purchasing Decisions for CP Easy Snack Products at 7-Eleven Convenience Stores in Nonthaburi Province*. Retrieved February 7, 2023, from <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1/RMUTT-156715.pdf>

- Phaisantiya, K. (2020). *Consumer Decision-Making Process in Purchasing via Application 7-ELEVEN Delivery in Bang Kapi District*. Retrieved April 22, 2020, from <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat17/6214060077.pdf>
- Roy, S. K., Shekhar, V., Quazi, A., & Quaddus, M. (2020). *Consumer Engagement Behaviors: Do Service Convenience and Organizational Characteristics Matter? Journal of Service Theory and Practice*, 30(2), 195–232.
- Srisuwanket, T. (2019). *Food Waste Management to Reduce Food Waste Issues*. Bangkok: Thailand Development Research Institute.
- The World Bank. (2023). *Food Loss and Waste: Facts and Figures*. Retrieved March 22, 2025, from <https://www.worldbank.org/en/topic/food-security>
- Ventour, L. (2008). *The Food We Waste (Food Waste Report V2)*. Retrieved on November 10, 2019, from <https://www.lefigaro.fr/assets/pdf>

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

A Program to Strengthen Teachers' Competency in Active Learning through
Project-Based Learning under the Office of the Basic Education Commission



¹สายฟ้า หาสี่สุข และ สุธรรม ธรรมทัศนายนนท์

¹Saifa Haseesuk and Sutum Tummatasananon

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Graduate College of Management, Sripatum University Khon Kaen Campus, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Sky.saifa20@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน โดยแบ่งการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 353 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เลือกแบบเจาะจง 2) สร้างและตรวจสอบยืนยันโปรแกรมฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เลือกแบบเจาะจง 3) ทดลองใช้โปรแกรมฯ โดยความสมัครใจของครู 30 คน 4) ประเมินโปรแกรมฯ โดยครู 30 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 2) แบบสัมภาษณ์ 3) ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 4) แบบสอบถามความเป็นไปได้ 5) แบบทดสอบ 6) แบบสังเกตพฤติกรรม 7) แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ และ 8) แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานสภาพปัจจุบันปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด และความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ประกอบด้วย 2.1) หลักการ 2.2) วัตถุประสงค์ 2.3) เนื้อหา 2.4) แนวทางการพัฒนา และ 2.5) แนวทางการประเมิน ผลการประเมินความเป็นไปได้น่าพอใจที่สุด 3) กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ 85.96 มีพัฒนาการสูงมากและพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา 4) โปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์มากที่สุด และความพึงพอใจมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรม; สมรรถนะครู; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก; โครงงานเป็นฐาน

Abstract

This research and development study aimed to develop a program to strengthen teachers' competency in active learning through project-based learning. The research was conducted in four phases: 1) Preliminary study, including data collected from a sample of 353

*Received March 9, 2025; Revised March 24, 2025; Accepted April 11, 2025



teachers selected through stratified random sampling. In-depth interviews were also conducted with three experts selected through purposive sampling; 2) Program development and validation, in which the program was developed and validated by nine experts, also selected through purposive sampling; 3) Program implementation, in which the program was implemented on a voluntary basis with 30 teachers; and 4) Program evaluation, in which the program was evaluated by another group of 30 teachers, selected through purposive sampling. The research instruments included: 1) A current conditions questionnaire (reliability = 0.90) and a desired conditions questionnaire (reliability = 0.92); 2) An interview form; 3) Expert review guidelines; 4) A feasibility questionnaire; 5) A test; 6) A behavioral observation form; 7) A questionnaire on propriety and utility; and 8) A satisfaction questionnaire. Statistical methods used included percentage, mean, standard deviation, needs assessment (PNI), and relative gain scores.

The research findings revealed the following: 1) The current conditions were found to be at a moderate level, while the desired conditions were at the highest level. The most critical need was in the area of designing active learning management; 2) The program to strengthen teachers' competency in active learning using project-based learning consisted of principles, objectives, content, development guidelines, and evaluation guidelines. The program was rated as highly feasible by experts; 3) The target group showed a relative development score of 85.96, indicating a very high level of improvement, and post-development behaviors were significantly higher than pre-development behaviors; and 4) The program was evaluated as having the highest levels of propriety, utility, and satisfaction among participants.

Keywords: Program; Teachers' Competency; Active Learning; Project-Based Learning

บทนำ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยเน้นให้ความสำคัญกับผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุดหรือลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความหมาย และเน้น พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้ครบทุก ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ บรรลุผลการเรียนรู้ได้ทั้งพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งมุ่งให้ผู้เรียนสามารถ สร้างองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง (Chitchanawanit, 2022) โดยการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก มีความสำคัญคือเป็นรูปแบบการเรียนรู้ แบบแลกเปลี่ยนความคิด การเรียนรู้แบบร่วมมือ และ การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา เพื่อเป็นส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้กระตุ้นให้นักศึกษามีความใฝ่รู้ กระตือรือร้น คิดเป็น สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนทำงานเป็นกลุ่มและ สามารถนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว (Yokin, 2017) มี 4 ได้แก่ 1) การ ออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 3) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่นักเรียนได้แก้ปัญหาที่แท้จริง และปัญหา

ที่พวกเขาพบ เป็นสิ่งที่มีความหมาย สามารถตรวจสอบแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่นักเรียนต้องทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น (Barell, 2010) การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มีความสำคัญคือเป็น การศึกษาเพื่อช่วยให้ค้นพบความรู้ใหม่สิ่งประดิษฐ์ใหม่และวิธีการใหม่ ด้วยตัวของนักเรียนเอง โดยใช้วิธีการ ทางวิทยาศาสตร์ มีครูอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้คำปรึกษา ความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ และวิธีการใหม่ นั้นทั้งนักเรียนและครูไม่เคยรู้หรือมีภูมิหลังมาก่อน (unknown by all) (Dechakupt, 2010) 3) โดยมีขั้นตอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบใช้โครงงานเป็นฐาน ประกอบด้วย ขั้นตอนกำหนดปัญหา ขั้นตอนกำหนดจุดมุ่งหมายในการ เรียน ขั้นตอนวางแผนและวิเคราะห์โครงงานให้ผู้เรียนวางแผนแก้ปัญหา ขั้นตอนลงมือปฏิบัติหรือแก้ปัญหา ขั้นประเมินผลระหว่างปฏิบัติงานติดตามความก้าวหน้า ขั้นสรุป รายงานผล และเสนอผลงาน (Nuengchalem, 2015)

การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการ เสริมสร้างสมรรถนะครูครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็น การพัฒนาสมรรถนะครูการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียน ประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต การพัฒนาสมรรถนะเป็นการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ที่แสดง ออกมาให้เห็นเป็นพฤติกรรมทางความรู้และการกระทำที่ดีและเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในองค์กร ปฏิบัติงาน ได้ผลงานโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย สภาพปัญหาจากผลการวิเคราะห์ ปัญหาการจัดการศึกษามีหลายประการด้านคุณภาพการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ สถานศึกษา ไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ ด้านผลผลิตและการพัฒนาครูอาจารย์ ปัญหาการขาดแคลนครูโดยรวม ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการศึกษา หน่วยปฏิบัติยังไม่มีอิสระ และคล่องตัวในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ปัญหาขาดการพัฒนาสื่อที่มีคุณภาพ ด้านการ เรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ด้านการศึกษาดลอดชีวิตยังไม่เป็นวิถีชีวิตของคนในชาติ (Sompongtham, 2011) สอดคล้องกับ Phonthadawit (2018) เสนอว่า ในการจัดการเรียนรู้อย่างไม่ประสบ ความสำเร็จในเชิงปฏิบัติเท่าที่ควร ดังที่มีการนำเสนอเหตุผลเนื่องจากผู้สอนยังมีความเคยชินกับการสอนแบบ เก่าที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง ร่วมกับการขาดความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบใหม่ที่เหมาะสมกับผู้เรียนสำหรับ ยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมายในทุกวินาที การสอนแบบเดิมจะไม่สามารถพัฒนา ให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปปฏิบัติได้ดี และอาจไม่ส่งเสริมต่อสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน ในยุคศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ผู้สอนบางส่วนมักมุ่งเน้นการสอนอย่างไม่เป็นระบบแบบแผน หรือเลือกรูปแบบการ สอนที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนจึงอาจทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายหรือเกิดทัศนคติในแง่ลบ ได้อีกด้วย และ Office of the Basic Education Commission (2024) มีวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข” มีพันธกิจ 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ตามศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต 2) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการ จัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ 3) พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษา ทุกระดับให้มีความปลอดภัยและสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทาง การศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และ 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท มีกลยุทธ์ 1) เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

ให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน 2) ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา และ 4) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

จากปัญหาและความสำคัญของปัญหาการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักและเล็งเห็นปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู จึงต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพราะการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในการวัดผล ประเมินผลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต้องอาศัยการพัฒนาครูโดยใช้โปรแกรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้พร้อมทั้งมีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น โรงเรียนทั่วไปสามารถนำโปรแกรมการพัฒนาครูนี้ ไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นได้และเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการวิจัย 4 ระยะตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน

1.1 การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Sitthisomboon, 2022; Joyce, Weil and Calhoun, 2009; Stacy Zeiger, 2015)

1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน

1) ประชากร ได้แก่ ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั่วประเทศ 2,972 แห่ง มี 2,972 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 353 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling)

1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นอาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มี 4 ด้าน 24 ข้อ ทดลองใช้โดยกลุ่มที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ 30 คน แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.58-0.87 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.59-0.89 และ 2) แบบสัมภาษณ์ มี 5 ประเด็นหลัก มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน

2.1 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐานผู้วิจัย เป็นผู้ร่างเองโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

2.2 ตรวจสอบยืนยันและประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2) ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) แนวทางการพัฒนา และ 5) แนวทางการประเมิน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00 และ 3) แบบสอบถามความเป็นไปได้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมและนิเทศติดตามประเมินผลตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครู 30 คน โดยสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ มีลักษณะเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของทดสอบ เท่ากับ 0.91 ทดลองใช้โดยกลุ่มที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ 30 คน ที่เคยได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.53-0.87 ความยาก (p) เท่ากับ 0.28-0.71 และ 2) แบบสังเกตพฤติกรรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐานผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมและนิเทศติดตามประเมินผล

กลุ่มเป้าหมายเป็นครู 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (ที่เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมฯ)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ค่าความตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00 และ 2) แบบประเมินความพึงพอใจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยรวมรายด้าน

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	2.83	0.53	ปานกลาง	4.74	0.49	มากที่สุด	0.68	1
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ โครงงานเป็นฐาน	3.21	0.53	ปานกลาง	4.70	0.48	มากที่สุด	0.47	2
3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้	3.33	0.51	ปานกลาง	4.65	0.51	มากที่สุด	0.40	3
4. การประเมินผลการจัดการเรียนรู้	3.36	0.52	ปานกลาง	4.61	0.50	มากที่สุด	0.37	4
โดยรวม	3.18	0.52	ปานกลาง	4.68	0.50	มากที่สุด	0.470	

จากตาราง 1 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.52) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.50) ลำดับความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ตามสูตรในการคำนวณ (Wongwanich, 2007) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{\text{modified}} = 0.68$) ลำดับที่ 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.47$) ลำดับที่ 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{\text{modified}} = 0.40$) และลำดับที่ 4 ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{\text{modified}} = 0.37$) ตามลำดับ โดยการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ผู้วิจัยจะได้นำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาโปรแกรม แะกำหนดชั่วโมง แนวทางการพัฒนา ให้เน้นหนักในด้านนี้โดยเฉพาะเพื่อให้ครูเกิดคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเป็นไปได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน

รายการ	ความเหมาะสม			ผลการประเมิน
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. หลักการ	4.70	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้
2. วัตถุประสงค์	4.64	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้
3. เนื้อหา	4.65	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้
4. แนวทางการพัฒนา	4.68	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้
5. แนวทางการประเมิน	4.60	0.51	มากที่สุด	เป็นไปได้
โดยรวม	4.65	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้

จากตาราง 1 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.50) พิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกส่วนถือว่ามีความเป็นไปได้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือหลักการ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.50) รองลงมาแนวทางการพัฒนา ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.50) รองลงมาเนื้อหา ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.50) รองลงมาวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.50) และมีความเฉลี่ยน้อยที่สุดคือแนวทางการประเมิน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

3.1 กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์โดยรวม 85.96 พัฒนาการสูงมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน

3.2 ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.50) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.50) สรุปได้ว่า ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกหน่วยการพัฒนา วงรอบที่ 2 Module 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน (เพิ่มเติม) อยู่ในระดับมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 เพื่อประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินมาตรฐานความเหมาะสมและมาตรฐานความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม

รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ผลการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ผลการประเมิน
1. หลักการ	4.66	0.50	มากที่สุด	ผ่าน	4.73	0.50	มากที่สุด	ผ่าน
2. วัตถุประสงค์	4.65	0.51	มากที่สุด	ผ่าน	4.70	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
3. เนื้อหา	4.75	0.51	มากที่สุด	ผ่าน	4.79	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
4. แนวทางการพัฒนา	4.64	0.50	มากที่สุด	ผ่าน	4.71	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
5. แนวทางการประเมิน	4.71	0.51	มากที่สุด	ผ่าน	4.74	0.50	มากที่สุด	ผ่าน
โดยรวม	4.68	0.51	มากที่สุด	ผ่าน	4.74	0.50	มากที่สุด	ผ่าน

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.50)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอสรุปองค์ความรู้จากวิจัยเป็นโมเดลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ดังนี้

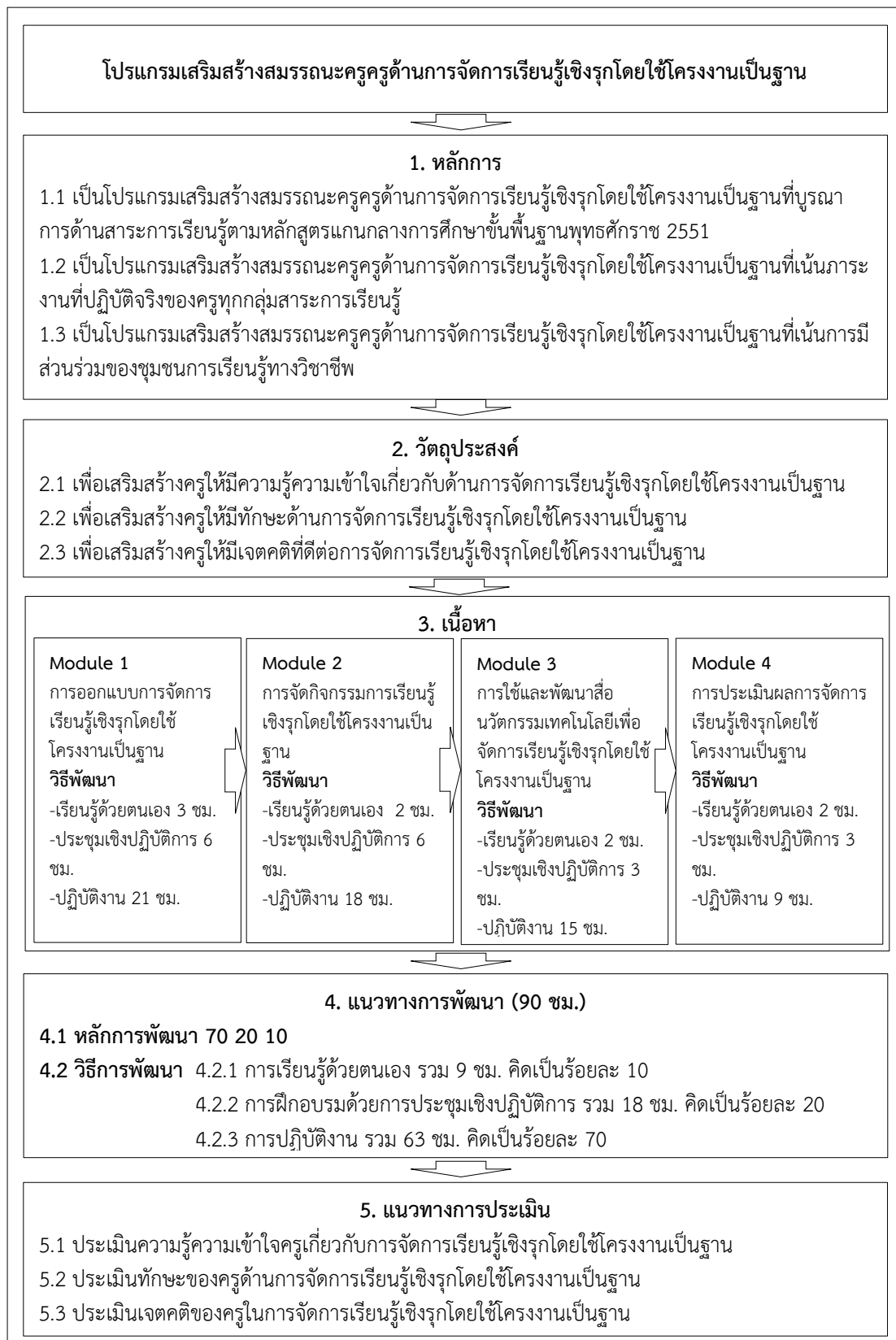


Figure 1: The New Body of Knowledge

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module ดังนี้ Module 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน Module 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน Module 3 การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน Module 4 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน 4) แนวทางการพัฒนา โดยแบ่งเป็นหลักการ พัฒนา 70 20 10 และวิธีการพัฒนา 90 ชั่วโมง ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง รวม 9 ชม. คิดเป็นร้อยละ 10 การฝึกอบรมด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ รวม 18 ชม. คิดเป็นร้อยละ 20 การปฏิบัติงาน รวม 63 ชม. คิดเป็นร้อยละ 70 และ 5) แนวทางการประเมิน เป็นนวัตกรรมในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐานตามบริบทอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน อภิปรายผลดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์ความถ่องแท้ประกอบและตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐานจากตำรา เอกสารต่าง ๆ จากนักวิชาการทั้งภายในและต่างประเทศนำข้อมูลที่ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสม พบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด แล้วนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในสภาพปัจจุบัน พบว่าสภาพปัจจุบันปานกลาง แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานยังต้องได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phuthawang (2022) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วมาสร้างแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Haseesuk (2022) รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ลำดับที่ 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน มีค่าความต้องการจำเป็นอยู่ลำดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เพราะเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการเรียนรู้ ถ้ามีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้

ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังที่ Saenthong (2008) ได้นำเสนอไว้ว่าการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่ทำให้เกิดการรวมกันของยุทธศาสตร์การสอน กิจกรรมการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Francis and John (2014) ได้วิจัยเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทักษะชีวิตในโรงเรียนมัธยมศึกษา (LSE) พบว่า ครูควรได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะทำการสอนทักษะชีวิตให้นักเรียน และทางสถานศึกษาควรจัดทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2. ผลการสร้างและตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) แนวทางการพัฒนา และ 5) แนวทางการประเมิน มีความเป็นไปได้ มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณจากการวิเคราะห์แบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1 เชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ และนำเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบยืนยันโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบยืนยันและประเมินความเป็นไปได้ของนวัตกรรมที่ผ่านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่สร้างขึ้นตามโครงสร้างจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังที่ Fink (2015) ได้เสนอองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ แนวคิด/ทฤษฎี กิจกรรม/วิธีการ และการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phuthawang (2022) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา ประกอบด้วย Module 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ Module 2 การจัดการเรียนรู้ Module 3 การใช้และพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้ Module 4 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการพัฒนา มีความเหมาะสม มาก และความเป็นไปได้โดยภาพรวมมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน อภิปรายผลดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์โดยรวม 85.96 พัฒนาการสูงมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้สร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน จากข้อมูลที่ได้ศึกษาอย่างรอบทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผ่านการตรวจสอบยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน นำไปใช้ในสถานการณ์จริงตามหลักการพัฒนา 70 20 10 โดยเริ่มจากการประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน มากยิ่งขึ้นโดยผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการดังที่ Costello (2003) ได้เสนอว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกลยุทธ์ที่พยายามหาทางออกที่เป็นจริงสำหรับปัญหาและปัญหาขององค์กร การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือทำโดยพื้นฐาน โดยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และ Mongkhonwanich (2012) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูบุคลากร การฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างภูมิหลังจากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหหรือพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pettai (2020) การพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม

3.2 พฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิมาใช้ในสถานการณ์จริงตามขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสังเกตพฤติกรรมครูนำไปสู่การประเมินความสำเร็จของการเสริมสร้างสมรรถนะครู ดังที่ Streubert, and Carpenter (1999) ได้ให้เสนอความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติการอย่างเป็นระบบระเบียบ (Improve practice and systematically) และเป็นการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์เฉพาะนั้น ๆ พร้อมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบของการแก้ปัญหาและได้คำตอบในการแก้ปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongthamma (2021) เรื่องการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูสมรรถนะสูงในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการนำโปรแกรมฯ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีสมรรถนะตามกรอบการพัฒนาที่สูงขึ้น

4. ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน อภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน จากการศึกษาทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นำร่างโปรแกรมเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบยืนยัน ผ่านการทดลองใช้ในสถานการณ์จริง และนำกลับมาประเมินประสิทธิภาพจากผู้รับการพัฒนา พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังที่ Kanchanawasi (2011) ได้นำเสนอว่า มาตรฐานการใช้ประโยชน์ เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมินในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม มาตรฐานความเหมาะสม เป็นมาตรฐานที่ต้องประกันว่าการประเมินได้ทำอย่างเหมาะสมตามกฎระเบียบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chuanniyomtrakul (2021) การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความหลากหลายเพื่อพัฒนาความสามารถทางภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า โปรแกรมฯ มีประสิทธิภาพการอ่าน 95.83/98.75 การเขียน 92.36/97.50

4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันและเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไปใช้ในสถานการณ์จริงตามหลักการพัฒนาและมีแนวทางการพัฒนาคือการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม และการปฏิบัติจริง มีการประชุมสะท้อนผลและประเมินความพึงพอใจจากผู้ใช้พบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้รับการพัฒนาที่มีความพึงพอใจต่อโปรแกรมฯ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phuthawang (2022) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ความพึงพอใจมากที่สุด

สรุป

จากการดำเนินการวิจัย สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ลำดับที่ 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็น

ฐาน ลำดับที่ 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก และลำดับที่ 4 ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามลำดับ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) แนวทางการพัฒนา และ 5) แนวทางการประเมิน มีความเป็นไปได้ มากที่สุด กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ คະแนนพัฒนาการสัมพัทธ์โดยรวม 85.96 พัฒนาการสูงมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน พฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์มากที่สุดผลการประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ขั้นตอนการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นขั้นตอนที่มีกระบวนการสำคัญอันจะช่วยพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐานโดยจัดให้มีแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจนรวมทั้งมีการนิเทศกำกับติดตามแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 และผลการทดลองใช้ พบว่า Module 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมน้อยควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปในเชิงลึกเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เช่น

2.1 ควรวิจัยการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรวิจัยการพัฒนารูปแบบด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

References

- Barell, J. (2010). *Problem-Based Learning: The Foundation for 21st Century Skills*. In J. Bellanca & R. Brandt (Eds.), *21st Century Skill: Rethinking How Student Learn*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.



- Chitchanawanit, K. (2022). *Learning Management*. (4th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Chuanniyomtrakul, O. (2021). *Developing a Differentiated Instruction Program for Promoting Thai Language Ability in Grade 1 Students*. (Doctoral Dissertation). Srinakharinwirot University. Bangkok.
- Costello, J. M. P. (2003). *Action Research*. New York: Continuum.
- Dechakupt, P. (2010). *Project-Based Teaching and Integrated Learning*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Fink, A. (2015). *Evaluation Fundamentals: Insight into Program. Effectiveness, Quality, and Value*. Los Angeles: Sage.
- Francis, A., & John, A. O. (2014). Life Skills Education in Kenya: An Assessment of the Level of Preparedness of Teachers and School Managers in Implementing Life Skills Education in Trans- Nzoia District, Kenya. *Journal Of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(9), 32-44.
- Haseesuk, S. (2022). Model of Teaching Management on the Concept of Understanding, Connecting, Develop for Banmuangkae School under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4. *Journal of Social Innovation and Mass Communication Technology*, 5(2), 1-10.
- Joyce, B., Weil, M., & Calhoun, E. (2009). *Models of Teaching*. (8th ed). New York: Allyn & Bacon.
- Kanchanawasi, S. (2011). *Evaluation Theory*. (8th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Mongkhonwanich, J. (2012). *Organizational and Educational Personnel Management*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Nuengchalem, P. (2015). *Learning Science in the 21st Century*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Office of the Basic Education Commission. (2024). *Annual Action Plan for Fiscal Year 2024*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Pettai, C. (2020). *Developing a Program to Enhance Learning Management Competencies of Primary School Teacher under the Office of the Basic Education Commission*. (Doctoral Dissertation). Mahasarakham University. Mahasarakham.
- Phonthadawit, N. (2018). *Active Learning Management*. Bangkok: Triple Education.
- Phuthawang, P. (2022). *Development of Program for Enhancing Capacity of Learning Management Active Learning of Primary School Teacher under of Office of the Basic Education*. (Doctoral Dissertation). Mahasarakham University. Maha Sarakham.
- Saenthong, N. (2008). *Techniques for Preparing and Applying Job Competency (Working Person Edition)*. Bangkok: HR Center.

- Sims, R. C., & Koszalka, T. A. (2008). Competencies for the New-Age Instructional Designer. *Handbook of Research on Educational Communications and Technology*, 3, 569-575.
- Sitthisomboon, M. (2022). *Strategies Active learning management*. Phra Nakhon Si Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House.
- Sompongtham, C. (2011). *Development of Work Performance: Core Competency*. Chonburi: Burapha University.
- Streubert, H., & Carpenter, D. (1999). *Qualitative Research in Nursing: Advancing the Humanistic Perspective* (2nd ed.). Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Thongthamma, S. (2021). *Development of Program for Enhancing Capacity of Learning Management Active Learning of Primary School Teacher under of Office of the Basic Education*. (Doctoral Dissertation). Mahasarakham University. Maha Sarakham.
- Wongwanich, S. (2007). *Research on Assessment of Needs*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Yokin, J. (2017). *Learning Management Through Practice*. Bangkok: Suan Dusit University.
- Zeiger, S. (2015). *English Education*. Miami State: Miami University.

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

Developing a Safe School Administration Model through a Digital-Based Approach under the Office of the Basic Education Commission

¹ณัฐชยา พรหมสิงห์ และ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์

¹Nutchaya Promsing and Sutum Tummatasananon

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Graduate College of Management, Sripatum University Khon Kaen Campus, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Burapha_milk@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 395 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน มีค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เลือกแบบเจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์ 2) การสร้างรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง ใช้ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และแบบสอบถาม ความเป็นไปได้ 3) การทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน โดยสมัครใจ ใช้แบบทดสอบ และแบบสอบถามพฤติกรรม 4) การประเมินรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน เลือกแบบเจาะจง ใช้แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1. ข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ 2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน พบว่า ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) วิธีดำเนินการ 3) กลไกการบริหาร 4) แนวทางการประเมิน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน พบว่า คะแนนประเมินความรู้และระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา 4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน พบว่า ความเหมาะสมและด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ; การบริหารสถานศึกษา; ความปลอดภัย; ดิจิทัลเป็นฐาน

Abstract

This research article aimed to develop a safe school administration model using a digital-based approach under the Office of the Basic Education Commission. The study was conducted in four phases: 1) studying foundational data using a sample of 395 school administrators selected through stratified random sampling; the instruments used included questionnaires assessing current conditions (CVI = 0.80–1.00, reliability = .89) and desired conditions (CVI = 0.80–1.00, reliability = .93), along with structured interviews with six experts selected through purposive sampling to identify development guidelines; 2) developing the model based on expert input from nine specialists, also purposively selected, using expert review protocols and a feasibility assessment questionnaire; 3) implementing the model with 20 volunteer school administrators using achievement tests and behavioral observation forms; and 4) evaluating the model with 20 school administrators through questionnaires measuring appropriateness, usefulness, and satisfaction. Statistical methods used included percentage, mean, standard deviation, and needs assessment analysis.

The research findings revealed that: 1) The foundational data for developing a safe school administration model using a digital-based approach indicated that the current conditions were at a moderate level, while the desired conditions were at the highest level; the most critical need identified was related to threats arising from human violence; 2) The developed model consisted of five components: (1) principles and objectives, (2) implementation methods, (3) administrative mechanisms, (4) evaluation guidelines, and (5) success conditions. The model's feasibility was evaluated at the highest level; 3) The implementation results showed that both knowledge scores and behavioral levels after the development were higher than before the development; and 4) The evaluation of the model indicated that its propriety and utility were rated at the highest level, as was the level of participant satisfaction.

Keywords: Model; School Administration; Safety; Digital-Based

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2556 บัญญัติไว้ในหมวดที่ 5 การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานศึกษา ได้เสนอว่าหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องดำเนินการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ โดยวางแผนกำหนดมาตรการแก่ที่สงวน อาคารและสถานที่ของหน่วยงานของรัฐตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และข้อมูลข่าวสารและกำกับดูแลให้เป็นไปตาม กฎหมาย กฎกระทรวงและมติคณะรัฐมนตรีตลอดจนคำสั่งของทางราชการที่เกี่ยวข้องให้มีการสำรวจและ การตรวจสอบการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ตามความเหมาะสม โดยขอคำแนะนำจากองค์กร รักษาความปลอดภัย ให้คำนึงถึงภัยอันตรายที่เกิดจากธรรมชาติและจากการกระทำของมนุษย์ เพื่อรักษา ความปลอดภัยให้พ้นจากการจารกรรม โจรกรรม การก่อวินาศกรรม การก่อการร้ายหรือเหตุอื่นใด อันอาจ ทำให้เกิดความเสียหาย (Office of the Basic Education Commission, 2013)



การบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดที่โรงเรียนจัดขึ้นและมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการจัดการโครงการโรงเรียนปลอดภัย การจัดการศึกษาและหลักสูตรการเรียนการสอนความปลอดภัยยุคดิจิทัลในสถานศึกษาที่ร่วมกันจัดทำขึ้นในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีความรู้และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นการรักษาความปลอดภัยให้นักเรียน โดยจะเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อร่วมกันวางแผนป้องกัน ควบคุม กำกับ ติดตาม และรายงาน (Office of the Basic Education Commission, 2013) เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่ไม่คาดคิดได้ ป้องกัน อุบัติภัยที่มักเกิดในสถานศึกษา เป็นการจัดสิ่งแวดล้อมและสร้างพฤติกรรมปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับนักเรียนทุกคนทำให้นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการเรียนรู้และการทำงาน โดยจะเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อร่วมกันวางแผนป้องกัน ควบคุม กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Department of Disaster Prevention and Mitigation, 2009)

การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้ดิจิทัลเป็นฐานมีความสำคัญ คือ เป็นการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่ไม่คาดคิดได้ ป้องกัน อุบัติภัยที่มักเกิดในสถานศึกษา เป็นการจัดสิ่งแวดล้อมและสร้างพฤติกรรมปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับนักเรียนทุกคนทำให้นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการเรียนรู้และการทำงาน โดยจะเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อร่วมกันวางแผนป้องกัน ควบคุม กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน ประกอบด้วย ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ (Violence) เช่น การทะเลาะวิวาท การล่อลวงลักพาตัว การล้วงละเมิดทางเพศ ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ (Accident) เช่น ภัยจากยานพาหนะ ภัยธรรมชาติ ภัยจากอาคารเรียนและสิ่งก่อสร้าง ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ (Right) เช่น การถูกทอดทิ้งรวมถึง การไม่ได้รับความเป็นธรรม และภัยที่เกิดจากผลกระทบต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ (Unhealthiness) เช่น ติดเกม ยาเสพติด โรคระบาดมนุษย์ (Ministry of Education, 2021)

การวางแผนดำเนินการรักษาความปลอดภัยยุคดิจิทัลในสถานศึกษานั้น ควรดำเนินการ จัดตั้งคณะกรรมการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูและอาจารย์ที่เป็นผู้แทนหมวดวิชา ผู้แทนสภานักเรียน หรือผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน คณะกรรมการบริการต้องกำหนดจุดประสงค์ นโยบายและแผนการดำเนินงานทั้งในด้านการจัดสิ่งแวดล้อม การจัดบริการความปลอดภัยในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา รวมทั้งกำหนดระเบียบข้อบังคับ หรือกฎแห่งความปลอดภัย จัดทำแผนปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผู้ที่มีร่างกาย และจิตใจปกติ และผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และจิตใจ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ เพื่อใช้ในโครงการสวัสดิภาพในสถานศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุในสถานศึกษา ควรกำหนดแผนงานตามลักษณะอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น กำหนดกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุ ผู้รับผิดชอบแผนงานขั้นตอนเวลา สถานที่ และการติดตามและประเมินผล (Wattanaburanon, 2014) รูปแบบของแผนการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษานั้น สถานศึกษาสามารถเลือกรูปแบบ ของแผนการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษาให้เหมาะสม กับสภาพของสถานศึกษา สภาพภูมิศาสตร์ และความต้องการของท้องถิ่น โดยความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นความปลอดภัยที่ครอบคลุมไปถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เคยใช้กันมานานแล้ว เช่น การป้องกันอุบัติเหตุ ความปลอดภัยของสนามเด็กเล่น และอุปกรณ์ทางพลศึกษา การป้องกันการบาดเจ็บในโรงฝึกงาน และรวมไปถึงประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน (Homsanit, 2003) การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ 2) ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ 3) ด้านภัยที่เกิด

จากการถูกละเมิดสิทธิ และ 4) ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ (Special Center for the Protection and Assistance of Schoolchildren, 2014; Office of the Basic Education Commission, 2021; Ministry of Education, 2013; Office of the Private Education Commission, 2023)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่บริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาตระหนักและเล็งเห็นปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน จึงต้องการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน ให้มีประสิทธิภาพเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้นักเรียน บุคลากร และผู้ปกครองให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้วยการบริหารที่สอดคล้องกับยุคสมัยให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการวิจัย 4 ระยะตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน (Special Center for the Protection and Assistance of Schoolchildren, 2014; Office of the Basic Education Commission, 2021; Ministry of Education, 2013; Office of the Private Education Commission, 2023)

1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 26,776 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26,776 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 395 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) ประกอบด้วย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และผู้วิจัยคำนวณหา

จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรที่ได้มาโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยใช้หน่วยการสุ่มเป็นภาค ให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐานได้รับรางวัลระดับชาติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มี 4 ด้าน จำนวน 26 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.55-0.82 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.58-0.89 และ 2) แบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 ประเด็นหลัก เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมีประเด็นการสัมภาษณ์ตามโครงสร้างของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการและวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ ตามองค์ประกอบหลัก กลไกการบริหาร แนวทางการประเมิน และเงื่อนไขความสำเร็จ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเป็นผู้ยกร่างเองโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

2.2 ตรวจสอบยืนยันและประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ประเด็นหลัก มีค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00 และ 2) แบบสอบถามความเป็นไปได้ จำนวน 26 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมและนิเทศติดตามประเมินผลตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน โดยสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00 และ 2) แบบสังเกตพฤติกรรม จำนวน 26 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมและนิเทศติดตามประเมินผล

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (ที่เข้ารับการพัฒนามาตามรูปแบบฯ)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00 และ 2) แบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น โดยรวมรายด้าน

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
1. ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	3.28	0.52	ปานกลาง	4.74	0.50	มากที่สุด	0.45	1
2. ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	3.41	0.53	ปานกลาง	4.57	0.52	มากที่สุด	0.34	4
3. ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ	3.37	0.53	ปานกลาง	4.60	0.51	มากที่สุด	0.36	3
4. ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจ	3.35	0.53	ปานกลาง	4.64	0.53	มากที่สุด	0.38	2
โดยรวม	3.35	0.52	ปานกลาง	4.64	0.51	มากที่สุด	0.38	

จากตาราง 1 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.52) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.51) ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.45$) ลำดับที่ 2 ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.38$) ลำดับที่ 3 ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ ($PNI_{\text{modified}} = 0.36$) และลำดับที่ 4 ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) ตามลำดับ

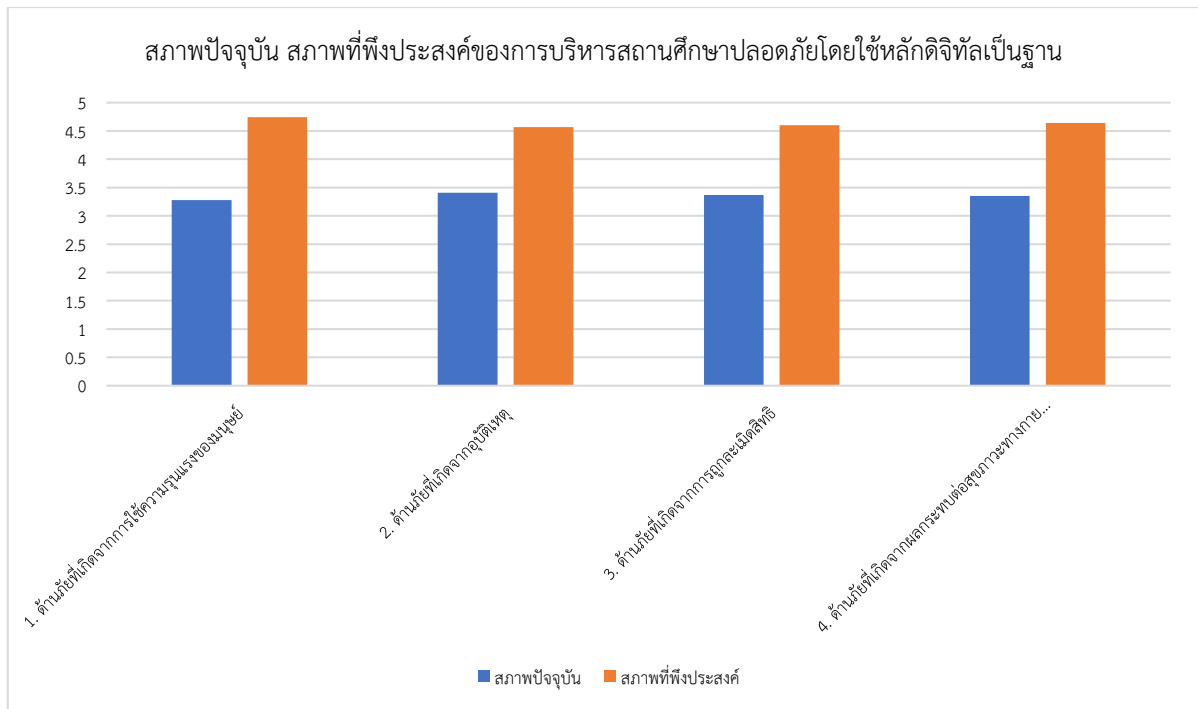


Figure 1: A Comparison of the Current State and the Ideal State

จากภาพที่ 1 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตลอดภยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโดยรวม สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าภาพปัจจุบันทุกด้าน

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตลอดภยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตลอดภยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน

รายการ	ความเหมาะสม			ผลการประเมิน
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์	4.59	0.52	มากที่สุด	เป็นไปได้
ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ	4.54	0.52	มากที่สุด	เป็นไปได้
ส่วนที่ 3 กลไกการบริหาร	4.62	0.51	มากที่สุด	เป็นไปได้
ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน	4.61	0.51	มากที่สุด	เป็นไปได้
ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ	4.69	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้
โดยรวม	4.61	0.51	มากที่สุด	เป็นไปได้

จากตาราง 1 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตลอดภยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน ด้านเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51) พิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกส่วนถือว่ามีความเป็นไปได้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ วิธีดำเนินการ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) หลักการและวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52) แนวทางการ

ประเมิน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51) กลไกการบริหาร ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.51) และเงื่อนไขความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

3.1 กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา ($\bar{X} = 18.00$) สูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา ($\bar{X} = 11.00$)

3.2 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.51) สูงกว่าก่อนการพัฒนา ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.52)

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.50)

4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจจ่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.51)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอสรุปองค์ความรู้จากวิจัยเป็นโมเดลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

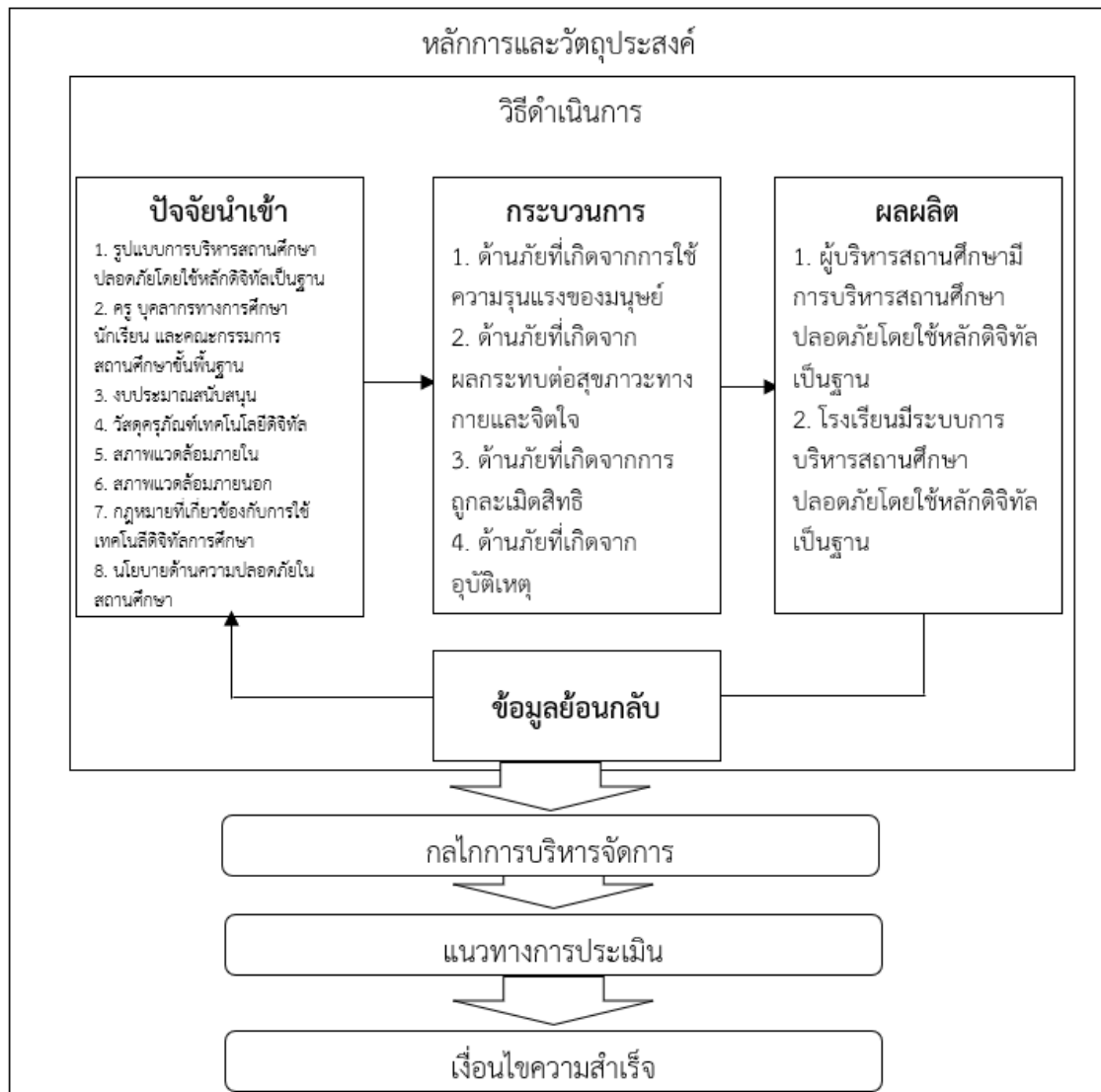


Figure 2: The New Body of Knowledge

จากภาพที่ 2 ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ เป็นตัวสำคัญในการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐานทำให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการตามแนวคิดการบริหารเชิงระบบ มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการตามองค์ประกอบ คือ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ และด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ผลผลิต และมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ส่วนที่ 3 กลไกการบริหาร ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ การวางแผน การปฏิบัติ การติดตาม ตรวจสอบ และการปรับปรุงพัฒนา ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักให้สอดคล้องกับ

ผลผลิต และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ เป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนรูปแบบให้มีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ใช้สำหรับขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์สูงสุด ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ได้แก่ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานทั้งองค์ประกอบตัวบ่งชี้ผ่านการตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีการขับเคลื่อนตามสภาพบริบทแต่ยังขาดนวัตกรรมในการขับเคลื่อนให้เกิดเป็นรูปธรรม สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ แสดงให้เห็นว่าด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์เป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วนในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน ดังที่ Office of the Basic Education Commission (2013) ได้นำเสนอว่า การบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดที่โรงเรียนจัดขึ้นและมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการจัดการโครงการโรงเรียนปลอดภัย การจัดการศึกษาและหลักสูตรการเรียนการสอนความปลอดภัยยุคดิจิทัลในสถานศึกษาที่ร่วมกันจัดทำขึ้นในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีความรู้และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นการรักษาความปลอดภัยให้แก่นักเรียน โดยจะเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อร่วมกันวางแผนป้องกัน ควบคุม กำกับ ติดตาม และรายงาน สอดคล้องกับ Senee (2020) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์มีค่า ด้านการกระตุ้นให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามลำดับ

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ตามแนวคิดการบริหารเชิงระบบ มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการตามองค์ประกอบ คือ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ และด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ผลผลิต และมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ส่วนที่ 3 กลไกการบริหาร ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักให้สอดคล้องกับผลผลิต และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนทั้งเชิงปริมาณจากการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์

นำมาวิเคราะห์หาลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างและนำเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบยืนยันนโยบายการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้รูปแบบตามหลักวิชาการที่ถูกต้องมีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับ Haseesuk (2022) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเข้าใจเข้าถึงพัฒนาของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาของรูปแบบ มี 3 หน่วย ได้แก่ (1) เข้าใจ (2) เข้าถึง และ (3) พัฒนา 3) กลไกของรูปแบบ 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักจิตวิถีเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา สูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักจิตวิถีเป็นฐาน จากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพผ่านกระบวนการตรวจสอบยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ นำมาสร้างคู่มือและเชิงวิพากษ์ที่มีความรู้ความสามารถมาประชุมเชิงปฏิบัติการมีทดสอบความรู้ความเข้าใจพบว่ามีความรู้หลังการพัฒนาสูงขึ้นและเมื่อนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริงพบว่ามีพฤติกรรมสูงขึ้น ดังที่ Office of the Basic Education Commission (2019) ได้เสนอว่าการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐานการพัฒนา ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกช่วงวัยตั้งแต่ช่วงปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ผู้เรียนที่มีความต้องการดูแลเป็นพิเศษ ให้ความรู้เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองมีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าโดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 และครูบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ Deepantham (2019) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความปลอดภัยยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการจัดการความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ได้รับการประเมิน และได้รับการรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มครั้งที่สองทุกท่านว่ารูปแบบดังกล่าว เป็นรูปแบบที่ดี และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง สามารถสร้างความปลอดภัยยุคดิจิทัลในสถานศึกษาได้ และ Patchen, Terri Rence (2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนแบบกลุ่มกับวัฒนธรรมการทำงานที่ได้ผลในสถานศึกษาที่มหาวิทยาลัยมินนิโซต้า Beyond Opposition an Ethnographic Study of Adolescents Latina Students, Perception of Classroom Participation. มีวัตถุประสงค์เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนแบบรวมกลุ่มของ Dr. Johnson (ซึ่งมีแบบประเมิน 5 ตัวเลือกของ Likert) กลุ่มตัวอย่างคือ ครูอนุบาล ครูประถมศึกษาปีที่ 6 และครูใหญ่ใน 18 โรงเรียน ของรัฐมินนิโซต้า โคโลราโด และเพนซิลวาเนีย ได้รับแบบสำรวจตอบรับคือ 357 คิดเป็น 91 เปอร์เซ็นต์ ของแบบสำรวจทั้งหมด พบว่า 1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการเรียนการสอนแบบรายกลุ่มกับวัฒนธรรมการทำงานให้ผลผลิต 2) มีนัยสำคัญที่แตกต่างกันตามระยะเวลาที่โรงเรียนเข้าร่วมโครงการปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียนของรัฐมินนิโซต้า 3) มีนัยสำคัญระหว่างความคิดเห็นของครูใหญ่ที่เข้าร่วมโครงการจัดสภาพแวดล้อมแบบเรียนร่วม 4) เพศ ประสบการณ์การทำงานให้ความเห็นที่ต่างกันในด้านนิยามของการจัดสภาพแวดล้อม 5) ไม่มีความแตกต่างในเรื่องขนาดและประเภทวิชาชีพของโรงเรียน

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักจิตวิถีเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ยกร่างรูปแบบการ

บริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านการตรวจสอบยืนยันด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงผู้ใช้มีความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมสูงขึ้นและหลังจากทดลองใช้แล้วมีการประเมินรูปแบบในประเด็นความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้อง Salangsingh (2021) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโรงเรียนสุภาพะ ในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการประเมินรูปแบบการจัดการศึกษาโรงเรียนสุภาพะ ในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความถูกต้องด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ตามลำดับ และ Marsden (2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับนักเรียนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบของเด็กยากจนในสถานศึกษาทางทิศใต้ ของแคลิฟอร์เนีย” ผลการวิจัยพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษา สิ่งแวดล้อมในห้องเรียน ความสะดวกในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันกับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จของนักเรียน แต่พฤติกรรมของนักเรียนที่ยากจน มีบทบาทที่สำคัญในการสนับสนุนในการรักษาระเบียบวินัยอย่างดี

สรุป

จากการดำเนินการวิจัย สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ลำดับที่ 2 ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจ ลำดับที่ 3 ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ และลำดับที่ 4 ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ตามลำดับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุปประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ตามแนวคิดการบริหารเชิงระบบ มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการตามองค์ประกอบ คือ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ และด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ผลผลิต และมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ส่วนที่ 3 กลไกการบริหาร ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักให้สอดคล้องกับผลผลิต และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา สูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน พบว่า ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า ด้านภัยที่เกิดจาก



การใช้ความรุนแรงของมนุษย์ เป็นประเด็นที่ต้องได้รับการเสริมสร้างให้เกิดความปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐานในสถานศึกษาอย่างจำเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยด้านร่างกายซึ่งเป็นพื้นฐานในการดูแลตนเองให้ปลอดภัยเมื่ออยู่ในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ อย่างเป็นรูปธรรมและมีการกำกับติดตามโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Ai) หรือระบบแจ้งเตือนล่วงหน้าเข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปในเชิงลึกในลักษณะการวิจัยและพัฒนาในการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐานโดยเฉพาะ เช่น

2.1 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Ai) ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์

2.2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Ai) ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ เป็นต้น

References

- Deepantham, A. (2019). *Development of Safety Management Model in Educational Institutions under the Office of the Basic Education Commission*. (Doctoral Dissertation). Rajabhat Rajanagarindra University. Chachoengsao.
- Department of Disaster Prevention and Mitigation. (2009). *Citizen's Manual - Preparing to Survive, Disaster-Free*. Bangkok: Department of Disaster Prevention and Mitigation.
- Haseesuk, S. (2022). Model of Teaching Management on the Concept of Understanding, Connecting, Develop for Banmuangkae School under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4. *Journal of Social Innovation and Mass Communication Technology*, 5(2), 1-10.
- Homsanit, P. (2003). *Strategies for Dealing with Welfare and Safety in Schools*. Bangkok: Expertnet.
- Marsden, E. (2006). Exploring Input Processing in the Classroom: An Experimental Comparison of Processing Instruction and Enriched Input. *Language Learning*, 56, 507-566.
- Ministry of Education. (2013). *Manual of Practices and Measures for Treatment. Safety in Basic Educational Institutions Ministry of Education*. Bangkok: Ministry of Education.
- _____. (2021). *Educational Institution Safety Operation Manual*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education.
- Office of the Basic Education Commission. (2013). *Manual of Practices and Measures for Maintaining Security in Basic Educational Institutions, Ministry of Education*. Bangkok: Ministry of Education.
- _____. (2019). *Report on the Annual Performance of the Year 2019 of the Office of the Basic Education Commission*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.

- _____. (2021). *Manual for Educational Institution Safety Operations*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Office of the Private Education Commission. (2023). *Manual for Preparing Guidelines for Student Protection and Assistance for Private Schools*. Bangkok: Office of the Private Education Commission.
- Salangsingh, M. (2021). *The Development of Healthy School Educational Management Model in Educational Opportunity Extension Schools*. (Doctoral Dissertation). Maha Sarakham University. Maha Sarakham.
- Senee, B. (2020). *The Learning Management Model Through Information Technology for Schools under Bangkok Metropolitan Administration*. (Doctoral Dissertation). North Bangkok University. Bangkok.
- Special Center for the Protection and Assistance of Schoolchildren. (2014). *Handbook for Protecting and Helping Students*. Bangkok: Special Center for the Protection and Assistance of Schoolchildren.
- Wattanaburanon, A. (2014). *Sawatdi Suksa*. Bangkok: Odeon Store.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ปัญหาและแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม*

Problems and Guidelines of English Usage for Communication in Cultural Heritage Spots

¹กริช ลิทซ์, ²ไมเคิล กินน์ ลิทซ์, ³บันติตา สุขเจริญ, ⁴สมบุญ อริยา, และ ⁵จารุวรรณ สกุลคู

¹Kris Lietz, ²Michael Ginn Lietz, ³Bantita Sukcharoen, ⁴Somboon Ariya,
and ⁵Jaruwan Skulkhu

^{1,4,5}มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²สายการบินลูฟท์ฮันซ่าเยอรมัน

³มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

^{1,4,5}North Bangkok University, Thailand.

²Lufthansa German Airlines, Thailand.

³Dhonburi Rajabhat University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Kris53785@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาและจัดทำแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งได้แก่ ชุดคำศัพท์และชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ที่รับผิดชอบดูแลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 30 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และ 2) แบบประเมินการใช้ภาษาอังกฤษ โดยวิเคราะห์ความผิดพลาดในการใช้คำ โครงสร้างภาษา และสำนวนการใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้รับผิดชอบดูแลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ทั้ง 30 แห่ง มีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในระดับมากที่สุด และมีปัญหาทักษะภาษาอังกฤษ ทั้ง 5 ทักษะ คือการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการแปล อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน 2. แนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม แบ่งเป็น 2 ชุด คือ 1) ชุดคำศัพท์และสำนวนภาษาอังกฤษสำหรับสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และ 2) ชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

คำสำคัญ: การใช้ภาษาอังกฤษ; การสื่อสาร; สถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

Abstract

The objectives of this research were to investigate problems of English usage for communication in cultural heritage spots and to construct guidelines for the usage of English for communication in cultural heritage spots. This research was considered a survey research. The research was conducted in the area of Dhonburi District in Bangkok. The respondents in this research were thirty people who were responsible for supervising thirty cultural heritage spots. In this study, the two research instruments were employed for the collection of data and information; namely, 1) a questionnaire for investigating problems of English usage for communication in the cultural heritage spots and 2) an English Usage Evaluation Form for analyzing errors and mistakes of the English usage in terms of words choices, structures and expressions. The information and data collected were analyzed through the content analysis method and presented in terms of frequency count and percentage.

The results and findings indicated that: 1) The problems of the supervisors of thirty cultural tourist spots in Dhonburi district of Bangkok for using correct English in communicating with foreigners were found in the highest degree level. Moreover, the problems of the correct usage of all five English skills; namely, listening, speaking, writing, reading and translating. 2) The guidelines of English usage for communication in the cultural heritage spots were categorized into two sets; namely, 1) a set of words and expressions normally used in cultural heritage spots, and 2) a handbook of English for communication in the cultural heritage spots.

Keywords: English Usage; Communication; Cultural Heritage Spots

บทนำ

ธุรกิจการท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในธุรกิจที่นำรายได้สูงเข้าสู่ประเทศ ชาวต่างชาติเมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทย พบว่าส่วนใหญ่มีความสนใจที่จะเข้าเยี่ยมชมสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญของประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่นักท่องเที่ยว และการเป็นเจ้าบ้านที่ดีของประชาชนในพื้นที่โดยการมีปฏิสัมพันธ์สื่อสารกับชาวต่างชาติจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความประทับใจแก่ชาวต่างชาติและทำให้มีความประสงค์จะกลับมาเที่ยวประเทศไทยอีก ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างสัมฤทธิ์ผลจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในธุรกิจการท่องเที่ยว ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างคนในพื้นที่กับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางมาเยี่ยมชมเยือนประเทศไทย แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่า ทักษะภาษาอังกฤษของคนไทยยังอยู่ในระดับที่ไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนท้องถิ่นในแหล่งท่องเที่ยว ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สามารถใช้งานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ เพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว และเพื่อพัฒนาศักยภาพของธุรกิจการท่องเที่ยวของชาติให้อยู่ในระดับที่สูงยิ่งขึ้น (Ministry of Culture, 2020)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาและแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยทำการศึกษารวบรวมปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี ผลการวิจัยนี้จะนำไปสู่การจัดทำชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการ

สื่อสารให้แก่ผู้ดูแลรับผิดชอบสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมใช้ฝึกเพื่อที่จะสามารถสื่อสารกับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล อันก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่ถูกต้องต่อแหล่งท่องเที่ยวและความซาบซึ้งในศิลปวัฒนธรรมของชาติไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสำรวจปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
2. เพื่อจัดทำแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสำรวจปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้องในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 แห่ง การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เพิ่มเติม ผู้เก็บรวบรวมคือผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ 1) จัดส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามไปยังสถานที่ที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ทุกฝ่ายจะได้รับจากงานวิจัย และนัดหมาย วัน เวลา เพื่อเข้าดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามละสัมภาษณ์ 2) ดำเนินการเก็บแบบสอบถามและสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา ที่นัดหมาย

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มี ขั้นตอนการดำเนินงาน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์ความผิดพลาดในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของสื่อหรือแหล่งให้ข้อมูลป้ายแสดงข้อมูล แผ่นซีดีและคู่มือแผ่นพับแสดงข้อมูล และเสียงตามสายประชาสัมพันธ์ของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบประเมินการใช้ภาษาอังกฤษ (English Usage Evaluation Form) โดยวิเคราะห์ความผิดพลาดในการใช้คำ (words choice) โครงสร้างภาษา (Structure) และสำนวนการใช้ (Expressions) 2) ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความผิดพลาดในการใช้ภาษา นำไปใช้ในการจัดทำแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งความผิดพลาดในการใช้ภาษาอังกฤษและแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร นั้น ผู้วิจัยได้จัดประชุมอภิปรายกลุ่มย่อยโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เป็นคนไทยและเจ้าของภาษาจำนวน 5 คน ทำการประชุม 3 ครั้ง โดยดำเนินงาน ดังนี้คือ 1) จัดส่งหนังสือเชิญและแจ้งวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ทุกฝ่ายจะได้รับจากการประชุมอภิปรายกลุ่มย่อย ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ความผิดพลาดในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของสื่อหรือแหล่งให้ข้อมูลต่างๆ ตามแบบประเมินความถูกต้องของการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมและจัดทำเป็นหมวดหมู่ไว้แล้วเพื่อการประชุมพิจารณาให้ความเห็น และนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ที่จะจัดประชุมกลุ่ม 2) ดำเนินการประชุมกลุ่มตามวัน เวลา สถานที่ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ใช้ในการศึกษาสำรวจปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้องในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้รับผิดชอบดูแลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จำนวน 30 คน ซึ่งรับผิดชอบดูแลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 30 แห่ง รายชื่อของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 30 แห่ง นั้น มาจากข้อมูลการศึกษาสำรวจในเบื้องต้นของผู้วิจัยโดย พบว่า สถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 30 แห่ง ในแต่ละแห่งส่วนใหญ่มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวชมค่าเฉลี่ยต่อปี 18,500 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ตามจำนวนนักท่องเที่ยวต่อปี คือ 1) วัดอรุณราชวราราม

ราชวรวิหาร มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวชมค่าเฉลี่ยต่อปีมากที่สุด 2) วัดอินทารามวรวิหาร วัดประยูรวงศาวาสวรวิหาร ร้านขนมฝรั่งธนบุรี ร้านขนมหวานตลาดพลู ร้านขนมฝรั่งกุฎีจีน พิพิธภัณฑ์บ้านกุฎีจีน พิพิธภัณฑ์พระวัดประยูรวงศาวาสวรวิหารวัดช้างตากูรัส มัสยิดบ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา มัสยิดบางหลวง มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวชมค่าเฉลี่ยต่อปีมากที่สุดเป็นอันดับที่ 2 และ 3) วัดประดิษฐาราม และ ชุมชนขลุ่ยบ้านลาว มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวชมค่าเฉลี่ยต่อปีมากที่สุดเป็นอันดับที่ 3 ส่วนใหญ่นักท่องเที่ยวชมเป็นนักท่องเที่ยวไทยร้อยละ 60-80 และมีนักท่องเที่ยวต่างชาติร้อยละ 20-40 โดยส่วนใหญ่มีนักท่องเที่ยวต่างชาติมาเที่ยวชมร้อยละ 20 โดยวัดอรุณราชวรารามราชวรวิหาร มีร้อยละของชาวต่างชาติมากที่สุดคือ ร้อยละ 40 รองลงมาคือร้อยละ 30 ได้แก่ วัดอินทารามวรวิหาร วัดประยูรวงศาวาสวรวิหาร ร้านขนมฝรั่งธนบุรี ร้านขนมหวานตลาดพลู ร้านขนมฝรั่งกุฎีจีน พิพิธภัณฑ์บ้านกุฎีจีน พิพิธภัณฑ์พระวัดประยูรวงศาวาสวรวิหาร วัดช้างตากูรัส มัสยิดบ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา และมัสยิดบางหลวง

กลุ่มที่ 2 ใช้ในการจัดทำแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่ถูกต้อง ผู้ให้ข้อมูลคือผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เป็นคนไทยและเจ้าของภาษารวมจำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

1) แบบสอบถามเพื่อศึกษาสำรวจปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้องในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

2) การจัดประชุมกลุ่มย่อย ใช้ในการจัดทำแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่ถูกต้อง ผู้ให้ข้อมูลคือผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เป็นคนไทยและเจ้าของภาษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 5 คน

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้องในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เพิ่มเติม ผู้เก็บรวบรวมคือผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ นำไปวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปและอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการวิจัย และ การนำเสนอผลการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสำรวจปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี 30 แห่ง แยกตามสื่อหรือแหล่งให้ข้อมูล

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี 30 แห่ง แยกตามสื่อหรือแหล่งให้ข้อมูล

สื่อหรือแหล่งให้ข้อมูล ในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	n = 30		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S.D.	
1) ป้ายบอกทางภายในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	4.85	0.19	มากที่สุด
2) ป้ายอธิบายเกี่ยวกับสถานที่แต่ละจุดภายในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	4.75	0.45	มากที่สุด
3) ป้ายอธิบายข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในการเยี่ยมชมสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	4.61	0.42	มากที่สุด
4) ป้ายอธิบายการไหว้พระขอพรสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	4.75	0.33	มากที่สุด
5) แผ่นพับข้อมูลเกี่ยวกับการเยี่ยมชมสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	4.66	0.45	มากที่สุด
6) แผ่นพับประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	4.81	0.32	มากที่สุด
7) บทบรรยายประวัติและแนะนำสถานที่ภายในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	4.81	0.31	มากที่สุด
8) ผู้บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับสถานที่ภายในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	4.84	0.25	มากที่สุด
9) สื่ออิเล็กทรอนิกส์(ตู้คอมพิวเตอร์) สถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	4.91	0.33	มากที่สุด
10) ห้องนิทรรศการให้ความรู้สถานที่ต่างในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	4.68	0.41	มากที่สุด
รวม	4.72	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี 30 แห่ง แยกตามสื่อหรือแหล่งให้ข้อมูลพบว่า ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในทุกสื่อหรือแหล่งให้ข้อมูลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.21)

1.2 ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี 30 แห่ง แยกตามทักษะภาษาอังกฤษ

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี 30 แห่ง แยกตามทักษะภาษาอังกฤษ

ทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็น ในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	n = 30		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S.D.	
1) ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ	4.77	0.33	มากที่สุด
2) ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ	4.71	0.42	มากที่สุด
3) ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ	4.68	0.22	มากที่สุด
4) ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ	4.81	0.31	มากที่สุด
5) ทักษะการแปลภาษาอังกฤษ	4.75	0.21	มากที่สุด
รวม	4.77	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี 30 แห่ง แยกตามทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นพบว่า ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมทั้ง 5 ทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.21)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อจัดทำแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้องในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (guidelines for usage of English for communication in the cultural heritage spots) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ด้วยกันคือ

2.1 ชุดคำศัพท์และสำนวนภาษาอังกฤษสำหรับสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (words and expressions normally used in Buddhist cultural heritage spots) แบ่งเป็น 3 ชุดย่อย คือ 1. ชุดคำศัพท์และสำนวนภาษาอังกฤษที่ใช้ในศาสนาพุทธ (words and expressions normally used in Buddhist cultural heritage spots) 2. ชุดคำศัพท์และสำนวนภาษาอังกฤษที่ใช้ในศาสนาคริสต์ (Words and Expressions normally used in Christian cultural heritage spots) และ 3. ชุดคำศัพท์และสำนวนภาษาอังกฤษที่ใช้ในศาสนาอิสลาม (Words and expressions normally used in Muslim cultural heritage spots)

2) ชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (handbook of English for communication in cultural heritage spots) ประกอบด้วย 6 บท (Unit) ได้แก่ 1. At the Emerald Buddha Temple and the Grand Palace 2. At the Temple of Dawn 3. At Wat Pho (the Reclining Buddha Temple) 4. At Khao-San Road 5. At Ekamai Bus Terminal on the Way to KoSamet และ 6. On The BTS on the Way to Siam Paragon ในแต่ละบทประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) การฝึกฟังและพูด (Listening and Speaking Practice) (2) การฝึกอ่าน และเขียน (Reading and Writing Practice) และ (3) ทบทวนไวยากรณ์ที่จำเป็น (Grammar Review) ซึ่งเนื้อหา (contents) และบริบท (Contexts) และสถานการณ์ (situations) ที่จัดทำขึ้นในแต่ละส่วนจะเกี่ยวข้องกับสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นที่คุ้นเคยทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และ 2) เพื่อจัดทำแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้องในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ผลการศึกษาคือ 1) ฐานข้อมูลปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม แยกตามสื่อหรือแหล่งให้ข้อมูลและตามทักษะภาษาอังกฤษ และ 2) แนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (guidelines for usage of English for communication in the cultural heritage spots) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ด้วยกันคือ 1) ชุดคำศัพท์และสำนวนภาษาอังกฤษสำหรับสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (words and expressions normally used in Buddhist cultural heritage spots) และ 2) ชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (handbook of English for communication in cultural heritage spots) ในการสร้างชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สำหรับผู้รับผิดชอบดูแลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ควรต้องกำหนดองค์ประกอบขอบชุดฝึก เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ 1) ส่วนทักษะการฟังและการพูด ควรเน้นบทสนทนาในสถานการณ์ต่างๆที่สามารถพบได้จริงในชีวิตประจำวัน 2) ส่วนทักษะการอ่าน การเขียนและการแปล ควรเน้นเป็นการฝึกอ่านเนื้อเรื่องต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจและสามารถเขียนอธิบายเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการอ่านนั้นได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง สำหรับการประเมินผลการเรียนจากชุดฝึกควรต้องพิจารณาในส่วนของของระยะเวลาทดสอบการฟังในส่วนการสนทนาโต้ตอบสั้น ๆ (Short Conversation) และการพูดคุยสั้นๆ (Short Talk) ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนซึ่งเป็นคนไทยยังไม่คุ้นเคยกับสำเนียงหรือการออกเสียงภาษาอังกฤษที่ถูกต้องของเจ้าของภาษา ซึ่งกระบวนการได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย สามารถสรุปและอธิบายได้ตาม รูปที่ 1 ดังนี้

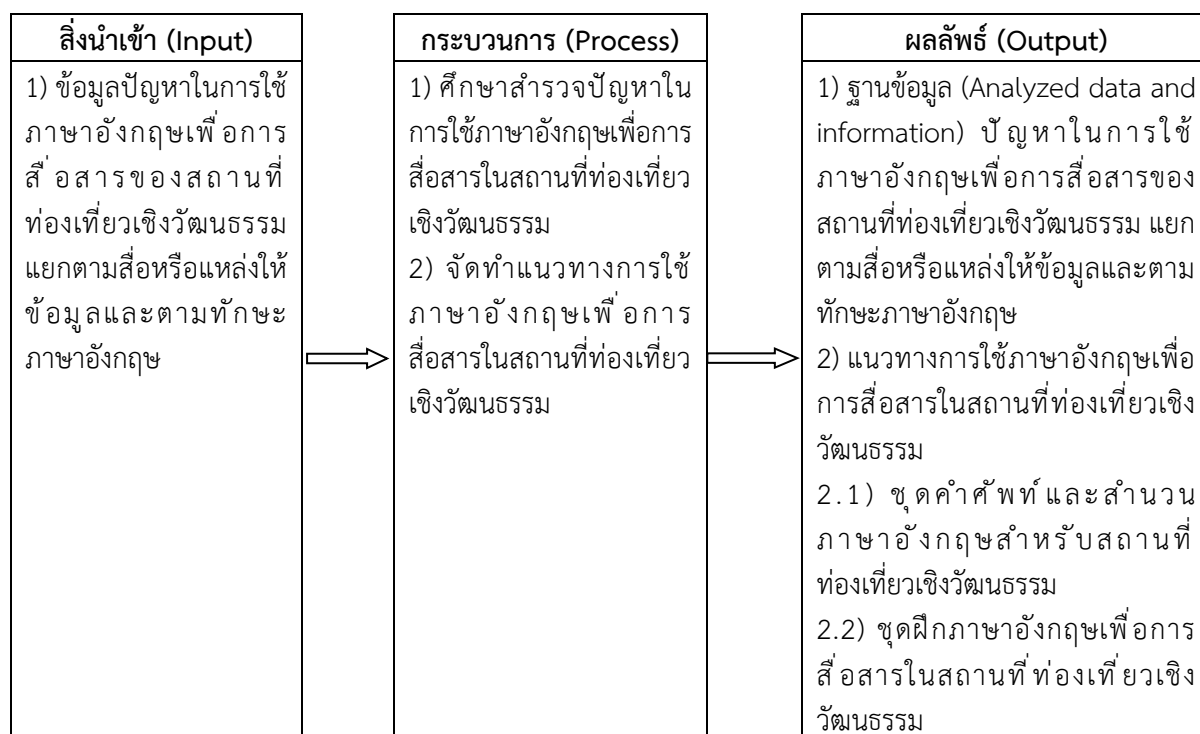


Figure 1: A Diagram Representing the Process of Generating New Knowledge

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี 30 แห่ง แยกตามสื่อหรือแหล่งให้ข้อมูล พบว่า แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรีทั้ง 30 แห่งมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในทุกสื่อหรือแหล่งให้ข้อมูลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันธุรกิจการท่องเที่ยวในประเทศไทยต้องแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านเช่น เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ซึ่งประชาชนในประเทศเหล่านี้สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีกว่าคนไทย ซึ่งปัจจุบันจะพบว่านักท่องเที่ยวชาวต่างชาติจำนวนมากหันไปท่องเที่ยวในประเทศเมียนมาร์ และในประเทศลาว โดยเฉพาะเมืองหลวงพระบางและวังเวียง จึงเป็นปัญหาอย่างยิ่งที่คนไทยต้องพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่ใช้งานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับ Dechawong, and Komaratat (2014) ในแง่ที่ว่าวัดมีความต้องการภาษาต่างประเทศ คือ ภาษาอังกฤษมากเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้เป็นเพราะนักท่องเที่ยวที่เดินทางมากับบริษัทท่องเที่ยวจะมีคหุเทศก์คอยให้บริการด้านข้อมูลต่าง ๆ แล้ว ส่วนนักท่องเที่ยวที่เดินทางท่องเที่ยวเองส่วนใหญ่จะมีทักษะในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ ประเด็นชื่อเสียงของวัดกับจำนวนนักท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวต่างชาติโดยเฉพาะนักท่องเที่ยวจากทวีปยุโรป อเมริกา และออสเตรเลีย นิยมไปเยี่ยมชมวัดที่มีชื่อเสียงในเรื่องความสวยงามด้านสิ่งก่อสร้างและศิลปะภายในวัด

ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้องเพื่อการสื่อสารของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี 30 แห่ง แยกตามทักษะภาษาอังกฤษ พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของปัญหาของทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 5 ด้าน คือ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการแปล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในกลุ่มประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ดังนั้น คนไทยจึงต้องสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติด้วยภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับได้ คนไทยมักจะมีปัญหาในการออกเสียงภาษาอังกฤษซึ่งสาเหตุหลักมี 2 ประการ คือ ความแตกต่างของระบบเสียงภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และการจัดการเรียนการสอนการออกเสียงภาษาอังกฤษในชั้นเรียน รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยต่างก็ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวนี้จึงได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาการออกเสียงภาษาอังกฤษที่ถูกต้องในชั้นเรียน แม้กระนั้นก็ตาม คนไทยก็ยังคงมีปัญหาในการออกเสียงภาษาอังกฤษ ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษนั้น ผู้เรียนต้องฝึกฝนการพูดภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง แต่พบว่า หลักสูตรภาษาอังกฤษในสถาบันการศึกษาไม่ได้ส่งเสริมอย่างจริงจังการฝึกพูดภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องจากห้องเรียนมีจำนวนนักเรียนมากเกินไปโดยเฉลี่ยแล้ว 40-60 คน ทำให้โอกาสที่ผู้เรียนแต่ละคนจะฝึกพูดรายบุคคลกับครูผู้สอนมีน้อย นอกจากนี้ พบว่า การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษามุ่งเน้น 3 ด้าน คือ ไวยากรณ์และโครงสร้าง การอ่านเพื่อความเข้าใจ และการเขียน ซึ่งใช้ในการสอบคัดเลือกเข้าเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัย ดังนั้นสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงไม่ได้ส่งเสริมหรือสร้างแรงจูงใจอย่างจริงจังให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการออกเสียงภาษาอังกฤษเลย ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือความขาดแคลนครูภาษาอังกฤษที่ออกเสียงภาษาอังกฤษได้ถูกต้องชัดเจนที่จะสามารถเป็นแม่แบบที่ดีให้แก่ผู้เรียนได้ ครูผู้สอนควรต้องมีความรู้ด้านสัทศาสตร์ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี ครูเจ้าของภาษาต้องมีความคุ้นเคยกับระบบเสียงภาษาอังกฤษที่เป็นปัญหาของผู้เรียน (Ronnakiet, 2013) นอกจากนี้ Phattaraphakin (2014) ได้ทำการศึกษาวิจัยปัญหาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า นักศึกษามีปัญหาทักษะภาษาอังกฤษทั้งสี่ด้าน (ฟัง พูด อ่าน และเขียน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัญหาทักษะภาษาอังกฤษรายด้าน พบว่า ปัญหาทักษะการฟังและการพูดภาษาอังกฤษส่งผลอย่างยิ่งต่อทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สาเหตุหลักมาจาก นักศึกษา

ไม่มีโอกาสฟังสำเนียงภาษาอังกฤษที่พูดในประเทศต่างๆในชีวิตประจำวันซึ่งสำเนียงภาษาอังกฤษที่ใช้พูดในประเทศต่างๆ มีความแตกต่างกันทำให้นักศึกษาฟังแล้วเกิดความสับสนไม่เข้าใจ และนักศึกษาไม่มีโอกาสพูดสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษกับชาวต่างชาติ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้องในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ด้วยกันคือ 1) ชุดคำศัพท์และสำนวนภาษาอังกฤษสำหรับสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (words and expressions normally used in Buddhist cultural heritage spots) และ 2) ชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (handbook of English for communication in cultural heritage spots) ในการสร้างชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม นั้น การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์อาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัญหาและความจำเป็นทักษะภาษาอังกฤษของผู้ดูแลหรือรับผิดชอบสถานที่ท่องเที่ยวเป็นหลักในการพิจารณา การคัดเลือกเนื้อหาชุดฝึกคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ การจัดลำดับเนื้อหาที่คัดเลือกมาโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ก่อนหรือหลังและการประเมินผลเป็นเครื่องชี้ว่าการดำเนินการสร้างชุดฝึกดังกล่าวประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด การจัดเนื้อหาชุดฝึกที่ดีไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาชุดฝึกประเภทใด จะต้องคำนึงถึงขอบเขต ความต่อเนื่อง ความเป็นลำดับ และการบูรณาการ ความต่อเนื่องคือการจัดเนื้อหาของชุดฝึกจากระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่งหรือจากเนื้อหาหนึ่งไปอีกเนื้อหาหนึ่งโดยไม่ขาดตอน ทำให้ผู้เรียนได้มีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ไปอย่างต่อเนื่อง เน้นความคิดประเด็นสำคัญและทักษะที่ทำซ้ำในชุดฝึก เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนได้ประสบการณ์ ซึ่งการที่เนื้อหามีความต่อเนื่องกันผู้เรียนมีการเรียนรู้เป็นลำดับขั้นตอน ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ที่ได้รับ เนื้อหาของชุดฝึกแต่ละบท ได้ประยุกต์หลักการวิธีการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (Teaching English as a Foreign Language) โดยวิธี Communicative Approach การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศโดยวิธี Communicative Approach โดยเน้นการใช้ภาษาสื่อสารในสถานการณ์จริง ผู้เรียนจะต้องสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจว่าผู้พูดมีจุดประสงค์ที่จะพูดเรื่องอะไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกทางภาษาโดยใช้สถานการณ์เข้ามาช่วยจึงจะต้องคำนึงถึงความสามารถในการสื่อความหมายให้เข้าใจ มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของสังคม การเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เน้นการใช้กิจกรรมทางภาษาเป็นสื่อในการสอน มีเป้าหมายหลัก คือ การทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านการสื่อสารสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของภาษา ความหมาย และหน้าที่ของภาษา ผู้เรียนต้องรู้รูปแบบต่างๆของภาษาที่ทำหน้าที่ต่างหากัน เช่น ภาษารูปแบบหนึ่งสามารถทำหน้าที่ได้หลายอย่าง ผู้เรียนสามารถเลือกรูปแบบของภาษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำหนด และเหมาะสมกับบทบาทในการสื่อสารนั้นๆ ผู้เรียนต้องสามารถที่จะสื่อสารกับผู้ฟังได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังได้ประยุกต์วิธีการสอนภาษาอังกฤษแบบ Grammar Translation Method มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน ทั้งนี้ ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนหลักไวยากรณ์ (grammar rules) และคำศัพท์ของภาษาเป้าหมายนั้นๆ ชุดฝึกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นในครั้งนี้ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นจากเดิม

ด้านทักษะการฟังและพูด ชุดฝึกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นในครั้งนี้ ทำให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการฟังและการพูดภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นจากเดิม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชุดฝึก ในส่วนของการฝึกทักษะการฟังและพูด (Listening and Speaking Skills Practice) ที่พัฒนาขึ้นได้มุ่งเน้นการฝึกทักษะการฟังและการพูดโดยใช้บทสนทนาในสถานการณ์ต่างๆที่สามารถพบได้จริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งเนื้อหาในบทสนทนาเน้นการเผยแพร่

ศิลปวัฒนธรรมไทยในสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้เรียนคุ้นเคย กิจกรรมการเรียนรู้แต่ละบทนั้น ได้ประยุกต์หลักการวิธีการจัดการเรียนการสอนทักษะการฟังและการพูดภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (Teaching English as a Foreign Language) โดย มุ่งเน้นการฟังและพูดสื่อสารในสถานการณ์จริง มุ่งให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านการฟังและพูดเพื่อการสื่อสารเหมาะสมกับสถานการณ์บทบาทที่ได้รับได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ กิจกรรมการฝึกทักษะการฟังและพูดภาษาอังกฤษการใช้บทสนทนาในสถานการณ์ต่างๆที่มุ่งเน้นการเผยแพร่วัฒนธรรมไทยสู่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติภายใต้บริบทสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้เรียนเริ่มฝึกฟังและพูดโดยใช้ภาษาง่ายๆ ก่อน จากนั้นจึงเพิ่มความยากและซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ ในแง่ความถูกต้องของภาษา (Accuracy) และ ความคล่องของภาษา (Fluency) โดยปล่อยให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเองในที่สุด เพื่อไม่ให้ผู้เรียนเกิดความวิตกกังวลและไม่เป็นการลดความเชื่อมั่นในภาษาของผู้เรียน ผู้เรียนต้องออกไปฝึกปฏิบัตินอกสถานที่โดยการฝึกทักษะการฟัง-พูดสนทนาในสถานการณ์โดยการสัมภาษณ์นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ณ สถานที่ท่องเที่ยวสำคัญต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างความกล้าที่จะสนทนาภาษาอังกฤษกับชาวต่างชาติ ซึ่งวิธีการเรียนดังกล่าวสอดคล้องกับ Johnson, and Morrow (1981) ที่ระบุว่า การฝึกฝนทักษะการฟังและพูดนั้น ต้องให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการใช้ภาษาที่มีลักษณะเหมือนในชีวิตประจำวันมากที่สุดเพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ได้จริงและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้รวมทั้งได้รับประสบการณ์ที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง ผู้เรียนก็จะสามารถฟังและพูดภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านทักษะการอ่าน การเขียน และการแปล (Reading, Writing and Translation) ชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ในส่วนของการฝึกทักษะการอ่าน การเขียนและการแปล นั้น เป็นการฝึกอ่านเรื่องต่างๆ เพื่อความเข้าใจและสามารถเขียนอธิบายเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการอ่านนั้นได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง เนื้อหาของเรื่องต่าง ๆ ที่ฝึกอ่านเน้นการเผยแพร่วัฒนธรรมไทยสู่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติภายใต้บริบทสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ผู้เรียนคุ้นเคยในชีวิตประจำวันและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง และเนื้อเรื่องต่าง ๆ ที่คัดมาให้อ่านเป็นเรื่องจริงและเป็นข้อมูลจริงที่มีเอกสารอ้างอิง กิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละบทหรือส่วนของชุดฝึกอบรมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อเผยแพร่วัฒนธรรมไทยสู่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติภายใต้บริบทสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญในเขตกรุงเทพมหานคร ในส่วนของการฝึกทักษะการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ ได้ประยุกต์วิธีการสอนแบบดั้งเดิม คือ The Grammar Translation Method มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนหลักไวยากรณ์ (grammar rules) และคำศัพท์ของภาษาเป้าหมายนั้นๆ นอกจากนี้ การฝึกทักษะการอ่านและการเขียนนั้น มีแบบฝึกหัดท้ายเรื่องให้เขียนตอบคำถาม ดังที่ Allen (1983) ระบุว่า การเรียนทักษะการอ่านและการเขียนภาษาต่างประเทศโดยวิธี The Grammar Translation Method นั้น มุ่งเน้นการเรียนรู้หลักไวยากรณ์ และคำศัพท์ของภาษาอังกฤษ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกและพัฒนาสติปัญญาความคิด

สรุป

ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี 30 แห่ง แยกตามสื่อหรือแหล่งให้ข้อมูล พบว่า แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรีทั้ง 30 แห่งมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในทุกสื่อหรือแหล่งให้ข้อมูลอยู่ในระดับมากที่สุด ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตธนบุรี 30 แห่ง แยกตามทักษะภาษาอังกฤษ พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของปัญหาของทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 5 ด้าน คือ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการแปล อยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ชุดคำศัพท์และสำนวนภาษาอังกฤษสำหรับสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (words and expressions normally used in Buddhist cultural heritage spots) และ 2) ชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (handbook of English for communication in cultural heritage spots) ในการสร้างชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม นั้น เนื้อหาของชุดฝึกแต่ละบทได้ประยุกต์หลักการวิธีการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (Teaching English as a Foreign Language) โดยวิธี Communicative Approach การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศโดยวิธี Communicative Approach เน้นการใช้ภาษาสื่อสารในสถานการณ์จริง ผู้เรียนจะต้องสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจว่าผู้พูดมีจุดประสงค์ที่จะพูดเรื่องอะไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกทางภาษาโดยใช้สถานการณ์เข้ามาช่วย จึงจะต้องคำนึงถึงความสามารถในการสื่อความหมายให้เข้าใจ มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของสังคม การเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เน้นการใช้กิจกรรมทางภาษาเป็นสื่อในการสอน มีเป้าหมายหลักคือ การทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านการสื่อสาร สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในด้านทักษะการฟังและพูด ชุดฝึกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นในครั้งนี้ ทำให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการฟังและการพูดภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นจากเดิม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชุดฝึกในส่วนของ การฝึกทักษะการฟังและพูด (Listening and Speaking Skills Practice) ที่พัฒนาขึ้นได้มุ่งเน้นการฝึกทักษะการฟังและการพูดโดยใช้บทสนทนาในสถานการณ์ต่างๆที่สามารถพบได้จริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งเนื้อหาในบทสนทนาเน้นการเผยแพร่ศิลปะวัฒนธรรมไทยในสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้เรียนคุ้นเคย ในส่วนของการฝึกทักษะการอ่าน การและการแปล นั้น เป็นการฝึกอ่านเรื่องต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจและสามารถเขียนอธิบายเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการอ่านนั้นได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง เนื้อหาของเรื่องต่าง ๆ ที่ฝึกอ่านเน้นการเผยแพร่วัฒนธรรมไทยสู่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติภายใต้บริบทสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ผู้เรียนคุ้นเคยในชีวิตประจำวันและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง และเนื้อเรื่องต่าง ๆ ที่คัดมาให้มาอ่านเป็นเรื่องจริงและเป็นข้อมูลจริงที่มีเอกสารอ้างอิง ในการฝึกทักษะการอ่านและการเขียนนั้น ได้ประยุกต์วิธีการสอนแบบดั้งเดิมคือ The Grammar Translation Method มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนหลักไวยากรณ์ (grammar rules) และคำศัพท์ของภาษาเป้าหมายนั้น ๆ นอกจากนี้ การฝึกทักษะการอ่านและการเขียนนั้น มีแบบฝึกหัดท้ายเรื่องให้เขียนตอบคำถาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ในการสร้างชุดฝึกภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สำหรับผู้รับผิดชอบดูแลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ควรต้องกำหนดองค์ประกอบขอบชุดฝึก เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนควรประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ 1) ส่วนทักษะการฟังและการพูด ควรเน้นบทสนทนาในสถานการณ์ต่างๆที่สามารถพบได้จริงในชีวิตประจำวัน 2) ส่วนทักษะการอ่าน การเขียนและการแปล ควรเน้นเป็นการฝึกอ่านเนื้อเรื่องต่างๆเพื่อความเข้าใจและสามารถเขียนอธิบายเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการอ่านนั้นได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง

1.2 การประเมินผลการเรียนจากชุดฝึกควรต้องพิจารณาในส่วนของของระยะเวลาทดสอบการฟังในส่วนการสนทนาโต้ตอบสั้น ๆ (Short Conversation) และการพูดคุยนัยสั้น ๆ (Short Talk) ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนซึ่งเป็นคนไทยยังไม่คุ้นเคยกับสำเนียงหรือการออกเสียงภาษาอังกฤษที่ถูกต้องของเจ้าของภาษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยวัดและประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของผู้รับผิดชอบดูแลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของผู้รับผิดชอบดูแลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ของผู้รับผิดชอบดูแลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

References

- Allen, V. (1983). *Techniques in Teaching Vocabulary*. (5th ed.). New York: Oxford University Press.
- Dechawong, S., & Komaratat, S. (2014). *Needs of Foreign Languages of Temples in Bangkok Area*. (Research Report). Bangkok: Dhurakij Pundit University.
- Jittangwattana, B. (2005). *Tourism Business*. (1st ed.). Bangkok: Academic Center of Tourism of Thailand.
- Johnson, K., & Morrow, K. (1981). *Communication in the Classroom: Applications and Methods for Communicative Approach*. (6th ed.) Hong Kong: Longman Ltd.
- Ministry of Culture. (2020). *The World Heritage Convention*. Retrieved May 10, 2020, from <http://www.thaiwhic.go.th/convention.aspx>
- Phattaraphakin, K. (2014). *A Development of English Enhancement Program for Entering the ASEAN Community for Students in the Education Faculty of Dhonburi Rajabhat University*. (Doctoral Dissertation). Srinakarinwirote University. Bangkok.
- Ronnakiet, N. (2013). *Sound, Sound System and English Pronunciation*. (2nd ed.). Bangkok: Thammasart Press.
- Tangsombunkitti, C. (2011). *A Study on the Cultural Tourism Management Inside the Old Market of Baan Leam in Petchaburi Province*. (Master's Thesis). Silpakorn University Nakhorn Pathom.

**แนวทางการจัดทำและการพัฒนาระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ชุมชน
ของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต***
**Guidelines for Establishing and Developing a Community Product Accounting
System of the Women's Group in Talad Nuea Community,
Talad Nuea Subdistrict, Mueang District, Phuket Province**



สายสมร สังข์เมฆ

Saisamorn Sungmake

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์ภูเก็ต

Rajapruk University, Phuket Campus, Thailand.

Corresponding Author's Email: sasung@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานและการจัดทำระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำระบบบัญชี 3) ศึกษาแนวทางการจัดทำและพัฒนาระบบบัญชีที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน เก็บข้อมูลโดยการสังเกต และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจากคณะกรรมการดำเนินงาน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานและการจัดทำระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน จัดตั้งขึ้นเพื่อรวมตัวเป็นกลุ่มอาชีพ สร้างรายได้เสริมให้กับสมาชิกในชุมชน มีคณะกรรมการดำเนินงาน 7 คน ไม่มีโครงสร้างการบริหารจัดการ มีการจัดทำบัญชีอย่างง่ายแบบจดบันทึกความจำ ไม่มีการจัดทำเอกสารหลักฐานประกอบการบันทึกบัญชี 2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชี 2.1) ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ขาดผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดทำบัญชี 2.2) ด้านระบบบัญชี ไม่มีระบบบัญชีและสารสนเทศทางการเงิน 2.3) ด้านความร่วมมือและประสานงาน สมาชิกส่วนใหญ่มีอาชีพหลัก จึงมีปัญหาและอุปสรรคต่อการประสานงานนัดรวมกลุ่ม 2.4) ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ จึงทำให้การเรียนรู้เป็นไปได้ค่อนข้างยาก 2.5) ปัญหาและอุปสรรคในภาพรวม ยังไม่มีหน่วยงานหลักที่จะมาเป็นพี่เลี้ยงเพื่อคอยกำกับติดตามดูแล 3) แนวทางการจัดทำและพัฒนาระบบบัญชี 3.1) ควรมีโครงสร้างและระบุนานที่และผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน 3.2) เอกสารหลักฐานทางบัญชีที่สำคัญ ได้แก่ ใบเสร็จรับเงิน ใบเบิกเงิน ใบจ่ายวัตถุดิบ และใบรับสินค้า 3.3) สมุดบัญชีและทะเบียนคุม ได้แก่ สมุดเงินสดรับ สมุดเงินสดจ่าย สมุดเงินสดคงเหลือประจำวัน สมุดบันทึกรายการทั่วไป ทะเบียนคุมทรัพย์สิน และทะเบียนคุมบรรจุภัณฑ์ 3.4) รายงานต้นทุนกำไร 3.5) จัดให้มีระบบการควบคุมภายในและการจัดเก็บเอกสาร

คำสำคัญ: การจัดทำ; ระบบบัญชี; บัญชีชุมชน; ผลิตภัณฑ์ชุมชน

*Received March 6, 2025; Revised March 22, 2025; Accepted March 28, 2025

Abstract

This research article aimed to 1) study the current status of operations and the accounting system for community products; (2) investigate problems and obstacles in establishing the accounting system, and 3) explore appropriate approaches to develop an accounting system suitable for the community product group's operations. Data were collected through observation and interviews with seven key informants from the executive committee. Data analysis was conducted using content analysis.

The findings revealed that 1) the current operations and accounting system of the community product group were established to form a professional group generating additional income for community members. The group has seven committee members but lacks a formal management structure. Accounting was done informally through basic record-keeping without supporting documentation; 2) Problems and obstacles included: lack of knowledgeable personnel to manage accounts; absence of a formal accounting and financial information system; limited cooperation and coordination due to most members having primary occupations; challenges in learning and using technology because many members are elderly; and the lack of a main supervising agency to provide ongoing support; and 3) Suggested approaches for developing the accounting system included 3.1) establishing a clear organizational structure with defined roles and responsibilities, 3.2) implementing essential accounting documents such as receipts, cash withdrawal slips, raw material payment slips, and goods receipt notes, 3.3) maintaining various accounting books and registers, including cash receipts, cash payments, daily cash balances, general journals, asset registers, and packaging registers, 3.4) preparing cost and profit reports, and 3.5) instituting internal controls and document filing systems.

Keywords: Development; Accounting System; Community Accounting; Community Products

บทนำ

ในยุคที่การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากกลายเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศ ระบบบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนจึงถือเป็นเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของกลุ่มอาชีพในชุมชนที่มีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างรายได้และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น นโยบายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) จึงได้กำหนดแนวทางสนับสนุนการพึ่งพาตนเองของชุมชนผ่านการสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจและสังคม (Office of the National Economic and Social Development Council, 2018)

การศึกษางานวิจัยและรายงานต่าง ๆ พบว่า กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนจำนวนมากยังขาดระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านความรู้ของผู้จัดทำบัญชี การจัดเก็บเอกสารหลักฐานทางการเงิน และการใช้ข้อมูลบัญชีเพื่อการวางแผน (Amat, 2022; Inthapanti et al. 2023) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการตรวจสอบความโปร่งใส ความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและการพัฒนาในระยะยาว

กลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ จังหวัดภูเก็ต เป็นกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีการรวมตัวกันเพื่อผลิตและจำหน่ายน้ำพริกโบราณ แต่ยังไม่ประสบปัญหาขาดความรู้ความสามารถด้านบัญชี ไม่มีระบบการบันทึกข้อมูลทาง

การเงินอย่างเป็นระบบ และขาดหน่วยงานพี่เลี้ยงที่ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sudinprida (2020) และ Worayotha (2018) ที่พบว่า กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนส่วนใหญ่ไม่มีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางด้านบัญชี และมีการบันทึกข้อมูลในลักษณะจำแบบส่วนบุคคลที่ไม่สามารถตรวจสอบได้

การวิจัยนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อศึกษาสภาพการจัดทำบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนดังกล่าว วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่พบ และเสนอแนวทางการพัฒนาระบบบัญชีที่เหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำไปใช้จริงได้ภายใต้บริบทของกลุ่ม พร้อมทั้งสนับสนุนให้กลุ่มสามารถใช้ข้อมูลทางบัญชีเพื่อการวางแผน กำกับควบคุม และประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการของ community-based financial management (Jones, 2020; Smith, 2018) นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาท้องถิ่น (Office of Higher Education Policy and Planning, 2018) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานและการจัดทำบัญชีของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่พบ และเสนอแนวทางการจัดทำและพัฒนาระบบบัญชีที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ชุมชนสามารถจัดการบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดเพื่อความยั่งยืนของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน และเป็นต้นแบบให้กับชุมชนอื่น ๆ ในการจัดทำระบบบัญชีที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนตามนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดทำระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีผลิตภัณฑ์ของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดทำและพัฒนาระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยวัตถุประสงค์ จำนวน 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานและการจัดทำระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำระบบบัญชี 3) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดทำและพัฒนาระบบบัญชีที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากนั้นนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ มีวิธีดำเนินการวิจัยจำนวน 5 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study) โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎี จำนวน 6 หัวข้อ ได้แก่ 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบัญชี 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบัญชี 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมและตรวจสอบภายใน 4) แนวทางการปฏิบัติงานโครงการส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตร ปีงบประมาณ 2566 5) การจัดทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชน 6) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐกิจฐานราก และรวมทั้ง 7) ข้อมูลทั่วไปและบริบทของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการลงพื้นที่สังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ คณะกรรมการกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกคณะกรรมการกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต จำนวน 7 คน แบ่งเป็น 5 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก มีข้อความถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) อาชีพหลัก และ 5) อายุงานประสบการณ์การทำงานในกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน

ตอนที่ 2 บริบทและสภาพทั่วไปของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน กลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วยข้อความถามจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ 1) ชื่อกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน : กลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ 2) ปี พ.ศ. ที่จัดตั้งกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน 3) ที่ตั้งของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนชุมชน 4) จำนวนสมาชิกของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน 5) ผลิตภัณฑ์หลักของชุมชน 6) การติดต่อประสานงานของสมาชิกกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน 7) การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน 8) ช่องจุดเด่นของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน 9) จุดอ่อนของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน และ 10) บริบทและสภาพทั่วไปโดยรวมของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานและระบบบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน กลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วยข้อความถามจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน 2) คณะกรรมการและโครงสร้างของคณะกรรมการ 3) การบริหารจัดการของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน 4) การจัดทำบัญชี เอกสารหลักฐานประกอบการบันทึกบัญชี และระบบบัญชี 5) การจัดเก็บเอกสารทางบัญชีและเอกสารหลักฐานประกอบการบันทึกบัญชี 6) การเข้าร่วมรับการอบรมส่งเสริมพัฒนาความรู้ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับบัญชีและระบบบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน 7) การเข้าร่วมรับการอบรมส่งเสริมทักษะอาชีพด้านอื่น ๆ นอกจากความรู้ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับบัญชีและระบบบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน และ 8) การได้รับสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานภาคเอกชนอื่น ๆ

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วยข้อความถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร 2) ด้านระบบบัญชี 3) ด้านความร่วมมือและประสานงาน 4) ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และ 5) ปัญหาและอุปสรรคในภาพรวม

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำและพัฒนาระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต

ขั้นตอนที่ 5 เก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ดังนี้ 1) ติดต่อและขอเข้าพบประธานกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนช่วยประสานนัดหมายประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย 2) ร่วมประชุมกับคณะกรรมการกลุ่มผลิตภัณฑ์ เพื่อแจ้งขออนุญาตศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งส่วนที่เป็นเอกสาร การสังเกตสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่ม และการขอสัมภาษณ์ คณะกรรมการของกลุ่ม และนัดหมายวันเวลา สถานที่เพื่อเก็บข้อมูล 3) ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบริบททั่วไปและสภาพปัจจุบันของชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 4) ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนฯ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อรวบรวมข้อมูล สภาพปัจจุบันในการจัดทำระบบบัญชี ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีผลิตภัณฑ์

2. การสังเกต สามารถแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมก่อนลงพื้นที่ ประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้ 1.1) การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของพื้นที่ โดยการทบทวนวรรณกรรม ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ เช่น ประวัติความเป็นมา ลักษณะผลิตภัณฑ์ ระบบการจัดการทางการเงินที่มีอยู่ 1.2) กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบการสังเกต โดยระบุประเด็นที่ต้องการศึกษา เช่น การบันทึกบัญชี รูปแบบการบริหารจัดการทางการเงิน ปัญหาและอุปสรรคที่พบ 1.3) เตรียมเครื่องมือสำหรับการสังเกต เช่น สมุดจดบันทึก กล้องถ่ายภาพ เป็นต้น 1.5) ประสานงานและขออนุญาตลงพื้นที่ โดยติดต่อผู้นำชุมชน คณะกรรมการกลุ่ม หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือ 2) การลงพื้นที่สังเกตการณ์ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 2.1) สังเกตสภาพแวดล้อมของกลุ่มชุมชน เช่น สถานที่ผลิต การจัดเก็บเอกสารทางบัญชี กระบวนการดำเนินงานทางการเงิน 2.2) สังเกตพฤติกรรมการทำบัญชีของกลุ่ม เช่น การบันทึกต้นทุน รายรับ-รายจ่าย วิธีการจัดเก็บข้อมูลบัญชีของสมาชิก 2.3) จดบันทึกข้อมูลที่สำคัญ เช่น รูปแบบการบันทึกบัญชีที่ใช้ในปัจจุบัน ช่องว่างหรือปัญหาที่พบ ข้อเสนอแนะจากสมาชิก เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เกี่ยวกับข้อมูลสภาพทั่วไป ลักษณะการดำเนินงานและระบบบัญชี ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำระบบบัญชี และข้อเสนอแนะในการจัดทำและพัฒนาระบบบัญชี ผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และสังเกตการณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการประเมินผล แล้วจึงนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบและแนวทางเพื่อจัดทำและการพัฒนาระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ชุมชน ที่ถูกต้องตามหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต

2) เมื่อผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาสรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาของระบบบัญชีที่ใช้อยู่ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบการจัดทำและพัฒนาเป็นรูปแบบระบบบัญชีที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต โดยวางแนวทางวิธีการปฏิบัติจัดทำเอกสารหลักฐานประกอบการจัดทำบัญชี และสมุดบัญชีที่จำเป็นต้องใช้ตามระบบบัญชีที่พัฒนาขึ้น เพื่อสรุปแนวทางนำเสนอให้ผู้ทำบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนใช้ประกอบการปฏิบัติงานต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 นำเสนอผลการวิจัยโดยนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการพรรณนาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานและการจัดทำระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานและระบบบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน กลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต พบว่า กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนรวมตัวกันเป็นกลุ่มอาชีพ เพื่อ สร้างรายได้เสริมให้กับสมาชิกในชุมชน เป็นศูนย์รวบรวม ผลิต จำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาของชุมชน รักษาและถ่ายทอดภูมิปัญญาและองค์ความรู้ของชุมชน มีคณะกรรมการดำเนินการ 7 คน โดยยังไม่มีโครงสร้างของคณะกรรมการที่ระบุหน้าที่ฝ่ายที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ขั้วเคลื่อนโดยประธานกลุ่มเป็นแกนนำสำคัญในการ

บริหารจัดการติดต่อประสานงานต่าง ๆ โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้ช่วยตามที่ได้รับมอบหมายจากประธานกลุ่ม

สภาพปัจจุบันของการจัดทำบัญชี พบว่า บุคลากรของวิสาหกิจชุมชนยังขาดความรู้ความสามารถด้านบัญชี จัดทำบัญชีอย่างง่ายไม่มีรูปแบบที่เป็นทางการตามหลักการบัญชี ใช้วิธีการจดแบบบันทึกความจำง่าย ๆ ที่เข้าใจได้เฉพาะบุคคล จัดทำโดยประธานกลุ่ม มีร่องรอยการจดบันทึกบัญชีในแผ่นกระดาษ จดบันทึกรายรับ-รายจ่าย ด้วยการบันทึกรายรับและรายจ่ายจากการได้รับและจ่ายเงินสด โดยใช้ปากกา ดินสอ เครื่องคิดเลข เป็นเครื่องมือในการจัดทำบัญชี ไม่มีการจัดทำเอกสารหลักฐานหรือ ใบสำคัญใด ๆ ประกอบการบันทึกบัญชี ไม่มีระบบบัญชีที่สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน และไม่มีการจัดเก็บเอกสารทางบัญชีและเอกสารหลักฐานประกอบการบันทึกบัญชีคณะกรรมการทุกคนไม่เคยเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบัญชีและระบบบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน

สภาพปัจจุบันของการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการทุกคนเคยรับการอบรม ด้านการประกอบอาหารกับหน่วยงานเครือข่ายพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อเพิ่มทุนพัฒนาทักษะ ยกระดับฝีมือ และสร้างอาชีพเสริม กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนเคยได้รับการสนับสนุนส่งเสริม ด้านวัสดุ อุปกรณ์ วัตถุดิบ และบรรจุภัณฑ์ จากกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครภูเก็ต และได้รับการสนับสนุนสถานที่ออกร้านจำหน่ายผลิตภัณฑ์แบบให้ฟรีโดยไม่มีการเก็บค่าเช่า ในการออกร้านจำหน่ายสินค้าตามงานเทศกาลที่จัดโดยเทศบาลนครภูเก็ต และองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำระบบบัญชี ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต พบดังนี้

1) ปัญหาด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร พบว่า กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดทำบัญชี

2) ปัญหาด้านระบบบัญชี พบว่า กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนยังขาดสารสนเทศและรายงานทางการเงินเพื่อการบริหารจัดการ วางแผนควบคุม ตัดสินใจทางเศรษฐกิจ จึงทำให้ไม่สามารถตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินงานได้

3) ด้านความร่วมมือและประสานงาน พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีงานหลัก ประกอบอาชีพค้าขายและทำธุรกิจส่วนตัว จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการประสานงานนัดรวมตัวประชุม

4) ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พบว่า การเรียนรู้ที่จะใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการจัดทำบัญชีเป็นไปค่อนข้างยาก เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ

5) ปัญหาและอุปสรรคในภาพรวม พบว่า ยังไม่มีหน่วยงานหลักที่เป็นจะเป็นพี่เลี้ยงที่คอยกำกับติดตามดูแล การจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินที่สำคัญและจำเป็น

วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการจัดทำและพัฒนาระบบบัญชีที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน จากการลงพื้นที่ศึกษาสำรวจข้อมูล การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดทำและพัฒนาระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต พบแนวทางการจัดทำและพัฒนาระบบบัญชีที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนดังนี้

1) ควรเป็นระบบบัญชีที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติได้จริง มีความยืดหยุ่นสามารถพัฒนาต่ออย่างรวดเร็วรองรับการเติบโตหรือปรับเปลี่ยนจากกลุ่มผลิตภัณฑ์เป็นวิสาหกิจชุมชนได้

2) ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี แก่สมาชิกทุกคนเพื่อให้สมาชิกทุกคนได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญ ของการจัดทำบัญชี และประโยชน์จากการมีระบบบัญชีที่ดี

3) ควรมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง หรือสถาบันการศึกษาคอยเป็นพี่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษา คอยกำกับ ติดตาม ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของจัดทำบัญชีทั้งระบบโดยเฉพาะในระยะต้นของการจัดทำบัญชี

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ โมเดลการพัฒนาระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นโมเดลที่ระบุ แนวทางการจัดทำและการพัฒนาระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือช่วยให้กลุ่ม ผลิตภัณฑ์ชุมชนมีระบบบัญชีที่เรียบง่ายแต่มีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้สมาชิกสามารถจัดการบัญชีได้อย่างเป็น ระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โมเดลการพัฒนาระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ชุมชนแสดงดังภาพที่ 1

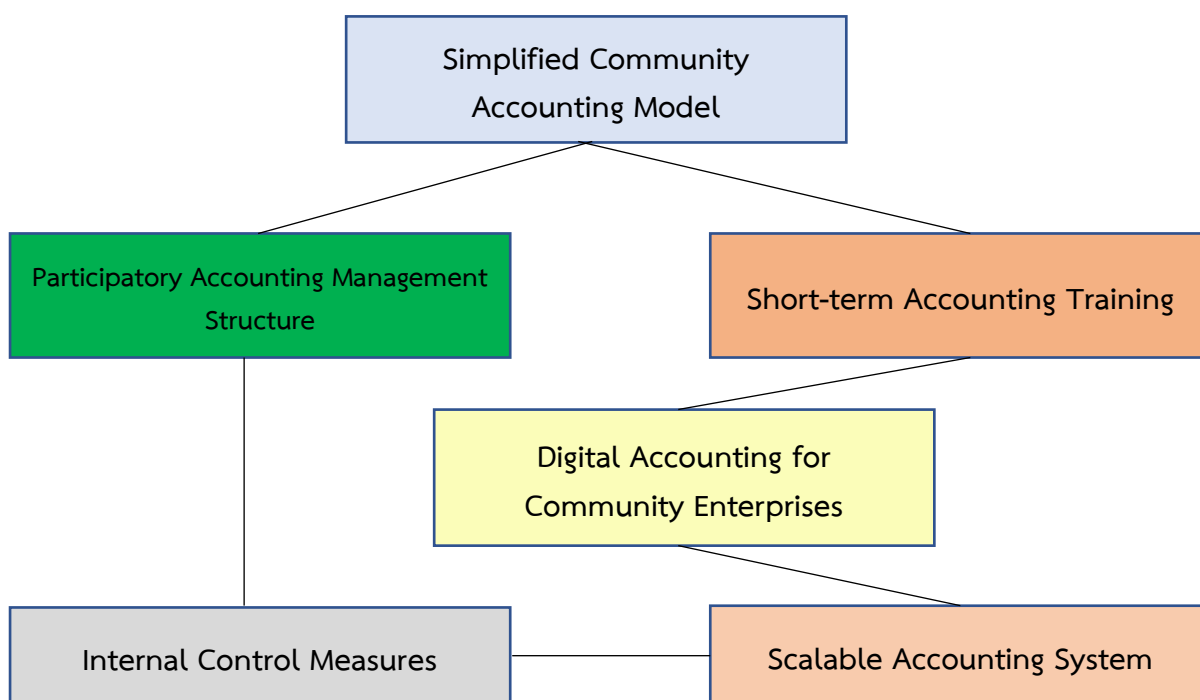


Figure 1: A Development Model of the Community Product Accounting System

มีกระบวนการพัฒนาโมเดลระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ชุมชน 6 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนาโมเดลบัญชีชุมชนแบบง่าย (Simplified Community Accounting Model) สามารถดำเนินการได้โดยการออกแบบระบบบัญชีที่เข้าใจง่าย โดยใช้สมุดบัญชีรายรับ-รายจ่าย ทะเบียนคุมสินทรัพย์ และทะเบียนคุมวัตถุดิบ ใช้แอปพลิเคชันบัญชีพื้นฐาน เพื่อให้สมาชิกสามารถบันทึกบัญชีได้ง่ายขึ้น
2. กำหนดโครงสร้างการบริหารบัญชีแบบมีส่วนร่วม (Participatory Accounting Management Structure) โดยการแบ่งหน้าที่ของสมาชิกให้ชัดเจน เช่น ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฝ่ายจัดซื้อ ฯลฯ แยกการบริหารบัญชีและการเงินออกจากกันเพื่อลดความเสี่ยง
3. ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านบัญชี (Short-term Accounting Training) โดยการจัดอบรมความรู้บัญชีเบื้องต้นให้สมาชิก เช่น การบันทึกบัญชี การใช้เอกสารทางบัญชี การใช้คู่มือปฏิบัติการบัญชีชุมชน (Community Accounting Manual) เป็นแนวทางปฏิบัติ
4. นำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดทำบัญชี (Digital Accounting for Community Enterprises) โดยใช้ซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันบัญชีที่ช่วยลดข้อผิดพลาดและทำให้การจัดทำบัญชีสะดวกขึ้น

5. การกำหนดมาตรการควบคุมภายใน (Internal Control Measures) แยกหน้าที่ของผู้รับเงิน และผู้บันทึกบัญชี เพื่อลดโอกาสเกิดความผิดพลาด ใช้บัญชีเงินฝากของกลุ่มเป็นบัญชีกลางเพื่อตรวจสอบได้ง่าย

6. การพัฒนาระบบบัญชีให้สามารถขยายตัวได้ (Scalable Accounting System) ระบบบัญชีควรสามารถรองรับการขยายตัวของกลุ่มไปสู่วิสาหกิจชุมชน รวมทั้งการพัฒนาแนวทางบัญชีที่สามารถใช้กับธุรกิจขนาดใหญ่ขึ้นในอนาคต

โมเดลการพัฒนาระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ชุมชนมีคุณค่าและประโยชน์ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) คุณค่าและประโยชน์สำหรับบุคคล โมเดลช่วยให้สมาชิกกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนมีความรู้ด้านบัญชีและสามารถบริหารการเงินได้อย่างเป็นระบบ 2) คุณค่าและประโยชน์สำหรับสังคม คือ สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน ลดความขัดแย้งทางการเงิน และ 3) คุณค่าและประโยชน์สำหรับองค์กร คือ การพัฒนาระบบบัญชีที่สามารถรองรับการเติบโตของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนไปสู่วิสาหกิจชุมชนที่ยั่งยืน

แนวทางการนำโมเดลการพัฒนาระบบบัญชีผลิตภัณฑ์ชุมชนไปใช้ประโยชน์ สำหรับ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน สามารถนำระบบบัญชีนี้ไปใช้เพื่อลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการบัญชีเพื่อพัฒนากลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ยั่งยืน 2) หน่วยงานที่สนับสนุนวิสาหกิจชุมชน สามารถโมเดลใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบัญชีให้กับกลุ่มผลิตภัณฑ์อื่น ๆ 3) นักวิจัยและสถาบันการศึกษา สามารถใช้โมเดลเป็นแนวทางศึกษาต่อยอดเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ช่วยให้การทำบัญชีชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งขึ้นมาเพื่อรวมตัวกันเป็นกลุ่มอาชีพสร้างรายได้เสริมให้กับสมาชิกในชุมชน เป็นศูนย์รวบรวม ผลิต จำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาของชุมชน รักษาและถ่ายทอดการบริหารจัดการของกลุ่ม ขับเคลื่อนโดยมีประธานกลุ่มเป็นแกนนำสำคัญในการบริหารจัดการติดต่อประสานงานต่าง ๆ มีการจัดทำบัญชีอย่างง่ายไม่มีรูปแบบที่เป็นทางการตามหลักการบัญชี ทั้งนี้จากการที่ผู้วิจัยมีโอกาสดำเนินการศึกษาดูงานและรับฟังแนวทางสู่ความสำเร็จของวิสาหกิจต่าง ๆ นั้นทำให้ได้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันว่าวิสาหกิจที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นก็เริ่มจากการรวมตัวจัดตั้งเป็นกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนมาก่อนและเคยผ่านทั้งปัญหาอุปสรรคมากมาย ที่สำคัญ คือ ผู้นำชุมชนที่เป็นเข้มแข็งเป็นที่นับถือ เชื่อถือและไว้วางใจของคนในชุมชนทั้งยังต้องเป็นบุคคลที่มีความเสียสละเป็นที่ยอมรับเป็นแกนนำสำคัญ สอดคล้องกับ Kotas (2015) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กรบริการสังคมในประเทศโปแลนด์ พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ คือ สมาชิกมีภาวะผู้นำ โดยจะต้องมีความเสียสละ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การทำงานเป็นทีม โดยทุกคนในกลุ่มจะต้องร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมจึงจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ ความผูกพันของพนักงานในองค์กร เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมมีความสุขในการทำงานส่งผลให้เกิดความผูกพันขึ้น การมีส่วนร่วม คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติ สอดคล้องกับ Wronka (2013) ที่ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ความสำเร็จของวิสาหกิจเพื่อสังคม-มุมมองปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ โดยผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีอุดมการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน 3) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับทางร่วมมือของชุมชน และสอดคล้องกับ Hunnaka et al. (2019) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบบัญชีของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันในการทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เป็น

การจดบันทึกความจำจัดทำบัญชีแบบง่าย มีตัวแทนสมาชิกที่ได้รับความไว้วางใจกันภายในกลุ่ม เป็นผู้ดูแลเงินสตรับและเงินสดจ่าย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือ ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดทำบัญชี ขาดสารสนเทศและรายงานทางการเงินเพื่อการบริหารจัดการ วางแผนควบคุม ตัดสินใจทางเศรษฐกิจ ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินงานได้ สมาชิกส่วนใหญ่มีงานหลัก ประกอบอาชีพค้าขายและทำธุรกิจส่วนตัว จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการประสานงานนัดรวมตัวประชุม การเรียนรู้ที่จะใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการจัดทำบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นไปค่อนข้างยาก เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุปัญหาและอุปสรรคในภาพรวม ยังไม่มีหน่วยงานหลักที่เป็นจะเป็นพี่เลี้ยงที่คอยกำกับติดตามดูแลการจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินที่สำคัญและจำเป็น สอดคล้องกับ Hemathulin et al. (2018) ศึกษาปัญหาในการจัดทำบัญชีวิสาหกิจชุมชนของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ประเภทจักสานในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีของกลุ่มฯ มีปัญหาด้าน เครื่องมือในการปฏิบัติงานจัดอยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีปัญหาในการเปรียบเทียบข้อมูลย้อนหลังมากที่สุด รองลงมา คือ การรับงานการจัดทำบัญชี สอดคล้องกับ Hunnaka et al. (2019) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบบัญชีของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์ ตำบลศาลายา อำเภอยะรัง จ.ปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร อาทิ ไม่มีการจัดทำบัญชีสินค้าคงเหลือ การสูญหายของเอกสารประกอบการบันทึกบัญชี ขาดผู้ที่มีความรู้ในการจัดทำบัญชี สอดคล้องกับ Worayotha (2018) ศึกษาการพัฒนาระบบบัญชีในการบริหารเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของกลุ่มเย็บผ้าฝ้ายพื้นเมือง บ้านกกไธ ตำบลคำชะอี อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการประกอบการเป็นรูปแบบวิสาหกิจชุมชนเพื่อหารายได้ให้กับครอบครัว มีสภาพปัญหาในการจัดทำบัญชี คือมีคู่มือบัญชีกลุ่มผู้ผลิตหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่นำมาถือปฏิบัติ เนื่องจากมีความซับซ้อน สอดคล้องกับ Thananonwat (2020) ศึกษาวิเคราะห์ต้นทุนการผลิต ผลตอบแทนที่ได้รับ การกำหนดราคาขาย และการวางแผนกำไรที่เหมาะสมให้กับวิสาหกิจชุมชน ผลการวิจัย พบว่า วิสาหกิจชุมชนฯ ไม่เคยคำนวณต้นทุนการผลิต และไม่มีการจดบันทึกบัญชี การกำหนดราคาขายใช้วิธีกะประมาณมาโดยตลอด สอดคล้องกับ Sudinprida (2020) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้จัดทำบัญชีวิสาหกิจชุมชนในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดทำบัญชีส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน สาขาที่เรียนจบของผู้จัดทำบัญชีวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ไม่ใช่สาขาวิชาการบัญชี ปัญหาและอุปสรรคของผู้จัดทำบัญชีส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกันว่า การจัดทำบัญชีมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และปัญหาอุปสรรคในระดับมากเป็นการขาดความรู้ความเข้าใจการจัดทำบัญชีวิสาหกิจได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน และสอดคล้องกับ Amat (2022) ศึกษาสภาพการจัดทำบัญชี ปัญหา ความต้องการในการจัดทำบัญชี และแนวทางการพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบการของผู้ประกอบการ OTOP นวัตกรรม วิสาหกิจชุมชนบ้านดอนข้า ตำบลพราน อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ที่พบว่าสภาพการจัดทำบัญชีของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน OTOP นวัตกรรม ในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้จัดทำบัญชีจะเป็นกรรมการหรือสมาชิกกลุ่ม ไม่ได้จบการศึกษาทางด้านการบัญชี ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดทำบัญชีมาเป็นเวลา 1-3 ปี เคยเข้ารับการอบรมการจัดทำบัญชีและได้รับการฝึกปฏิบัติการจัดทำบัญชีจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกสารที่ใช้ในการบันทึกบัญชีจะเป็นแบบฟอร์มสมุดเงินสดรับ-จ่าย และสมุดทะเบียนหุ้น ใบเสร็จรับเงิน ใบเบิกสินค้า และการบันทึกบัญชีประจำวันมีเพียงสมุดเงินสดรับ-จ่าย เท่านั้น ผู้จัดทำบัญชีขาดความรู้ความเข้าใจหลักการจัดทำบัญชี การเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนก บันทึก และการสรุปข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องเพราะว่าไม่ได้จบสายบัญชีโดยตรง และการบันทึกบัญชีด้วยมือทำให้

จัดทำเอกสารประกอบการบันทึกบัญชีและสมุดบัญชีไม่ครบถ้วน และมีความต้องการอบรมพัฒนาความรู้ทางด้านการจัดทำบัญชีที่ถูกต้อง แนวทางการพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีวิสาหกิจชุมชน ควรทำความเข้าใจข้อตกลงกับสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรทางด้านการบัญชีในรายวิชาเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีสหกรณ์หรือการจัดทำบัญชีวิสาหกิจชุมชนในการส่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดทำบัญชีมาสอนความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีให้ถูกต้อง ออกแบบระบบเอกสารให้สามารถลงบัญชีได้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการจัดทำและพัฒนาระบบบัญชีกลุ่มผลิตภัณฑ์ของกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ที่ง่ายในการใช้งานและมีประสิทธิภาพตามลักษณะของกิจกรรมการดำเนินงานและบริบทของกลุ่ม มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนครอบคลุมการบริหารจัดการและดำเนินงานที่ประกอบด้วย ประธาน รองประธาน ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายผลิต ฝ่ายบัญชี เป็นฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดทำและรวบรวมเอกสารหลักฐานทางบัญชี และฝ่ายการเงิน ควรจัดให้มีระบบการบันทึกรายการทางการเงินทางบัญชีและการใช้เอกสารประกอบการบันทึกทางการเงินทางบัญชีอย่างสม่ำเสมอ ทุกครั้งที่เกิดรายการ เพื่อให้กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนได้มีข้อมูลทางการเงินอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำประโยชน์จากข้อมูลทางการเงินมาใช้ในการตัดสินใจ เอกสารประกอบการบันทึกบัญชีที่สอดคล้องกับบริบทกับการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน ได้แก่ ใบเสร็จรับเงิน ใบเบิกเงิน ใบจ่ายวัตถุดิบ และใบรับสินค้า สมุดบัญชี และทะเบียนคุม สมุดบันทึกบัญชีที่สำคัญ สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานสำหรับกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน ได้แก่ สมุดเงินสดรับ สมุดเงินสดจ่าย สมุดเงินสดคงเหลือประจำวัน สมุดบันทึกรายการทั่วไป ทะเบียนคุมที่สำคัญสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทการดำเนินงาน สำหรับกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน ได้แก่ ทะเบียนคุมทรัพย์สิน และทะเบียนคุมบรรจุภัณฑ์ และรายงานต้นทุนกำไร สอดคล้องกับ Worayotha (2018) ศึกษาการพัฒนาระบบบัญชีในการบริหารเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของกลุ่มเย็บผ้าฝ่ายพื้นเมือง บ้านกกไถ ตำบลคำชะอี อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัย พบว่า ระบบบัญชีที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการบริหารควรมีรูปแบบสมุดบัญชีตามเกณฑ์เงินสด รวมทั้งหมด 7 เล่ม ประกอบด้วย สมุดบัญชีเงินสดรับ สมุดบัญชีเงินสดจ่าย สมุดคุมงานระหว่างทำสมุดคุมสินค้า สมุดคุมวัตถุดิบ สมุดงบต้นทุนการผลิต และสมุดงบรายได้และค่าใช้จ่าย และระดับความเห็นต่อการพัฒนาระบบบัญชีที่พัฒนาร่วมกัน พบว่า ระบบบัญชีมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมาชิกกลุ่มให้ความเห็นว่าระบบบัญชีที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมกับกลุ่ม ทำให้ทราบผลการดำเนินงานของกลุ่มอย่างแท้จริง สามารถรู้ต้นทุนและกำไร ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มรายได้ให้สมาชิกในกลุ่ม ทั้งยังสอดคล้องกับ Hunnaka et al. (2019) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบบัญชีของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการจัดทำบัญชี ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ (1) การให้ความรู้และสนับสนุนช่วยเหลือในการวางระบบการจัดเก็บเอกสารข้อมูลทางการเงิน และ (2) การกำหนดให้ผู้รับผิดชอบทางบัญชีการเงิน เพื่อเก็บข้อมูลและจัดทำบัญชีอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ซึ่งวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร จะได้รับประโยชน์จากข้อมูลทางการเงินที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ ใช้ในการวางแผนในการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ Inthapanti et al. (2023) ศึกษาการพัฒนาบบบัญชีและการจัดการต้นทุนการผลิตเพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนของวิสาหกิจชุมชนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนส่งเสริมอาชีพบ้านนิคม อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษารูปแบบการจัดทำบัญชี เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการต้นทุนผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน ของวิสาหกิจชุมชนส่งเสริมอาชีพบ้านนิคม อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการบันทึกบัญชีของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนส่งเสริมอาชีพบ้านนิคมใช้ระบบการบันทึกด้วยมือ รับรู้รายการเฉพาะเงินสดจากรายรับ และรายจ่าย โดยไม่ได้มีการจัดทำบัญชีต้นทุนการผลิตเพื่อคำนวณต้นทุนสินค้า การกำหนดราคาขายใช้ราคาตลาดโดยการประมาณ การพัฒนา



รูปแบบของระบบบัญชีจึงทำได้โดยพัฒนาระบบบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐาน มีความเหมาะสมกับการใช้ข้อมูลของกลุ่มและสอดคล้องกับการดำเนินงาน ประกอบด้วย ควรมีการจัดทำระบบเอกสารเพื่อประกอบการบันทึกบัญชี ได้แก่ (1) จัดทำใบเสร็จรับเงิน (2) จัดทำใบสำคัญจ่าย (3) จัดทำทะเบียนคุมสินค้าและวัตถุดิบ โดยการออกแบบเอกสารประกอบการบันทึกบัญชีโดยกำหนดเลขที่เอกสารไว้ล่วงหน้า สอดคล้องกับ Kotas (2015) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กรบริการสังคมในประเทศโปแลนด์ พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีดังนี้ 1) สมาชิกมีภาวะผู้นำ โดยจะต้องมีความเสียสละมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี 2) การทำงานเป็นทีมโดยทุกคนในกลุ่มจะต้องร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจ เห็นประโยชน์ ส่วนรวมจึงจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ 3) ความผูกพันของพนักงานในองค์กร เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันขึ้น 4) การบริหารจัดการ โดยมีแผนปฏิบัติการตามกิจกรรมที่ทำไว้ล่วงหน้า มีการรายงานผลที่เกิดขึ้นให้สมาชิก ได้รับทราบและมีความยืดหยุ่นในการจัดการ 5) การมีส่วนร่วม คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติ การจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งการ ติดตามประเมินผลในการปฏิบัติ 6) ความสามารถในการสื่อสาร โดยจะต้องมีการพูดคุยกันถึงการดำเนินงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาและวางแผนการดำเนินงาน 7) ทุนจะต้องมีการจัดหาทรัพยากรทางการเงินและนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ 8) อุปกรณ์การผลิตต้องมีจำนวนที่เพียงพอ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุป

กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนกลุ่มสตรีชุมชนตลาดเหนือก่อตั้งขึ้นเพื่อสร้างรายได้เสริมให้สมาชิก โดยดำเนินงานภายใต้คณะกรรมการ 7 คน แต่ยังคงขาดโครงสร้างบริหารที่ชัดเจน ระบบบัญชียังไม่มีรูปแบบที่เป็นทางการ การบันทึกข้อมูลทางการเงินเป็นแบบง่าย ๆ ไม่มีเอกสารหลักฐานรองรับ และคณะกรรมการไม่เคยได้รับการอบรมด้านบัญชี ปัญหาหลักที่พบ คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านบัญชี ข้อมูลทางการเงินไม่เป็นระบบ ขาดเครื่องมือและเทคโนโลยี อีกทั้งสมาชิกส่วนใหญ่มีภาระงานหลักทำให้ขาดความร่วมมือ แนวทางแก้ไข คือ การกำหนดโครงสร้างบริหารที่ชัดเจน แบ่งงานเป็น 7 ฝ่าย ออกแบบเอกสารบัญชี เช่น ใบเสร็จรับเงิน ใบเบิกเงิน และทะเบียนคุม รวมถึงกำหนดมาตรการควบคุมภายใน จัดเก็บเอกสารทางบัญชีอย่างเป็นระบบ และใช้บัญชีเงินฝากในชื่อกลุ่ม เพื่อให้การเงินมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมความยั่งยืนของกลุ่มในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนตลาดเหนือยังขาดมาตรฐานด้านระบบบัญชีและการบริหารทางการเงิน เนื่องจากการจัดทำบัญชียังไม่มีรูปแบบที่เป็นทางการและขาดหลักการบัญชีที่ถูกต้อง ดังนั้นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบบัญชีของกลุ่มให้มีความเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้ กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนตลาดเหนือจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาโครงสร้างองค์กร การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบัญชี และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่มีความเข้มแข็งในระยะยาว

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านบัญชี ขาดสารสนเทศและรายงานทางการเงินที่จำเป็นต่อการบริหารและวางแผน สมาชิกส่วนใหญ่มีภาระงานหลัก ทำให้การรวมกลุ่มและการเรียนรู้ด้านบัญชีเป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี

ดังนั้นกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนตลาดเหนือจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ด้านบัญชีให้แก่สมาชิก โดยกลุ่มควรจัดให้มีการอบรมและเสริมสร้างทักษะด้านการจัดทำบัญชีให้กับคณะกรรมการและสมาชิก โดยเฉพาะในเรื่องของการบันทึกรายรับ-รายจ่าย การใช้เอกสารทางการเงิน และการบริหารต้นทุน ซึ่งอาจประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานสนับสนุนธุรกิจชุมชน รวมทั้งนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดทำบัญชี โดยพิจารณานำแอปพลิเคชันหรือซอฟต์แวร์บัญชีที่ใช้งานง่ายมาใช้ในการบันทึกบัญชี เพื่อลดข้อผิดพลาดในการบันทึกข้อมูลและช่วยให้การบริหารจัดการทางการเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจเลือกใช้โปรแกรมที่ออกแบบมาสำหรับธุรกิจขนาดเล็กหรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางพัฒนาระบบบัญชีของกลุ่มควรมีโครงสร้างที่ชัดเจน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ได้แก่ ประธาน รองประธาน ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายผลิต ฝ่ายบัญชี และฝ่ายการเงิน โดยฝ่ายบัญชีต้องมีระบบบันทึกและรวบรวมเอกสารทางบัญชีอย่างเป็นระบบ เช่น ใบเสร็จรับเงิน ใบเบิกเงิน และทะเบียนคุมสินทรัพย์ เพื่อให้สามารถบันทึกข้อมูลได้ต่อเนื่องและนำไปใช้บริหารจัดการทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรพัฒนาระบบบัญชีที่มีมาตรฐานและตรวจสอบได้ รวมทั้งจัดทำระบบบัญชีที่มีมาตรฐานและเหมาะสมกับบริบทของกลุ่ม โดยกำหนดให้มีการบันทึกข้อมูลทางการเงิน อย่างต่อเนื่อง และถูกต้อง รวมถึงจัดเก็บเอกสารสำคัญ เช่น ใบเสร็จรับเงิน ใบเบิกเงิน และทะเบียนคุมสินทรัพย์ เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ง่ายและสะท้อนสถานะทางการเงินของกลุ่มได้อย่างถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาควมมีการพัฒนา Application ในการบันทึกบัญชี ที่สะดวกลดระยะเวลาในการบันทึก และไม่ยุ่งยากเหมาะสมกับบริบทการใช้งานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน และสอดคล้องกับหลักการบันทึกบัญชี เป็นต้น ว่า บัญชีรายรับรายจ่าย การคำนวณค่าเสื่อมราคา การจัดทำ Stock Card เป็นต้น

2.2 ควรมีการจัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพิ่มเติมเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการขาดความรู้และขาดที่ปรึกษาในการทำบัญชีอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมภาพรวมหรือองค์รวมในการทำธุรกิจชุมชนให้ครบทุกด้าน ทั้งด้านการผลิต การตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การบัญชีการเงินเพื่อให้ได้แนวทางสู่การขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาต่อยอดจากกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมเพื่อให้การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2.4 ควรศึกษาวิจัยติดตามผลเพื่อให้ทราบถึงปัญหาจากการใช้ระบบบัญชีและมีการปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องรองรับการรูปแบบลักษณะการดำเนินงานที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย

References

- Amat, S. (2022). Guidelines for Community Enterprise Accounting under the OTOP Nawatwithi Initiative to Enhance Operational Efficiency: A Case Study of Ban Don Kha Community Enterprise, Pran Subdistrict, Khun Han District, Si Sa Ket Province. *Research and Development Journal*, 17(2), 23-32.
- Inthapanti, P. et al. (2023). Development of an Accounting System and Cost Management to Enhance Community Enterprise Products. *Academic Research Journal*, 6(4), 145-162.
- Jones, R. (2020). *Financial Management for Small Enterprises: Strategies for Sustainability*. UK: Oxford University Press.

- Kotas, M. (2015). Key Success Factors for Social Services Organizations in Poland. *Management*, 19(2), 122-135.
- Office of Higher Education Policy and Planning. (2018). *20-Year Long-Term Higher Education Plan, B.E. 2561-2580 (2018-2037)*. Retrieved April 30, 2023, from https://qa.chandra.ac.th/files/pdf/Law/hedu_plan20yrs.pdf
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *Key National Policies under the 20-Year National Strategy, B.E. 2561-2580 (2018-2037)*. Retrieved April 30, 2023, from https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- Smith, J. (2018). *Community Accounting: Principles and Practices for Local Businesses*. UK: Cambridge University Press.
- Sudinprida, H. (2020). *Problems and Obstacles of Community Enterprise Accountants in Mueang District, Narathiwat Province*. (Research Report). Hatyai: Hatyai University.
- Thananonwat, P. (2020). Production Cost Management and Profit Planning for Community Enterprise Products in Bang Nang Ra Subdistrict, Bang Pahan District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, to Enhance the Local Economy. *Kanchanaburi Rajabhat University Academic Journal*, 9(1), 47-56.
- Wronka, M. (2013). *Analyzing the Success of Social Enterprises- Critical Success Factors Perspective*. Retrieved March 3, 2023, from <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-02-4/papers/ML13-296.pdf>

รูปแบบการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ*

Temple Management Model and the Faith of Buddhist Devotees

¹พระเสริมพร แก้วมะ และ ²ธัชกร ธิติลักษณ์

¹Phra Sernporn Kaewma and ²Dhachakorn Thitiluck

สาขาวิชานำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

Leadership in Society, Business and Politics Program, Graduate School,

Rangsit University, Thailand.

²Corresponding Author's Email: dhachakorn.t@yahoo.com



บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ 2) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและความศรัทธาของชาวพุทธ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและความศรัทธาของชาวพุทธ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาข้อมูลเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบเฉพาะเจาะจง 4 กลุ่ม จำนวน 22 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ตีความข้อมูล และสังเคราะห์เพื่อสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการวัด มีหลักการบริหารโดยการแบ่งโครงสร้างในการบริหารออกเป็นส่วนงานต่างๆ ตามกิจกรรมที่วัดต้องดำเนินการ มีการจัดลำดับขั้นของการบังคับบัญชา การจัดการดำเนินงานใช้หลักการทางการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ส่วนการบริหารศรัทธามีความแตกต่างกันจากภารกิจของวัดเพื่อให้คนมาบริจาคหรือทำบุญ 2) ปัญหา อุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและความศรัทธาของชาวพุทธ มี 2 ประการคือ ปัญหภายในวัด เช่น ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส ขาดพระสงฆ์ และปัจจัยเพื่อทำกิจกรรมของวัด ปัญหภายนอก เช่น สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อความศรัทธาของประชาชนที่อาจเข้าไม่ถึงวัด พระสงฆ์ และพระพุทธศาสนา 3) รูปแบบการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและความศรัทธาของชาวพุทธ สามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นรูปแบบการบริหารวัดและความศรัทธา ซึ่งประกอบด้วย 5D 1. วัดดี 2. พระดี 3. กฎดี 4. ใจดี 5. ปัญญาดี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการวัด; ความศรัทธา; วัดและความศรัทธาชาวพุทธ; เจ้าอาวาส

Abstract

The study, titled ‘Temple Management Model and Faith of Buddhist Devotees,’ aimed to: (1) examine temple management and Buddhist faith, (2) identify challenges affecting temple management by abbots and Buddhist faith, and (3) propose a model for effective temple management. This qualitative research employed documentary analysis and in-depth

*Received March 15, 2025; Revised April 13, 2025; Accepted April 28, 2025

interviews with 22 key informants from four specifically selected groups. Data were analyzed through content analysis, interpretation, and synthesis to develop meaningful conclusions.

The research findings indicate that (1) temple management follows administrative principles, structuring operations into distinct sections based on temple activities, with a hierarchical authority system and management grounded in established theories. The administration of faith differs from activities designed to encourage donations or merit-making. (2) Challenges in temple management and Buddhist faith are categorized into internal and external factors. Internal challenges include leadership issues among abbots, monk shortages, and resource constraints for temple activities while external challenges stem from societal, economic, cultural, and lifestyle changes that influence faith and accessibility to temples, monks, and Buddhism. To address these challenges, (3) the study proposes a 5D management model as a guideline for temple and faith development, consisting of Good Temple, Good Monks, Good Rules, Good Hearts, and Good Wisdom to enhance effective temple management and strengthen Buddhist faith.

Keywords: Temple Management; Religious Faith; Buddhist Temples and Faith; Abbot

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการนับถือพระพุทธศาสนาเป็นเวลานาน ทั้งมีความสัมพันธ์กับพระมหากษัตริย์อย่างแนบแน่น กล่าวคือในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (ร. 5) พระองค์ทรงถวายความอุปถัมภ์และมีการจัดระบบการปกครองคณะสงฆ์ขึ้นครั้งแรกโดยการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ร.ศ. 121) ภายหลังในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล (ร. 8) ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 โดยยกเลิกฉบับแรกนั้นเพื่อพัฒนาการจัดระบบปกครองคณะสงฆ์ใหม่ให้มีรูปแบบคล้ายกับการปกครองฝ่ายอาณาจักร ต่อมาสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช (ร. 9) ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และปรับปรุงแก้ไขในปี พ.ศ. 2535 และได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 เห็นได้ว่า พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับปัจจุบัน มีการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับเพื่อใช้บริหารกิจการคณะสงฆ์จนถึงปัจจุบันและถือได้ว่าเป็นรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์และเป็นหลักการจัดระเบียบการปกครององค์กรสงฆ์ด้วย ทั้งนี้ให้มีการกำหนดให้มีมหาเถรสมาคมสามารถออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ออกคำสั่ง มีมติและออกประกาศต่างๆ โดยไม่ให้ขัดหรือแย้งกับพระธรรมวินัยและกฎหมายหลักของบ้านเมืองอีกด้วย (Department of Religious Affairs, 1999)

ในรัชกาลปัจจุบัน สมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูร กิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 แห่ง พระบรมราชจักรีวงศ์ ทรงมีพระราชศรัทธาในบวรพระพุทธศาสนา โดยเมื่อครั้งในพระราชพิธีบรมราชาภิเษก พุทธศักราช 2562 เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2562 เวลา 16.00 น. ณ วัดพระศรีรัตนศาสดาราม พระบรมมหาราชวัง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้มีพระราชดำรัสประกาศพระองค์เป็นศาสนูปถัมภก ว่า

“ข้าแต่พระสงฆ์ผู้เจริญ แต่เดิมมาข้าพเจ้าได้มีจิตศรัทธาเลื่อมใส และได้เข้าถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะด้วยวิธีนั้น ๆ อยู่แล้ว ฉะนั้น บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เถลิงถวัลยราชสมบัติบรมราชาภิเษกแล้ว จึงขอมอบตัวแด่

พระพุทธเจ้า พระธรรมเจ้า และพระสังฆเจ้า จะได้รับการจัดการให้ความคุ้มครอง รักษาพระพุทธศาสนาโดยชอบธรรมตลอดไป ข้าแต่พระสงฆ์ผู้เจริญ ขอพระสงฆ์จงจำไว้ด้วยดีว่า ข้าพเจ้าเป็นพุทธศาสนูปถัมภกเถิด”

จะเห็นได้ว่า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงดำรงตนเป็น “พุทธมามกะ ผู้ซึ่งเปี่ยมด้วยพระราชศรัทธาเลื่อมใสในบวรพุทธศาสนา ทรงสืบทอดประเพณีทางพระพุทธศาสนา โดยเสด็จพระราชดำเนินไปในพระราชพิธีบำเพ็ญพระราชกุศลเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา เคารพยึดมั่นในพระรัตนตรัย พรั่งพร้อมด้วย พระปัญญาอันสามารถเข้าพระราชหฤทัยในพระสัทธรรม เพื่อน้อมนำไปปฏิบัติโดยทรงตั้งอยู่ในธรรม และทรงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พสกนิกรชาวไทย รวมถึงการที่ทรงเป็น “พุทธศาสนูปถัมภก” ทรงอุปถัมภ์ค้ำชู จรรโลงพระพุทธศาสนา และทรงอุปถัมภ์และส่งเสริมทุกศาสนาในประเทศไทย

วัดเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของพระพุทธศาสนาและคณะสงฆ์ ถือเป็นองค์กรหลักในการปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับวัด ได้ตราไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสิ้น เช่นเดียวกับบทบัญญัติว่าด้วยมหาเถรสมาคม วัด ถือว่ามีฐานะเป็นนิติบุคคล คือเป็นบุคคลตามกฎหมาย โดยเจ้าอาวาสเป็นผู้ปกครอง เจ้าอาวาสจึงถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญยิ่ง (Phra Theppariyattisuthi (Worawit Khangkhapanyo), 2002) โดยการบริหารวัดที่มหาเถรสมาคมกำหนดขึ้นนั้นมี 6 ประการ คือ 1. การปกครองคณะสงฆ์ 2. การศาสนศึกษา 3. การศึกษาสงเคราะห์ 4. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5. การสาธารณูปการ และ 6. การสาธารณสงเคราะห์ (Department of Religious Affairs, 1995)

สิ่งที่ปัญหาสำคัญของวัดและคณะสงฆ์ซึ่งไม่อาจปฏิเสธได้ คือ ในยุคที่สังคมไทยมีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว วิถีชีวิตในสังคมมีความยุ่งยากสับสน ต้องปรับตัวไปตามสังคม วัดจึงเป็นสถานที่สำคัญที่เป็นที่พึ่งทางด้านจิตใจของคนไทย โดยเฉพาะวัดที่มีชื่อเสียง มีเกจิอาจารย์ชื่อดัง คนไทยจะนิยมเข้าไปปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมาก มักนิยมบริจาคเงินให้วัดเพื่อเป็นการทำบุญ ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ทำบุญก่อสร้างถาวรวัตถุต่าง ๆ ทำบุญถวายภัตตาหาร ค่าน้ำ ค่าไฟ รวมถึงการทำบุญเพื่อเป็นกองทุนการศึกษาพระภิกษุ-สามเณร และทำบุญเพื่อรักษาพระภิกษุสงฆ์ที่อาพาธ ฯลฯ วัดไหนมีศรัทธาจากประชาชนมาก ก็ได้รับเงินบริจาคนั้น วัดไหนมีศรัทธาจากประชาชนน้อย ก็ได้รับเงินบริจาค่น้อย ซึ่งการที่คนจะบริจาคเงินให้วัดนั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ หนึ่งในนั้นคือ ความมีชื่อเสียงของวัด และความมีชื่อเสียงของเจ้าอาวาส/พระภิกษุในวัด ยังมีชื่อเสียงโด่งดังมากเท่าไร ความศรัทธาที่ยิ่งใหญ่ไหลเข้ามามากมายทั่วสารทิศ เงินบริจាក็นั้นมากมายตามไปด้วย วัดจึงมีรายได้จากการได้รับเงินบริจาค เงินทำบุญ เป็นส่วนมาก

จากที่หลายวัดประสบปัญหา เมื่อเจ้าอาวาส หรือ พระเกจิที่มีชื่อเสียงของวัดได้ละสังขารไป ผู้คนที่มีความศรัทธาเริ่มเสื่อมถอย คนเข้าวัดน้อยลง เงินบริจาค่น้อยลง ในขณะที่วัดยังมีค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในวัดเหมือนเดิม บางวัดนั้นถึงขั้นวิกฤตขาดพระภิกษุสามเณรที่เป็นบุคลากรที่สำคัญในการบริหารจัดการวัดและพระพุทธศาสนาจนกลายเป็นวัดร้างไปในที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงเป็นปัญหาที่ทำนายและสำคัญมาก สำหรับเจ้าอาวาสว่าจะมีวิธีบริหารจัดการวัดและรักษาศรัทธาของพุทธศาสนิกชนได้อย่างไร ซึ่งวัดนั้นถือเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร และจัดตั้งขึ้นเพื่อให้ประโยชน์แก่ส่วนรวม หากไม่มีการบริหารที่ดีอาจกลายเป็นสาเหตุใหญ่ ที่จะนำพาและส่งผลเสียหายถึงความหุดโหระมเสื่อมสลายของพระพุทธศาสนาในประเทศไทยในภายหน้าอีกด้วย

จากข้อมูลเบื้องต้นนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพระภิกษุและเป็นนักศึกษาในหลักสูตร สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง ทั้งเป็นผู้ใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนา จึงมีความตั้งใจที่จะศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ” เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญ และใช้ในการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการวัดอย่างเป็นระบบในบริบทปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองสร้างความแข็งแกร่งแก่องค์กรสงฆ์ พุทธศาสนิกชน โดยสามารถนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการวัดและ

การบริหารจัดการศรัทธาของชาวพุทธได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล อันจะเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้พุทธศาสนาดำรงอยู่ในสังคมสืบไป และเมื่อศึกษาจนได้ข้อสรุปแล้ว ก็หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจจะศึกษาค้นคว้า เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้และต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการวัดและการบริหารจัดการศรัทธาของชาวพุทธต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและความศรัทธาของชาวพุทธ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและความศรัทธาของชาวพุทธ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมด้วยเอกสาร (Documentary Research) และสัมภาษณ์เชิงลึก (In -depth Interview) ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่กำหนด จะนำมาทำการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบตามประเด็นและปัญหาที่ศึกษาให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคของการตีความข้อมูล จัดกลุ่มและแยกแยะข้อมูลตามเนื้อหา เพื่อคัดสรรข้อมูลที่ต้องการและตัดทอนข้อมูลที่เกินความจำเป็นและไม่เกี่ยวข้องออกไป จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาอภิปรายผลด้วยการเขียนบรรยายพรรณนา (Descriptive Paragraphs)

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี ทำการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาจากแนวคิดการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัดและการบริหารจัดการความศรัทธาของชาวพุทธ และยังได้ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาของการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ ตลอดจนศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรไม่แสวงหากำไร ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับศรัทธา (Faith) บทบาทของความศรัทธา แนวคิด ทฤษฎีในการบริหารจัดการวัด โครงสร้างและภารกิจของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการงานวัด ศึกษาข้อมูลจากนักวิชาการทั้งฝั่งตะวันตกและฝั่งตะวันออก รวมถึงศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ศึกษาเบื้องต้นทั้งหมดมาบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อสร้างกรอบคิดในเชิงทฤษฎีและเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) กลุ่มประชากรสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เรียกกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มผู้สัมภาษณ์เป็น 4 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 พระสงฆ์ จำนวน 6 รูป

กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีความใกล้ชิดและอุปถัมภ์กิจการของวัดของสมเด็จพระญาณวชิโรดม (หลวงพ่อวิริยงค์ สิริธโร) เป็นระยะเวลายาวนานจวบจนปัจจุบัน จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวัดของสมเด็จพระญาณวชิโรดม (หลวงพ่อวิริยงค์ สิริธโร) จำนวน 8 คน

กลุ่มที่ 4 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารวัดสำคัญของประเทศไทย 4 คน

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา การวิจัยนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การกำหนดขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ ซึ่งพัฒนาแนวทางของข้อคำถามได้มาจาก การศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประเด็นการสัมภาษณ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของเรื่องที่จะวิจัย ทั้งนี้การสร้างแบบสัมภาษณ์จะให้ครอบคลุมถึงนิยามปฏิบัติการ โดยแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา จะให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) อีกครั้งแล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบทั้งคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity Content) เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมปัญหา วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสม ก่อนนำไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ทั้งนี้มีการตรวจสอบเครื่องมือทั้งหมดโดยดำเนินการผ่านการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อมหาวิทยาลัยรังสิต และได้รับการตรวจสอบและอนุมัติแล้ว ก่อนมีการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากหลักสูตรผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมด้วยการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียง และถ่ายภาพประกอบการสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษารูปแบบการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ จากนั้นจึงทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับและแนวคิด ทฤษฎี การบริหารจัดการวัดในพระพุทธศาสนา, การบริหารจัดการความศรัทธาของชาวพุทธ และหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการวัด

2) ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการวัดและการบริหารจัดการความศรัทธา

3) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จำนวน 22 รูป/คน

4) นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและการบริหารจัดการความศรัทธาของชาวพุทธ

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามชนิดเทคนิควิจัยได้แก่

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาของเอกสาร (Content Analysis) และนำเสนอผลด้วยวิธีการพรรณนา (Descriptive)

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบพรรณนา (Descriptive Paragraphs) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียง จำแนกข้อมูลอย่างเป็นระบบ และตีความหมายข้อมูล โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลชุดต่าง ๆ เพื่อให้ได้ประเด็นข้อสรุปที่ลึกซึ้ง ทั้งนี้หากประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ที่ไม่ชัดเจนเหล่านั้นใหม่ เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมานั้นจะมีการวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยงและสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีด้วย

3. ความเพียงพอของข้อมูลจากการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นแรก โดยตรวจสอบข้อมูลที่เก็บมาได้มีความเพียงพอแล้วหรือไม่ ข้อมูลได้ตอบปัญหาของการวิจัยครบถ้วนแล้วหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยพบว่าได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ไม่ครบผู้วิจัยจะตรวจสอบและเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนครบ

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการศึกษาวิจัย และ การนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบพรรณนา (Descriptive Paragraphs) โดยนำข้อมูลมา

เรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวม ทำการสรุปเป็นข้อมูลเพื่อสะท้อนผลจากสิ่งที่ได้ ทั้งจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎีหรือการสัมภาษณ์ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปสร้างรูปแบบการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและการบริหารจัดการความศรัทธาของชาวพุทธต่อไป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการ “วัด” ในเชิงโครงสร้างทางการบริหารวัด มีการบริหารโดยการแบ่งโครงสร้างในการบริหารออกเป็นส่วนงานต่างๆ ตามกิจกรรมที่วัดต้องดำเนินการ เช่น งานด้านปกครอง งานด้านเผยแผ่ งานด้านการศึกษา งานด้านสาธารณูปการ ฯลฯ และมีการจัดลำดับขั้นของการบังคับบัญชาคล้ายการจัดการขององค์กรทั่วไป คือมีลักษณะของการจัดโครงสร้างตั้งแต่ เจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ส่วนการบริหารจัดการดำเนินงานก็ใช้หลักการทางการบริหารแบบทั่วไปตามทฤษฎีการบริหาร อย่างไรก็ตามการบริหารวัด พบว่ามีลักษณะของการบริหารที่มีจุดมุ่งหมายของการดำเนินการเพื่อสังคม การบริหารงานจึงมีรูปแบบของการดำเนินการเป็นแบบองค์กรไม่แสวงหากำไร ซึ่งการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ จากอดีตจนถึงปัจจุบัน พระพุทธศาสนาได้บริหารจัดการ กล่าวคือ มีการวางแผน กำหนดโครงสร้าง จัดการบุคลากร กำหนดทิศทางเป้าหมาย และควบคุมดูแลหลังจากเกิดพระรัตนตรัย ซึ่งผู้ที่บริหารจัดการคือ พระพุทธเจ้า ทรงมีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องของสถานที่ในการปักหลักพระพุทธศาสนาให้เกิดความมั่นคงนั้นคือ แคว้นมคธ มีการกำหนดโครงสร้างด้วยรูปแบบคำสอนที่เหมาะสมกับสาธุชนที่เกิดศรัทธา มีการวางระเบียบของบุคลากร คือ พุทธบริษัท 4 ควรมีความประพฤติอย่างไร มีการกำหนดจุดหมายหรือเป้าหมายคือพระนิพพาน ภายหลังพระพุทธเจ้าทรงดับขันธปรินิพพาน ก็ยังคงมีศรัทธาของพุทธบริษัท มีการรวบรวมคำสอนของพระพุทธเจ้า มีการสร้างวัดเพิ่มขึ้น ซึ่งการบริหารจัดการวัดจะมีลักษณะที่ต่างกันไปให้เหมาะสมกับช่วงเวลานั้นๆ สำหรับในปัจจุบันที่สังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความหลากหลายในเรื่องความเชื่อ การสร้างวัดมีความหลากหลาย มีวัดที่บริหารจัดการในเชิงพุทธพาณิชย์ (สายมู) และวัดที่เป็นสายป่าที่เน้นการถือศีลปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ดังนั้น การบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธยังคงมีอยู่โดยทั่วไป แต่มีความแตกต่างกันในกิจกรรมและแนวคิดของผู้บริหารงานวัด ซึ่งในที่นี้เจ้าอาวาสจะมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการวัด เปรียบเหมือนผู้นำ ที่ต้องทำการบริหารและวางระบบระเบียบต่างๆ ภายในวัดให้เหมาะสม วัดเปรียบเหมือนสถานที่ที่เป็นศูนย์รวมจิตใจในการทำกิจกรรมทางศาสนา การบริหารวัดและความศรัทธาจึงจำเป็นต้องทำควบคู่กันไปด้วยวัดอยู่ได้ด้วยเงินบริจาค เงินที่ได้จากการที่คนมาทำบุญ เงินที่ได้จากการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ ฉะนั้นแล้ว การบริหารจัดการวัดจึงต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและต้องทำควบคู่กันไปกับการบริหารความศรัทธาของชาวพุทธ ในแนวทางที่มุ่งพุทธปัญญา มากกว่าพุทธพาณิชย์

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและความศรัทธาของชาวพุทธ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเด็นสำคัญคือ เกี่ยวกับปัญหาภายใน ปัญหาภายนอก และอุปสรรค

ประเด็นที่ 1 ปัญหาภายใน คือเรื่องภายในวัดทั้งหมด อันดับแรก คือ เรื่องคน สิ่งสำคัญคือ เจ้าอาวาส ขาดภาวะผู้นำ ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการวัด หรือการขาดบุคลากรที่มีคุณภาพในการบริหารกิจการต่างๆ ของทางวัด เช่น ขาดพระสงฆ์หรือพระภิกษุ มีจำนวนไม่พอกับงานที่มีในวัด หรือมีคนงานไม่เพียงพอ ทั้งนี้ยังหมายรวมถึงการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายภายในวัด ทำให้ขาดความสามัคคีกัน ขัดแย้งกันในเรื่องผลประโยชน์

ต่างๆ ในวัด อันดับสอง คือเรื่องงาน การจัดการงานต่างๆ ภายในวัด ต้องมีการบริหาร แบ่งหน้าที่ส่วนงานต่างๆ ให้ดี และเหมาะสม อันดับสาม คือเรื่องเงินและทรัพย์สินของวัด วัดมีค่าใช้จ่าย เงินที่ได้ก็มาจากการบริจาค หากเงินบริจacksonน้อยลง ทางวัดก็จะประสบปัญหาเช่นกัน

ประเด็นที่ 2 ปัญหาภายนอก สาเหตุหลักมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความศรัทธาของประชาชนที่อาจเข้าไม่ถึงวัดหรือพระสงฆ์ ทำให้ขาดที่พึ่งทางใจ สภาพสังคมที่เปลี่ยนไป การสื่อสารในโลกออนไลน์ที่รวดเร็วโดยที่ไม่ได้กรองว่าข่าวนั้น เป็นข้อเท็จจริงหรือ ข่าวเท็จ (Fake News) ก็ทำให้เกิดความเข้าใจผิดกลายเป็นปัญหาและอุปสรรคทำให้ศรัทธาของชาวพุทธลดลงได้ ซึ่งวัดต้องปรับตัวให้ทันตามยุคสมัย ตามพฤติกรรมของคนจึงจะสามารถรักษาศรัทธาไว้ได้

ประเด็นที่ 3 อุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและศรัทธาของชาวพุทธที่สำคัญ คือการที่วัดขาดผู้นำ (เจ้าอาวาส) สรุปได้ว่า สามารถเป็นเหตุให้เกิดความไม่ราบรื่นในการบริหารจัดการวัดและยังเป็นเหตุให้ศรัทธาของพุทธศาสนิกชนลดลงได้เช่นกัน ฉะนั้นศรัทธาที่มีต่อเจ้าอาวาสเป็นเรื่องสำคัญ หากท่านละสังขารหรือมรณภาพไป จึงเป็นเหตุให้การบริหารวัดเกิดความวุ่นวายและศรัทธาของชาวพุทธเสื่อมถอยได้ แต่ในกรณีของวัดพระธรรมกายที่ คือ การที่วัดธรรมกายขาดผู้นำ คือ เจ้าอาวาส ในช่วง 8 ปีที่ผ่านมา การบริหารจัดการวัดได้ดีไม่มีอุปสรรค เนื่องจากมีการวางระบบการบริหารจัดการภายในวัด มีการสร้างผู้นำแต่ละแผนกแต่ละส่วนงานขึ้นมา ทำให้งานทุกอย่างของวัดสามารถดำเนินต่อไปได้ แม้จะไม่รุ่งเรืองเหมือนตอนที่เจ้าอาวาสอยู่ ก็ยังสามารถบริหารจัดการวัดและศรัทธาญาติโยมได้ แต่อย่างไรก็ดีการมีเจ้าอาวาสนั้น จะทำให้การบริหารจัดการวัดและศรัทธาของชาวพุทธเป็นไปได้อย่างราบรื่นมากกว่า

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและศรัทธาของชาวพุทธ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของการบริหารจัดการวัด จากการสังเคราะห์จากผลการศึกษา ได้ว่า รูปแบบที่ควรเป็นของการบริหารจัดการวัดในปัจจุบันจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ภาวะของการเป็นผู้นำของเจ้าอาวาสและต้องมีหลักการหรือกฎ หรือ “หลักธรรมนุญของวัด” ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนมีส่วนร่วมในการออกแบบในการบริหารงานกิจการของวัดร่วมกัน และต้องออกเป็นหลักการหรือเอกสารลายลักษณ์อักษรในการปฏิบัติที่ชัดเจน จำแนกรายละเอียดของข้อปฏิบัติทั้งในส่วนของสงฆ์และฆราวาสอย่างชัดเจนในการปฏิบัติ อีกทั้งต้องมีกิจกรรมเผยแพร่ และหลักธรรมศาสนกิจที่มุ่งเน้นที่หลักธรรมคำสั่งสอน ที่ยึดโยงสอดคล้องกับกฎหมายในทางโลกประกอบกัน มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และต้องมีระบบการตรวจสอบที่โปร่งใสชัดเจน ทั้งนี้ หลักการหรือองค์ประกอบนี้ต้องสามารถยืดหยุ่นหรืออาจสามารถเปลี่ยนแปลงหรือต้องมีการทบทวนปรับปรุงตามบริบทของสังคมหรือแต่ละชุมชนที่วัดตั้งอยู่ จึงจะทำให้การบริหารงานวัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ ซึ่งหากมีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส และศรัทธาของชาวพุทธให้เป็นรูปธรรม สามารถที่จะรักษาศรัทธาของชาวพุทธไว้ได้ เพราะว่า การพัฒนาบริหารจัดการวัด คือ การวางระบบของวัด โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้วางระบบระเบียบ กฎเกณฑ์ การบริหารต่างๆ เพื่อให้วัดเป็นไปตามแนวทางและปณิธานที่ได้ยึดไว้เป็นหัวใจหลักของการพัฒนาวัด ซึ่งการที่จะพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้น เจ้าอาวาสที่มีกลยุทธ์และมีอุดมการณ์มีความรู้ความสามารถ มีแนวคิดที่ทันสมัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจบริบทของวัดได้เป็นอย่างดี และสามารถที่จะวางบุคลากรภายในวัดให้ถูกต้อง เพื่อการพัฒนาวัดที่เป็นรูปธรรม ซึ่งหากพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและศรัทธาของชาวพุทธได้อย่างเป็นรูปธรรม จะเกิดประโยชน์กับทางวัดเป็นอย่างมาก ประการแรกคือ ประโยชน์ในด้านพัฒนาคนและพัฒนาจิตใจ ประการที่สอง วัดมีรายได้จากการทำบุญ การบริจาคอย่างสม่ำเสมอ ประการที่สาม เมื่อมีการบริหารจัดการที่ดี ก็จะทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยภายในวัด เกิดความสมัครสมานสามัคคี สานต่องานพระพุทธศาสนาต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึง รูปแบบการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ จากข้อมูลทั้งหมดที่ศึกษา สามารถนำมาสังเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ ซึ่งทำให้ได้องค์ความรู้ว่า การบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธนั้น มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก ทั้งในส่วนการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและการบริหารจัดการความศรัทธาของชาวพุทธ เป็นเรื่องสำคัญที่มีความสอดคล้องกัน ที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จะส่งผลในทางที่ดีต่อการรักษาศรัทธาจากพุทธศาสนิกชน โดยผู้วิจัยนำเสนอโมเดล 5 ดี เรียกว่า “5D MODEL” เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ แสดงให้เห็นเป็นการขับเคลื่อนสอดคล้องทุกอย่างไปด้วยกัน มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะพัฒนานตนเอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งส่งเสริมให้บุคลากรมีความศรัทธาและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่องานพระพุทธศาสนา โดยมีคุณธรรมในใจ มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนในการอยู่ร่วมกันอย่างดี



Figure 1: The Abbot's Temple Management Model and the Faith of Buddhist Devotees “5D MODEL”

จากแผนภาพโมเดล 5 ดี ได้แก่ “วัดดี พระดี กุฎีดี ปัญญาดี” มีความหมายดังต่อไปนี้

1. วัดดี - การดูแลรักษาสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ เช่น วัดหรือสถานที่ทางศาสนาให้อยู่ในสภาพที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย รวมถึงการเคารพสถานที่ที่เป็นที่สักการะ มีสถานที่ให้คนได้เรียนรู้ประวัติความเป็นมาของวัด ธรรมะคำสอน มีห้องปฏิบัติธรรม เพื่อส่งเสริมความสงบและสมาธิ รวมถึงการมีชุมชนบริเวณวัดที่ดีด้วย
2. พระดี - เจ้าอาวาสผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีการเรียนการศึกษาและปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาจิตใจให้มีความดีงาม โดยยึดถือหลักการของศีล สมาธิ สามารถถ่ายทอดหลักธรรมให้ผู้อื่นได้รู้ และปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี สงบ สำรวม มีศีลวัตรที่ดีงาม เห็นแล้วเกิดความศรัทธาเลื่อมใส

3. กฎดี - การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของวัด ปฏิบัติตามธรรมนุญวัด เชื้อฟังผู้นำ ปฏิบัติตามจารีตประเพณีต่างๆ เพื่อเป็นการสืบสานวัฒนธรรมเหล่านี้ต่อไป

4. ใจดี - การมีใจที่ดีต่อผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา ให้อภัย ไม่เบียดเบียนคนอื่น รวมถึงการมีจิตใจที่สงบและพร้อมช่วยเหลือผู้อื่นในยามจำเป็น มีใจรักในการปฏิบัติธรรม มีความสามัคคี มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

5. ปัญญาดี - ปฏิบัติมุ่งเน้นปัญญา หลักปรีชาปฏิบัติ ปฏิภาณ หลักไตรสิกขาในการฝึกพระและฆราวาส มีการเรียนการสอนธรรมะ หลักธรรมในพระพุทธศาสนาสำหรับฆราวาส การใช้ปัญญาในการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยมองถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและการแยกแยะดีชั่วได้อย่างชัดเจน มีความเข้าใจในชีวิต

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัดอุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า วัดเป็นองค์กรของศาสนา ที่มีความเกี่ยวข้องกับพุทธศาสนิกชนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านจิตวิญญาณ เจ้าอาวาสวัด จึงมีความสำคัญในการบริหารจัดการ และต้องยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ เช่นเดียวกับนิติบุคคลที่จะต้องมีการบริหารงาน บริหารคน บริหารเงิน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการขององค์กรของตนเอง หน้าที่ของเจ้าอาวาสตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ในมาตรา 37 ได้บัญญัติว่า เจ้าอาวาสมีหน้าที่ 4 ประการ คือ 1. บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี 2. ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น 3. เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอน พระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และ 4. ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ฉะนั้นแล้ว เจ้าอาวาสจึงเป็นองค์ประกอบหลักในการบริหารจัดการวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองโดยใช้งบประมาณที่วัดได้รับให้มีประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารของ แนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ 5 ประการ ที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้ 1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต 2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน 3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ 4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ และ 5. การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (Fayol, 1964) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bordeerath (2013) ที่ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา” พบว่า 1. การบริหารงานคณะสงฆ์ภาค 4 การบริหารคน มีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำบุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ การบริหารงาน ใช้การออกกฎระเบียบในการปกครองคณะสงฆ์ 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค 4 ด้านการบริหารคน มีการดำเนินงานได้รวดเร็วสนองตอบสนองต่องานที่มอบหมาย ส่วนบริหารงาน มุ่งบริหารที่สนองตอบต่อความต้องการของผู้มาติดต่อ และการบริหารองค์กร ได้เน้นในเรื่องสร้างศรัทธาเข้าวัดและปฏิบัติธรรมมากขึ้น 3. ศักยภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค 4 การบริหารคน โดยดึงจุดเด่นของบุคลากรมาใช้ในการบริหารงาน ส่วนการบริหารงาน มีการประยุกต์เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงาน และการบริหารองค์กร มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง 4. วิธีการพัฒนาการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค 4 ควรมีวิธีการในการ



พัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงาน โดยอบรมให้พระสังฆาธิการให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาจิตใจ จริยธรรมคุณธรรม ให้มีความรู้และทักษะในเรื่องการป้องกันมิให้พุทธศาสนิกชนเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการในยุคปัจจุบันอาจไม่เป็นเหมือนกับอดีตเนื่องจากบริบทสังคมเปลี่ยนไปการบริหารงานวัดและศรัทธาจะต้องยืดหยุ่นตามบริบทของสังคมด้วย ทำให้การบริหารอาจไม่สอดคล้องกับทฤษฎีแบบตะวันตก เนื่องจากบริบทตะวันออกแตกต่างจากบริบทตะวันตก

สรุปได้ว่า วัดจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการวัดที่ดี รวมถึงการจัดการความศรัทธาของชาวพุทธร่วมด้วย เพื่อให้การปฏิบัติศาสนกิจต่างๆของเจ้าอาวาสและวัดนั้น ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีหลักธรรมาภิบาล เพื่อวัดให้เป็นที่ยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นต่อพุทธศาสนิกชนทั้งคงดำรงอยู่คู่ศาสนาพุทธต่อไป

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธนั้น มีทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน คือ การบริหารจัดการภายในวัด เป็นปัญหาที่เกิดจากภายในตัวของผู้บริหาร เจ้าอาวาสและพระสงฆ์ในวัดที่ขาดศักยภาพ วิสัยทัศน์ ความรู้ หรือคุณธรรม ที่ตนควรต้องมี ซึ่งนำมาซึ่งการบริหารอันไม่เป็นที่ยอมรับ การทำหน้าที่ของผู้บริหารย่อมนั่นคลอน ขาดภาวะผู้นำไม่สามารถจูงใจผู้คน ขาดความน่าเคารพยำเกรง และไม่สามารถเป็นจุดศูนย์รวมจิตใจ เป็นต้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องตรวจสอบจิตใจตนเองด้วยหลักธรรมอยู่เสมอ สำคัญคือความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรของเงินบริจาค อาจทำให้เกิดความคลางแคลงสงสัย จึงเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมศรัทธาได้ ทั้งยังรวมถึงการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายภายในวัด ทำให้ขาดความสามัคคีกัน ขัดแย้งกันในเรื่องผลประโยชน์ต่างๆ ในวัด ปัจจัยภายนอก คือ โลกที่เป็นโลกาภิวัตน์ มีความเป็นวัตถุนิยม ที่เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตของผู้คนในแทบทุกด้าน ทำให้ผู้คนทั้งหลายละเลยการพัฒนาจิตใจ จนทำให้การปกครองเป็นไปได้ยาก ศรัทธาของคนที่ตกต่ำลงเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะกลุ่มคนยุคใหม่ ที่อาจชอบมองวัดในแง่ลบ เป็นเชิงพุทธพาณิชย์ ด้วยกระแสสังคมที่มักจะเหมารวมว่าพระที่เห็นตามหน้าหนังสือพิมพ์ เป็นพระที่ไม่ดี เลยคิดไปว่าพระส่วนใหญ่ไม่ดี ส่งผลให้เกิดความถดถอยของศรัทธาของพุทธศาสนิกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chansom (2014) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย: ความสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล” ที่พบว่า วัดโดยส่วนมากยังไม่มีโครงสร้างในการบริหารการเงินของวัดไว้อย่างเป็นระบบ การจัดทำรายงานทางการเงินตามมาตรฐานบัญชีของวัดยังไม่มีหลักฐานเด่นชัดว่าวัดมีการดำเนินการได้อย่างถูกต้อง (แม้ว่าวัดจะมีการบันทึกรายรับ-รายจ่าย และมีการจัดทำบัญชีเป็นประจำ) โดยเป็นบัญชีที่จัดทำขึ้นอย่างง่ายหรือทำบัญชีตามความเข้าใจของผู้จัดทำเท่านั้น ยังไม่สอดคล้องกับหลักมาตรฐานบัญชีที่รับรองกันโดยทั่วไป และยังไม่มีการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตด้วย ส่วนการเผยแพร่ให้สาธารณะรับรู้ข้อมูลทางการเงินของวัดยังอยู่ในวงจำกัด ทั้งยังขาดการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารการเงินของวัด

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเด็นสำคัญคือ เกี่ยวกับปัญหาภายใน และ ปัญหาภายนอก ปัญหาภายใน คือเรื่องภายในวัดทั้งหมด อันดับแรก คือ เรื่องคน สิ่งสำคัญคือ เจ้าอาวาส ขาดภาวะผู้นำ ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการวัด หรือการขาดบุคลากรที่มีคุณภาพในการบริหารกิจการต่าง ๆ ของทางวัด อีกทั้งเรื่องเงินและทรัพย์สินของวัด วัดมีค่าใช้จ่าย เงินที่ได้ก็มาจากการบริจาค หากเงินบริจาค่น้อยลง ทางวัดก็จะประสบปัญหาเช่นกัน ปัญหาภายนอก สาเหตุหลักมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความศรัทธาของประชาชนที่อาจเข้าไม่ถึงวัดหรือพระสงฆ์ ทำให้ขาดที่พึ่งทางใจ สภาพสังคมที่เปลี่ยนไป การสื่อสารในโลกออนไลน์ที่รวดเร็วโดยที่ไม่ได้กรองว่าข่าวนั้น เป็นข้อเท็จจริง ทำให้เกิดความเข้าใจผิดกลายเป็นปัญหาและอุปสรรคทำให้ศรัทธาของชาวพุทธลดลงได้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและความศรัทธาของชาวพุทธ คือ การบริหารจัดการวัดและความศรัทธานั้นเป็นรูปธรรมให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ก็ย่อมเป็นส่วนที่จะสามารถรักษาศรัทธาของชาวพุทธไว้ได้ บริหารโดยธรรมเป็นหลักใหญ่ การพัฒนาวัด คือ การวางระบบของวัดในทุกจุดให้สามารถเป็นไปตามระบบที่ทางเจ้าอาวาสได้วางไว้ เพื่อให้วัดเป็นไปตามแนวทางและปณิธานที่ได้ยึดไว้ให้เป็นหัวใจหลักของการพัฒนาวัด แต่สิ่งเหล่านี้จะเป็นรูปธรรมได้นั้น ก็ต้องอาศัยเจ้าอาวาสที่มีกลยุทธ์และมีอุดมการณ์มีความรู้ความสามารถ มีแนวคิดที่ทันสมัย เข้าใจบริบทของวัดได้เป็นอย่างดี และสามารถที่จะวางบุคลากรภายในวัดให้ถูกต้อง เพื่อการพัฒนาวัดให้เป็นรูปธรรม สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะรักษาศรัทธาของชาวพุทธได้ เมื่อเกิดศรัทธาก็ต้องบริหารควบคุม (Controlling) ให้พุทธศาสนิกชนเหล่านั้นกลับมาศึกษาพุทธธรรมอย่างต่อเนื่องสืบไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaiying (1998) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน” จากการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารของเจ้าอาวาสวัดทุกรูป มีกระบวนการแบบธรรมาธิปไตย กล่าวคือ การบริหารที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับฟังข้อคิดเห็นในลักษณะการปรึกษาหารือ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nakhamutjalin (2012) ในเรื่อง “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี” ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหารทั่วไป เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และบริบทแวดล้อม ดังที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กร เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยพระองค์อาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ เป็นปัจจัยในการบริหาร

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและความศรัทธาของชาวพุทธให้เป็นรูปธรรม ต้องมีการนำแนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมอันดีงามเหมาะสมไปปรับประยุกต์ให้เกิดเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการวัดเป็นแบบบูรณาการ และมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคน พัฒนาคณะสงฆ์ พัฒนาวัด พัฒนาสถาบันพระพุทธศาสนา หากการบริหารจัดการวัดและศรัทธาของชาวพุทธได้รับการพัฒนาให้มีรูปแบบที่ดีและเหมาะสม ย่อมจะทำให้การบริหารจัดการวัดและศรัทธาของชาวพุทธดีขึ้นในทิศทางที่ดี

สรุป

การบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า วัดเป็นองค์กรของศาสนา มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย เป็นสถาบันที่ไม่แสวงหากำไร (Non-Profit Institution Serving Household : NPISHs) การบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธมีความเชื่อมโยงกันจากอดีตจนถึงกล่าวคือ มีการวางแผน กำหนดโครงสร้าง จัดการบุคลากร กำหนดทิศทางเป้าหมาย และควบคุมดูแล สำหรับในปัจจุบันที่สังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความหลากหลายในเรื่องความเชื่อ การสร้างวัดมีความหลากหลาย มีวัดที่บริหารจัดการในเชิงพุทธพาณิชย์ (สายมู) และวัดที่เป็นสายป่าที่เน้นการถือศีลปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐาน ดังนั้น การบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธยังคงมีอยู่โดยทั่วไป แต่มีความแตกต่างกันในกิจกรรมและแนวคิดของผู้บริหารงานวัด ซึ่งในที่นี้เจ้าอาวาสจะมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการวัด เปรียบเหมือนผู้นำ ที่ต้องทำการบริหารและวางระบบระเบียบต่าง ๆ ภายในวัดให้เหมาะสม วัดเปรียบเหมือนสถานที่ที่เป็นศูนย์รวมจิตใจในการทำกิจกรรมทางศาสนา การบริหารวัดและความศรัทธาจึงจำเป็นต้องทำควบคู่กันไป ด้วยวัดอยู่ได้ด้วยเงินบริจาค เงินที่ได้จากการที่คนมาทำบุญ เงินที่ได้จากการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ ฉะนั้นแล้ว การบริหารจัดการวัดจึงต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของ

ชุมชนและต้องทำความเข้าใจกับการบริหารความศรัทธาของชาวพุทธ ในแนวทางที่มุ่งพุทธปัญญา มากกว่า พุทธพาณิชย์ เพื่อให้พุทธศาสนาคงอยู่กับสังคมไปสืบไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสและการบริหารความศรัทธาของชาวพุทธ

1.2 ควรศึกษาการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในคณะสงฆ์ระดับจังหวัดและภาคเพื่อให้มีขอบเขตการศึกษาที่กว้างขึ้น

1.3 ควรศึกษาการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตเมืองหรือชุมชน และการบริหารวัดในชนบท เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาและปรับใช้ให้เหมาะสมกับวัดในท้องถิ่นนั้นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาขยายผล โดยการนำรูปแบบการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธไปใช้ในวัดอื่น ๆ การวิเคราะห์ขนาดของวัด พื้นที่ตั้งของวัดที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดและความศรัทธาของชาวพุทธ

2.2 การศึกษาเชิงวิเคราะห์สาเหตุในปัจจุบันที่ทำให้คนเข้าวัดลดลง รวมถึงสาเหตุที่พระในแต่ละวัดมีจำนวนลดลง

2.3 การศึกษาวิเคราะห์ถึงการพัฒนาวัดและศักยภาพของเจ้าอาวาสในการบริหารวัดให้เหมาะสมกับวัดในพื้นที่นั้น ๆ

References

- Bodeerath, C. (2013). *Administration by Ecclesiastical Monks in the Sangha Administrative Region 4 for the Stability of Buddhism*. (Doctoral Dissertation). Valaya Alongkorn Rajabhat University. Phra Nakhon Sri Ayutthaya.
- Chansom, N. (2014). *Financial Management of Temples in Thailand: Compliance with Good Governance Principles*. *NIDA Development Journal*, 54(1), 107-142.
- Department of Religious Affairs. (1995). *Handbook for Providing Knowledge to New Ecclesiastical Administrative Monks at the Level of Abbots*. Bangkok: Department of Religious Affairs Press, Ministry of Education.
- Department of Religious Affairs. (1999). *Brief Management and Administration Handbook*. Bangkok: Department of Religious Affairs Press.
- Fayol, H. (1964). *General and Industrial Management*. London: Pittman and Sons.
- Nakhamutjalin, B. (2012). *Analysis of Organizational Management in the Dissemination of Buddhism at the Buddhist Dissemination Center in Uthai Thani Province*. (Doctoral Dissertation). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Bangkok.
- Phra Theppariyattisuthi (Worawit Khangkhapanyo). (2002). *Sangha Administration and Religious Affairs*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.

Robbin, N. (2005). *Management*. (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Thaiying, C. (1998). *Factors Contributing to the Success of Abbots in Developing Temples as Community Centers Case Study: Northern and Northeastern Regions*. Research Report of the Planning Division. Bangkok: Department of Religious Affairs.

แนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ของอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี*

Guidelines for Developing Community Potential to Create a Livable Community in Khemmarat District, Ubon Ratchathani Province

ปรีดี ทুমเมฆ

Preedee Thummake

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

Corresponding Author's Email: preedee.2525@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของศักยภาพของชุมชนอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ 2) เพื่อทราบถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ และ 3) เพื่อประเมินศักยภาพชุมชนในอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ เป็นการวิจัยแบบผสม การวิจัยระยะที่ 1 การตรวจสอบเอกสาร และการตรวจสอบศึกษาศักยภาพชุมชน กลุ่มเป้าหมายคือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน จำนวน 32 คน ระยะที่ 2 บันทึกข้อมูลภาคสนาม และสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้นำชุมชน กำนันผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาตำบลเขมราฐ กลุ่มอาชีพสมาชิกในชุมชนตำบลเขมราฐ จำนวน 20 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และระยะที่ 3 กลุ่มตัวอย่างคือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน และนักท่องเที่ยว จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ทดลองใช้เพื่อทดสอบคุณภาพความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของศักยภาพของชุมชน อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี มีชุมชนที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ จำนวน 4 ชุมชน ประกอบด้วย ชุมชนบ้านเหนือ หมู่ที่ 1, ชุมชนบ้านเขมราฐ หมู่ที่ 7, ชุมชนบ้านโนนนาริ หมู่ที่ 8 และชุมชนบ้านหนองวิไล หมู่ที่ 11 อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขมราฐ ทูที่มีในสังคม คือ ทูทางด้านกายภาพ ทูทางด้านเศรษฐกิจ ทูทางด้านสังคม ทูทางด้านวัฒนธรรม ทูทางด้านสิ่งแวดล้อม และทูทางด้านการบริหารจัดการ 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ 4 แห่งดังกล่าว คนในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้นำมีความสามารถ การดำเนินการพัฒนาศักยภาพชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ 1) การมองเป้าหมายร่วมกัน 2) การสร้างโครงสร้าง/กลไกพื้นฐานเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) การทำโครงการร่วมกัน และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานร่วมกันระหว่างทีมผู้วิจัยกับตัวแทนภาคประชาชน 3) ประเมินศักยภาพชุมชนใน

*Received March 30, 2025; Revised April 30, 2025; Accepted May 17, 2025

อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ อันดับที่ 1 คือ พุนทางด้านเศรษฐกิจ รองลงมา คือ พุนทางด้านสังคม พุนทางด้านการบริหารจัดการ พุนทางด้านสิ่งแวดล้อม พุนทางด้านกายภาพ และสุดท้ายพุนทางด้านวัฒนธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพชุมชน; ชุมชนน่าอยู่; อำเภอเขมราฐ

Abstract

This research aims to 1) examine the current state of community potential in Khemmarat District, Ubon Ratchathani Province, that contributes to a livable community; 2) explore strategies for enhancing community potential to create a livable environment; and 3) assess the overall community potential in the district. The study employs a mixed-methods approach. In the first phase, document analysis and an assessment of community potential were conducted, targeting 32 individuals from the government sector, private sector, and the general public. The second phase involved field data collection, semi-structured interviews, and participatory community analysis with 20 voluntarily selected participants, including community leaders, village heads, members of the Khemmarat Subdistrict Council, and local occupational group members. The third phase surveyed a sample of 400 individuals, including government officials, private sector representatives, local residents, and tourists. Data were collected through questionnaires and interviews, developed based on relevant theoretical frameworks and prior research. The tools were validated by experts and piloted to ensure reliability. with statistical analysis performed to determine percentages, means, and standard deviations.

The research findings indicate that; 1) Four communities in Khemmarat District Ban Nuea (Moo 1), Ban Khemmarat (Moo 7), Ban Non Nari (Moo 8), and Ban Nong Wilai (Moo 11) demonstrate characteristics conducive to being livable communities. These communities fall under the jurisdiction of the Khemmarat Subdistrict Municipality and possess various types of capital: physical, economic, social, cultural, environmental, and administrative capital. 2) Strategies for enhancing community potential focus on fostering strong social relationships, mutual support, cultural preservation, local wisdom, and leadership development. The process of strengthening community potential follows an action research approach to establish learning communities through three key steps: (1) setting shared goals, (2) developing fundamental structures and mechanisms for learning communities, and 3) implementing collaborative projects with continuous monitoring and evaluation between researchers and community representatives. (3) The assessment of community potential for livability ranked economic capital as the most significant factor, followed by social capital, administrative capital, environmental capital, physical capital, and finally, cultural capital.

Keywords: Community Development; Livable Community; Khemmarat District

บทนำ

แนวทางนโยบายจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านหลักการและแนวคิด คือ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างความสามารถในการลุ่มแล้ว ลูกไว เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ และการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว และได้กำหนดหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน 13 หมวดหมู่ ซึ่งหมวดหมู่ส่วนหนึ่ง ที่มีความสำคัญและเป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาที่ปรากฏอยู่ในหมวดหมู่ที่ 8 (ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เดิโตได้อย่างยั่งยืน) คือ การพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่ อย่างยั่งยืน มีความพร้อมในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง โดยเน้นการพัฒนาจากทุกภาคส่วนให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ และการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ (The 13th National Economic and Social Development Plan (2023-2027), 2022)

ความสำคัญของชุมชนน่าอยู่ นอกเหนือจากการบริหารจัดการขององค์กรภาครัฐโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ราชการส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะอำเภอ ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาซึ่งส่งผลต่อการบรรลุผลในการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนโดยการทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยเฉพาะบทบาทการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่ สำหรับในประเทศไทย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขโดยการสนับสนุนจากองค์การอนามัยโลกได้นำเอาแนวคิดมาใช้พัฒนาเมืองและชุมชน โดยเริ่มครั้งแรกในปี พ.ศ. 2537 ใน 5 เมืองนำร่อง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครราชสีมา พะเยา ยะลา และพนัสนิคม โดยมุ่งให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารสูงสุดในราชการส่วนภูมิภาค เป็นผู้นำในการสร้างเครือข่ายการพัฒนา ร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งแต่ละเมืองจะมีวิธีการปฏิบัติต่างกันไปให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละเมือง (Charoenporn, 2017) ซึ่งในประเทศไทยได้มีการจัดทำกรอบการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน : เมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป โดยให้ความสำคัญกับประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน 2) การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบทให้น่าอยู่ 3) การวางแผนพัฒนาพื้นที่และการจัดวางระบบผังเมืองและชุมชน 4) รมรงค์สร้างจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน และคนในชุมชนรักและมีความเป็นเจ้าของท้องถิ่น 5) ยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณสุข การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในชุมชนเมืองและชุมชนชนบทอย่างทั่วถึง 6) ให้มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น 7) การกำหนดและพัฒนาเครื่องมือชี้วัดความเป็นเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่อย่างเป็นรูปธรรม (Strategic Urban Development Division, 2020)

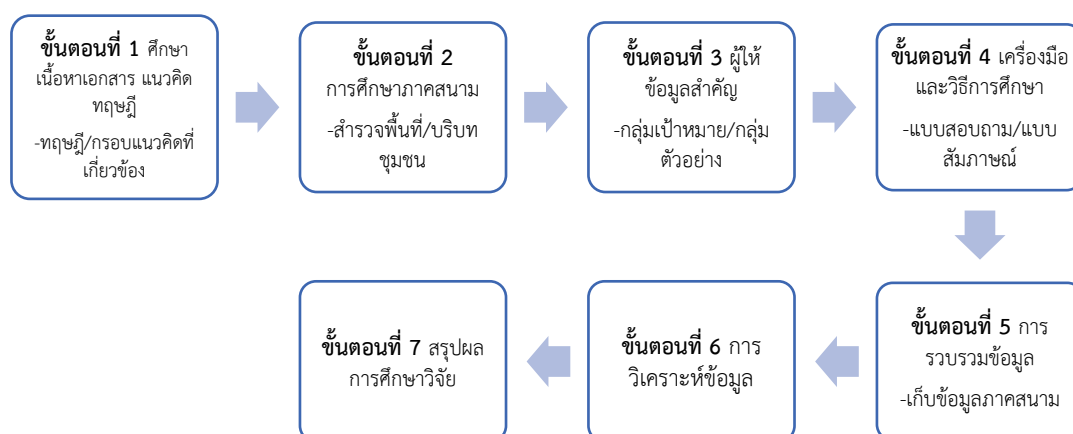
ดังนั้น แนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม ยึดคนเป็นศูนย์กลาง โดยอาศัยความเข้มแข็งของชุมชนเป็นรากฐานในการพัฒนา ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี วิถีชีวิตที่ดี มีความสุข โดยให้ความสำคัญกับการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย การพัฒนาศักยภาพชุมชนน่าอยู่ต้องเข้าใจในหลักการพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ชุมชนมีความแตกต่างและมีศักยภาพที่ต่างกัน 2) เมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ มีลักษณะ เป็นพลวัต คือ มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องที่ได้เน้น

ให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพชุมชนสู่ความน่าอยู่อย่างยั่งยืนให้ครบถ้วน ทั้ง 6 องค์ประกอบนั้น คือ 1) ทุนทางด้านกายภาพ 2) ทุนทางด้านเศรษฐกิจ 3) ทุนทางด้านสังคม 4) ทุนทางด้านวัฒนธรรม 5) ทุนทางด้านสิ่งแวดล้อม และ 6) ทุนทางการบริหารจัดการ มีกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น ทำแผนชุมชน การสำรวจชุมชน การประชุมเชิงปฏิบัติการ นำมาสู่การเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ คือ การมองเป้าหมายเดียวกัน/หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างกลไก เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการทำโครงการ/กิจกรรมร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม การสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบตามทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของศักยภาพของชุมชนอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่
3. เพื่อประเมินศักยภาพชุมชนในอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่

วิธีดำเนินการวิจัย



ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study) ศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ของทางภาครัฐในแง่ของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงหนังสือ ตำรา เอกสารแผ่นพับ เว็บไซต์ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพชุมชนในอำเภอเขมราฐจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อหาสภาพปัจจุบันของศักยภาพของชุมชนพื้นที่ดังกล่าวที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) โดยผู้วิจัยได้เตรียมไว้ล่วงหน้าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกิจกรรมแล้ว ผู้วิจัยจะนำมามบันทึกข้อมูลในสมุดบันทึกของตนเองเพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบความถูกต้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น บริบทตำบลเขมราฐ ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของศักยภาพของชุมชนอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ในพื้นที่ดังกล่าว เป็นตัวแทนความคิดเห็นของทุกภาคส่วนในพื้นที่วิจัย จำนวน 32 คน ที่ทราบถึงภาพรวมของชุมชนในพื้นที่ดังกล่าวทั้งหมดตามลักษณะ ได้แก่ 1) ประวัติความเป็นมาของชุมชน 2) ลักษณะทางกายภาพ 3) ลักษณะทางสังคม และ 4) ทุนที่มีในชุมชนด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการ กำหนดกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจงของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) (McMillan and Schumacher, 1997) การวิจัยระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้นำชุมชน กำนันผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาหมู่บ้าน สมาชิกในพื้นที่ดังกล่าวที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 20 คน กำหนดกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจงของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) (McMillan and Schumacher, 1997) ซึ่งใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยกำหนดการทำงานร่วมกัน 2 ฝ่าย คือ ผู้วิจัย (Researcher) และชาวชุมชน/ผู้นำชุมชน (Practitioner) เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชนพื้นที่ดังกล่าวให้เป็นชุมชนน่าอยู่ใน 6 มิติ ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการ กระบวนการพัฒนา 3 ด้าน ดังนี้ 1) การมองเป้าหมายร่วมกัน โดยการจัดประชุมชาวบ้าน และจัดกิจกรรมการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 2) การสร้างโครงสร้าง/กลไกพื้นฐานเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยกิจกรรมเดินสำรวจและกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อค้นหากลไกพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) การทำโครงการร่วมกัน โดยการทำแผนชุมชน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน ระหว่างทีมผู้วิจัยในกระบวนการทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงการประเมินผลโครงการ การวิจัยระยะที่ 3 ประเมินศักยภาพชุมชนในอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ในพื้นที่ดังกล่าว และนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยว เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 82,826 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหรือเกณฑ์การกำหนดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งมีโอกาสเท่ากันในการถูกเลือก เข้ามาเป็นตัวอย่างในการศึกษา ถือเป็นวิธีการสุ่มที่มีความเที่ยงตรงและลดความเอนเอียงของข้อมูลได้มากที่สุด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาคะยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม ดังนี้ ภาครัฐ 100 คน ภาคเอกชน 100 คน ภาคประชาชน 100 คน และนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เข้ามาท่องเที่ยว 100 คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา การวิจัยระยะที่ 1 คือ รายการที่ต้องตรวจสอบเพื่อศึกษาชุมชน (Community Study) (Thammabut, 2006) ประกอบด้วย ข้อมูลทางกายภาพ ข้อมูลภูมิศาสตร์ ข้อมูลทางสังคม และรายการตรวจสอบศักยภาพชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ คือ การตรวจสอบศักยภาพชุมชนที่เป็นทุนของชุมชน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการ โดยการการสำรวจ (Survey) การสัมภาษณ์ (Interview) และการสังเกต (Observation) การวิจัยระยะที่ 2 คือ แบบบันทึกข้อมูลภาคสนาม (Field Note) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับผลการพัฒนาของตำบลเขมราฐ แนวทางการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่ของพื้นที่ดังกล่าว และแนวคำถามประกอบการจัดเวทีการพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่โดยสร้างจากกระบวนการประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (Appreciation Influence Control, AIC) ประกอบด้วย 1) สภาพปัญหาด้านกายภาพ 2) สภาพชุมชนที่พึงประสงค์ในด้านกายภาพ 3) กิจกรรม/โครงการที่จะนำไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ ทั้ง 6 ด้าน การวิจัยระยะที่ 3 คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยใช้ผลของการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาเป็นแนวทางในการกำหนดหัวข้อคำถามและตัวเลือกคำตอบเกี่ยวกับการประเมินศักยภาพชุมชนในอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานีที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ โดยแบบสอบถาม

แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบจากตัวเลือกเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ แรงจูงใจ สถานภาพ และรายได้ ลักษณะคำตอบเป็นตัวเลือก (Check List) ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพชุมชนทั้ง 6 ด้าน ในพื้นที่ดังกล่าวที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ โดยให้ตัดสินใจเลือกด้วยเกณฑ์การตอบมากที่สุด-น้อยที่สุด และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล การวิจัยระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีวิธีการดังนี้ 1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลที่ได้จากเอกสารตามความมุ่งหมายของการวิจัยโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2) ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Study) โดยมีวิธีการดังนี้ การสำรวจ (Survey) การสัมภาษณ์ (Interview) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) การสังเกต (Observation) การวิจัยระยะที่ 2 การเก็บข้อมูลภาคสนามจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยดำเนินการเองซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การศึกษาแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) การศึกษาชุมชนอย่างมีส่วนร่วม (PRA) การวิจัยระยะที่ 3 โดยออกหนังสือจากคณะบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงท้องที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสำรวจ (Survey) การสัมภาษณ์ (Interview) และการสังเกต (Observation) มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จัดความสำคัญ จัดกลุ่มของเนื้อหา วิเคราะห์จำแนก และสรุปประเด็นสำคัญ (Lincharoen, 2012) การวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาอย่างต่อเนื่องและตรวจสอบหากพบข้อมูลที่ขัดความเชื่อหรือไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยได้เข้าไปจัดเก็บข้อมูลใหม่ และนำข้อมูลมาตรวจสอบวิเคราะห์ใหม่ จนกระทั่งมีความมั่นใจในข้อมูลที่ได้จึงสรุปผลและเขียนรายงานโดยใช้วิธีการเชิงบรรยายเป็นหลัก การวิจัยระยะที่ 3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก กำหนดรหัสข้อมูล แล้วจึงบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาวิจัย และการนำเสนอผลการศึกษาวิจัย (Descriptive Presentation) การวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำผลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพมาประมวลเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ เป็นฐานข้อมูลเพื่อสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณคือแบบสอบถามสำหรับการประเมินศักยภาพชุมชนที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ การวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ 1) วิเคราะห์บริบททางกายภาพของชุมชน 2) วิเคราะห์ปรากฏการณ์ชุมชนที่เกิดจากพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรมภูมิปัญญา 3) วิเคราะห์ปัจจัย/เงื่อนไขปรากฏการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชุมชนและปัจจัย/เงื่อนไขที่จะเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ของชุมชนและเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) วิเคราะห์รูปแบบและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชนแบบองค์รวม 5) วิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ประเมินศักยภาพชุมชนในอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ ในการวิจัยระยะที่ 3

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของศักยภาพของชุมชนอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและศักยภาพของชุมชนที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ของพื้นที่ดังกล่าว จำนวน 4 ชุมชน ประกอบด้วย ชุมชนบ้านเหนือ หมู่ที่ 1, ชุมชนบ้านเขมราฐ หมู่ที่ 7, ชุมชนบ้านโนนนาริ หมู่ที่ 8 และชุมชนบ้านหนองวิไล หมู่ที่ 11 ตำบลเขมราฐ อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามีในพื้นที่ดังกล่าว ดังนี้ 1) ทิศทางด้านกายภาพ คนในชุมชนตำบลเขมราฐ ส่วนใหญ่มีบ้านเป็นของตนเองมั่นคงถาวร บางครัวเรือนเป็นเครือญาติกันอยู่ติดกันหลายหลังคาเรือน ทำให้คอยช่วยสอดส่องดูแลบ้านให้ซึ่งกันและกัน ไม่มีปัญหาเรื่องโจร ชโมย ปลอดภัย มีถนนคอนกรีตทุกซอยในหมู่บ้านทำให้การติดต่อสื่อสารกันสะดวก 2) ทิศทางด้านเศรษฐกิจ พื้นที่ชุมชนตำบลเขมราฐโดยส่วนใหญ่จะอยู่ติดเลยฝั่มแม่น้ำโขงเป็นทางยาวตั้งแต่เขตเทศบาลตำบลเทพวงศาจนถึงเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาแขวน มีทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า สัตว์น้ำที่สมบูรณ์ ชุมชนตำบลเขมราฐส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ประมง ผลผลิตที่ได้ส่วนใหญ่จะใช้เพื่อการบริโภคเป็นหลัก ปัจจุบันมีการเพาะปลูกเพื่อการค้ามากขึ้น พืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ ข้าวโพด ลำไย ถั่วลิสง มีการรวมกลุ่มเป็นกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรีผ้าพื้นเมืองลายคราม และกลุ่มผลิตภัณฑ์จากถั่วลิสง นอกจากการทำเกษตรแล้วชุมชนยังมีชาวบ้านบางส่วนออกมารับจ้างขนของลงเรือที่ทำเรือจุดผ่อนปรนประเพณี ทำให้ชุมชนมีสภาพคล่องด้านการเงินมากขึ้น 3) ทิศทางด้านสังคม ชุมชนตำบลเขมราฐเป็นชุมชนที่มีขนาดเล็กและชาวบ้านรู้จักตลอดหัวบ้านท้ายบ้านและอยู่ร่วมกันแบบเครือญาติ ผู้นำชุมชนจะเป็นผู้ที่ชาวบ้านยอมรับในความเสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ มีความรู้ความสามารถในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ เช่น พระ มัคทายก ปราชญ์ชาวบ้าน ฯลฯ นอกจากนี้ในชุมชนยังมีกลุ่มชมรมต่าง ๆ ที่จะช่วยในการประกอบกิจกรรมหรือช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้แก่ (1) ชมรมรัก (ษ์) วัฒนธรรมและการท่องเที่ยวเขมราฐ (2) กลุ่มฮักนะเขมราฐ (3) ชมรมผู้สูงอายุออกกำลังกายอำเภอเขมราฐ (4) กลุ่มฝ้ายฮักคราม (5) กลุ่มกล้วยตากแสง 4) ทิศทางด้านวัฒนธรรม ชุมชนตำบลเขมราฐมีประวัติศาสตร์ที่ยาวนานร่วม ๆ กับการก่อตั้งอำเภอเขมราฐระยะเวลากว่า 211 ปี ประกอบกับประชากรโดยส่วนใหญ่อพยพมาจากฝั่ม สปป.ลาว ทำให้มีวัฒนธรรมประเพณีที่หลากหลาย มีการถ่ายทอดให้ลูกหลานโดยเฉพาะในเครือญาติของตน ทำให้ประเพณีที่ต่างต่าง ๆ ยังคงอยู่สืบต่อมาจนถึงลูกหลาน เป็นสิ่งหลอมรวมให้คนในชุมชนอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและมีความเข้มแข็ง ชาวบ้านมีพิธีกรรมตามความเชื่อต่าง ๆ มากมายที่เกี่ยวข้องการดำรงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย 5) ทิศทางด้านสิ่งแวดล้อม ชุมชนในตำบลเขมราฐเป็นชุมชนในเมืองแต่แวดล้อมไปด้วยความสะอาดบริสุทธิ์ ปราศจากมลพิษ มีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นต้นแบบในการบริหารจัดการขยะ และ 6) ทิศทางด้านการบริหารจัดการ ผู้นำในชุมชนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องยั่งยืน มีการบริหารจัดการที่ดี ช่วยให้ทุกภาคในชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อชุมชน มีการเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ผู้นำชุมชนในหมู่บ้าน มีทั้งผู้นำตามธรรมชาติ และผู้นำที่เป็นทางการ ผู้นำเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านแตกต่างกันไป

วัตถุประสงค์ที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนตำบลเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การมองเป้าหมายร่วมกัน เป็นการสร้างความชัดเจนหลักการ เป้าหมายและแนวทางในการทำงาน เพื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยชุมชนนักปฏิบัติ และตัวแทนจากภาครัฐ 1) การจัดประชุมชาวบ้าน มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมด 50 ครัวเรือน และมีตัวแทนจากภาครัฐ คือ ประธานสภาเทศบาลตำบลเขมราฐ และประธานชมรมรัก(ษ์)วัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเขมราฐเข้าร่วมประชุมด้วย ที่ประชุมเข้าใจถึงหลักการ เหตุผล และแนวทางในการดำเนินงานเป็นอย่างดี ทุกคนให้ความสนใจ ชักถาม และ

ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย 2) กิจกรรมสร้างวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่เปิดให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีการพูดคุย เพื่อรวบรวมแนวคิด ความเข้าใจ และสร้างเป้าหมายแนวทางการพัฒนาให้ไปในทิศทางเดียวกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ทุกคนแสดงความคิดเห็นโดยเสรี 3) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานชุมชน ที่ประชุมได้อภิปรายร่วมกันและแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่ว่าปัจจุบันชุมชนตำบลเขมราฐเป็นอย่างไร มีการเติบโตพัฒนามาอย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้างที่เอื้ออำนวยให้เกิดการ 4) กระบวนการค้นหาปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาประชุมได้ใช้กระบวนการวิเคราะห์ชุมชนอย่างมีส่วนร่วม (PRA) สรุปปัญหาของชุมชน จึงได้จัดกลุ่มของปัญหา ดังนี้ (1) ด้านกายภาพ ชุมชนบางหมู่บ้านไม่มีอาคารเอนกประสงค์เป็นของตนเอง ถนนบางเส้นยังไม่ดีเป็นหลุมเป็นบ่อขนาดใหญ่ทำให้เกิดอุบัติเหตุง่าย ตลิ่งแม่น้ำโขงมีน้ำเซาะพังทลาย (2) ด้านเศรษฐกิจ ชาวบ้านส่วนใหญ่ไม่มีรายได้เสริมหลังจากหมดฤดูการเก็บเกี่ยวข้าวทำให้ต้องกู้ยืมเงินจนมีหนี้สินเพิ่มขึ้น ต้นทุนการเกษตรมีราคาแพง แต่ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำ (3) ด้านสังคม สถานพยาบาลอยู่ห่างไกลชุมชน (4) ด้านวัฒนธรรม ประเพณีวัฒนธรรมบางอย่างของชุมชนเลือนหายไป เนื่องจากไม่มีการสืบทอดจากเยาวชนคนรุ่นใหม่ไม่สนใจรักษา (5) ด้านสิ่งแวดล้อม มีกลิ่นเหม็นจากมูลสัตว์ และ (6) ด้านการบริหารจัดการ ขาดองค์กรในรูปองค์กรคณะทำงานรับผิดชอบโดยตรงต่อปัญหาต่าง ๆ และ 5) กำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนา หลังจากกลุ่มให้วิเคราะห์ปัญหาค้นหาสาเหตุแล้ว ที่ประชุมได้ร่วมกันทำแผนชุมชนขึ้น เพื่อนำไปสู่การกำหนดและแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมปัญหาที่เกิดขึ้น

2) การสร้างโครงสร้าง/กลไกพื้นฐานเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนศึกษาถึงปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะพื้นฐานสำหรับการพัฒนาชุมชนตำบลเขมราฐ ทั้ง 4 ชุมชน ให้เป็นชุมชนน่าอยู่ 1) กิจกรรมการเดินทางสำรวจ เป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัย และชุมชนนักปฏิบัติได้เข้าไปสำรวจในชุมชน ร่วมกับการทำแผนที่ชุมชนด้วย เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนเป็นชุมชนน่าอยู่ สรุปได้ว่า แหล่งสาธารณะประโยชน์ในชุมชน ได้แก่ วัด ศาลาเอนกประสงค์ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำชุมชน หอกระจายข่าว ห้องสมุดประชาชน มีกลุ่มต่าง ๆ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน กลุ่มร้านค้า สนามกีฬา สนามเด็กเล่น และมีลานตากผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสนับสนุนที่สำคัญช่วยให้ชุมชนมีการพัฒนาไปสู่ชุมชนน่าอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืนต่อไปได้ 2) กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อค้นหาหลักพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ การประชุมได้นำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สรุปได้ว่า ชุมชนน่าอยู่ในความหมายของชาวบ้าน คือ กินดี อยู่ดี มีแสง(แรง) มีศีลมีธรรม ชุมชนมีจุดแข็งในเรื่องของการมีผู้นำที่ดี มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีผลิตภัณฑ์ชุมชนในแต่ละชุมชนสำหรับสร้างอาชีพและรายได้ มีห้องสมุดประชาชนไว้ให้ชุมชนหาความรู้ มีวัดไว้สำหรับทำนุบำรุงจิตใจมีกลุ่มต่าง ๆ หลังจากนั้นชุมชนได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบตามความถนัดของแต่ละบุคคล และมีการประชุมกลุ่มย่อยนำไปสู่การทำโครงการร่วมกันอย่างแท้จริง และ 3) การจัดทำโครงการร่วมกัน ชุมชนมีการคิดวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาความเป็นไปได้ของโครงการแล้ว ชุมชนจึงตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาลงมือจัดทำโครงการที่สามารถทำได้ จำนวน 6 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาผลผลิตจากกล้วย โครงการปลูกไม้ผลกินได้รอบศาลากลางบ้าน โครงการร้านค้าไร้ถุงพลาสติก โครงการหม่ออาสาเคลื่อนที่ โครงการปลูกผักสวนครัวริมฝั่งแม่น้ำโขง และโครงการประดับโคมไฟบริเวณถนนคนเดินเขมราฐ

วัตถุประสงค์ที่ 3 การประเมินศักยภาพชุมชนในอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ ผลการวิจัยพบว่า ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน และนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาเที่ยวในพื้นที่ จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย มีอายุ 35-44 ปี รองลงมา อายุ 25-34 ปี โดย

ส่วนใหญ่สถานภาพ สมรส รองลงมาสถานภาพโสด ตามลำดับ การศึกษาส่วนใหญ่ศึกษา ระดับประถมศึกษา รองลงมาระดับปริญญาตรี อาชีพโดยส่วนใหญ่อาชีพเกษตร รองลงมารับจ้าง/ฟรีแลนซ์/ขายของออนไลน์ รายได้ต่อเดือนโดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท รองลงมา 15,001-25,000 บาท นอกจากนี้ แรงจูงใจที่ทำให้เดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ดังกล่าว ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ คือ ศิลปวัฒนธรรม วัดโพธิ์ (พระเจ้าใหญ่องค์แสน)/ถนนคนเดินเขมราฐ/วัดชัยภูมิการาม/วัดบ้านอุบมุง (พระเจ้าใหญ่องค์หมื่น) รองลงมา คือ มหกรรม ประเพณีงานแห่เทียนเข้าพรรษา/งานประเพณีแข่งเรือยาวนานาชาติ ไทย-ลาว/งานฉลอง 200 ปี เขมราฐภูธรธานี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพชุมชนที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 6 ด้าน

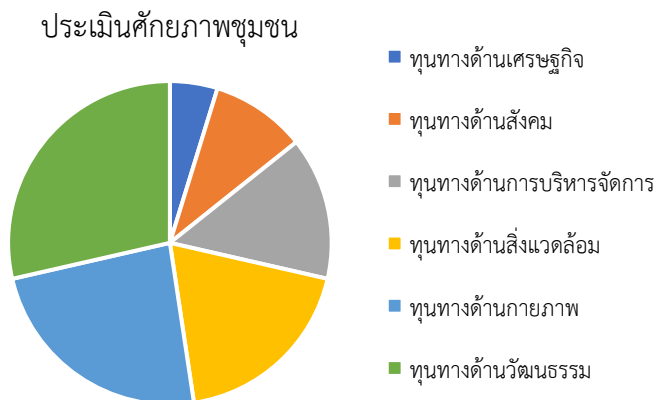


Figure 1: Assessment of Perceptions Regarding Community Potential

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี สามารถสรุปเป็นรายข้อ พบว่า 1) อำเภอควรเร่งให้มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน 2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพชุมชนที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ 3) ควรมีการปลูกฝังเยาวชนในอำเภอเขมราฐให้มีความสนใจในทรัพยากรวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต 4) ควรมีการฝึกอบรม พัฒนา ผู้นำชุมชน เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพชุมชน 5) ควรมีการทำนุบำรุงรักษาพระพุทธศาสนาเพื่อดึงประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 6) ควรมีองค์กรภาคเอกชน เข้ามาพัฒนาแบรนด์สินค้าและบริการของชุมชน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการสร้างชุมชนน่าอยู่ในอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ต้องการการพัฒนาในหลายด้าน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืนสำหรับประชาชนในชุมชน องค์ความรู้ใหม่ และข้อเสนอแนะที่สามารถเอื้อต่อการเป็นชุมชนน่าอยู่ในพื้นที่นี้ ได้แก่

1. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน การส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจฐานราก โดยการจัดอบรมและสนับสนุนผู้ประกอบการท้องถิ่นให้พัฒนาอาชีพ การนำไปใช้ประโยชน์ คือ เพิ่มรายได้ให้กับคนในชุมชน สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจท้องถิ่น ลดการพึ่งพาภายนอก และสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม จัดทำโครงการลดขยะและเพิ่มการรีไซเคิล นำไปใช้ประโยชน์ คือ ลดปัญหามลภาวะในชุมชน ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับคนในพื้นที่

3. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาเส้นทางคมนาคมและระบบสาธารณูปโภค การนำไปใช้ประโยชน์ คือ ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายและปลอดภัยมากขึ้น ส่งเสริมการท่องเที่ยวและดึงดูดนักท่องเที่ยว เพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น

4. การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม ส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรมและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น การนำไปใช้ประโยชน์ คือ รักษาอัตลักษณ์ของชุมชน ส่งเสริมความสามัคคีในสังคม กระตุ้นเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างเครือข่ายภายในชุมชน ผ่านการตั้งกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน การนำไปใช้ประโยชน์ คือ เพิ่มโอกาสในการพัฒนาโครงการที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชน เสริมสร้างศักยภาพและความสามารถของชุมชน ลดช่องว่างระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน

6. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารชุมชน ส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อพัฒนาธุรกิจ การนำไปใช้ประโยชน์ คือ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชุมชน ช่วยให้ธุรกิจท้องถิ่นสามารถแข่งขันได้



Figure 2: The New Body of Knowledge

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า พื้นที่ชุมชนที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 4 ชุมชน สังคมและวัฒนธรรม เป็นสังคมการเกษตร ซึ่งมีอาชีพหลักของคนในชุมชนคือ ทำนา ทำไร่ ทำสวน และมีรายได้เสริมจากการรับจ้าง ค่าขาย ประมง เนื่องจากที่อยู่อาศัยอยู่ติดแม่น้ำโขง วิถีชีวิตของคนในชุมชน สอดคล้องกับธรรมชาติ ใช้ชีวิตแบบเรียบง่ายและพอเพียง ทั้งนี้เป็นเพราะชนบทรอบริการนิยมประเพณีท้องถิ่น ยึดถือประเพณีฮีตสิบสอง ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และด้วยความเป็นเมืองเก่า แต่ละวัดจึงอยู่ห่างกันแค่ไม่กี่ร้อยเมตรสามารถเดินได้แก่ วัดโพธิ์ วัดกลาง (วัดชัยภูมิการาม) และวัดบ้านเหนือ ที่ตั้งชุมชนดังกล่าวส่วนใหญ่ติดกับแม่น้ำโขง การดำรงชีวิตจะผูกติดกับแม่น้ำโขงทั้งในแง่เศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม ประเพณี จนกลายเป็นมีศักยภาพของชุมชน สอดคล้องกับ Podaphon, and Chantasini (2017) ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่ กรณีศึกษา เทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

พบว่า เทศบาลตำบลท่าม่วงมีการดำเนินการขับเคลื่อนให้เป็นชุมชนต้นแบบในการผลิตข้าวหอมมะลินทรีย์ การผลิตและการแปรรูปจากข้าวอินทรีย์เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรในพื้นที่ ชุมชนตำบลเขมราฐเป็นชุมชนที่มีขนาดเล็ก ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล มีความเอื้ออาทรไม่เอารัดเอาเปรียบกันมีความปลอดภัยในทรัพย์สิน ผู้นำชุมชนจะเป็นผู้ที่ชาวบ้านยอมรับในความเสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ มีความรู้ความสามารถในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ สอดคล้องกับ Nakphiban (2020) ศึกษานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพชุมชนแบบมีส่วนร่วม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้นำชุมชนเป็นผู้มีความรู้ มีความคิดเชิงบวก คิดเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชุมชนนำทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ร่วมกันร่วมบำรุงรักษาและร่วมแก้ไข และสอดคล้องกับ Busabong et al. (2019) ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กในชุมชนโคกโคเต่า อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ศักยภาพชุมชนในด้านผู้นำชุมชนบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในหมู่บ้านทั้งทางด้านการบริหาร การปกครอง การพัฒนา จะมีบทบาทสำคัญในการให้ความสำคัญแก่เด็ก ๆ ในชุมชนดังกล่าว นอกจากนี้ ในชุมชนยังมีกลุ่ม ชมรมต่าง ๆ ที่จะช่วยในการประกอบกิจกรรมหรือช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ยังมีการรื้อฟื้นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของคนในชุมชนที่มองตนเองเป็นชาวอำเภอเขมราฐ ผลที่เกิดขึ้น เช่น การแต่งกายของชาวเมืองเขมราฐ ในปัจจุบันมีรูปแบบการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง จะเห็นเด่นชัดมากในวันสำคัญทางศาสนาและตามงานกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมที่ทางเทศบาลหรืออำเภอจัดขึ้น ทำให้นักท่องเที่ยวทั้งในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดใกล้เคียง รวมถึงนักท่องเที่ยวในประเทศและต่างประเทศ นิยมมาท่องเที่ยวเพื่อชมความงามของบ้านเมืองเขมราฐ และกิจกรรมถนนคนเดินที่จัดขึ้นที่มีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ และส่งผลดีต่อเศรษฐกิจในท้องถิ่น (Sihaban, 2020) พื้นที่ดังกล่าวมีประวัติศาสตร์ที่ยาวนาน ยังคงอยู่สืบต่อมาจนถึงลูกหลานถึงแม้จะมีรายละเอียดของประเพณีที่ต่างกัน แต่มีพื้นฐานความเชื่อมาจากเรื่องเดียวกัน โดยเฉพาะความเชื่อทางศาสนาเป็นสิ่งหลอมรวมให้คนในชุมชนอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและมีความเข้มแข็ง และที่สำคัญคือพิธีกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ ของพุทธศาสนา โดยสรุปแล้วประเพณีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นสื่อกลาง ที่ชักนำให้ชาวบ้านในชุมชนมาร่วมกันในทุกเพศ ทุกวัย ทุกกลุ่ม เป็นการแสดงถึงศักยภาพที่มีอยู่ของชุมชนได้เป็นอย่างดี ชุมชนในตำบลเขมราฐมีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการขยะ และนอกจากนี้ ผู้นำในชุมชนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืนมีการบริหารจัดการที่ดี ช่วยให้ทุกภาคในชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อชุมชน มีการเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้และถูกต้องตามทำนองคลองธรรม สอดคล้องกับ Atachai (2020) ศึกษารูปแบบการประเมินสภาพผู้นำชุมชนจัดการตนเองเพื่อชุมชนน่าอยู่ พบว่า สภาพผู้นำชุมชน เป็นกลไกที่ผสมผสานการทำงานกับคณะกรรมการหมู่บ้านได้อย่างเหมาะสม มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการการดำเนินงานของหมู่บ้าน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การดำเนินการพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการเป็นชุมชนน่าอยู่ โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ นั้น ชุมชนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก เริ่มตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การให้คำนิยามของความน่าอยู่ที่เน้นการกินดี อยู่ดี สุขภาพแข็งแรง การสืบสานทางวัฒนธรรม มุ่งให้เกิดความสงบ สะดวก สะอาด ปลอดภัย มีระเบียบวินัย มีเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็ง มีระบบบริหารที่ดี โดยอาศัยพลังการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างจริงจังต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะต้องการจะนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล ยั่งยืน และองค์ประกอบด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชน สอดคล้องกับ Charjiraphong, and Wiwithakunakon (2021) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพชุมชนยั่งยืน การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอัตลักษณ์ชุมชนบ้านมาบกราด ตำบลโคกกระชาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การพัฒนาศักยภาพชุมชนยั่งยืน การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอัตลักษณ์ชุมชนภายใต้โครงสร้าง

เครือข่ายองค์กรชุมชน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านเครือข่ายองค์กรชุมชน องค์ประกอบด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน การพัฒนาจะต้องยึดหลักการพื้นฐานที่ว่าเมื่อนำอยู่ชุมชนนำอยู่แตกต่างกันไปตามศักยภาพ ความพร้อม วัฒนธรรม ค่านิยมของสังคมความต้องการ ความพึงพอใจของชาวเมืองนั้น ๆ เป็นผู้กำหนด อีกทั้งเมื่อนำอยู่ชุมชนนำอยู่มีลักษณะเป็นพลวัต ขั้นตอนของการวิเคราะห์ชุมชนอย่างมีส่วนร่วม (PRA) ชุมชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ชุมชนเป็นผู้คิดค้นหาปัญหา หาสาเหตุของปัญหา กำหนดวิธีการแก้ไข ปัญหา วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนให้สามารถแก้ไขปัญหาของตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ชุมชนเกิดการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพ สามารถพัฒนาด้านอื่น ๆ ต่อเนื่องได้อย่างถาวร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพชุมชนที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนนำอยู่ อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 6 ด้าน เมื่อนำมาจัดอันดับ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ทูทางด้านเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนนำอยู่ สามารถสรุปได้ว่า ควรมีการปลูกฝังเยาวชนในอำเภอเขมราฐให้มีความสนใจในทรัพยากรวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต เพื่อประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชมอำเภอเขมราฐ ทั้งนี้เพราะ นับเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และสร้างความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของท้องถิ่น สอดคล้องกับ Rakkuea, and Wisutthisamachan (2017) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ป่าพรุควนเคร็ง พบว่า ควรมีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม การรวมกลุ่มสมาชิกเพื่อพบปะพูดคุย และทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Panyarath (2021) ศึกษาทิศทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนผลิตขนมหวานไปสู่แหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ควรมีการอบรมส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และคนในชุมชนเป็นมัคคุเทศก์ท้องถิ่น นักท่องเที่ยวเยี่ยมชมชุมชนและให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวในความเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนที่เป็นแหล่งผลิตขนมหวานให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น องค์การภาครัฐควรมีการส่งเสริม พัฒนาในเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ แนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนควรที่จะมีองค์กรภาครัฐมาคอยช่วยสนับสนุนชุมชนในทุก ๆ ด้าน เนื่องจากมีงบประมาณในการบริหารจัดการ และถือได้ว่าองค์กรของรัฐได้ทำหน้าที่ในการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ตนเองมีความเป็นอยู่ที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phramaha Chotnipithphon Sutthachitto (Polcharoen) et al. (2017) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพชุมชนและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวทางศาสนาและวัฒนธรรมในอีสานใต้ พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและท้องถิ่นควรสนับสนุนงบประมาณ เช่น ป้ายบอกทางเผยแพร่กิจกรรมการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มเติมให้การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขับเคลื่อนไปได้

สรุป

ผลการศึกษาทั้งสามวัตถุประสงค์มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ชุมชนอำเภอเขมราฐมีศักยภาพพื้นฐานที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนนำอยู่ ทั้งด้านทรัพยากรธรรมชาติ เครือข่ายความร่วมมือของชุมชน ความเข้มแข็งของครอบครัว และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่าง ๆ จากนั้น ในวัตถุประสงค์ที่ 2 การดำเนินงานพัฒนาศักยภาพของชุมชนมีความก้าวหน้าในหลายมิติ โดยเฉพาะการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม การจัดการทรัพยากรท้องถิ่น และการยกระดับคุณภาพชีวิตผ่านกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สุดท้าย วัตถุประสงค์ที่ 3 ซึ่งประเมินความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับศักยภาพชุมชน พบว่าประชาชนส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวก เห็นว่าชุมชนมีความพร้อมและมีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นชุมชนนำอยู่ได้อย่างยั่งยืน หากได้รับการสนับสนุน

อย่างต่อเนื่องจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษาทั้ง 3 ด้านสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมและทิศทางการพัฒนาของชุมชนอำเภอเขมราฐ ที่สามารถพัฒนาไปสู่ "ชุมชนน่าอยู่" ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ในการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือการนำนโยบายต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติ ควรสอบถามความเห็นของชุมชนหรือจัดทำประชาคมก่อน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

1.2 ควรมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนให้เป็นองค์กรสำคัญ โดยหน่วยงานราชการต่าง ๆ ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ การทำงานกับชุมชนเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม

1.3 ควรมีการสร้างเวทีสาธารณะให้องค์กรภาคประชาชน สามารถนำเสนอ อภิปรายแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับความเหมาะสมของทางเลือกเชิงนโยบายต่าง ๆ ก่อนนำลงสู่การปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพชุมชน ที่มีความต่างในลักษณะของขนาดชุมชนที่ใหญ่กว่า หรือในลักษณะชุมชนเมืองว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างไปจากการวิจัยในครั้งนี้

2.2 ควรมีการศึกษาถึงความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น ในการกำหนดนโยบายสาธารณะต่าง ๆ ภายใต้แนวคิดประชาสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนานโยบายสาธารณะต่าง ๆ

2.3 ควรมีการศึกษาศักยภาพชุมชนด้านการท่องเที่ยวของอำเภอเขมราฐ เนื่องจาก อาจเป็นศักยภาพอีกด้านหนึ่งที่เป็นจุดขายที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยว ผู้มาเยือนมาที่อำเภอบนสุดของจังหวัดอุบลราชธานีได้

References

- Atachai, C. (2020). *A Model for Evaluating Community Leadership Councils for Self-Management towards Livable Communities*. (Doctoral Dissertation). Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University. Uttaradit.
- Busabong, C. et al. (2019). *A Model for Improving the Quality of Life of Children in Khok Khotao Community, Mueang District, Suphan Buri Province, Based on the Sufficiency Economy Philosophy*. Bangkok: Suan Dusit University.
- Charjiraphong, K., & Wiwithakunakon, S. (2021). *Sustainable Community Capacity Development: Cultural Tourism Management within the Identity of Ban Map Krad Community, Khok Krachai Subdistrict, Nakhon Ratchasima Province*. Nakhon Ratchasima: Nakhon Ratchasima Rajabhat University.
- Charoenporn, C. (2017). "Livable City": A Participatory Community Development Concept-A Case Study of Lak Hok Community, Mueang District, Pathum Thani Province. *Valaya Alongkorn Rajabhat University Research Journal*, 11(Special Issue), 1-13.
- Lincharoen, U. (2012). Techniques for Qualitative Data Analysis. *Educational Measurement Journal*, 17(1), 17-29.

- McMillan, S. S., & Schumacher, J. H. (1977). *Research in Education: A Conceptual Introduction*. New York: Longman.
- Nakphiban, P. (2020). *Innovations for Participatory Community Capacity Development in Khlong Luang District, Pathum Thani Province*. Pathum Thani: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage.
- Panyarath, N. (2021). *Directions for Developing the Capacity of Sweet-Making Communities towards Sustainable Tourism in Phetchaburi Province*. Bangkok: Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.
- Phramaha Chotnipithphon Sutthachitto (Polcharoen) et al. (2017). *Development of Community and Entrepreneurial Potential for Religious and Cultural Tourism in Southern Isan*. Surin: Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus.
- Podaphon, P., & Chantasit, P. (2017). *Guidelines for Community Development towards Livable Communities: A Case Study of Tha Muang Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province*. Roi Et: Faculty of Liberal Arts and Science, Roi Et Rajabhat University.
- Rakkuea, S., & Wisutthisamachan, P. (2017). *Community Capacity Development for Value-Added Community Products to Conserve the Kuan Kreng Peat Swamp Forest*. Songkhla: Rajamangala University of Technology Srivijaya.
- Sihaban, K. (2020). Revitalization of the Cultural Identity of Khemarat Town. *Krung Kao Rajabhat Research Journal*, 7(2), 33-37.
- Strategic Urban Development Division. (2020). Guidelines for Sustainable and Livable Urban Development Planning for the Future. Retrieved December 20, 2024, from https://www.nesdc.go.th/download/article/article_20240103104907.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Thammabut, P. (2006). *Teaching Materials on Community Participation in Local Tourism Development*. Bangkok: Institute for Conservation Tourism Development, Srinakharinwirot University.
- The 13th National Economic and Social Development Plan (2023-2027). (2022, November 1). *Royal Gazette*. Volume 139, Special Part 258 D, 1-143.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

การพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ*

Strategic Development at the Local Level for the Care of Dependent Elderly by Local Government Organizations in Amnat Charoen Province

¹ภัทรานิษฐ์ ก้อนคำ, นิสานาจ โสภภาพ และ มณฑิชา รักศิลป์

¹Phatthranit Konkhum, Nisanart Sopapol and Monthicha Ruksilp

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Graduate School, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: piget_pinkprincess@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ การวิจัยมี 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 116 คน เก็บข้อมูลโดยการสุ่มอย่างง่าย ระยะที่ 2 ศึกษาการดำเนินกระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ 18 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 3 การประเมินยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนายุทธศาสตร์ และการดูแลผู้สูงอายุ 17 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ 9 กลยุทธ์ 24 ตัวชี้วัด และ 39 มาตรการ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาแผนการจัดการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงโดยเน้นการมีส่วนร่วม และบูรณาการ ระหว่างหน่วยงาน กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงของบุคลากรสาธารณสุข อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ประชาชน และครอบครัวให้ได้มาตรฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการจัดการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงทั้งระบบให้ได้มาตรฐาน กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ ยกระดับประสิทธิภาพของกิจกรรมการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ให้ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานการดูแล ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ การสร้างระบบเครือข่ายของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง เพื่อนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร และการดูแลที่มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงให้เป็นระบบ และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ พัฒนาระบบกลไกการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการ

*Received March 9; 2025 Revised June 9, 2025; Accepted June 17, 2025

ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ผลการประเมินผลยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ยุทธศาสตร์

คำสำคัญ: การพัฒนายุทธศาสตร์; การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This study aimed to develop community-based strategies for the care of dependent elderly implemented by local administrative organizations in Amnat Charoen Province. The research was conducted in three phases: The first phase was to investigate the current conditions and challenges in the operation of care services for dependent elderly by local administrative organizations in Amnat Charoen Province. The sample consisted of 116 personnel working in local administrative organizations responsible for providing the care for dependent elderly in Amnat Charoen Province. The data were collected using a simple random sampling method. The second phase was to develop community-based strategies for the care of dependent elderly in Amnat Charoen Province. The target group comprised 18 experts with specialized knowledge in strategic planning and elderly care, selected through purposive sampling. The third phase was to evaluate community-based strategies for the care of dependent elderly in Amnat Charoen Province. The target group included 17 experts in strategic development, selected through purposive sampling. The instruments used in this phase were questionnaires and evaluation forms. Data were analyzed using percentages, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that the development of community-based strategies for the care of dependent elderly implemented by local administrative organizations in Amnat Charoen Province comprised four strategic pillars, nine sub-strategies, twenty-four indicators, and thirty-nine operational measures: The first strategy focused on developing a comprehensive care management plan for dependent elderly that emphasized stakeholder participation and inter-agency integration. The corresponding sub-strategy involved enhancing the standardization of care delivery processes by health personnel, elderly care volunteers, community members, and family caregivers. The second strategy was enhancing a standardized, integrated health care management process for dependent elderly. The corresponding sub-strategy was to strengthen the efficiency of care activities for dependent elderly, aiming to ensure that these individuals attain a good quality of life consistent with national and international standards of elderly care. The third strategy was strengthening the capacity of stakeholder networks in providing care for dependent elderly. The key approach under this strategy was to establish a coordinated volunteer caregiver network for dependent elderly, aiming to ensure effective information sharing and efficient care services. The fourth strategy was developing a systematic framework for supervision, monitoring, evaluation, and

continuous improvement. This sub-strategy emphasized the development of a comprehensive supervision, monitoring, and evaluation framework, aiming to enhance the care management system for dependent elderly. Lastly, the evaluation of community-based strategies for the care of dependent elderly implemented by local administrative organizations in Amnat Charoen Province indicated that all four strategies were rated at a high level in terms of propriety, feasibility, and utility.

Keywords: Strategy Development; Care for Dependent Elderly; Local Administrative Organizations

บทนำ

ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญจนนำมาสู่การออกมาตรการและนโยบายต่างๆ เพื่อเตรียมรองรับกับภาวะดังกล่าว จากข้อมูลสถิติของ U.S. Department of Health and Human Services พบว่า โลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Society) ในปี 2565 มี 7 ใน 10 ประเทศสมาชิกอาเซียนเป็น “สังคมสูงวัย” ที่มีสัดส่วนของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 10 แล้ว เหลือเพียง 3 ประเทศ คือ ลาว กัมพูชา และฟิลิปปินส์ เท่านั้นที่ยัง ไม่เป็นสังคมสูงวัย (Thai Institute for Research and Development of the Elderly Foundation, 2022) และในส่วนของประเทศไทยนั้น มีผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) จำนวน 13.14 ล้านคน (18.8%) ของจำนวนประชากรทั้งหมด ส่งผลให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aged society) โดยสมบูรณ์ ซึ่งหมายถึง มีคนอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่า 10% หรือมีคนอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า 7% ของประชากรทั้งประเทศ รวมทั้งโครงสร้างของประชากรและโครงสร้างของกำลังแรงงานเปลี่ยนแปลงไป (The National Statistical Office, 2022) และอีก 9 ปีข้างหน้า ในปี พ.ศ.2574 จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับ สุด ยอด (Super-Aged Society) มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินกว่า 28% ของประชากรทั้งประเทศ รวมถึงจำนวนผู้สูงอายุที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน (ติดบ้าน) และผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง (ติดเตียง) ก็มีมากขึ้นตามไปด้วย จำเป็นต้องมีผู้ดูแลในครอบครัวที่มีความรู้ และแนวทางการดูแลที่ถูกต้อง จากสถานการณ์ดังกล่าวจะทำให้มีผู้สูงอายุ “กลุ่มผู้ป่วยติดเตียง” ประมาณ 3% หรือ 4 แสนคน จากผู้สูงอายุที่มีอยู่ประมาณ 13 ล้าน โจทย์ใหญ่ คือ จะทำอย่างไรให้ประเทศไทยเตรียมพร้อมรับมือวางแผนโครงสร้างกับสังคมผู้สูงอายุระยะยาว (Prakongsai, 2022) ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุพบความหลากหลายในชีวิตประจำวัน ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบคือ 1. รายได้ไม่เพียงพอ 2. ไม่มีหลักประกันสุขภาพ 3. สภาพแวดล้อมในบ้านและสังคมไม่เอื้อต่อการใช้ชีวิต ปัจจัยส่วนหนึ่งมาจากพื้นฐานชีวิต เช่น ได้รับการศึกษาที่ไม่สูง ไม่รู้วิธีการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการต่างๆ นโยบายไม่ตอบโจทย์ต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และในอีก 20 ปีข้างหน้า พบผู้สูงอายุมีแนวโน้มครองโสด ไม่มีครอบครัว ไม่มีลูกหรือมีลูกน้อยลง การจัดทำนโยบายดูแลคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมทุกกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะในอนาคตจะมีผู้สูงอายุที่มีภาวะเปราะบางทางเศรษฐกิจและสุขภาพ 7 กลุ่ม คือ 1) ผู้สูงอายุที่ผู้พิการทุพพลภาพ 2) ผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อม 3) ผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้ง-ไร้บ้าน 4) ผู้สูงอายุยากจน 5) ผู้สูงอายุที่มีปัญหาสถานะบุคคล 6) ผู้สูงอายุที่ย้ายถิ่นกลับบ้าน 7) ผู้สูงอายุที่มีความหลากหลายทางเพศการแก้ไขปัญหาระยะสั้นมีข้อเสนอให้กำหนดนโยบายเรื่องหลักประกันด้านรายได้ มาตรการบำนาญให้เป็นเป้าหมายของสังคมที่ชัดเจน และควรปรับปรุงให้เป็นแผนใหญ่พร้อมตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมออกแบบเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคต ส่วนระยะกลางต้องให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเตรียมความพร้อมดูแลผู้สูงอายุที่จะย้ายถิ่นกลับด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ซึ่งการดูแลให้ความช่วยเหลือจะต้องบูรณาการหลายภาคส่วน โดยอาจต้องนำแนวคิดเรื่องการอยู่อาศัยในที่เดิมมาวางแผนเรื่องการออกแบบที่อยู่อาศัยใหม่ เพื่อให้ผู้สูงอายุในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Suwanrada, 2022) การดูแลผู้สูงอายุระยะยาวเป็นกลุ่มบริการที่มีความซับซ้อน เพราะมีปัจจัยเกี่ยวข้องที่หลากหลาย และมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม เนื่องจากกลุ่มผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่มักจะมีโรคทำให้ต้องพึ่งยารักษาที่มีราคาแพง ผู้สูงอายุมักอ่อนแอ เจ็บป่วยและเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่ไม่มีรายได้ประจำ รัฐต้องแบกรับภาระในการจัดระบบดูแลผู้สูงอายุ ทำให้งบประมาณที่ต้องจ่ายเพื่อการดูแลผู้สูงอายุถูกมองว่าเป็นภาระของประเทศ ซึ่งเป็นวิกฤติผู้สูงวัยในปัจจุบัน (Wattanasirichai, 2014) ซึ่งจำเป็นต้องมีการเตรียมระบบการดูแลสุขภาพของประชากรสูงวัย โดยนำไปสู่ความต้องการการดูแลสุขภาพเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้เกิดนโยบายที่สำคัญของระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวจากเวทีสมัชชาสุขภาพแห่งชาติครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2552 ได้มีการบรรจุวาระการพัฒนาระบบการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง มีมิติที่สำคัญร่วมกัน คือ ให้รัฐมีหน้าที่ในการจัดการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง โดยการใช้ครอบครัวและชุมชนเป็นฐาน นอกจากนี้ยังมีนโยบายและแผนการดำเนินงานผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และสภาพปัญหาของผู้สูงอายุ โดยเน้นการสนับสนุนการดูแลระยะยาว และการสร้างเครือข่ายดูแลผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่น (Yapradit, and Kongtalin, 2020)

จังหวัดอำนาจเจริญ มีประชากรทั้งหมด 283,961 คน ประชากรสูงอายุ จำนวน 23,628 คน คิดเป็นร้อยละ 8.32 ของประชากรทั้งหมด แบ่งเป็น 1. ผู้สูงอายุกลุ่มติดสังคม จำนวน 19,643 คน 2. ผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้าน จำนวน 3,765 คน 3. ผู้สูงอายุกลุ่มติดเตียง จำนวน 220 คน ซึ่งผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงนั้นคือ กลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้านและผู้สูงอายุกลุ่มติดเตียง จำนวน 3,985 คน คิดเป็นร้อยละ 16.87 ของประชากรสูงอายุ และ ในปี พ.ศ. 2565 (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2565) จังหวัดอำนาจเจริญได้มีการนำนโยบายระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง โดยมอบหมายให้แต่ละอำเภอนำนโยบายดังกล่าวมาใช้เน้นการบูรณาการ ด้านสาธารณสุข และบริการด้านสังคมในพื้นที่ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหลักในการจัดบริการเน้นการพัฒนาจากทางสังคม และทรัพยากรที่มีในพื้นที่ มีการดำเนินการส่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยงานเข้าร่วมอบรมเป็นผู้จัดการดูแลผู้สูงอายุ เพื่อบริการจัดการระบบการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในชุมชน แผนพัฒนาจังหวัดอำนาจเจริญ (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาจังหวัดระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยมุ่งสู่การเป็น “เมืองธรรมเกษตร การเกษตรสร้างมูลค่า ท่องเที่ยวเสริมสร้างสุขภาพ เชื่อมโยงเส้นทางการค้า” ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเด็นการพัฒนา จะเห็นได้ว่า แผนพัฒนาจังหวัดอำนาจเจริญ (พ.ศ. 2566-2570) ไม่ได้มุ่งเน้นเรื่องสาธารณสุข สุขภาพ และผู้สูงอายุโดยตรง การพัฒนากลยุทธ์การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ จึงมีความจำเป็นในการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุเพื่อคุณภาพชีวิตและสามารถดำรงชีวิตในชุมชน ได้อย่างมีความสุข ซึ่งการพัฒนายุทธศาสตร์จะทำให้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน การเตรียมความพร้อมในระดับมหภาคเป็นรูปแบบทางด้านการวิจัยทางสังคมเกี่ยวกับด้านผู้สูงอายุที่มีความหลากหลาย และเหมาะสมกับกลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อการพัฒนาไปสู่นโยบายที่มีความสอดคล้องต่อดำเนินชีวิตจริงในสังคมของผู้สูงอายุ

การดำเนินงาน Long Term Care (LTC) หรือการดูแลระยะยาวสำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงปี 2567 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการจัดบริการดูแล สรรวจ/คัดเลือก และส่งเสริมการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการ โดยมีงบประมาณที่เพิ่มขึ้นจาก 6,000 บาทต่อคนต่อปี เป็น 10,442 บาทต่อคนต่อปี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดบริการที่ครอบคลุมมากขึ้น รวมถึงขยายกลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติม ได้แก่ ผู้ป่วยภาวะสมองเสื่อมตั้งแต่ระยะปานกลาง และผู้ป่วยระยะสุดท้าย และประเมินผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงทั้งรายเก่าและรายใหม่ เพื่อ

นำเข้าสู่ระบบ LTC ของ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จัดทำแผนการดูแลรายบุคคล (CP) เพื่อให้การดูแลเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จัดทำโครงการจัดบริการดูแลระยะยาวตามแผนที่กำหนด มีหน้าที่ประเมินความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวัน (ADL) ของผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงและรายงานผลงานต่อ อนุกรรมการ LTC (The National Health Security Office, 2024)

จากสถานการณ์การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่มุ่งเน้นให้บทบาทสำคัญในงานดูแลระยะยาว (LTC) เนื่องจากเป็นผู้ดูแลและบริหารงบประมาณที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติจัดสรรให้ เพื่อนำไปใช้ในการดูแลผู้สูงอายุและผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงในพื้นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ตรวจสอบ และคัดกรอง ผู้ที่มีสิทธิได้รับการดูแล บริหารจัดการกองทุน และจัดบริการดูแลตามแผนการดูแลรายบุคคลที่กำหนด จึงต้องพัฒนายุทธศาสตร์ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้สามารถดูแลผู้สูงอายุและผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อขับเคลื่อนการมีส่วนร่วม การสนับสนุน การจัดการทั้งด้านสาธารณสุข บริการด้านสังคม ที่มีประสิทธิภาพครอบคลุม และเหมาะสมกับบริบทของชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่าย ในการพัฒนาบริการดูแลต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สูงอายุเข้าถึงบริการอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ ภายใต้การบริหารจัดการและดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อนำเสนอเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุของจังหวัดอำนาจเจริญต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ
2. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ
3. เพื่อทดลองและประเมินผลยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยในเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อออกแบบโครงสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาข้อมูลผู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sample)

ขั้นตอนที่ 3 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 116 คน เก็บข้อมูลโดยการสุ่มอย่างง่าย ระยะที่ 2 ศึกษาการดำเนินกระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ 18 คน ได้มา

โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 3 การประเมินยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนายุทธศาสตร์และการดูแลผู้สูงอายุ 17 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

ระยะที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก ตอนที่ 2 สภาพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Response Questions) ตอนที่ 3 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened End) จำนวน 4 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบได้อย่างอิสระ

ระยะที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากสถิติของการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างเป็น (ร่าง) ยุทธศาสตร์ “การพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ” จากนั้นทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อจัดทำ “ยุทธศาสตร์” การพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ และสร้างแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน 18 คน

ระยะที่ 3 การทดลองยุทธศาสตร์โดยใช้แบบประเมินการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ ดำเนินการทดลองโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มเป้าหมายในการทดลอง คือ เทศบาลตำบลน้ำปลีก โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ชี้แจงยุทธศาสตร์ และการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ จากนั้นเก็บข้อมูลตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 1 และประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุปผลการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ การประเมินยุทธศาสตร์โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ และสอบถามข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ส่งแบบสอบถามให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอำนาจเจริญ 2 วิธี คือ การส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และการส่งแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ และรวบรวมด้วยการติดตามด้วยตนเอง และการรวบรวมข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ระยะที่ 2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ และทบทวน (ร่าง) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ร่วมกันพิจารณาความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ จากนั้นสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่ได้จากการประชุม นำมาสร้างประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์โดย TOWS Matrix จัดทำ (ร่าง) การพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus

Group Discussion) เพื่อวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ โดยผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 18 คน

ระยะที่ 3 การทดลองยุทธศาสตร์โดยใช้แบบประเมินการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ ดำเนินการทดลองโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ชี้แจงยุทธศาสตร์ และการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ 2) การเก็บข้อมูลตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 1 3) ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุปผลการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ การประเมินยุทธศาสตร์ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่ จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ หัวย้อยละ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย

ระยะที่ 2 นี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป ดังนี้ 1) วิเคราะห์เนื้อหาจากความเห็นของผู้ร่วมสนทนากลุ่มในประเด็นสภาพและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน 2) ผู้วิจัยสรุปประเด็นสภาพและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนการพัฒนายุทธศาสตร์ต่อไป

ระยะที่ 3 การทดลองยุทธศาสตร์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และการประเมินยุทธศาสตร์ 1) ข้อมูลผลการประเมินความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ นำมาวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) “ยุทธศาสตร์” การพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ จะต้องหาค่าเฉลี่ย $\bar{X} \geq 3.51$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ≤ 1.00 จึงแสดงว่า “ยุทธศาสตร์” นั้นมีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาวิจัย และการนำเสนอผลการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพสภาพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ ด้านข้อมูล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง/การดูแลระยะยาว (Long Term Care) การจัดเก็บข้อมูลความสามารถในการประกอบกิจวัตรประจำวัน (Barthel Activities of Daily Living : ADL) ของผู้สูงอายุเพื่อใช้วางแผนในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง การสำรวจข้อมูลสภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุในกลุ่มโรคเรื้อรังต่างๆ และการสำรวจเพื่อเก็บข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือจากครอบครัว และชุมชนอย่างใกล้ชิด ร้อยละ 100 ข้อมูลด้านสุขภาพจิต โดยใช้แบบคัดกรองเพื่อจัดเก็บข้อมูลผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้าเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย ร้อยละ 83.62 ด้านการจัดกิจกรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมัครเข้าร่วมระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (Long Term Care: LTC) โดยมีการประกาศแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชมรมผู้สูงอายุ โดยมีการประกาศแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับของชมรมผู้สูงอายุอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 100 และมีการ

ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (Long Term Care: LTC) อย่างต่อเนื่องร่วมกับองค์กรภายนอก ร้อยละ 92 ด้านระบบการดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในพื้นที่เป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุด้วยความสมัครใจ มีการให้บริการสุขภาพที่บ้าน (Home Health Care) โดยบุคลากรสาธารณสุข และมีการให้ความรู้เพื่อการส่งเสริมสุขภาพในผู้สูงวัย ร้อยละ 100 และด้านระบบการดูแลที่น้อยที่สุด คือ ระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะสุดท้ายในโรงพยาบาล และในชุมชน ร้อยละ 36.21 ด้านคุณภาพการบริการ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.35) 2) ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ ด้านข้อมูล มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.66) ด้านการจัดกิจกรรม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.63) ด้านระบบการดูแล มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.65) ด้านคุณภาพการบริการ ภาพรวมมีปัญหายุ่งยากในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อด้านข้อมูล พบว่า ข้อที่เป็นปัญหาในระดับสูงสุด ได้แก่ ไม่มีการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการดูแลส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 3.95) และด้านระบบการดูแล พบว่า ข้อที่เป็นปัญหาในระดับสูงสุด ได้แก่ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุไม่เพียงพอในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน ($\bar{X}$ = 3.05)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) “พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ (Missions)

1. วางแผนการจัดการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวให้มีประสิทธิภาพ
2. ดำเนินการจัดบริการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงตามมาตรฐาน
3. เชื่อมโยงภาคีเครือข่ายเพื่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง
4. กำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงระบบการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง

เป้าหมาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่มีประสิทธิภาพ
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดบริการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่ได้มาตรฐาน ทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตดี
3. ภาคีเครือข่ายร่วมจัดบริการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำกับติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับบริบท

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาแผนการจัดการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และบูรณาการระหว่างหน่วยงาน
2. การพัฒนากระบวนการจัดการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงทั้งระบบให้ได้มาตรฐาน
3. การพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง
4. การพัฒนาการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงให้เป็นระบบ และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาแผนการจัดการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และบูรณาการระหว่างหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการจัดการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะ

พึงพิงเพื่อการตัดสินใจในการพัฒนา และเผยแพร่สู่การใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 4 มาตรการ, กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงของทึมบุคลากร เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในชุมชน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 4 มาตรการ, กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงของบุคลากรสาธารณสุข อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ประชาชน และครอบครัวให้ได้มาตรฐาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 4 มาตรการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการจัดการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงทั้งระบบให้ได้มาตรฐาน กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มศักยภาพการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ เพื่อให้การดูแล มีคุณภาพตามเกณฑ์ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 6 มาตรการ, กลยุทธ์ที่ 2 สร้างเสริม ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ให้กับสมาชิกในครอบครัว ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 4 มาตรการ, กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับประสิทธิภาพของกิจกรรมการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงให้ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานการดูแล ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 5 มาตรการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างระบบเครือข่ายของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงเพื่อนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร และการดูแลที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 2 มาตรการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงให้เป็นระบบ และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบกลไกการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 4 มาตรการ, กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาภาคีเครือข่ายของบุคลากรสาธารณสุข อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ประชาชน และครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 6 มาตรการ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า การทดลองยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 1 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการจัดการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงทั้งระบบให้ได้มาตรฐาน กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มศักยภาพการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ เพื่อให้การดูแลมีคุณภาพตามเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง มีความรู้เพิ่มขึ้น พบว่า ก่อนการฝึกอบรมผลการประเมินทำแบบทดสอบ ค่าเฉลี่ยที่ได้ คือ $\bar{X} = 9.4$ คิดเป็นร้อยละ 62.67 และหลังการฝึกอบรมผลการประเมินทำแบบทดสอบ ค่าเฉลี่ยที่ได้ คือ $\bar{X} = 13.75$ คิดเป็นร้อยละ 92 ซึ่งสูงขึ้น ตัวชี้วัดที่ 2 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มศักยภาพอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง พบว่า ระดับความสำเร็จของการเพิ่มศักยภาพอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง มีการดำเนินกิจกรรมตามมาตรการที่ 1-3 คือ 1. อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุผ่านการอบรมหลักสูตร 70 ชม. เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมเพื่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง 2. ร่วมจัดทำแผนกับทีมดูแลผู้สูงอายุ ในการกำหนดกิจกรรมการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้สูงอายุแต่ละราย 3. ปฏิบัติตามกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อการดูแลผู้สูงอายุ สำหรับอาสาสมัครดูแล ผู้สูงอายุตามแผน และสามารถแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และการดำเนินกิจกรรมตามมาตรการที่ 4-5 คือ 4. ประเมินผลกิจกรรมการดูแลผู้สูงอายุ และปรับปรุงแบบการดูแลที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5. ประเมินความพึงพอใจของผู้สูงอายุหรือญาติ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ตัวชี้วัดที่ 3 ระดับความพึงพอใจของผู้สูงอายุ/ญาติ ที่รับบริการจากอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากขึ้นไป

การประเมินยุทธศาสตร์ การพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญที่พัฒนาขึ้น ดังนี้ องค์ประกอบของการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ มีความสอดคล้องในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.29) และมาตรการมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ($\bar{X}$ = 4.29) รองลงมา ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ มีความสอดคล้อง ยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับประเด็นกลยุทธ์ และตัวชี้วัดสามารถวัดได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ($\bar{X}$ = 4.23) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การประเมินพบว่า ยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องในระดับมาก ตามรายการประเมินทุกข้อ ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่า ในด้านความเหมาะสม ของยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ทุกกลยุทธ์ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ในด้านความเป็นไปได้ ของยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ทุกกลยุทธ์ มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และในความเป็นประโยชน์ ของยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ทุกกลยุทธ์ มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยในครั้งนี้มีองค์ความรู้ใหม่ที่มีจุดเด่นในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ ซึ่งมีความสำคัญต่อการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ร่วมกับการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนได้ศึกษากระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการทำสนทนากลุ่ม (Focus group) กับบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนได้เสีย และนำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ภายใน สภาพการณ์ภายนอก (SWOT Analysis) และสร้างกลยุทธ์ใหม่ (TOWS Matrix) ทำให้ได้ยุทธศาสตร์การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้ผลการประเมินยุทธศาสตร์การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสม มีความสอดคล้องกัน

การพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง แนวทางปฏิบัติที่เคยมีไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเท่าที่ควร อีกทั้งความพร้อมและความเข้าใจของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงยังมีความคลาดเคลื่อน ซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการทำวิจัยทำให้ทราบการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นปัจจุบัน องค์ความรู้ใหม่จะเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ได้ยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความชัดเจน มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำยุทธศาสตร์ที่ได้ไปประยุกต์หรือปรับปรุงใช้ได้ทันที ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ 9 กลยุทธ์ 39 มาตรการ ซึ่งเงื่อนไขความสำเร็จของการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ นำ

ยุทธศาสตร์ที่ได้ไปวางแผนยุทธศาสตร์ นำสู่การปฏิบัติจริง มีการประเมินผล และพัฒนาหลังจากนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

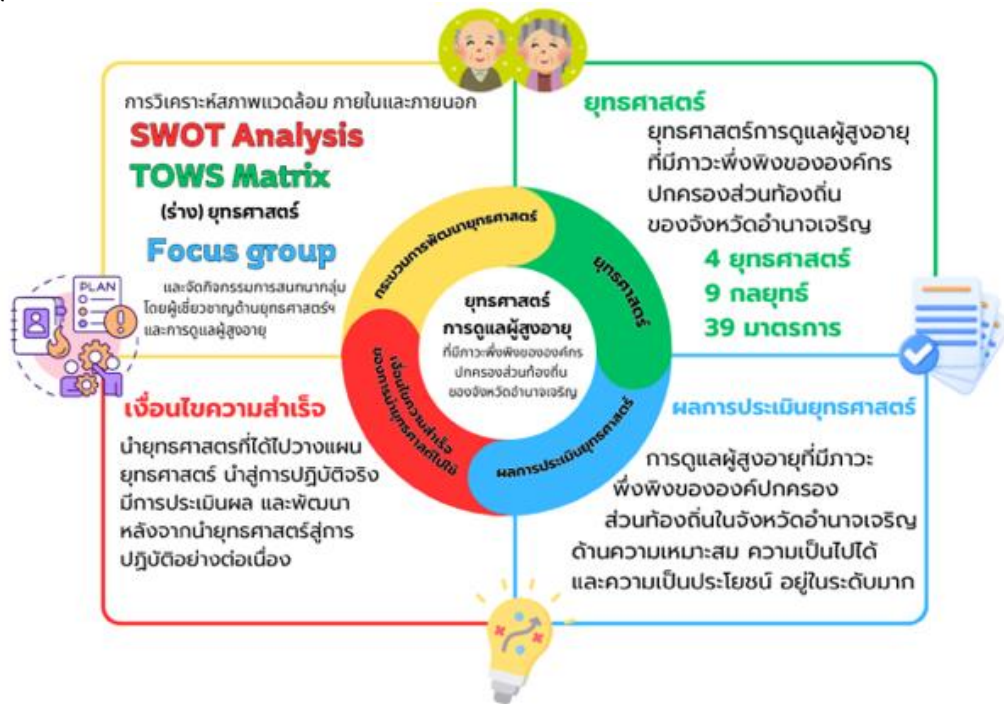


Figure 1: A Knowledge Cycle for Develop Community-Based Strategies for the Care of Dependent Older Adults Implemented by Local Administrative Organizations in Amnat Charoen Province

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพและปัญหาการดำเนินงานในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านที่มีการดำเนินการมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านข้อมูล ด้านการจัดกิจกรรม ด้านระบบการดูแล และด้านคุณภาพการบริการ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ข้อมูลมีความจำเป็นและสำคัญในการที่จะนำมาวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีเป้าหมาย และมีทิศทางที่ชัดเจน 2) วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัญหาในระดับสูงสุด ได้แก่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ ในการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้มีการจัดบริการดูแลผู้สูงอายุโดยตรงในการให้การพยาบาลผู้ป่วยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นภาคที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในกระบวนการดำเนินงาน แต่ไม่ได้ดำเนินการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ ในการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุโดยตรง การจัดทีมให้บริการเชิงรุกในการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน (Home Health Care) จะเป็นบริบทของหน่วยงานกระทรวงสาธารณสุขโดยตรง เว้นแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีศูนย์บริการสาธารณสุข โรงพยาบาลในสังกัด ต้องดำเนินการดูแลที่ต่อเนื่องรอบด้าน บูรณาการทั้งด้านการแพทย์ และด้านสังคม สอดคล้องกับ Matsee, and Waratwichit (2017) ที่พบว่า การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขและบริการด้านสังคมที่ผ่านมามุ่งให้บริการหลักแก่ประชาชนส่วน

ใหญ่ที่ไม่มีภาวะพึ่งพิง ไม่ว่าจะเป็นบริการในชุมชนหรือในสถานบริการ ในชุมชนสำหรับผู้มีภาวะพึ่งพิงมีจำกัดมาก ไม่ว่าจะเป็นบริการสาธารณสุขหรือบริการด้านสังคม นอกจากนั้นลักษณะการช่วยเหลือด้านสังคมมักเป็นการสงเคราะห์เป็นครั้งคราวเฉพาะหน้า มิใช่การดูแลอย่างต่อเนื่อง ภาระหลักในการดูแลผู้สูงอายุยังเป็นเรื่องของครอบครัว ในขณะที่สถานบริบาลระยะยาวและระยะกลางในสังคมไทยยัง ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ มี 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1. การพัฒนาแผนการจัดการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และบูรณาการ ระหว่างหน่วยงาน 2. การพัฒนากระบวนการจัดการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงทั้งระบบให้ได้มาตรฐาน 3. การพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง และ 4. การพัฒนาการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงให้เป็นระบบ และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ได้พัฒนาขึ้นนั้น ได้ดำเนินการตามกระบวนการ และขั้นตอนของการพัฒนายุทธศาสตร์ และจัดทำยุทธศาสตร์ โดยใช้ตาราง TOWS Matrix ดำเนินการวิพากษ์ปรับปรุง แก้ไขยุทธศาสตร์โดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นไปตามลำดับขั้นตอนของการจัดทำยุทธศาสตร์ และได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ผลการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ สามารถนำไปปฏิบัติได้ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับ Thai Institute for Research and Development of the Elderly Foundation (2016) ที่เสนอว่าการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559-พ.ศ. 2563) ที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุมีแนวทางที่จะใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพื่อสร้างคุณค่าให้กับผู้สูงอายุ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การทดลองการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 1 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการจัดการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงทั้งระบบให้ได้มาตรฐาน กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มศักยภาพการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ เพื่อให้การดูแลมีคุณภาพตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง มีความรู้เพิ่มขึ้น พบว่า ก่อนการฝึกอบรมผลการประเมินทำแบบทดสอบ คิดเป็นร้อยละ 62.67 และหลังการฝึกอบรมผลการประเมินทำแบบทดสอบ คิดเป็นร้อยละ 92 ซึ่งสูงขึ้น ตัวชี้วัดที่ 2 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มศักยภาพอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง พบว่า ระดับความสำเร็จของการเพิ่มศักยภาพอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง มี การดำเนินกิจกรรมตามมาตรการที่ 1-3 คือ 1. อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุผ่านการอบรมหลักสูตร 70 ชั่วโมง เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมเพื่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง 2. ร่วมจัดทำแผนกับทีมดูแลผู้สูงอายุ ในการกำหนดกิจกรรมการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาของผู้สูงอายุแต่ละราย 3.ปฏิบัติตามกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อการดูแลผู้สูงอายุ สำหรับอาสาสมัครดูแล ผู้สูงอายุตามแผน และสามารถแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และการดำเนินกิจกรรมตามมาตรการที่ 4-5 คือ 4. ประเมินผลกิจกรรมการดูแลผู้สูงอายุ และปรับปรุงแบบการดูแลที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5.ประเมินความพึงพอใจของผู้สูงอายุหรือญาติ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ตัวชี้วัดที่ 3 ระดับความพึงพอใจของผู้สูงอายุ/ญาติ ที่รับบริการจากอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มี

ภาวะพึ่งพิง พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากขึ้นไป สอดคล้องกับ Onla (2022) ระบบ LTC ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบการจัดทำแผนการดูแลผู้สูงอายุ (Quality Care plan) 2) ระบบการพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Smart CG : care giver) 3) ระบบการเยี่ยมบ้านด้วย Buddy CG และ 4) ระบบการเตือนการดำเนินงาน (Trigger monitoring) ภายหลังการนำระบบ LTC ที่พัฒนาขึ้นไปปฏิบัติการจัดทำ care plan เพิ่มขึ้นสูงกว่าก่อนการพัฒนาระบบ LTC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (94.5%, 89.9%, $p=0.005$) โดยสรุประบบ LTC ที่พัฒนาขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ผู้บริหารจึงควรนำระบบ LTC ที่พัฒนาขึ้นขยายผลให้ครอบคลุมทุกอำเภอในจังหวัดอำนาจเจริญ

การประเมินผลยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง จังหวัดอำนาจเจริญ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ พบว่า มีผลการประเมินในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกระบวนการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสม มีความสอดคล้องกัน คือ มีการศึกษาสภาพและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ ด้วยแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) และยกร่างยุทธศาสตร์ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ ผู้บริหาร นักวิชาการและบุคลากรที่รับผิดชอบงานการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง และดำเนินการประเมินยุทธศาสตร์ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ของยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง จังหวัดอำนาจเจริญ ที่พัฒนาขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ

สรุป

ผลการศึกษาการดำเนินการกระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ มี 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาแผนการจัดการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และบูรณาการ ระหว่างหน่วยงาน 2) การพัฒนาระบบการจัดการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงทั้งระบบให้ได้มาตรฐาน 3) การพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง และ 4) การพัฒนาการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงให้เป็นระบบ และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผลการประเมินผลยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า มีผลการประเมินในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งเงื่อนไขความสำเร็จของการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอำนาจเจริญนำยุทธศาสตร์ที่ได้ไปวางแผนยุทธศาสตร์ กำหนดเพิ่มในแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566-2570 (เพิ่มเติมแผน) นำไปสู่การปฏิบัติจริง มีการประเมินผล และพัฒนาหลังจากนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง



Figure 2: Strategic Framework for Local-Level Elderly Care for the Dependent Population by Local Administrative Organizations in Amnat Charoen Province

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ควรมีการประชุมบุคลากรด้านสาธารณสุขสาธารณสุข เพื่อชี้แจงวิธีการดำเนินงาน และนำยุทธศาสตร์ที่ได้จากการวิจัยนำไปใช้สู่การปฏิบัติเพื่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ควรมีการนำยุทธศาสตร์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เชื่อมโยงสู่แกนนำอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ภาคีเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุสามารถพัฒนานวัตกรรมการดูแลผู้สูงอายุ โดยการพัฒนา ศักยภาพตนเอง โดยการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในด้านต่างๆ กับภาคีเครือข่ายที่มีส่วนในการดูแลผู้สูงอายุ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษายุทธศาสตร์ความต้องการของผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะยากลำบากในการดูแลตนเองและต้องการรับการดูแลช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการ

2.2 ควรมีการศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเตรียมรับความพร้อมป้องกันภาวะ Long Term Care (LTC) ในอนาคตที่จะต้องมีการจัดสถานที่สำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงที่ไม่มีผู้ดูแลในแต่ละพื้นที่

References

- Matsee, C., & Waratwichit, S. (2017). Promotion of Health Literacy: From Concept to Practice. *Boromarajonani College of Nursing, Uttaradit Journal*, 9(2), 96-111.
- Onla, D. (2022). The Development of Long-term Care System for the Dependent Elderly in Community of Muang District at Phetchabun Province. *Journal of Disease Prevention and Control: DPC.2 Phitsanulok*, 9(1), 1-18.
- Prakongsai, P. (2022). *In the Year 65 Thailand Entered the Full-Fledged Aging Society Solidarity Pushed for the Well-Being of the Elderly Nationwide*. Retrieved November 9, 2024, from <https://www.thaihealthor.th>
- Suwanrada, W. (2022). *The Project is to Review, Synthesize and Prepare Strategies to Drive the Work of the Elderly in Thailand*. Bangkok: The Office of the Health Promotion (SSS).
- Wattanasirichai, S. (2014). *Life-Changing Research*. Bangkok: Health System Research Institute.
- The National Statistics Office. (2022). *The Survey on the Situation Has Jobs of People Throughout the Kingdom 2nd Quarter: April-June 2022*. Bangkok: The National Statistical Office.
- Yapradit, P., & Kongtalin, O. (2020). The Development of a Long Term Care Service for Dependent Elders in Nongsim Sub-district, Borabue District, Mahasarakham Province. *Journal of Research in Nursing-Midwifery and Health Sciences*, 40(3), 48-65.
- _____. (2016). *Preparation of the Strategic Plan for the Elderly's Work, Phase 1 (2016-2020)*. Bangkok: Thai Gerontology Research and Development Institute Foundation (TGRI).

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*

Development of a Training Curriculum to Enhance Teachers' Professional Competency for the Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University

¹น้ำอ้อย สุขเสนา, จีรัชติธร มุกดาเพชร และ กนิศพิชญา อัฐมาธิตภักดี

¹Num-aoy Suksena, Jeerustitorn Mukdaphet
and Kanitpitchaya Autthamathitapakdee

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: num-aoy.s@dru.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และ 2) ทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กรุงเทพมหานคร และสมุทรปราการ จำนวน 580 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 234 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคัดเลือกแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบวัดความรู้ โดยใช้การวิเคราะห์ดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index : E.I.) แบบประเมินชิ้นงานและแบบสอบถามความพึงพอใจ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดประสงค์ของหลักสูตร 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) เนื้อหาของหลักสูตร 5) กิจกรรมหลักสูตร และ 6) สื่อและนวัตกรรม โดยเป็นหลักสูตรการอบรม 36 ชั่วโมง มีทั้งเนื้อหาและการปฏิบัติ โดยแบ่งเป็นทั้งสิ้น 3 Module 2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พบว่า 1) ด้านความรู้ ครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 78 2) ด้านทักษะครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพมีทักษะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 87 และ 3) ด้านความพึงพอใจ ครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม; สมรรถนะครูผู้มืออาชีพ; คณะครุศาสตร์; มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to create and develop, a training curriculum to enhance teachers' competency towards professional for the Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University and 2) to test and evaluate the effectiveness a training curriculum to enhance teachers' competency towards professional for the Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University. This research employed a quantitative methodology. The population consisted of 580 teachers affiliated with the Office of the Basic Education Commission (OBEC) in Bangkok and Samut Prakan. The sample included 234 individuals consisting of administrators, teachers, and educational personnel, sampling through voluntary selection. The research instruments were a knowledge test using the analysis of the Effectiveness Index (E.I.), performance evaluations, and satisfaction questionnaires. Data analysis was conducted using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that: 1. A Training Curriculum to Enhance Teachers' Professional Competency for the Faculty of Education, DRU, comprised six aspects: 1) Curriculum Principles, 2) Curriculum Objectives, 3) Curriculum Structure, 4) Curriculum Content, 5) Curriculum Activities, and 6) Media and Innovation. The training course consisted of 36 hours of both content and practical activities, divided into three modules. 2. The effectiveness of a training curriculum to enhance teachers' professional competency for the Faculty of Education, DRU, was found that: 1) Knowledge: teachers who participated in the training showed a 78% increase in knowledge, 2) Skills: teachers who participated in the training showed an 87% increase in skills, and 3) Satisfaction: overall satisfaction of teachers who participated in the training was at the highest level.

Keywords: Training Curriculum Development; Teachers' Professional Competency; Faculty of Education; Dhonburi Rajabhat University

บทนำ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมที่ดีจะช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะเน้นการเรียนรู้แบบ Microlearning (การเรียนรู้แบบจุลภาค) คือ การเรียนรู้ในรูปแบบที่แบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วนย่อย ๆ ขนาดเล็ก โดยเน้นเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงใช้เวลาเรียนไม่นาน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้สะดวก เรียนรู้ได้รวดเร็ว และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง (Taylor, 2022) และเน้นการเรียนรู้แบบปรับให้เหมาะกับผู้เรียนแต่ละบุคคล (Personalized Learning) โดยเน้นการปรับเนื้อหา กิจกรรม และวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจ และรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (Bersin, 2018) รวมถึงการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต เช่น ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะ การแก้ปัญหา และทักษะการทำงานร่วมกัน (World Economic Forum, 2020) สำหรับแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในต่างประเทศ จะมุ่งเน้นการพัฒนาครูแบบมืออาชีพ (Professional

Development) อย่างต่อเนื่อง (Darling-Hammond et al., 2017) โดยมีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรม สัมมนา เชื่อมโยงกับการปฏิบัติในชั้นเรียนจริง บูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน พัฒนาทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 ให้กับครู เพื่อให้ครูสามารถถ่ายทอดทักษะเหล่านี้ให้กับนักเรียนได้ (Fullan, and Langworthy, 2014) เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community - PLC) การนิเทศการ สอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เช่น ประเทศสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกครู การ พัฒนาครูอย่างเข้มข้น และการให้ค่าตอบแทนที่สูง (OECD, 2011) ประเทศฟินแลนด์เน้นการพัฒนาครูแบบ มืออาชีพ การทำงานร่วมกัน และการมีอิสระในการจัดการเรียนการสอน (Sahlberg, 2011) ประเทศไทยยัง พบปัญหาการสอนครูอยู่หลายประการ ได้แก่ ประการแรก ด้านภาระงานครู ซึ่งครูไทยยังคงมีภาระงานมาก ทั้งงานสอน งานเอกสารและงานอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง (Office of the Education Council, 2022) ส่งผลให้ครูมีเวลาเตรียมการสอน พัฒนาตนเอง และดูแลนักเรียนอย่างเต็มที่ไม่เพียงพอ ประการที่สอง ด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่อยู่ห่างไกล ยังขาดแคลน ครู สื่อการเรียนการสอน และงบประมาณ (Office of the Basic Education Commission: OBEC, 2023) ส่งผลให้นักเรียนไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ประการที่สาม ด้านคุณภาพครู เช่น ขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา ขาดทักษะการสอน และขาดทักษะการใช้เทคโนโลยี และประการที่ 4 ด้านการพัฒนาครู ระบบการพัฒนาครูในประเทศไทยยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การอบรมครูส่วนใหญ่มุ่งเน้นเนื้อหาที่ไม่ตรงกับ ความต้องการ ขาดการติดตามประเมินผล และไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้จริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่งทั่วประเทศ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยมีเป้าหมายกลยุทธ์และตัวชี้วัดที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาตามพระราชโบายมุ่งผลิตครูคุณภาพพัฒนาท้องถิ่น ในส่วนของการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมณฑลอาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ที่เป็นกำลังสำคัญช่วยขับเคลื่อนและ พัฒนาวิชาชีพครูในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งเป็น “คนของพระราชฯ ข้าของแผ่นดิน” โดยมุ่งมั่นและ ตั้งใจปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ช่วยเหลือครูในท้องถิ่นให้มีสมรรถนะในด้าน จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู รวมถึงการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะจึงเป็นสิ่ง สำคัญยิ่ง ต้องมีการบ่มเพาะรอบด้าน การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูให้มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ รวมถึงการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวทาง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) นำไปสู่การพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงในการปฏิบัติงาน PA (Performance Agreement) ตลอดจนการนิเทศติดตาม การ ให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีสมรรถนะตามหลักสูตรที่กำหนด

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคมและวัฒนธรรม ที่ หลากหลาย เทคโนโลยีสารสนเทศ โรคอุบัติใหม่ที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น หลายประเทศมีการรองรับการ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้เท่าทันและก้าวข้ามความท้าทายเหล่านี้ (Sommanawat et al. 2021) ปัจจัยสำคัญที่สามารถ เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว คือการพัฒนาคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและสังคมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กล่าวว่า การศึกษาต้องพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่มีคุณภาพ โลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันคน รู้วิธีการเรียนรู้ รู้วิธีคิดคือ คิดเป็น รู้วิธีการวิจัย และพัฒนาเป็นคนที่มีคุณภาพ รู้เรา รู้เขา เป็นคนดี เก่ง สุข ตามเป้าหมายที่คาดหวัง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ คือ “ครู”

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี” เพื่อพัฒนาและปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูให้มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ รวมไปถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามข้อตกลงในการพัฒนางาน วPA ตามแนวทางการดำเนินการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพครูผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตั่งมั่นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพ มีสมรรถนะและเป็นสถาบันหลัก ที่บูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
2. เพื่อทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดและขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนาหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ แบบทดสอบ แบบประเมินชิ้นงาน และแบบประเมินความพึงพอใจ ซึ่งองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดประสงค์ของหลักสูตร 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) เนื้อหาของหลักสูตร 5) กิจกรรมหลักสูตร และ 6) สื่อและนวัตกรรม โดยเป็นหลักสูตรการอบรม 36 ชั่วโมง มีทั้งเนื้อหาและการปฏิบัติ โดยแบ่งเป็นทั้งสิ้น 3 Module ได้แก่ Module 1 การพัฒนาและปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูให้มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ Module 2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามแนวทางการดำเนินการพัฒนา และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ Active Learning โดยมี 3 หัวข้อย่อย ดังนี้ 1) การแก้ปัญหาผู้เรียนการพัฒนาผู้เรียนในกรณีต่าง ๆ 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) ศาสตร์พระราชา/พระบรมราโชวาทด้านการศึกษา และModule 3 การนิเทศติดตาม การให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

ขั้นตอนที่ 3 นำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินชิ้นงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 4 ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กรุงเทพมหานคร และสมุทรปราการ จำนวน 580 คน โดยคำนวณสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน โดยเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ได้จากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการ

คัดเลือกแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากสมาชิกที่อาสาเข้ามามีส่วนร่วมเป็นหน่วยตัวอย่างด้วยความเต็มใจ

ขั้นตอนที่ 5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1. แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก (Multiple Choice) 1 ฉบับ จำนวน 20 ข้อ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหาค่า IOC ระหว่างเนื้อหาข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ระดับความยากของข้อสอบ (P) มีค่าระหว่าง 0.20-0.80 ถือว่ามีความยากง่ายพอเหมาะ ค่าค่าอาจจำแนก (r) 0.20 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.78

2. แบบประเมินชิ้นงาน แบบ (Rubric Scoring) 8 ระดับ ได้แก่ 1) ความถูกต้องตรงประเด็น 2) การประยุกต์ใช้ 3) ความร่วมมือในกิจกรรม 4) ความรับผิดชอบ 5) การเสนอความคิดเห็น 6) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7) เป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดี และ 8) ความตรงต่อเวลา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหาค่า IOC ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาการฝึกอบรมและกิจกรรมการฝึกอบรม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.74

3. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการอบรม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม 2) ด้านความพึงพอใจต่อวิทยากร และ 3) ด้านความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ จำนวน 16 ข้อ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหาค่า IOC ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาการฝึกอบรม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.82

ขั้นตอนที่ 6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหลักสูตรฝึกอบรมฯ ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 234 คนในการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ โดยฝึกอบรมในห้องอบรม Onsite ร่วมกับระบบห้องประชุมออนไลน์ (Online Zoom Meeting)

2. ประเมินประสิทธิผลของครูที่เข้าอบรมฯ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความพึงพอใจในการอบรม

ขั้นตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ศึกษาผลด้านความรู้และด้านทักษะ โดยการหาค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I)
2. ศึกษาผลความพึงพอใจของครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี รายละเอียด ดังนี้

หลักสูตรฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะครูสู่มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี แบ่งเป็น 3 Module ได้แก่ Module 1 การพัฒนาและปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูให้มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ Module 2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามแนวทางการดำเนินการพัฒนา และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ Active Learning และ Module 3 การนิเทศติดตามการให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1. หลักการของหลักสูตร 2. จุดประสงค์ของหลักสูตร 3. โครงสร้างของหลักสูตร 4. เนื้อหาของหลักสูตร 5. กิจกรรมหลักสูตร และ 6. สื่อและนวัตกรรม โดยมีหลักสูตรการอบรมจำนวน 36 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ของครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพในด้านความรู้

จำนวนครู	คะแนนเต็ม	คะแนนด้านความรู้		ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.)
		ก่อนเรียน	หลังเรียน	
234	10	1286	2111	0.78

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการทดสอบครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพใน ด้านความรู้ คะแนนเต็ม 10 คะแนน พบว่า ผลรวมของคะแนนก่อนเรียนเท่ากับ 1286 คะแนน ผลรวมของคะแนนหลังเรียนเท่ากับ 2111 คะแนน เมื่อคำนวณโดยใช้สูตรดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ได้เท่ากับ 0.78 ครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 78

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ของครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพในด้านทักษะ

จำนวนครู	คะแนนเต็ม	คะแนนด้านทักษะ		ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.)
		ก่อนเรียน	หลังเรียน	
234	10	932	2154	0.87

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการทดสอบครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพใน ด้านทักษะ คะแนนเต็ม 10 คะแนน พบว่า ผลรวมของคะแนนก่อนเรียนเท่ากับ 932 คะแนน ผลรวมของคะแนนหลังเรียนเท่ากับ 2111 คะแนน เมื่อคำนวณโดยใช้สูตรดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ได้เท่ากับ 0.87 หมายความว่า ครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพมีทักษะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 87

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
	M	S.D.	ความหมาย
ด้านความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม			
1. สัดส่วนระหว่างการพัฒนาภาคทฤษฎี กับภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	4.58	0.58	มากที่สุด
2. ปริมาณใบงาน ใบกิจกรรม มีความเหมาะสมกับเวลาและสอดคล้องกับบริบทของผู้เข้ารับการพัฒนา	4.38	0.76	มาก
3. เอกสารประกอบในการอบรมพัฒนา	4.42	0.72	มาก
4. สื่อ วิดีโอ อุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม	4.61	0.53	มากที่สุด
5. สถานที่ใช้ในการพัฒนา มีความเหมาะสม	4.35	0.83	มาก
6. อาหาร และเครื่องดื่ม มีคุณภาพ	4.47	0.74	มาก
7. ได้รับความสะดวกในการใช้บริการต่าง ๆ ที่หน่วยฝึกอบรม/มหาวิทยาลัยจัดให้	4.47	0.69	มาก
รวม	4.47	0.48	มาก

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
	M	S.D.	ความหมาย
ด้านความพึงพอใจต่อคณะวิทยากร			
1. ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหา	4.74	0.45	มากที่สุด
2. การบูรณาการสาระของหน่วยการเรียนรู้	4.72	0.49	มากที่สุด
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหา	4.67	0.56	มากที่สุด
4. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.68	0.55	มากที่สุด
5. บุคลิกภาพเหมาะสม	4.76	0.44	มากที่สุด
รวม	4.71	0.42	มากที่สุด
ด้านความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ			
1. ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการเข้ารับการ การพัฒนา	4.68	0.49	มากที่สุด
2. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.64	0.53	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าเนื้อหาสาระในหลักสูตร เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในการเสนอ ว PA ได้	4.44	0.73	มาก
4. กิจกรรมการพัฒนาในหลักสูตรเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ของผู้เข้ารับการการพัฒนา	4.54	0.70	มากที่สุด
รวม	4.57	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.57	0.34	มากที่สุด

หมายเหตุ: M = ค่าเฉลี่ย, S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูสู่มืออาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.57, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจต่อคณะวิทยากร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.71, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ด้านความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.57, S.D. = 0.47) และด้านความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (M = 4.47, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ในการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะครูสู่มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยศึกษาทั้งเนื้อหาและการปฏิบัติ โดยแบ่งเป็น 3 Module ได้แก่ Module 1 การพัฒนาและปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูให้มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ Module 2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามแนวทางการดำเนินการพัฒนา และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ Active Learning และ Module 3 การนิเทศติดตาม การให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1. หลักการของหลักสูตร 2. จุดประสงค์ของหลักสูตร 3. โครงสร้างของหลักสูตร 4. เนื้อหาของหลักสูตร 5. กิจกรรมหลักสูตร และ 6. สื่อและนวัตกรรม โดยมีหลักสูตรการอบรมจำนวน 36 ชั่วโมง ดังภาพที่ 1



Figure 1: The Training Curriculum Development to Enhance of Teachers' Competency towards Professional for the Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University.

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพของคณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดประสงค์ของหลักสูตร 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) เนื้อหาของหลักสูตร 5) กิจกรรมหลักสูตร และ 6) สื่อและนวัตกรรม โดยเป็นหลักสูตรการอบรม 36 ชั่วโมง มีทั้งเนื้อหาและการปฏิบัติ โดยแบ่งได้ 3 Module ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างดีเยี่ยมตามหลักวิชาการพัฒนาหลักสูตร คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน และสังคม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) การออกแบบหลักสูตร 4) การนำหลักสูตรไปสู่วิปฏิบัติจริง และ 5) การประเมินหลักสูตร (Tyler, 1949; Taba, 1962; Saylor, and Alexander, 1974; Oliva, 2009) สอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตาม กรอบแนวคิดความรู้ในเนื้อหาศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูของ Ardkhamphai (2022) ที่ได้สังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎี และได้พัฒนาองค์ประกอบของหลักสูตร 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างหลักสูตร 4) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 5) สื่อการเรียนการสอน และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พบว่า 1) ด้านความรู้ ครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 78 2) ด้านทักษะ ครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพมีทักษะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 87 และ 3) ด้านความพึงพอใจ ครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา อีกทั้งพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพครู ปฏิบัติจิตวิญญาณความเป็นครู ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ บริหารจัดการชั้นเรียนเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) การพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA: Performance Agreement) รวมไปถึงการนิเทศ ติดตาม การให้คำปรึกษานักศึกษาทุกช่วงวัย สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Intharaksa (2023) ที่ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดสมองเป็นฐาน สำหรับครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาการพัฒนาความรู้ความสามารถที่นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูผู้สอนในแต่ละระดับ พบว่า (1) ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีสมรรถนะในระดับพัฒนาการสูงมาก มีจำนวน 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 82.50 (2) ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาที่มีสมรรถนะในระดับ พัฒนาการสูงมาก มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และ (3) ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา ที่มีสมรรถนะในระดับพัฒนาการสูงมาก มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 และผลการศึกษาความพึงพอใจในการใช้หลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า (1) ครูผู้สอนระดับปฐมวัย มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด จากหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดประสงค์ของหลักสูตร 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) เนื้อหาของหลักสูตร 5) กิจกรรมหลักสูตร และ 6) สื่อและนวัตกรรม โดยเป็นหลักสูตรการอบรม 36 ชั่วโมง มีทั้งเนื้อหาและการปฏิบัติ โดยแบ่งเป็นทั้งสิ้น 3 Module ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พบว่า 1) ด้านความรู้ ครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 78 2) ด้านทักษะ ครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพมีทักษะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 87 และ 3) ด้านความพึงพอใจ ครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หลักสูตรเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของผู้เข้ารับและการพัฒนาสมรรถนะครู

สรุป

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยแบ่งเป็น 3 Module ได้แก่ Module 1 การพัฒนาและปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูให้มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ Module 2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามแนวทางการดำเนินการพัฒนา และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ Active Learning และ Module 3 การนิเทศติดตาม การให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยมี

องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1. หลักการของหลักสูตร 2. จุดประสงค์ของหลักสูตร 3. โครงสร้างของหลักสูตร 4. เนื้อหาของหลักสูตร 5. กิจกรรมหลักสูตร และ 6. สื่อและนวัตกรรม โดยมีหลักสูตรการอบรมจำนวน 36 ชั่วโมง

2. เพื่อทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ครูที่เข้าหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพมีความรู้ สามารถพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพมีทักษะเพิ่มขึ้น หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษาและเป็นแนวทางการส่งเสริมทักษะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (สพฐ.) ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนครู เพื่อยกระดับคุณภาพครูสู่ผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาอย่างมืออาชีพ ด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมจัดให้นักศึกษา ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความเป็นครู มืออาชีพ

1.2 ผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้ ควรจัดสรรกิจกรรมให้เหมาะสม เช่น ปริมาณใบงาน ใบกิจกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เข้ารับการ พัฒนา รวมถึงการบริหารจัดการเวลาและสถานที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ เอื้อต่อการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี โดยใช้ทฤษฎีการประเมิน เช่น CIPP Model

References

- Atkampai, W. (2022). *Development of a Training Curriculum to Enhance Learning Management Competency Based on the Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) Framework for Pre-Service Teachers*. (Doctoral Dissertation). Mahasarakham University. Maha Sarakham.
- Bersin, J. (2018). *The Disruption of Digital Learning: Ten Things We Have Learned*. N.P.: Bersin by Deloitte.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. N.P.: Learning Policy Institute.
- Fullan, M., & Langworthy, M. (2014). *A Rich Seam: How New Pedagogies Find Deep Learning*. N.P.: Pearson Education.
- Intharaksa, P. (2023). *Development of a Competency-Based Teacher Training Curriculum to Enhance Student Learning Based on Brain-Based Learning for Teachers under the Office of the Basic Education Commission in SakonNakhon*. Valaya Alongkorn Rajabhat University Graduate Studies Journal, 17(2), 88-99.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- OECD. (2011). *Strong Performers and Successful Reformers in Education: Lessons from PISA for the United States*. N.P.: OECD Publishing.
- Office of the Basic Education Commission. (2023). *Basic Education Development Plan B.E. 2566-2570 (2023-2027)*. Retrieved November 9, 2024, from <https://www.obec.go.th/archives/813787>
- Office of the Education Council. (2008). *Thai Educational Competency in the International Arena 2008*. (1st ed.). Bangkok: Prikwarn Graphic Co., Ltd.
- Office of the Education Council. (2022). *Report on the Status and Problems of Basic Education Management 2022*. Retrieved November 9, 2024, from https://fliphtml5.com/asdiq/smyw/basic#google_vignette
- Oliva, P. F. (2009). *Developing the Curriculum*. (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Sahlberg, P. (2011). *Finnish Lessons: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?* New York: Teachers College Press.
- Saylor, J. G. & Alexander, W. M. (1974). *Curriculum Planning for Schools*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Sommanawat, K. et al. (2021). The Role of Technological Management, Idea Implementation, Sustainable Process Innovation and Logistic Competency. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(15), 1-13.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Taylor, D. H. (2022). *Learning Technologies 2022*. Retrieved November 9, 2024, from <https://donaldhtaylor.co.uk/the-research-base/>
- Tyler, R. W. (1949). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: The University of Chicago Press.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Retrieved November 9, 2024, from <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*

The Relationship between the Administrator's Competency and Quality
Education of School in Mueang Mae Hong Son District under the Mae Hong
Son Primary Educational Service Area Office 1

¹ธิดารัตน์ แก้วเจริญ, ประพันธ์ ธรรมไชย และ ธนัต บัญชัย

¹Thidarut Kaewjaroen, Phapan Thamachai and Thanat Boonchai

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

Mae Hong Son College, Chiang Mai Rajabhat University, Mae Hong Son Campus, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: thidarut_kae@g.cmru.ac.th



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครู โรงเรียนในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 181 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.53) 2. คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา; คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา; โรงเรียนในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน

Abstract

This research aims to achieve three objectives: (1) to study the competencies of school administrators, (2) to examine the quality of education in schools, and (3) to investigate the relationship between administrators' competencies and the quality of education in schools. The sample group consisted of 181 teachers from schools in Mueang Mae Hong Son District, selected through simple random sampling. This study employed a mixed-methods research approach. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1. The overall competency level of school administrators was high (Mean = 4.49, S.D. = 0.60). Among the different aspects, personnel capacity development had the highest mean score (Mean = 4.61, S.D. = 0.53). 2. The overall quality of education in schools was also at a high level (Mean = 4.47, S.D. = 0.60). Among the different aspects, the quality of educational management had the highest mean score (Mean = 4.60, S.D. = 0.50). 3. The relationship between school administrators' competencies and the quality of education in schools in Mueang Mae Hong Son District, under the jurisdiction of the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1, was found to be a moderately positive correlation at a statistically significant level of .01.

Keywords: Competencies of Educational Administrators; Quality of Education of Educational Institutions; Schools in Mae Hong Son District

บทนำ

สังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร การแข่งขันในโลกที่ไร้พรมแดน ผู้นำถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางความสำเร็จของสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย มีคุณธรรม มีความรู้ และมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก (Ministry of Education, 2009) ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการ ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรการศึกษาทุกระดับ โดยปัจจุบันได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 กลุ่ม 9 สมรรถนะย่อย คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีผลปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการพัฒนาระบบบริหารงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (Pintapirak, and Sittitune, 2022)

การพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในสังคมและประเทศทุกแห่ง เพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างสังคมที่มีความยั่งยืน เป็นการวางรากฐานทางการศึกษาให้แก่เยาวชน จึงถือได้ว่าการศึกษาคือหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลและสังคม เป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตและสนับสนุนการศึกษาระบบที่นำไปสู่การพัฒนาให้มีคุณภาพและการปฏิบัติตามสังคมและโลกยุคใหม่ (Janta, Jantahin, and Pakotang, 2021) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยผลักดันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียน วิสัยทัศน์ของการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งล้วนแต่ขับเคลื่อนด้วยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในสถานศึกษา

ผู้วิจัยตระหนักว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาผลการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของโรงเรียนในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จากการรายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ปีงบประมาณ 2567 พบว่า ยังมีปัญหาอื่น ๆ ที่ต้องมีการพัฒนา เช่น ปัญหาด้านสถานะทางทะเบียนของนักเรียน นักเรียนบางส่วนไม่มีสถานะทางทะเบียน ทำให้ขาดโอกาสในการศึกษา ปัญหาด้านสาธารณูปโภคและการเข้าถึง: โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลประสบปัญหาการเดินทางที่ยากลำบาก ขาดสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า และน้ำประปา ทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างยากลำบาก เด็กหลุดจากระบบการศึกษา มีนักเรียนจำนวนหนึ่งที่หลุดออกจากระบบการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่ออนาคตของเด็กและการพัฒนาชุมชน ความปลอดภัยของนักเรียน แม้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยจะอยู่ในระดับดี แต่ยังมีปัญหาที่ต้องแก้ไข เช่น การซ่อมแซมอาคารเรียนและอุปกรณ์ที่ชำรุด เป็นต้น (Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1, 2023) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีสมรรถนะการทำงานในการบริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะป้องกันและแก้ปัญหา หรือพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และวิสัยทัศน์ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคในด้านการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพของเนื้อหา คุณภาพของกระบวนการ และคุณภาพผลลัพธ์ต่อผู้เรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ เพื่อนำผลวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แบ่งขั้นตอนออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อออกแบบสังเคราะห์องค์ประกอบ และนำแบบสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม และแก้ไข ปรับปรุงจัดทำแบบสังเคราะห์องค์ประกอบให้มีความสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการทำแบบการสังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูล และสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 46 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 332 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จำนวน 46 โรงเรียน ครู จำนวน 181 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิดของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถาม และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในอำเภอขุนยวม จำนวน 30 ชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เท่ากับ 0.98

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยของหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน เพื่อส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามวัน และเวลาที่กำหนดไว้ เมื่อ

ได้รับแบบสอบถามผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อน แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ที่ได้รับกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบส (Best, 1982) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา จากนั้นนำผลวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะหลัก			
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.45	0.59	มาก
2. การบริการที่ดี	4.48	0.64	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	4.51	0.63	มากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม	4.51	0.62	มากที่สุด
สมรรถนะประจำสายงาน			
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.44	0.59	มาก
6. การสื่อสารและการจูงใจ	4.47	0.59	มาก
7. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.61	0.53	มากที่สุด
8. การมีวิสัยทัศน์	4.46	0.59	มาก
9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.47	0.59	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.49	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.53) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.62) และการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.63) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ การบริการที่ดี ($\bar{X}= 4.48$, S.D.= 0.64) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}= 4.47$, S.D.= 0.59) การสื่อสาร และการจูงใจ ($\bar{X}= 4.47$, S.D.= 0.59) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}= 4.46$, S.D.= 0.59) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}= 4.45$, S.D.=0.59) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X}= 4.44$, S.D.= 0.59) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. คุณภาพผู้เรียน	4.48	0.57	มาก
2. คุณภาพการบริหารจัดการศึกษา	4.60	0.52	มากที่สุด
3. คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	0.57	มาก
4. คุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.34	0.67	มาก
5. คุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้	4.45	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.47	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.47$, S.D.= 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ คุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ($\bar{X}= 4.60$, S.D.= 0.50) อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}= 4.50$, S.D.= 0.57) รองลงมาคือ คุณภาพผู้เรียน ($\bar{X}= 4.48$, S.D.= 0.57) คุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.45$, S.D.= 0.61) และคุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.34$, S.D.= 0.67) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

คุณภาพการศึกษา สมรรถนะผู้บริหาร	คุณภาพผู้เรียน (y_1)	คุณภาพการบริหารจัดการศึกษา (y_2)	คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (y_3)	คุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (y_4)	คุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ (y_5)	คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวม (y_{tot})
สมรรถนะหลัก (x_1)						
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($x_{1.1}$)	.40**	.38**	.52**	.27**	.37**	.39**
2. การบริการที่ดี ($x_{1.2}$)	.37**	.40**	.31**	.22**	.226**	.25**
3. การพัฒนาตนเอง ($x_{1.3}$)	.50**	.34**	.51**	.35**	.414**	.46**
4. การทำงานเป็นทีม ($x_{1.4}$)	.46**	.42**	.35**	.39**	.39**	.43**
สมรรถนะประจำสายงาน (x_2)						
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($x_{2.1}$)	.50**	.40**	.50**	.37**	.44**	.47**
6. การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ($x_{2.2}$)	.54**	.46**	.54**	.26**	.39**	.41**
7. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($x_{2.3}$)	.43**	.56**	.53**	.44**	.52**	.51**
8. การมีวิสัยทัศน์ ($x_{2.4}$)	.47**	.55**	.50**	.43**	.51**	.54**
9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($x_{2.5}$)	.49**	.40**	.55**	.40**	.45**	.51**
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา รวม x_{tot}	.48**	.58**	.59**	.45**	.53**	.57**

**มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าสมรรถนะผู้บริหาร (x_{tot}) กับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (y_{tot}) ในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวม(r_{xy}) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .57^{**}$) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านทั้ง 9 ด้าน กับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่



Picture 1: The New Body of Knowledge

จากภาพจะพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความตั้งใจและความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือทำให้งานออกมาดีที่สุด มีเป้าหมายที่ชัดเจนและความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย หรือการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่ากระบวนการทำงาน

2) การบริการที่ดี คือ การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างตรงจุด รวดเร็ว และเป็นที่น่าพึงพอใจ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการ และรวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ

3) การพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการที่เราใช้เพื่อปรับปรุงความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมของเราให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในชีวิตและงาน

4) การทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลสองคนขึ้นไป มาร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการแบ่งงานกันทำ มีการสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความร่วมมือกันเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีที่สุด

5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ คือ กระบวนการคิดที่เกี่ยวข้องกัน แต่มีความหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน การวิเคราะห์ คือ การแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกจากกัน เพื่อทำความเข้าใจถึงโครงสร้าง ลักษณะ องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น ส่วนการสังเคราะห์ คือ การนำองค์ประกอบต่าง ๆ มารวมกันเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีความหมายและความสมบูรณ์แบบมากขึ้น

6) การสื่อสารและการจูงใจ คือ เป็นสองสิ่งที่ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี การสื่อสารที่ดี จะช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงเป้าหมายและวิธีการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และในทางกลับกันการมีแรงจูงใจจะทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น

7) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร คือ กระบวนการที่มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายในองค์กร

8) การมีวิสัยทัศน์ คือ การมองเห็นภาพอนาคตที่เราต้องการจะไปถึง หรืออยากให้เป็นอย่างใดอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง มีโอกาสประสบความสำเร็จ มีความสอดคล้องกับค่านิยม เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร

9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้คนเกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ หรือพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา และกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน

1. ผลการศึกษสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอผ่านการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งและได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถนำเอาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง จึงทำให้ผู้บริหารมีสมรรถนะทั้งในด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ได้ให้ความสำคัญกับทุกสมรรถนะ จึงได้มุ่งพัฒนาครูให้มีศักยภาพ พัฒนาองค์ความรู้ตนเอง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับนักเรียน การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ กำหนดทิศทางการศึกษาอย่างชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ontawon (2020) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าสมรรถนะผู้บริหารศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiangrang (2021) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saenduang (2022) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Scott (2005) ศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่าสมรรถนะความเป็นผู้นำทุกด้านมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่าจากการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถ มีคุณลักษณะ พฤติกรรม มีความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ผลการศึกษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณภาพสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันคุณภาพการศึกษาเป็นประเด็นที่ทั่วโลกได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สถานศึกษาส่วนใหญ่จึงมีการตื่นตัวในการเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการบริหารจัดการศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Montha (2018) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองมีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chimpalee (2023) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย พบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา มีการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพแก่เด็กไร้สัญชาติไทย และเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน เช่นเดียวกับเด็กที่มีสัญชาติไทย โดยในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษาทำการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการเชิงบวก มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างความตื่นตัวให้แก่เด็กไร้สัญชาติไทยให้สนใจเรียนมากขึ้น

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่าคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสอดคล้องกับ Ministry of Education (2018) ที่ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ 1) มาตรฐานคุณภาพผู้เรียน 2) มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ และ 3) มาตรฐานกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมาตรฐานที่ได้กำหนดเหล่านี้เป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการประเมิน พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ติดตาม และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร กับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การบริการที่ดี กับคุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาและพัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาโดยการจัดกิจกรรมฝึกอบรมทั้งภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ

สถานศึกษาได้จัดทำแผนการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vichaikhatca (2020) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหาร ทุกด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับกระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษาทุก ด้าน ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ และทักษะการบริหารในระดับมาก สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาบริบทของสถานศึกษา นโยบายด้าน การศึกษา แผนการศึกษาชาติ รวมถึงมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยสามารถจัดทำเป็นแผนพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของตนเองและปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Chen, Ning, and Bos (2022) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในประเทศเยอรมนีและประเทศจีน พบว่าประเทศเยอรมนีมีภาวะการณ์ เป็นผู้นำ ได้แก่ การเป็นผู้นำเชิงแปลงสภาพ การเป็นผู้นำด้านการสอน และการเป็นผู้นำแบบผสมผสาน ในขณะที่ประเทศจีนมีการเป็นผู้นำ ได้แก่ การเป็นผู้นำเชิงแปลงสภาพ และการเป็นผู้นำด้านการสอน ส่วน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำด้านการสอนและแบบผสมผสานในประเทศเยอรมนีมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนการสอนนักเรียนที่สูงกว่า ในขณะที่ประเทศจีนพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเป็นผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนการสอนของนักเรียนสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองประเทศมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกันในการบริหาร สถานศึกษา ซึ่งความแตกต่างการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างในบริบทและลักษณะการเป็นผู้นำในแต่ละประเทศ

สรุป

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ผลดังกล่าวสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาอย่างเห็นได้ชัด โดยผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง จะสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทักษะการ บริหารจัดการที่ยอดเยียม และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร พัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนโดยสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเอง การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ทำให้โรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากขึ้น สร้างความพึงพอใจให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และสร้าง ความเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หากต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารควบคู่กันไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง โดยเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียน แต่ละราย วิเคราะห์ผลการประเมินต่าง ๆ เช่น O-NET หรือสอบกลางภาคปลายภาค สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง

ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น พิจารณาปัจจัยภายนอก สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เช่น พัฒนาหลักสูตร ตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรกับความต้องการของนักเรียนและบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน จัดกิจกรรมนอกห้องเรียน และส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

1.2 จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้านคุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมาก สถานศึกษาควรให้ความสำคัญและดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน คือ วิเคราะห์สาเหตุสำรวจสภาพแวดล้อม ตรวจสอบห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สนามเด็กเล่น และพื้นที่ส่วนกลางอย่างละเอียด รวบรวมข้อมูลจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ระบุปัจจัยเสี่ยง เช่น สภาพอาคารเก่าชำรุด ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนรู้ สภาพแวดล้อมไม่สะอาดหรือปัญหาสุขภาพิบาล กำหนดมาตรการแก้ไขปรับปรุงสภาพอาคาร ซ่อมแซมอาคารที่ชำรุด ทาสีใหม่ จัดระบบระบายอากาศให้ดี เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวก จัดหาอุปกรณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ทำความสะอาดโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ชักชวนนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนช่วยกันดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เช่น ความสามารถในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หรือในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม เช่นการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีจรรยาบรรณ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความละเอียดชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณได้อย่างเช่น การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือกระบวนการที่เกิดขึ้นในบริบทที่มีความซับซ้อน โดยมุ่งเน้นที่การเข้าใจประสบการณ์ ความคิดเห็น และมุมมองของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยไม่เน้นที่การหาค่าหรือสถิติ แต่เน้นการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการวิเคราะห์เอกสาร

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในบริบทที่กว้างขึ้น เพื่อให้เห็นความแตกต่างของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน อย่างเช่น การศึกษาเพื่อเติมในเรื่องสังคมและวัฒนธรรม การศึกษาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในเศรษฐกิจ เช่น ความยากจน การว่างงาน นโยบายการศึกษา เป็นต้น

References

- Chen, D., Ning, B., & Bos, W. (2022). Relationship between Principal Leadership Style and Student Achievement: A Comparative Study between Germany and China. *SAGE Open*, 12(2), 370-385.

- Chiangrang, K. (2021). *The Study Core Competency of School Administrators on 21st Century Benchamit School Group under the Secondary Educational Service Area Office 36*. (Master's Thesis). Phayao University. Phayao.
- Chimpalee, P. (2023). *The Personnel Administration of School Administrators Affecting the Quality of Education for Thai Stateless Children in Schools under Trat Primary Educational Service Area Office*. (Master's Thesis). Rambhai Barni Rajabhat University. Chanthaburi.
- Cronbach, J. L. (1990). *Essential of Psychological Testing*. (5th ed). New York: Harper Collins.
- Janta, J., Jantahin, T., & Pakotang, J. (2021). Strategies for Education Quality Development in Schools under the Office of Basic Education Commission. *Journal of MCU Peace Studies*, 9(5), 1964-1980.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1. (2024). *Report on the Synthesis of the Results of the Self-Evaluation of Educational Institutions (Self Assessment Report: SAR) Academic Year 2023*. Mae Hong Son: Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1.
- Ministry of Education. (2018). *Basic Education Core Curriculum B.E. 2008*. Bangkok: Ministry of Education.
- Montha, K. (2018). Factors Effecting the Quality of School under the Office of Bangkok Primary Education Service Area. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 8(2), 289-296.
- Ontawon, S. (2020). *Administrator's Competency and Teacher's Happiness in Schools under Bangkok Metropolitan*. (Master's Thesis). Silpakorn University. Bangkok.
- Pinitapirak, N., & Sittitune, T. (2022). The Competencies of Basic Education Administrators under the Office of Primary Education Service Area, Samutprakarn District 1. *Journal of Educational Review Faculty of Education in MCU*, 8(2), 328-342.
- Saenduang, T. (2022). *School Administrators' Competencies Affecting School Administration in the 21st Century under Secondary Educational Service Area Office 18 Chonburi Province*. (Master's Thesis). Rambhai Barni Rajabhat University. Chanthaburi.
- Scott, G. (2005). *Educator Perceptions of Principal Technology Leadership Competencies*. (Doctoral Dissertation). University of Oklahoma. USA.
- Vichaikhatca, L. (2020). Relationship between School Administrator Competency and Quality Administration and Management Processes according to Basic Education Standards of a School under the Secondary Educational Service Area Office 4. *Narkbhutparitat Journal Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*, 12(3), 60-69.

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชน ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี*

Desirable Characteristics of Local Administrators in the 21st Century of People in Phan Thong District, Chonburi Province

¹บังอร เบ็ญจาธิกุล, ทศนีย์ ลักขณาภิชนชัช, สมชาย รัตนภูมิภิญโญ และ ศิริพร วณิชธนนันต์
¹Bang-on Benjathikul, Tassanee Lakkhanaphichanchat, Somchai Rattanapoompinyno

and Siriporn Wanitchthananun

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: sophal8@hotmail.com



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 51,821 คน กลุ่มตัวอย่างได้รับการสุ่มจากประชากร กำหนดขนาดตามตารางของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม คุณภาพเครื่องมือใช้วิธีการตรวจสอบด้วยการหาความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และสถิติที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.40) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.35) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.31) ด้านการบริหาร ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.35) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.35) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ และ 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีความโปร่งใสและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการดำเนินการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชน อีกทั้งควรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูล นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนโดยคำนึงถึงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: คุณลักษณะ; ผู้บริหารท้องถิ่น; ศตวรรษที่ 21; อำเภอพานทอง; จังหวัดชลบุรี

Abstract

The research objectives were: 1) to study the desirable characteristics of local administrators in the 21st century according to the opinions of people in Phan Thong District, Chonburi Province; and 2) to study the recommendations on the desirable characteristics of local administrators in the 21st century according to the opinions of people in Phan Thong District, Chonburi Province. This was quantitative. The study population consisted of 51,821 people living in Pan Thong District, Chonburi Province. The sample was randomly selected from the population by using the stratified random sampling method, the research instrument was a questionnaire. The quality of the instrument was tested by finding the reliability using the Cronbach's alpha coefficient formula. The statistics used for analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that: 1) the desired characteristics of local administrators in the 21st century according to the opinions of people in Phan Thong District, Chonburi Province, were overall at a high level ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.42). When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level, with the aspect ranked from highest to lowest mean as follows: ethics ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.40), vision ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.35), personal characteristics ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.31), management ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.35), responsibility ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.35), and leadership ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.37), respectively; and 2) the recommendations on the desirable characteristics of local administrators in the 21st century according to the opinions of people in Phan Thong District, Chonburi Province, found that local administrators should be transparent and responsible in their decisions and actions in order to build trust from the people. In addition, technology and innovation should be used in management and service provision to increase efficiency in accessing information. In addition, public participation in decision-making and activities should be promoted and local development should be sustainable, taking into account the economy, society and the environment.

Keywords: Characteristics; Local Administrators; 21st Century; Phan Thong District; Chonburi Province

บทนำ

การบริหารงานท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ได้รับการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างมากจากยุคก่อนหน้า เนื่องจากปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการเมือง ในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เพียงแต่ต้องรับผิดชอบในด้านการจัดการทรัพยากรและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังต้องมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากโลกาภิวัตน์และการพัฒนาทางเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

การแสวงหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการที่ดีมีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า (ประชาชน) และเป็นที่ยอมรับของประชาชนหรือลูกค้าที่มาซื้อสินค้า (มารับบริการ) เป็นสิ่งท้าทายขององค์กรที่จะเผชิญกับความท้าทายในโลก

ยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ประสานให้บุคคลอื่นหรือชุมชนเกิดข้อตกลงร่วมกัน และผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ยังเป็นผู้ต้องใช้ความพยายามในการหาทางบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้นำท้องถิ่นจะต้องมีอิทธิพลเหนือบุคคลภายในองค์กรและเหนือประชาชนในท้องถิ่นนั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดการร่วมมือทำงานโดยมุ่งความสำเร็จของชุมชนเป็นสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจหรือสามารถจูงใจคนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และนอกจากความสำคัญของผู้นำท้องถิ่นดังกล่าวแล้ว ผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ยังต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในการบริหารองค์กร เพราะผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมาย การวางแผน และกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีการดำเนินงาน เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทาง เพื่อให้การบริหารองค์กรบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐ และจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานกิจการต่าง ๆ (Thotsamas, Kenaphum, and Yuphas, 2018) ดังเช่น งานการศึกษาของ Pansin, Kenaphum, and Kosonkittiamporn (2015) เรื่องบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ระบุว่า โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ผู้บริหารท้องถิ่นจึงมีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานภารกิจของท้องถิ่นทั้งการพัฒนาทางการเมืองท้องถิ่น การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทบาทอื่นตามสถานการณ์ Boonleang et al. (2011) ได้อธิบายถึงลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารงานจะต้องประกอบไปด้วย เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีการศึกษาและความรู้ มีบุคลิกภาพที่ดีมีจริยธรรม เอาใจใส่ต่องาน มีความรับผิดชอบ และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

อำเภอพานทอง เป็นอำเภอที่อยู่ทางเหนือของจังหวัดชลบุรี มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอบางปะกงและอำเภอบ้านโพธิ์ (จังหวัดฉะเชิงเทรา) ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอนนทบุรี ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบ้านบึง ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองชลบุรี อำเภอพานทองแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 ตำบล 52 หมู่บ้าน ได้แก่ พานทอง หนองตำลึง มาบโป่ง หนองกะขะ หนองหงษ์ โคกขี้หนอน บ้านเก่า หน้าประตู บางนาง เกาะลอย และบางหัก ท้องที่อำเภอพานทองประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลพานทอง เทศบาลตำบลหนองตำลึง องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประตู องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง และองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก (Phan Thong District Learning Encouragement Center, 2024) ถือได้ว่าเป็นอีกหนึ่งอำเภอที่น่าจับตามอง เนื่องจากพื้นที่บางส่วนของอำเภอพานทอง ตั้งอยู่ในพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก นับว่าเป็นทำเลศักยภาพอนาคตที่จะได้รับผลดีจากโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จนทำให้พื้นที่อำเภอพานทองปัจจุบันมีคนมาอยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก และมีโครงการจัดสรรเกิดขึ้นมากมาย (Wattthanaphongkitti, 2022) ทำให้ปัจจุบันความต้องการของประชาชนในพื้นที่ด้านการบริการจากภาครัฐมีความหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในด้านต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ มีความคาดหวังในตัวผู้บริหารท้องถิ่นว่าจะต้องมีความสามารถในการดำเนินงานที่มีคุณภาพและเป็นธรรม การบริหารงานที่ดีนั้นต้องมาจากผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการสร้างสรรค์การพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของ

ประชาชนได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้ผู้บริหารท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติและทักษะที่สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ควรครอบคลุมหลายด้าน เช่น ความเป็นผู้นำที่โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น และการมีทักษะด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับประชาชน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารท้องถิ่นในหลายพื้นที่ยังขาดคุณลักษณะบางประการที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประชาชนในอำเภอพานทองเองอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารที่พวกเขาคาดหวัง ซึ่งหากสามารถศึกษาและสรุปแนวโน้มความต้องการของประชาชนได้ จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบัน

การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้เข้าใจถึงความคาดหวังและความต้องการของประชาชนที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่นในยุคปัจจุบัน การระบุคุณลักษณะเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ในการคัดเลือกและพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังช่วยกำหนดแนวทางในการฝึกอบรมและส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารให้สอดคล้องกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ยังสะท้อนถึงบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น ผ่านการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ที่เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งไม่เพียงแต่ตอบโจทย์ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนได้รับประสิทธิภาพจากการบริหารจัดการท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study) ทำการรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 51,821 คน (Registration Administration Office, Department of Public

Administration, 2024) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนการสุ่มดังนี้ ขั้นตอนแรก จะทำการแบ่งประชากรอำเภอพานทองออกเป็น 11 ชั้นภูมิตามตำบล จากนั้นในขั้นตอนที่สอง จะกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำบลให้เป็นไปตามขนาดประชากรของตำบลนั้น ๆ สุดท้ายในขั้นตอนที่สาม จะทำการสุ่มตัวอย่างภายในแต่ละตำบลตามจำนวนที่คำนวณได้ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้ตัวแทนประชากรทุกพื้นที่อย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรมจริยธรรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ส่วนกระบวนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยประกอบด้วยการประเมินความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานท้องถิ่น จำนวน 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 2 ท่าน ให้ทำการวิเคราะห์และประเมินแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด และทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้น นำไปแจกให้กับประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 400 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างละเอียดแก่ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านก่อนเริ่มกระบวนการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง พร้อมทั้งบรรยายประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.40) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.35) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.31) ด้านการบริหาร ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.35) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.35) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	3.68	0.31	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำ	3.55	0.37	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.72	0.35	มาก
4. ด้านการบริหาร	3.66	0.35	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.62	0.35	มาก
6. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.85	0.40	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.42	มาก

จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ ปรากฏผลดังนี้

ด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ข้อ 1 บุคลิกภาพที่เปิดเผยและเข้าถึงง่าย ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.42) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 3 สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและสื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 มีคุณธรรมและจริยธรรมที่สูง เพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติและการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ข้อ 2 เปิดรับฟังและนำความคิดเห็นของประชาชนมาพิจารณาในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 สามารถสร้างทีมงานที่มีความสามัคคี และทำงานร่วมกับผู้คนจากหลายภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ข้อ 3 ต้องนำแนวคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ข้อ 1 มีความสามารถในการวางแผนและมองการณ์ไกลเพื่อพัฒนาชุมชนในระยะยาว ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ด้านการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 ให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและสร้างความมั่นใจ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ข้อ 3 สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการคิด การตัดสินใจ และการปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารท้องถิ่นมีความเป็นประชาธิปไตยและโปร่งใส ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 สร้างทีมงานที่มีความสามารถในการจัดการและตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในท้องถิ่น และมีความรับผิดชอบสูงต่อผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบต่อผลการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 มุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ข้อ 3 มีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ คือ ข้อ 2 เป็นผู้นำที่ใส่ใจและสนับสนุนความสุขและความเป็นอยู่ของประชาชน และ ข้อ 6 รับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการดำเนินงานและพร้อมปรับปรุงแก้ไขได้ทันทีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ดำรงตนอยู่ในหลักศีลธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ข้อ 5 วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ซื่อตรง ไม่ทุจริต โปร่งใส และเปิดเผยให้สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใสและรับผิดชอบต่อความคิดเห็นและการดำเนินการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน คิดเป็นร้อยละ 51.65 รองลงมาคือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลของประชาชน คิดเป็นร้อยละ 35.7 ผู้บริหารท้องถิ่นควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสะท้อนความต้องการและความคิดเห็นที่แท้จริงของชุมชน คิดเป็นร้อยละ 7.95 และผู้บริหารท้องถิ่นควรพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ท้องถิ่นเติบโตอย่างมีเสถียรภาพในระยะยาว คิดเป็นร้อยละ 4.64 ตามลำดับ สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ตามความเห็นของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควร ควรมีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานและการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานและให้บริการประชาชน จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นและนำเสนอผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และวางแผนการพัฒนาที่คำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษครั้งนี้ ทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ว่า ผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ควรมีความสมดุลระหว่างคุณธรรมจริยธรรม วิสัยทัศน์ การปรับตัว และทักษะการบริหารที่ทันสมัย โดยเฉพาะการผสมรวมเทคโนโลยีเข้ากับการบริหาร การสร้างทีมงานที่มีความสามัคคี และการรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานอย่างรวดเร็วและโปร่งใส ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ประชาชนคาดหวังและถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นที่มีความยั่งยืนในยุคที่ทุกสิ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับเปลี่ยนสู่การเป็นผู้นำแบบบูรณาการที่ผสมผสานทักษะด้านดิจิทัล วิสัยทัศน์ทางสังคม และหลักธรรมาภิบาลเข้าด้วยกัน โดยต้องทำหน้าที่เป็นทั้งนักปรับตัวที่พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง นักนวัตกรรมที่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ นักสร้างการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมออกแบบนโยบาย ผู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เน้นการวัดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และแบบอย่างด้านคุณธรรมที่ยึดหลักความโปร่งใส ความท้าทายสำคัญคือการรักษาสสมดุลระหว่างความรวดเร็วกับการรอบคอบ นวัตกรรมกับความเท่าเทียม และความต้องการที่หลากหลายกับทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น โดยเน้นการปรับปรุงและพัฒนาทักษะในจุดที่มีช่องว่าง เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการทีมงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสของการบริหารในอนาคต ดังรูปภาพที่ 1



Figure 1: People's Expectations on the Characteristics of Local Administrators in the 21st Century in Phan Thong District, Chonburi Province

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้

ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารท้องถิ่นที่มีต่อการพัฒนาและความเป็นอยู่ของชุมชน จึงมีความคาดหวังสูงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ทำให้ประชาชนมองว่าผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ และบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารงานท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านคุณลักษณะส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างรวดเร็ว รองลงมาคือ บุคลิกภาพที่เปิดเผยและเข้าถึงง่าย ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน และสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและสื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะประชาชนคาดหวังให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความสามารถในการบริหารเชิงรุก มีความยืดหยุ่น เปิดกว้างในการทำงานร่วมกับชุมชน และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sompong (2022) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชน ตำบลสำโรงตาเจ็น อำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ มากที่สุดรองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านบุคลิกภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rangkawong (2022) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีคุณธรรมและจริยธรรมที่สูง เพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติและการดำเนินงาน รองลงมาคือเปิดรับฟังและนำความคิดเห็นของประชาชนมาพิจารณาในการตัดสินใจ และสามารถสร้างทีมงานที่มีความสามัคคี และทำงานร่วมกับผู้คนจากหลายภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าประชาชนต้องการผู้บริหารท้องถิ่นที่มีจริยธรรมสูง เปิดกว้างต่อความคิดเห็นของประชาชน และสามารถนำพาชุมชนไปสู่การพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ขณะเดียวกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสามัคคีในทีมงานและการทำงานร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wisetnakorn, Wichairam, and Putthipongchaichan (2023) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sompong (2022) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชน ตำบลสำโรงตาเจ็น อำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดียอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leeniwa, Khemakarajet, and Benjakorn (2021) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้นำชุมชนท้องถิ่น กรณีศึกษา: เทศบาล

ตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ ต้องนำแนวคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น และมีความสามารถในการวางแผนและมองการณ์ไกลเพื่อพัฒนาชุมชนในระยะยาว ตามลำดับ อาจเป็นเพราะประชาชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืนและการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหาร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรเสริมสร้างความสามารถในการวางแผนระยะยาวให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นมีทิศทางที่มั่นคงและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakulthong, Phacharoen, and Nakprasom (2023) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลแมริม อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลแมริม อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rangkawong (2022) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมาก

4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและสร้างความมั่นใจ รองลงมาคือ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการคิด การตัดสินใจ และการปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารท้องถิ่นมีความเป็นประชาธิปไตยและโปร่งใส และสร้างทีมงานที่มีความสามารถในการจัดการและตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในท้องถิ่น และมีความรับผิดชอบสูงต่อผลการดำเนินงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประชาชนให้ความสำคัญกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และโปร่งใส ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างทีมงานที่มีความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Podaphol (2022) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การบริการ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.45) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.47) การมอบหมาย ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.48) และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leeniwa, Khemakarajet, and Benjakorn (2021) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้นำชุมชนท้องถิ่น กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และด้านบริหารตนเอง

5) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มุ่งมั่นและทุ่มเท ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ มีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำที่ใส่ใจและสนับสนุนความสุขและความเป็นอยู่ของประชาชน และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ จากการดำเนินงานและพร้อมปรับปรุงแก้ไขได้ทันทีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ตามลำดับ สะท้อน ถึงความคาดหวังที่ประชาชนต้องการให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความรับผิดชอบสูง ไม่เพียงแต่ในแง่ของการปฏิบัติ หน้าที่ แต่ยังรวมถึงการใส่ใจในผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และการสามารถปรับตัว แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ali, Ka, and Kuputeh (2025) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: เทศบาลตำบลบุดี จังหวัดยะลา จากการศึกษาพบว่า ระดับทัศนคติของประชาชนที่มีต่อ คุณลักษณะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Hayimadeng (2023) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลอาซ่อง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับทัศนคติของประชาชน ในตำบลอาซ่องต่อคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้าน เมตตา ด้านพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง ด้านการเป็นนักคิดนักวิเคราะห์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะ หลากหลาย และด้านความรู้และข้อมูลที่ทันสมัยอยู่ในลำดับสุดท้าย

6) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือดำรงตนอยู่ใน หลักศีลธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม รองลงมา วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และซื่อตรง ไม่ทุจริต โกงราษฎร์ และเปิดเผยให้สามารถตรวจสอบได้ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าในศตวรรษที่ 21 ประชาชนให้ ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น เนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลและการตรวจสอบได้ง่าย ผ่านเทคโนโลยี ทำให้การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารต้องโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น อีกทั้งการรักษา ความซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน และเป็นพื้นฐาน สำคัญในการพัฒนาองค์กรท้องถิ่นที่ยั่งยืนในยุคที่ค่านิยมและความคาดหวังของสังคมสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Yangsuy (2023) ได้ทำการศึกษาการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาระดับการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้าน ภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sompong (2022) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชน ตำบลสำโรงตาเจ็น อำเภوخุซันต์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ มีความประพฤติดีไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เสียสละ มีความรับผิดชอบต่อคำพูดและการตัดสินใจของตนเองในทุกเรื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใสและรับผิดชอบต่อในการตัดสินใจและการดำเนินการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และไว้วางใจจากประชาชน รองลงมาคือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการบริหารจัดการ

และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลของประชาชน ผู้บริหารท้องถิ่นควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสะท้อนความต้องการและความคิดเห็นที่แท้จริงของชุมชน และผู้บริหารท้องถิ่นควรพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ท้องถิ่นเติบโตอย่างมีเสถียรภาพในระยะยาว ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีคาดหวังให้ผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 มีความโปร่งใสและรับผิดชอบในการตัดสินใจเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน การใช้เทคโนโลยีช่วยให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวก อีกทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมช่วยให้ประชาชนรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างตรงไปตรงมา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของชุมชน และการพัฒนาอย่างยั่งยืนทำให้ท้องถิ่นสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและมีเสถียรภาพในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ali, Ka, and Kuputeh (2025) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: เทศบาลตำบลบุรี จังหวัดยะลา จากการศึกษาพบว่า แนวทางการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wisetnakorn, Wichairam, and Putthipongchaichan (2023) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรพัฒนาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันในทุกด้าน รองลงมาคือผู้บริหารท้องถิ่นควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลได้หลายช่องทางตามลำดับ

สรุป

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใสและรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน รองลงมาคือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลของประชาชน ผู้บริหารท้องถิ่นควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสะท้อนความต้องการและความคิดเห็นที่แท้จริงของชุมชน และผู้บริหารท้องถิ่นควรพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ท้องถิ่นเติบโตอย่างมีเสถียรภาพในระยะยาว ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ของประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม

และด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประชาชนให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรมและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ควรพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมและวิสัยทัศน์ โดยการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือศึกษาตัวอย่างที่ดีจากผู้บริหารท้องถิ่นอื่น ๆ ในขณะเดียวกัน หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรจัดฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประชาชนในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 มากที่สุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใสและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการดำเนินการ และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและการให้บริการ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ควรส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อประชาชน ดังนี้ จัดทำระบบการรายงานผลการดำเนินงานที่เปิดเผยมต่อสาธารณะ เช่น การเผยแพร่งบประมาณและผลการใช้งบประมาณผ่านเว็บไซต์หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ พร้อมทั้งจัดตั้งกลไกตรวจสอบและรับเรื่องราวร้องเรียนจากประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ นอกจากนี้ ควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ พัฒนาระบบบริการออนไลน์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและบริการได้สะดวกและรวดเร็ว ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เช่น การใช้ระบบฐานข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ส่วนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น เช่น การจัดฝึกอบรมและการพัฒนาระบบเทคโนโลยี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อของของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เช่น ระบบการตรวจสอบ การเปิดเผยข้อมูล และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านนี้

2.2 ควรศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี กับผลลัพธ์การพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นกับผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

References

- Ali, A., Ka, N., & Kuputeh, Z. (2025). People's Attitude towards Leadership Characteristics Local Government Organizations, Case Study: Budi Subdistrict Municipality, Yala Province. *Journal of Agenda Politics and Society*, 3(2), 66-87.
- Boonleang, S., et al. (2011). The Leadership Characteristics and Efficiency of Local Administrative Organizations: A Case Study of Local Administrative Organizations in the Lower North Region of Thailand. *International Business & Economics Research Journal*, 9(12), 119-122.

- Hayimadeng, D. (2023). People's Attitude towards the Leadership Characteristics of the President of the Organization, Asong Subdistrict Administration, Raman District, Yala Province. in *14th National and International Academic Hat Yai Conference* (pp. 828-842). Hat Yai University. Songkhla.
- Leeniwa, J., Khemakarajet, A., & Benjakorn, B. (2021). Leadership Characteristics that Affect toward the Administrative Competencies of Local Community Leaders. Case Study: Nang Lae Subdistrict Municipality, Mueang Chiang Rai District, Chiang Rai Province. *HRD Journal*, 12(2), 41-57.
- Phan Thong District Learning Encouragement Center. (2024). *Administrative Area*. Chonburi: Phan Thong District Learning Encouragement Center.
- Podaphol, P. (2022). Service-Oriented Leadership of Local Administrative Organization Executives. Roi Et Province. *Srilanchang Research Journal*, 2(4), 11-21.
- Rangkawong, S. (2022). *Leadership in the 21st Century of School Administrators under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 2*. (Master's Thesis). Mahamakut Buddhist University. Nakhon Pathom.
- Registration Administration Office, Department of Public Administration. (2024). *Population and Area Statistics of Phan Thong District, Chonburi Province*. Pathum Thani: Registration Administration Office Department of Provincial Administration.
- Sakulthong, S., Phacharoen, W., & Nakprasom, N. (2023). Characteristics of Political Leaders Desired Locality according to Public Opinion in the Area of Mae Rim Subdistrict Municipality, Mae Rim District, Chiang Mai Province. *Political Science Journal Mahamakut Buddhist University*, 3(2), 90-105.
- Sompong, A. (2022). Characteristics of the President of the Sub-District Administrative Organization that Are Desired by the People, Samrong Tachen Sub-District, Khukhan District, Sisaket Province. *MCU Ubonparitharat Journal*, 7(3), 1109-1122.
- Thotsamas, P., Kenaphum, S., & Yuphas, Y. (2018). Competency of Local Administrators in the 21st Century. *Romyamasan*, 16(2), 519-538.
- Watthanaphongkitti, P. (2022). *Study on the Feasibility of Land Development in Phan Thong District, Chonburi Province*. (Master's Thesis). Thammasat University. Pathum Thani.
- Wisetnakorn, S., Wichairam, S., & Putthipongchaichan, T. (2023). Desired Leadership of Administrator of Nong Yang Subdistrict Administrative Organization, Chaloem Phra Kiat District, Nakhon Ratchasima Province. *Journal of Interdisciplinary Research and Academics*, 3(5), 285-300.
- Yangsuy, T. (2023). Assessment of the Leadership of Local Administrators in Mueang Nonthaburi District, Nonthaburi Province. *Mahachula Nakornrat Journal*, 10(1), 72-84.

การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวัง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 2*

The Actual and Expected Sufficiency Operation of School Administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2

¹วีระเนตร ขุนต่างตา, ²สุดคณิง อาจชอบการ และ ³ชัยพนธ์ รังงาม

¹Weeranate Khuntangta, ²Sutkhanueng Autchobkarn and ³Chaiphot Rakngum

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์, วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

Educational Administration, Faculty of Education and Social Science,

Southern College of Technology, Thailand.

²Corresponding Author's Email: sudkanerng2514@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาดัชนีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน 3) เปรียบเทียบความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียนตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ ระยะเวลาที่ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง และขนาดของโรงเรียน 4) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 126 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.961 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี 2) ดัชนีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.04 ($PNI_{Modified} = 0.04$) 3) ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียนกับตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ และระยะเวลาที่ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ตัวแปรขนาดโรงเรียน มีรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า โรงเรียนบางส่วนยังไม่มี การปลูกฝังให้นักเรียนตระหนักในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนควรกำหนดนโยบายความพอเพียงในการขับเคลื่อนการ

*Received April 12, 2025; Revised May 21, 2025; Accepted June 6, 2025

ดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านอยู่อย่างพอเพียงให้เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การดำเนินการสถานศึกษา; สถานศึกษาพอเพียง; ความเป็นจริงและความคาดหวัง

Abstract

This study aimed to investigate sufficiency school operations based on actual and expected operation of school administrators, to examine the Priority Needs Index of sufficiency school operations of school administrators, to compare the priority needs for sufficiency school operations of school administrators in relevance to their gender, work experience, academic standing, school size, and the duration for which their school has been evaluated as a self-sufficient school, and to identify problems and suggestions regarding sufficiency school operations based on actual and expected operation of school administrators. The sample consisted of 126 schools' administrators as key informants under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, obtained using Krejci and Morgan's table at a 95% confidence interval. The sample were then selected through stratified random sampling and simple random sampling. The instrument used was a five- point rating scale questionnaire with a consistency index of 1.00 for all items, and the overall reliability coefficient of .961. The data analysis statistics included mean, standard deviation, Priority Needs Index, One-way ANOVA, multiple comparisons using the LSD method, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall sufficiency school operations based on actual and expected operation of school administrators were found at good levels; 2) the overall index of priority needs for sufficiency school operations of school administrators was 0.04 (PNI_{Modified}= 0.04); 3) the results of comparing the priority needs for sufficiency school operations of school administrators in relevance to their gender, work experience, academic standing and the duration for which their school has been evaluated as a self-sufficient school showed no significant differences, except for school size which showed significant differences at levels of .01 and .05; 4) Problems and suggestions indicated that schools have not yet instilled awareness in students about the Philosophy of Sufficiency Economy. Therefore, school administrators should establish policies for sufficiency to drive the sufficiency school operations in order to continuously develop the desirable characteristics of living sufficiently among students.

Keywords: School Operations; Sufficiency Schools; Reality and Expectations

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2517 เพื่อให้พสกนิกรใช้เป็นแนวทางการ

ดำรงชีวิตโดยยึดหลักความพอเหมาะ พอดี ความมีเหตุผล และความไม่ประมาท พระองค์ทรงย้ำเน้นให้เห็นถึงความสำคัญที่มีเศรษฐกิจแบบ “พอมีพอกิน” พัฒนาค้น ให้สามารถ “อุ้มชูตัวเองได้” และให้ความสำคัญกับการศึกษาเพราะทรงถือว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาค้น พัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศไทย ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน (Department of Local Administration, Ministry of Interior, 2016) ซึ่งปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ ความว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” และมีวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษา 4 ประการ และในประการที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และยังได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายในข้อที่ 5.1 ให้ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น และในข้อที่ 5.2 การจัดการหลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม ให้สถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษานำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและให้มีสื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น (The Office of the Education Council, Ministry of Education. 2017) การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง จึงเป็นกิจกรรมสำคัญที่สถานศึกษาทุกแห่งได้ริเริ่มดำเนินการขับเคลื่อนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2552 และมีการจัดการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานการขับเคลื่อนระดับสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และ 5) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ แต่พบสภาพปัจจุบันปัญหาที่สะท้อนการดำเนินงานของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญคือ การดำเนินงานขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษานับเป็นหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่จะต้องดำเนินการขับเคลื่อนโดยเฉพาะระดับสถานศึกษาเป็นภารกิจหลัก ซึ่งสถานศึกษาในสหวิทยศึกษาวังสีทาเป็นกลุ่มสถานศึกษาในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำนวน 11 แห่ง ได้จัดการเรียนการสอนโดยมีนโยบายน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา แต่จากรายงานการประเมินภายนอกรอบที่ 4 ของบางสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินแล้ว นั้น พบปัญหาในการดำเนินงานที่ผ่านมา 1) ด้านการบริหารจัดการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกระบวนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาไม่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเท่าที่ควร 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ขาดการส่งเสริมการนำหลักสูตรบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาดำเนินการใช้จริง 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ขาดการกำกับ ติดตาม และประเมินผลกิจกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4) ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูยังขาดความเข้าใจในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา และ 5) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ การกำหนดแนวทางในการประเมินผลการทำกิจกรรมหรือการดำเนินงานภายในสถานศึกษาไม่ชัดเจนเท่าที่ควร (Saraburi Primary Educational Service Area

Office 2, 2021) อีกทั้งยังพบว่า ในปีการศึกษา 2560-2561 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นสถานศึกษาพอเพียงโดยการประเมินตนเองครบทั้ง 188 โรงเรียน แต่ถึงช่วงปีการศึกษา 2562 มีการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยน การเรียนการสอนเป็นรูปแบบออนไลน์ เพื่อความปลอดภัยของนักเรียนส่งผลให้การขับเคลื่อนสถานศึกษา พอเพียงต้องหยุดชะงักจนกระทั่งสถานการณ์ดีขึ้น ทำให้โรงเรียนเริ่มกลับมาจัดการเรียนการสอนตามปกติ แต่ สภาพปัจจุบันเมื่อปีการศึกษา 2566 ได้มีโรงเรียนที่ขอรับการประเมินเพิ่มอีกและผ่านการประเมินสถานศึกษา พอเพียง มีจำนวน 9 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4.79 ซึ่งยังไม่ถึงครึ่งหนึ่งของสถานศึกษาที่ต้องเข้ารับการประเมิน เมื่อครบตามระยะเวลาจากจำนวนทั้งหมด 48 โรงเรียน (Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, 2023)

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในระดับที่ต่ำและยังคงมีสภาพปัญหา การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงในแต่ละด้านที่ขาดความต่อเนื่องซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์หรือภาพความสำเร็จใน การเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีอุปนิสัยพอเพียงเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความ สนใจศึกษาการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อต้องการทราบข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังไว้สำหรับการแก้ปัญหาและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา พอเพียงตามบริบทของโรงเรียนบนพื้นฐานของความพอเพียง พอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน ใน ตัวที่ดี โดยใช้ความรู้คู่คุณธรรมในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความ ยั่งยืนจากการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาดัชนีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน ตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ ระยะเวลาที่ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิง สำรวจ (Survey Research) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและผลการวิจัยมีความตรงภายใน (Internal Validity) และความตรงภายนอก (External Validity) กำหนดรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี

ศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับ 1) แนวคิด ทฤษฎี การบริหารสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 3) บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 และ 4) คู่มือการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 188 คน (Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, 2023) และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของ Krejci and Morgan ที่ระดับความน่าเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 127 คน (Seesaud, 2010) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนและกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียน แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากตามบัญชีรายชื่อผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนจนครบตามที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

ขั้นตอนที่ 4 การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งรายด้านและรายฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Ounaromloet, 2011) ซึ่งสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.961

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พร้อมทั้งแนบแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวบรวมและตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 126 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในลักษณะความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของ

ผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามของแต่ละข้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Silcharu, 2007)

- 4.50-5.00 หมายถึง การดำเนินงานตามความเป็นจริงและความคาดหวัง อยู่ในระดับดีมาก
- 3.50-4.49 หมายถึง การดำเนินงานตามความเป็นจริงและความคาดหวัง อยู่ในระดับดี
- 2.50-3.49 หมายถึง การดำเนินงานตามความเป็นจริงและความคาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง การดำเนินงานตามความเป็นจริงและความคาดหวัง อยู่ในระดับควรปรับปรุง
- 1.00-1.49 หมายถึง การดำเนินงานตามความเป็นจริงและความคาดหวัง อยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน โดยการคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI modified) ของ Worngwanit (2007) โดยใช้สูตร $PNI_{Modified} = (I-D)/D$ (I = ความคาดหวัง และ D = ความเป็นจริง) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดค่า $PNI_{Modified}$ มากกว่า 0.02 ขึ้นไปถือว่ามีความต้องการจำเป็นและมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน ตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาที่ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยค่า F-test ซึ่งถ้าพบว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรครั้งละหลายคู่ (Likitwattana, 2015)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียนใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดโดยนำเสนอในรูปแบบตารางความเรียงและคำร้อยละ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 126 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.80 มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี ร้อยละ 48.40 มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 56.3 มีระยะเวลาที่ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 47.60 และบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 50 และมีผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัย ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง	การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริง				การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความคาดหวัง			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	การบริหารจัดการสถานศึกษา	4.33	0.25	ดี	1	4.57	0.34	ดีมาก	1
2.	หลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.67	0.56	ดี	5	3.80	0.50	ดี	5
3.	การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.86	0.51	ดี	4	3.91	0.44	ดี	4
4.	การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	4.27	0.63	ดี	2	4.34	0.49	ดี	2
5.	ผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ	4.08	0.58	ดี	3	4.32	0.50	ดี	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.51	ดี		4.21	0.45	ดี	

จากตารางที่ 1 พบว่า การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความจริงของผู้บริหารโรงเรียน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.33$, S.D = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.27$, S.D = 0.63) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.58) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86$, S.D = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.67$, S.D = 0.56) และการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.21$, S.D = 0.45) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.57$, S.D = 0.34) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.34$, S.D = 0.49) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.50) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.91$, S.D = 0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.80$, S.D = 0.50)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาดัชนีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัย ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ และลำดับความสำคัญของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	การดำเนินงาน	ค่าเฉลี่ยความ คาดหวัง (I)	ค่าเฉลี่ยความ เป็นจริง (D)	$PNI_{Modified}$	ลำดับ ความสำคัญ
1.	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.57	4.33	0.05	2
2.	ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	3.80	3.67	0.04	3
3.	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน	3.91	3.86	0.01	5
4.	ด้านการพัฒนาบุคลากรของ สถานศึกษา	4.35	4.27	0.02	4
5.	ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ	4.32	4.08	0.06	1
ค่าเฉลี่ยรวม		4.19	4.04	0.04	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยรวมของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.04 ($PNI_{Modified} = 0.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์/ความสำเร็จ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.06$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.05$) และด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.04$) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.02$) ส่วนที่มีลำดับความสำคัญต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.01$)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน ตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ ระยะเวลาที่ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี เพศ ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ และที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระยะเวลาที่ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง ต่างกัน มีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านตัวแปรขนาดโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง แตกต่างกัน ผลการวิจัย ปรากฏดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง ตามตัวแปรขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การดำเนินงาน สถานศึกษาพอเพียง	ขนาด โรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา	ขนาดเล็ก	.06	.07	ระหว่างกลุ่ม	.038	2	.019	5.158**	.007
	ขนาดกลาง	.04	.05	ภายในกลุ่ม	.457	123	.004		
	ขนาดใหญ่	.13	.08	รวม	.496	125			
ด้านหลักสูตรและการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	ขนาดเล็ก	.04	.11	ระหว่างกลุ่ม	.051	2	.025	1.782	.173
	ขนาดกลาง	.04	.12	ภายในกลุ่ม	1.758	123	.014		
	ขนาดใหญ่	.15	.19	รวม	1.809	125			
ด้านการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน	ขนาดเล็ก	.00	.04	ระหว่างกลุ่ม	.021	2	.010	4.245*	.016
	ขนาดกลาง	.03	.06	ภายในกลุ่ม	.303	123	.002		
	ขนาดใหญ่	.00	.05	รวม	.324	125			
ด้านการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	.00	.55	ระหว่างกลุ่ม	.074	2	.037	4.479*	.013
	ขนาดกลาง	.05	.12	ภายในกลุ่ม	1.013	123	.008		
	ขนาดใหญ่	.08	.13	รวม	1.087	125			
ด้านผลลัพธ์/ภาพ ความสำเร็จ	ขนาดเล็ก	.06	.12	ระหว่างกลุ่ม	.056	2	.028	1.533	.220
	ขนาดกลาง	.08	.14	ภายในกลุ่ม	2.240	123	.018		
	ขนาดใหญ่	.16	.23	รวม	2.296	125			
โดยรวม	ขนาดเล็ก	.04	.09	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	.020	2.810	.064
	ขนาดกลาง	.04	.07	ภายในกลุ่ม	.855	123	.007		
	ขนาดใหญ่	.14	.17	รวม	.895	125			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แบบ LSD (Least Significant Difference) ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

การดำเนินงาน สถานศึกษา พอเพียง	ขนาด โรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			.06	.04	.13
ด้านการบริหาร จัดการสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	.06	-	.021 (.052)	-.068* (.032)
	ขนาดกลาง	.04	-	-	-.090** (.005)
	ขนาดใหญ่	.13	-	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แบบ LSD (Least Significant Difference) ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

การดำเนินงาน สถานศึกษาพอเพียง	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก .00	ขนาดกลาง .03	ขนาดใหญ่ .00
ด้านการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน	ขนาดเล็ก	.00	-	-.026* (.005)	-.002 (.921)
	ขนาดกลาง	.03	-	-	.023 (.363)
	ขนาดใหญ่	.00	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แบบ LSD (Least Significant Difference) ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

การดำเนินงาน สถานศึกษาพอเพียง	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก .00	ขนาดกลาง .05	ขนาดใหญ่ .08
ด้านการพัฒนา บุคลากรของ สถานศึกษา	ขนาดเล็ก	.00	-	-.045* (.007)	-.077 (.104)
	ขนาดกลาง	.05	-	-	-.031 (.503)
	ขนาดใหญ่	.08	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-6 ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ 2) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียนที่พบมากที่สุดคือ โรงเรียนยังขาดการปลูกฝังให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของหลักการเศรษฐกิจพอเพียงน้อย ส่งผลให้การดำเนินการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงไม่ประสบผลสำเร็จ(ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และข้อเสนอแนะการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน ควรกำหนดนโยบายความพอเพียงในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์ด้านอยู่อย่างพอเพียงให้เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง (ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.32)

องค์ความรู้ใหม่

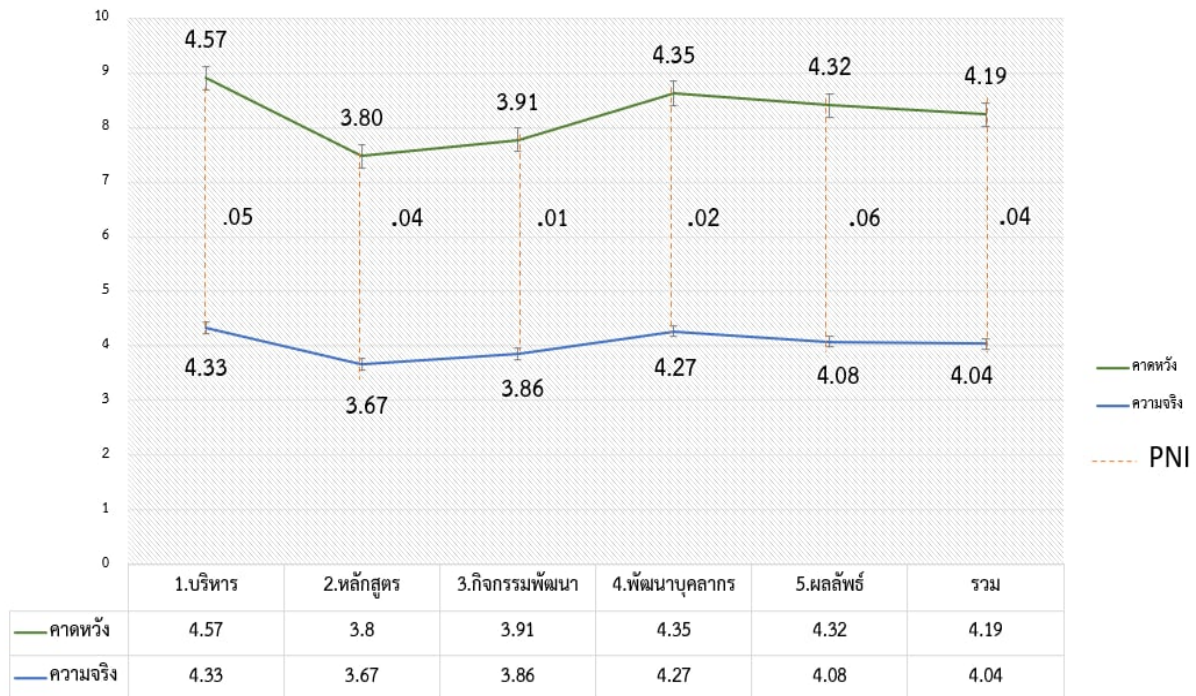


Figure 1: A Graph Illustrating School Administrators' Needs for Managing Schools Based on the Philosophy of Sufficiency Economy



Figure 2: A Process Model for Addressing the Essential Needs of School Administrators in Implementing Sufficiency-Based School Operations Leading to Five-Stage Outcomes

องค์ความรู้จากผลการวิจัย ผลการเปรียบเทียบแสดงกราฟดัชนีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.04 ($PNI_{Modified} = 0.04$) และในรายด้านซึ่งระดับช่วงพิสัยความต้องการจำเป็น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงในด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จสูงสุด เท่ากับ 0.06 ($PNI_{Modified} = 0.06$) (ดังภาพที่ 1) และจากกราฟการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน ในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยความจริงและค่าเฉลี่ยความคาดหวังสูง ตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.00 ขึ้นไป มีระดับการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงให้เกิดด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จที่เป็นเชิงประจักษ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความจริงและความคาดหวังต่ำ คือ ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นฐานล่างของการดำเนินงาน ดังนั้น การริเริ่มส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีความพร้อมต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญมากที่ควรคำนึงถึง ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิจัยรายด้านและรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ซึ่งเป็นข้อที่อยู่ในลำดับที่ 1-3 นำมาส่งเสริมและพัฒนาและ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมายกระดับและแก้ปัญหา ให้สอดคล้องกับผลการวิจัยตามแต่ละขนาดโรงเรียนเพื่อให้เกิดภาพความสำเร็จในนักเรียนโดยการสังเคราะห์ “กระบวนการขับเคลื่อนความต้องการจำเป็นการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียนสู่ผลลัพธ์ 5 ขั้นตอน” ที่ได้แสดงกระบวนการขับเคลื่อนจากขั้นตอนที่ 1-5 สู่ผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อยู่อย่างพอเพียงอย่างยั่งยืน (ดังภาพที่ 2)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เป็นเพราะ โรงเรียนได้มีแนวทางในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการจัดการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมการติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาอยู่เสมอ อีกทั้งโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมนโยบายของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deemulphan (2022) ได้ศึกษาวิจัยการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในสหวิทยศึกษาวังสีทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suwatthi, Niamteth, Chusuwan, and Tansakun (2022) ได้ศึกษาวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่คาดหวังในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ และลำดับความสำคัญของดัชนีความต้องการจำเป็น การบริหารสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.04 ($PNI_{Modified} = 0.04$) ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เป็นสถานศึกษาพอเพียงมาอย่างต่อเนื่อง แต่ในระยะ

หนึ่งอาจมีปัจจัยด้านเวลา ความพร้อม และอุปสรรคการดำเนินงานขับเคลื่อนซึ่งเป็นอุปสรรคโรงเรียนจากการปรับเปลี่ยนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต่อการดำเนินงานด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เข้าสู่สภาพปกติ เมื่อเทียบกับความคาดหวังกับสภาพความเป็นจริงแล้วอยู่ในระดับความต้องการจำเป็นที่ไม่สูงมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ Dilertpradit, Thongprong, Kritcharoen, and Chatsupang (2023) ได้ศึกษาวิจัยความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนคาทอลิกโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.02 ($PNI_{Modified} = 0.02$) และผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก คือ ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้เป็นเพราะ การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงในสภาพจริงของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรได้มีการจัดการทรัพยากรและดำเนินชีวิตด้านเศรษฐกิจอย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทำให้เกิดผลลัพธ์คือนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐานการเรียนรู้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของแต่ละระดับชั้นแต่ละปีการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Autchobkan, Nilphat and Khongsong (2024) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า ด้านผลลัพธ์/ความสำเร็จ จัดอยู่ในลำดับความสำคัญสูงสุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน ตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ และระยะเวลาที่ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละเพศไม่ว่าจะเป็นเพศและมีประสบการณ์ทำงานมานานเพียงใด ก็ล้วนมีความรู้ความเข้าใจในการน้อมนำหลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงได้ตามบริบทที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน และได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นรากฐานของการดำเนินชีวิตของคนไทยในทุกช่วงอายุและทุกเพศวัยมาอย่างยาวนาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Panliang, Churak and Tulniska (2024) ได้ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษาชุมชนบ้านพรุ โดยภาพรวม พบว่า เพศ ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ไม่แตกต่างกัน สำหรับวิทยฐานะของผู้บริหารและโรงเรียนที่มีระยะเวลาผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนจะต้องเตรียมความพร้อมรับการประเมินทุก 5 ปี ซึ่งยังมีโรงเรียนส่วนน้อยเท่านั้นที่ผ่านประเมินมากกว่า 5 ปีแล้วยังไม่เสนอเข้ารับการประเมินอย่างต่อเนื่องอาจเกิดจากอุปสรรคเช่นการได้รับภัยพิบัติด้านต่าง ๆ อาจต้องใช้ระยะเวลาและมีความต้องการจำเป็นสำหรับเตรียมการด้านปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและความพร้อมของบุคลากรให้เป็นไปตามความคาดหวัง โดยผู้บริหารโรงเรียนทุกวิทยฐานะจะต้องการปรับตัวตามบริบทของโรงเรียนให้ทันตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการไปตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด จึงอาจไม่เป็นอุปสรรคที่จะทำให้ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Philip (2009) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้การยอมรับการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่าจำเป็นต้องใช้ช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการกำหนดนโยบายสำหรับการวางแผนเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง และแสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เข้ามาเป็นฐานในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานใน

โรงเรียนขนาดต่างกัน มีการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะ การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงทั้ง 3 ด้านดังกล่าวของโรงเรียนขนาดกลางส่วนใหญ่มีความพร้อมทุกด้านอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นจำนวนนักเรียน ครูและบุคลากรและทรัพยากร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความขาดแคลนทั้งทางด้านปัจจัยและงบประมาณ และในส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ในความเป็นจริงจะมีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยนำเข้าทุกรายการ แต่มีข้อจำกัดในด้านโครงสร้างการบังคับบัญชาและสั่งการหลายขั้นตอนของระบบการบริหารจัดการ การกำกับ ติดตาม ประเมินผลจากตนเองโดยตรงนั้นมีน้อยกว่า จึงทำให้ไม่สามารถรับรู้สภาพปัญหาอย่างแท้จริง ซึ่งอาจส่งผลต่อการกำหนดเป้าหมายตามที่คาดหวังให้บรรลุผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lomrai and Buranaphan (2023) ได้ศึกษาวิจัย การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า 1) ปัญหาการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน มีปัญหาเกี่ยวกับด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ซึ่งเป็นระดับปัญหามากที่สุด พบว่า ผู้บริหาร ครู ยังไม่มีเสริมสร้างคุณลักษณะความพอเพียงในนักเรียนเท่าที่ควร โรงเรียนมีการปลูกฝังให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของหลักการเศรษฐกิจพอเพียงน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูยังขาดทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้เชื่อมโยงกับรายวิชาที่ตนเองสอน ตลอดจนไม่มีหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานและตัวชี้วัดที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bottery (2012) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำตระหนักของความพอเพียงและความยั่งยืน พบว่า ผลกระทบทั้งเชิงเปรียบเทียบและปฏิบัติสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาทางด้านการปรับปรุงยุคเป็นพื้นฐานทางสังคมจำเป็นต้องใช้การฝึกอบรมเป็นการจัดการเรียนแบบบูรณาการโดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจมาประยุกต์ใช้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ สู่การปฏิบัติจริง 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ซึ่งมีข้อเสนอแนะมากที่สุด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครู ควรปลูกฝังและเสริมสร้างนักเรียนในด้านการมีคุณลักษณะความพอเพียง ให้มีความตระหนักในความสำคัญของหลักการเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่ระดับห้องเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะ การเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณธรรมคู่ความรู้และความพอเพียง โรงเรียนต้องกำหนดนโยบาย แผนงบประมาณด้านเศรษฐกิจพอเพียงในแผนปฏิบัติการประจำปีให้ชัดเจนพร้อมทั้งกำหนดโครงการหรือกิจกรรมการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Unger (2009) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณธรรมของชนชั้นกลาง ได้แนะนำแนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นพื้นฐานช่วยให้โรงเรียนปลูกฝังให้ครูและบุคลากรมีความตระหนักในความรู้ความเข้าใจ และสามารถบูรณาการให้เข้ากับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนบนพื้นฐานความพอเพียง

สรุป

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านนั้นอยู่ในระดับดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับนักเรียน รวมทั้งมีการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกับหลักการเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งช่วยทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ค่าดัชนีอยู่ที่ 0.04 ซึ่งบ่งชี้ว่าโดยรวมแล้วมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ทั้งนี้อาจเกิดจากปัจจัยด้านเวลา ความพร้อม และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและข้อจำกัดด้านทรัพยากร เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการจำเป็นตามตัวแปรต่าง ๆ เช่น เพศ ประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ และระยะเวลาที่ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง พบว่าโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในกรณีของขนาดโรงเรียนที่พบความแตกต่างในด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดกลางมีความพร้อมในการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กในบางด้าน เช่น การจัดการทรัพยากรและบุคลากร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบปัญหาที่สำคัญ คือ การปลูกฝังหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในนักเรียนยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในด้านการตระหนักรู้และการบูรณาการหลักการเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในกระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมหลักเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการสอนของครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความพอเพียงให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง และสร้างความตระหนักให้กับนักเรียนเกี่ยวกับความสำคัญของการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและสังคมได้ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงตามความจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ทำการประเมินคุณภาพของแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ 2) นำผลการติดตามมาปรับปรุงพัฒนานักเรียนโดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในปีการศึกษาต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยรวมของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.04 ($PNI_{Modified} = 0.04$) และด้านที่มีลำดับความสำคัญต่ำสุดกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.01$) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) นำข้อมูลความต้องการจำเป็นมาปรับประยุกต์ใช้ใน

การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง 2) จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองจากการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดหรือผู้บำเพ็ญประโยชน์และกิจกรรมนักเรียนมาบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียน ที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ยกกระดับโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ให้มีความพร้อมทั้งทางด้านปัจจัย งบประมาณ และอัตราค่าจ้างครูและบุคลากร จนสามารถพึ่งพาตนเองได้ 2) เสริมสร้างความเป็นเลิศการขับเคลื่อนดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงให้ได้ตรงตามความเป็นจริงและค้นหาวิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้เป็นโมเดลการขับเคลื่อนพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ซึ่งพบปัญหาและมีข้อเสนอแนะมากที่สุด ดังนั้น โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) สร้างความตระหนักและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การปฏิบัติจริงระดับห้องเรียน 2) ปลุกฝังและเสริมสร้างให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านอยู่อย่างพอเพียง สามารถปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง ดังนี้

2.1 การศึกษากลยุทธ์การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

References

- Autchobkarn, S., Nilphat, P., & Khongsong, S. (2024). A Sufficiency-Based School Administration Model towards Learning Centers in Accordance with the Philosophy of Sufficiency Economy in Education of Schools under Trang Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*, 3(1), 1-12.
- Bottery, M. (2012). Leadership, the Logic of Sufficiency, and the Sustainability of Education. *Educational Management, Administration and Leadership*, 40(4), 449-463.
- Deemulphan, T. (2022). Administration of Educational Institutions Based on the Sufficiency Economy Philosophy in the Wang Sita Education Network under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. (Master's Thesis). Silpakorn University. Nakhon Pathom.

- Department of Local Administration, Ministry of Interior. (2016). *Guidelines for Teaching and Learning Activities of "Local Sufficiency Schools"*. Bangkok: Department of Local Administration.
- Dilertpradit, U., Thongprong, A., Kritcharoen, A., & Chatsupang, P. (2023). The Model of School Administration Based on the Philosophy of Sufficiency Economy in Catholic Schools under the Eastern Diocese. *Journal of Doctoral Studies in Social Sciences*, 13(3), 818-831.
- Likitwattana, P. (2015). *Educational Research Methods*. (2nd ed.). Bangkok: King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.
- Lomrai, N., & Buranaphan, P. (2023). *School Administration Based on the Philosophy of Sufficiency Economy in Secondary Schools in Kamphaeng Saen District, Nakhon Pathom Province*. (Master's Thesis). Siam Technology College. Bangkok.
- Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. (2023). *Annual Action Plan for Fiscal Year 2023*. Nakhon Si Thammarat: Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2.
- Ounaromloet, T. (2011). *Educational Research Instruments*. Nakhon Pathom: Silpakorn University.
- Panliang, P., Churak, Y., & Tulniska, C. (2024). Community Participation in Developing Sufficiency Economy Learning Centers: A Case Study of Ban Phru Community, Zone 2, Ban Phru Subdistrict, Hat Yai District, Songkhla Province. In *Proceedings of the 9th Hatyai National and International Conference* (pp. 926-973). Songkhla: Hatyai University.
- Philip, Y. (2009). A Bottom-up Definition of Self-Sufficiency: Voices from Low-Income Jobseekers. *Qualitative Social Work*, 8(3), 357-376.
- Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. (2021). *Annual Performance Report for Fiscal Year 2020*. Saraburi: Saraburi Primary Educational Service Area Office 2.
- Seesaad, B. (2010). *Basic Research*. Bangkok: Suweeriyasarn.
- Silcharu, T. (2007). *Research and Statistical Data Analysis Using SPSS*. (10th ed.). Nonthaburi: SR Printing Mass Products.
- Suwatthi, A., Niamteth, W., Chusuwan, R., & Tansakun, J. (2022). *Needs Assessment for the Development of School Administration Based on the Philosophy of Sufficiency Economy in Primary Schools in the Three Southern Border Provinces*. (Master's Thesis). Prince of Songkla University. Songkla.
- The Office of the Education Council, Ministry of Education. (2017). *National Education Plan (B.E. 2560-2579)*. Bangkok: Prikwhan Graphic Co., Ltd.
- Unger, D. (2009). Sufficiency Economy and the Bourgeois Virtues. *Asian Affairs: An American Review*, 36(3), 139-156.
- Wongwanit, S. (2007). *Needs Assessment Research*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการผลิตครูรุ่นใหม่ในภาคอีสาน สู่การเป็นนวัตกรรมการศึกษาสำหรับห้องเรียนแห่งอนาคต*

Research and Development on Enhancing the Quality of New-Generation
Teacher Preparation in Northeastern Thailand toward Educational Innovation
for Future Classroom

¹ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์, ²ศักดิ์ศรี สืบสิงห์, ³ชาญยุทธ สอนจันทร์ และ ⁴วาสนาไทย วิเศษสัตย์

¹Channarong Wisetsat, ²Saksri Suebsing, ³Chanyuth Sonjan and ⁴Wassanathai Wisetsat

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

⁴สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

^{1,2,3}Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University, Thailand.

⁴The Secondary Educational Service Area Office Buriram, Thailand.

⁴Corresponding Author's Email: wasana.thai@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ในภาคอีสานโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรม และ 2) เพื่อศึกษานวัตกรรมการศึกษาของครูรุ่นใหม่หลังจากใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรม ดำเนินการวิจัย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ ระยะที่ 2 พัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสังเกต แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูรุ่นใหม่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยนักศึกษาวิชาชีพครูและครูบรรจุใหม่ รวมจำนวน 140 คน ซึ่งได้มาโดยการการเลือกแบบเจาะจง

ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ที่ได้รับการส่งเสริมโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการนำเสนอแนวคิด การตีความบริบท การสะท้อนแนวคิด การประเมินความสำเร็จมีระดับทักษะอยู่ในระดับสูง ส่วนการสร้างแนวคิด การร่วมมือกับผู้อื่นมีระดับทักษะอยู่ในระดับปานกลาง 2) นวัตกรรมการศึกษาของครูรุ่นใหม่ที่เกิดขึ้นเป็นลักษณะการพัฒนาสื่อการสอนแนวคิดใหม่บูรณาการกับเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัยผสมผสานกับแนวคิดการศึกษาที่น่าสนใจต่างๆ มี 3 ลักษณะ คือ (1) สื่อการสอนกลุ่มใหญ่ (2) สื่อการสอนกลุ่มย่อย และ (3) สื่อการสอนรายบุคคล ซึ่งสื่อการสอนแต่ละชนิดประกอบด้วย สื่อการสอนแนวคิดใหม่ คู่มือการใช้สื่อ ลิงค์การเรียนรู้ออนไลน์ และ แผนการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ: นวัตกรรมการศึกษา; ครูรุ่นใหม่; ห้องเรียนแห่งอนาคต

Abstract

This research article aimed to 1) develop the innovation skills of new-generation teachers in Northeastern Thailand through the use of an instructional model that promotes innovation skills; and 2) investigate the educational innovations created by these teachers after applying the model. The study was conducted in four phases: Phase 1 involved studying the foundational data and identifying the needs for developing innovation skills among new-generation teachers; Phase 2 focused on developing and validating the instructional model to enhance innovation skills; Phase 3 implemented the model with the target group; and Phase 4 evaluated the outcomes of the model's implementation. Research instruments included observation forms, questionnaires, and interviews. The target group consisted of 140 new-generation teachers in the Northeastern region, including both student teachers and newly appointed teachers, selected through purposive sampling.

The findings revealed that: 1) The overall innovation skills of the new-generation teachers improved to a high level after participating in the instructional model. Specifically, skills in idea presentation, contextual interpretation, reflective thinking, and success evaluation were rated at a high level, while skills in idea generation and collaboration were at a moderate level. 2) The educational innovations developed by the teachers primarily focused on the creation of new instructional media integrated with modern educational technologies and engaging pedagogical concepts. These innovations took three main forms: (1) instructional media for large groups, (2) instructional media for small groups, and (3) individualized instructional media. Each type of media included new conceptual teaching materials, user manuals, online learning links, and instructional plans.

Keywords: Education Innovators; New-Generation of Teachers; Future Classrooms

บทนำ

จากการวิเคราะห์ภาพรวมในภาพรวมบริบทการศึกษาโลกจะเห็นว่าการดำรงชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบันนั้น สถานการณ์ที่โลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลให้เกิดปัญหาในภาคเศรษฐกิจ ทักษะนวัตกรรมเป็นทักษะสำคัญในภาคเศรษฐกิจ เพราะเป็นทักษะที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม (Drapeau, 2014; Lee, and Benza, 2015) ในบริบทการศึกษาโลกการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างก็เห็นความสำคัญของทักษะนวัตกรรม จึงมุ่งที่จะพัฒนาให้เกิดขึ้นกับนักศึกษา การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยชั้นนำ ต่างก็เห็นความสำคัญการคิดเชิงนวัตกรรม จึงมุ่งที่จะพัฒนานักศึกษาให้เกิดทักษะนวัตกรรม ยกตัวอย่างเช่น มหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด ประเทศอังกฤษได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาฝึกฝนและพัฒนาทักษะนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการส่งเสริมทักษะนวัตกรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยแห่งชาติไต้หวันได้ตระหนักถึงความสำคัญของทักษะนวัตกรรมโดยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะนวัตกรรมของนักศึกษาในหลายรูปแบบทั้งการจัดอบรม และการบูรณาการในกิจกรรมการเรียนการสอน (Lee, 2018) มหาวิทยาลัยแอลเบอร์ตาเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงของประเทศแคนาดา ได้เห็นความสำคัญของการคิดเชิงนวัตกรรมโดยส่งเสริมการเรียนการสอนและจัดสภาพแวดล้อมของ

มหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา (Varnhagen, and Orthers, 2010) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีเดลฟท์ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่เก่าแก่ของประเทศเนเธอร์แลนด์ได้เห็นความสำคัญของทักษะนวัตกรรมโดยได้กำหนดเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนานักศึกษา (Boks and Pascual, 2004) มหาวิทยาลัยเวอร์จิเนียเทค ประเทศอเมริกาก็ได้เห็นความสำคัญของการคิดเชิงนวัตกรรมเป็นอย่างยิ่ง โดยได้พัฒนาทักษะนวัตกรรมให้กับนักศึกษาทั้งในรายวิชาที่สอนและสอดแทรกในกิจกรรมพัฒนานักศึกษา (Amelink Watford and Scales, 2012) นอกจากนี้สถานฝึกอบรมแห่งชาติออสเตรเลีย (Australian National Training Authority, 2001) ก็ได้ส่งเสริมการพัฒนาทักษะนวัตกรรมให้กับผู้เข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและสาขาอาชีพอื่น โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนเกิดทักษะและสามารถพัฒนานวัตกรรมได้

สำหรับบริบทประเทศไทยได้เห็นความสำคัญของทักษะนวัตกรรม โดยได้ส่งเสริมเป็นเชิงนโยบายในด้านการศึกษา อาทิเช่น แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) ได้กำหนดเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตให้สามารถพัฒนานวัตกรรมได้ (Office of the Higher Education Commission, 2007) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดให้สถาบันผลิตบัณฑิต ต้องผลิตบัณฑิตให้ได้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งพัฒนาทักษะทางปัญญา เพื่อพัฒนาการสอนให้นักศึกษาเกิดความรู้เชิงองงามทางนวัตกรรม (Ministry of Education, 2018) นอกจากนี้โมเดลประเทศไทย 4.0 ได้ระบุว่าการที่การที่คนไทยจะนำพาประเทศไปสู่ความยั่งยืนได้นั้น จะต้องพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม นั่นคือต้องพัฒนาทักษะนวัตกรรมให้เกิดในครุรุ่นใหม่ (Division of Research Administration and Educational Quality Assurance, 2017) และในบริบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้จัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2566 - 2570 ซึ่งมีกรอบแนวคิดการพัฒนาในระยะ 5 ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากทั้งยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ศักยภาพและปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยได้กำหนดประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคมมีคุณภาพ ชุมชนพื้นที่และเมืองมีความเจริญน่าอยู่อย่างยั่งยืน พัฒนาการศึกษทั้งในและนอกระบบ การเสริมสร้างพัฒนาการเด็กทุกช่วงวัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะนวัตกรรม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครุรุ่นใหม่

ด้วยหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาจะเห็นว่าทักษะนวัตกรรมของครุรุ่นใหม่จึงเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับห้องเรียนแห่งอนาคต ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบ่มเพาะและพัฒนาเยาวชนคนไทยให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรมได้นั้นก็คือครุรุ่นใหม่ เพราะจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการศึกษาในอนาคต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ การที่ประเทศจะพัฒนาไปได้นั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องเกิดนวัตกรรม ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่รับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตวิชาชีพครู จึงได้ทำการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการผลิตครุรุ่นใหม่ในภาคอีสานสู่การเป็นนวัตกรรมการศึกษาสำหรับห้องเรียนแห่งอนาคต งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาต่อยอดขยายผลรูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมของครุรุ่นใหม่ โดยปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมสำหรับใช้ในบริบทกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้ เมื่อมีประสิทธิภาพแล้วจัดอบรมพัฒนาอาจารย์ผู้สอนกลุ่มวิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีความเข้าใจตามคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมเพื่อรองรับการเป็นนวัตกรการศึกษาสำหรับห้องเรียนแห่งอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาทักษะนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูรุ่นใหม่ในภาคอีสานโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษานวัตกรรมการศึกษาของครูรุ่นใหม่หลังจากใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการผลิตครูรุ่นใหม่ในภาคอีสานสู่การเป็นนวัตกรการศึกษาสำหรับห้องเรียนแห่งอนาคตนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูรุ่นใหม่ จำนวน 140 คน ซึ่งมีการเก็บข้อมูลในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 มีเครื่องมือวิจัยและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูรุ่นใหม่ในภาคอีสาน จำนวน 140 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ซึ่งผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวิจัยพร้อมหาคุณภาพของเครื่องมือโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่ แบบสำรวจระดับทักษะนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูรุ่นใหม่ใช้สำรวจก่อนจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น แบบสังเกตพฤติกรรมของครูรุ่นใหม่ใช้สังเกตขณะจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น และแบบสัมภาษณ์ครูรุ่นใหม่ใช้สัมภาษณ์หลังจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ในงานวิจัยนี้มีเครื่องมือวิจัย 3 อย่าง ได้แก่

3.1 แบบสำรวจระดับทักษะนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูรุ่นใหม่

3.2 แบบสังเกตพฤติกรรมของครูรุ่นใหม่

3.3 แบบสัมภาษณ์ครูรุ่นใหม่

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูรุ่นใหม่ ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูรุ่นใหม่ ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูรุ่นใหม่ และ ระยะที่ 4 สรุปผลการทดลอง ปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูรุ่นใหม่

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล ทั้งส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ผลพัฒนาทักษะนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูรุ่นใหม่ในภาคอีสาน และวิเคราะห์ผลการศึกษานวัตกรรมการศึกษาของครูรุ่นใหม่หลังจากการใช้นิรูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 7 การสรุปผลการวิจัย สรุปองค์ความรู้ใหม่ อภิปรายผล และนำเสนอผลการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลพัฒนาทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ในภาคอีสานโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมผลการวิจัยแสดงดังตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยหลังทดลองของทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ที่ได้รับการส่งเสริมโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรม

ทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ในภาคอีสาน	ค่าเฉลี่ยหลังทดลอง	ระดับทักษะ
1. การตีความบริบท	3.59	สูง
2. การสร้างแนวคิด	3.43	ปานกลาง
3. การร่วมมือกับผู้อื่น	3.36	ปานกลาง
4. การสะท้อนแนวคิด	3.57	สูง
5. การนำเสนอแนวคิด	3.62	สูง
6. การประเมินความสำเร็จ	3.55	สูง
โดยรวม	3.52	สูง

จากตาราง 1 จากการศึกษาค่าเฉลี่ยหลังทดลองของทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ที่ได้รับการส่งเสริมโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรม พบว่า ทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.52 มีทักษะนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การนำเสนอแนวคิด การตีความบริบท การสะท้อนแนวคิด การประเมินความสำเร็จมีระดับทักษะอยู่ในระดับสูง ส่วนการสร้างแนวคิด การร่วมมือกับผู้อื่นมีระดับทักษะอยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษานวัตกรรมการศึกษาของครูรุ่นใหม่หลังจากการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรม ผลการวิจัยแสดงดังตาราง 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการศึกษานวัตกรรมการศึกษาของครูรุ่นใหม่หลังจากการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรม

นวัตกรรมสื่อการสอนแนวคิดใหม่	ชนิดของสื่อการสอน						หนังสืออิเล็กทรอนิกส์
	โมเดลสามมิติ	ป๊อปอัพ 3D	เปเปอร์มาเช่	ไสลการ์ด	แอปพลิเคชัน	สื่อดิจิทัลออนไลน์	
สื่อการสอน	f= 31	f=30	f=29	f=13	f=30	f=13	f= 12
กลุ่มใหญ่	(22.14 %)	(21.43 %)	(20.71 %)	(9.29 %)	(21.43 %)	(9.29 %)	(8.57 %)
สื่อการสอน	f=11	f=15	f=14	f=31	f=20	f=30	f=19
กลุ่มย่อย	(7.86 %)	(10.71 %)	(10.00 %)	(22.14 %)	(14.29 %)	(21.43 %)	(13.57 %)
สื่อการสอน	f=5	f=6	f=5	f=20	f=38	f=30	f=36
รายบุคคล	(3.57 %)	(4.29 %)	(3.57 %)	(14.29 %)	(27.14 %)	(21.43 %)	(25.71 %)

จากตาราง 2 จะได้ว่าผลการศึกษานวัตกรรมการศึกษาของครูรุ่นใหม่ นวัตกรรมสื่อการสอนแนวคิดใหม่มี 3 ประเภท คือ สื่อการสอนกลุ่มใหญ่ สื่อการสอนกลุ่มย่อย สื่อการสอนรายบุคคล สื่อการสอนที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ โมเดลสามมิติ ป๊อปอัพ 3D เปเปอร์มาเช่ ไสลการ์ด แอปพลิเคชัน สื่อดิจิทัลออนไลน์ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ชนิดของสื่อการสอนกลุ่มใหญ่ที่ครูรุ่นใหม่พัฒนามากที่สุดคือโมเดล

สามมิติ ชนิดของสื่อการสอนกลุ่มย่อยที่ครูรุ่นใหม่พัฒนามากที่สุดคือไฮลการ์ด และชนิดของสื่อการสอนรายบุคคลที่ครูรุ่นใหม่พัฒนามากที่สุดคือแอปพลิเคชัน

องค์ความรู้ใหม่

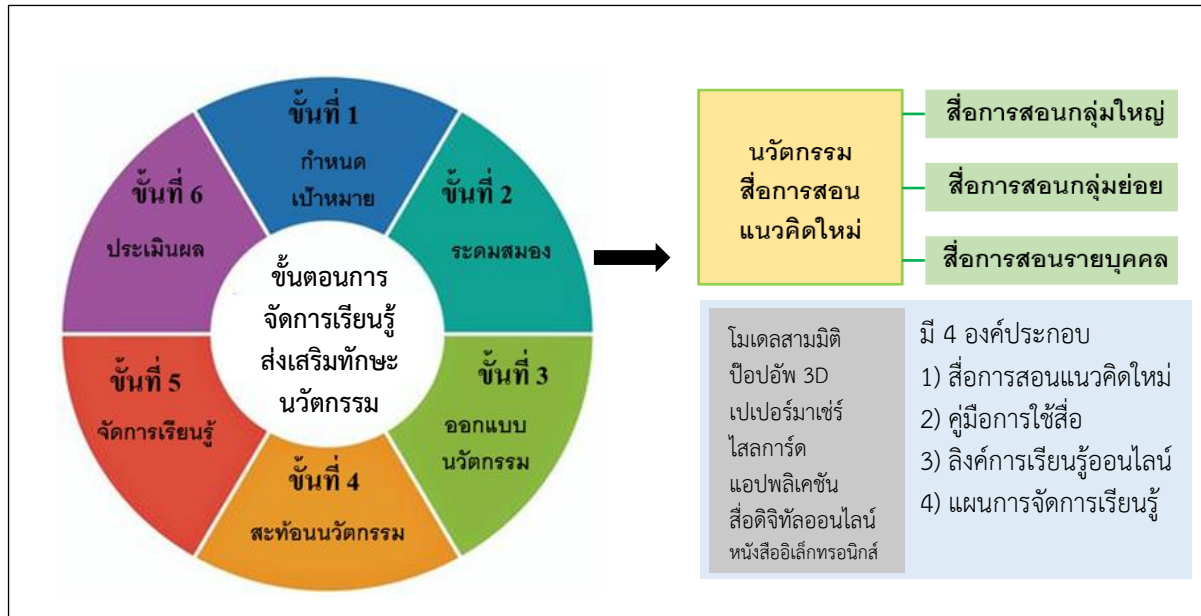


Figure 1: The New Body of Knowledge

จากภาพ 1 จะได้ว่าขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นกำหนดเป้าหมาย ขั้นระดมสมอง ขั้นออกแบบนวัตกรรม ขั้นสะท้อนนวัตกรรม ขั้นจัดการเรียนรู้ และขั้นประเมินผล ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมสื่อการสอนแนวคิดใหม่ที่มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สื่อการสอนแนวคิดใหม่ คู่มือการใช้สื่อ ลิงค์การเรียนรู้ออนไลน์ และแผนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้สามารถจำแนกสื่อการสอนแนวคิดใหม่เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สื่อการสอนกลุ่มใหญ่ คือ นวัตกรรมสื่อการสอนแนวคิดใหม่ที่มีการผสมผสานบูรณาการแนวคิดทางการศึกษาใหม่ที่น่าสนใจออกแบบพัฒนาเป็นสื่อการสอนสำหรับสอนผู้เรียนกลุ่มใหญ่ ผลการพัฒนาสื่อการสอนกลุ่มใหญ่ที่ครูรุ่นใหม่พัฒนาขึ้นเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ โมเดลสามมิติ ป๊อปอัพ 3D แอปพลิเคชัน เปเปอร์มาเช่ ไฮลการ์ด สื่อดิจิทัลออนไลน์ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

2) สื่อการสอนกลุ่มย่อย คือ นวัตกรรมสื่อการสอนแนวคิดใหม่ที่มีการผสมผสานบูรณาการแนวคิดทางการศึกษาใหม่ที่น่าสนใจออกแบบพัฒนาเป็นสื่อการสอนสำหรับสอนผู้เรียนกลุ่มย่อย ผลการพัฒนาสื่อการสอนกลุ่มย่อยที่ครูรุ่นใหม่พัฒนาขึ้นเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ไฮลการ์ด สื่อดิจิทัลออนไลน์ แอปพลิเคชัน หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ป๊อปอัพ 3D เปเปอร์มาเช่ และโมเดลสามมิติ

3) สื่อการสอนรายบุคคล คือ นวัตกรรมสื่อการสอนแนวคิดใหม่ที่มีการผสมผสานบูรณาการแนวคิดทางการศึกษาใหม่ที่น่าสนใจออกแบบพัฒนาเป็นสื่อการสอนสำหรับสอนผู้เรียนเป็นรายบุคคล สื่อการสอนรายบุคคลที่ครูรุ่นใหม่พัฒนาขึ้นเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ แอปพลิเคชัน หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ สื่อดิจิทัลออนไลน์ ไฮลการ์ด ป๊อปอัพ 3D โมเดลสามมิติ และเปเปอร์มาเช่

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ในภาคอีสานใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ขึ้นอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ ระยะที่ 2 พัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ สอดคล้องกับ Keeves (1997) ได้กล่าวว่ากระบวนการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ควรเริ่มด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เมื่อได้รูปแบบแล้วควรมีการการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงรูปแบบ จากนั้นควรมีการทดสอบรูปแบบ และการสรุปผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ Wilson (2016) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้จำเป็นต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันโดยพิจารณาตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้เป็นหลัก สอดคล้องกับ Phusee-orn (2011) ที่กล่าวว่า กระบวนการวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับว่าเมื่อนำนวัตกรรมใดๆ มาผ่านกระบวนการแล้วนวัตกรรมนั้นจะมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งควรเริ่มจากการศึกษาปัญหาและความต้องการ แล้วค่อยพัฒนาและศึกษาผลการใช้นวัตกรรม

ผลจากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 นวัตกรรมการศึกษาของครูรุ่นใหม่ที่เกิดขึ้นเป็นลักษณะการพัฒนาสื่อการสอนแนวคิดใหม่บูรณาการกับเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัยผสมผสานกับแนวคิดการศึกษาที่น่าสนใจต่างๆ มี 3 ลักษณะ คือ สื่อการสอนกลุ่มใหญ่ สื่อการสอนกลุ่มย่อย และสื่อการสอนรายบุคคล ซึ่งสื่อการสอนแต่ละชนิดมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สื่อการสอนแนวคิดใหม่ คู่มือการใช้สื่อ ลิงค์การเรียนรู้ออนไลน์ และ แผนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Wisetsat, and Nuangchalerm (2019) ได้ใช้รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่านวัตกรรมสื่อการสอนที่พัฒนาขึ้นมี 3 ลักษณะ คือ สื่อการสอนกลุ่มใหญ่ สื่อการสอนกลุ่มย่อย และสื่อการสอนรายบุคคล แต่ชนิดของนวัตกรรมที่นักศึกษาวิชาชีพครูพัฒนาขึ้นจะมีความต่างกับครูรุ่นใหม่ 3 อย่าง ได้แก่ โมเดล ไดอะแกรม และสื่อดิจิทัล สอดคล้องกับ Wisetsat (2019) ที่กล่าวว่าพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นเชิงนวัตกรรมจะช่วยส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษาของครู สอดคล้องกับ Phusee-orn (2011) ที่กล่าวว่ารูปแบบการเรียนรู้เป็นนวัตกรรมประเภทหนึ่งซึ่งจะมีคุณภาพเมื่อกระบวนการวิจัยและพัฒนา โดยมีการศึกษาและทำความเข้าใจจากข้อมูลพื้นฐานร่างนวัตกรรม ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น ปรับปรุงนวัตกรรม ทดลองใช้ วิเคราะห์คุณภาพ ปรับปรุงนวัตกรรมเมื่อนำไปพัฒนาครูจะช่วยส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการศึกษา

สรุป

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นกำหนดเป้าหมาย ขั้นระดมสมอง ขั้นออกแบบนวัตกรรม ขั้นสะท้อนนวัตกรรม ขั้นจัดการเรียนรู้ และขั้นประเมินผล ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมสื่อการสอนแนวคิดใหม่ที่มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สื่อการสอนแนวคิดใหม่ คู่มือการใช้สื่อ ลิงค์การเรียนรู้ออนไลน์ และแผนการจัดการเรียนรู้ หลังใช้ใช้รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมพบว่าทักษะนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการนำเสนอแนวคิด การตีความบริบท การสะท้อนแนวคิด การประเมินความสำเร็จมีระดับทักษะอยู่ในระดับสูง ส่วนการสร้างแนวคิด การร่วมมือกับผู้อื่นมีระดับทักษะอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษากระบวนการศึกษาของครูรุ่นใหม่ที่เกิดขึ้น

เป็นลักษณะการพัฒนาสื่อการสอนแนวคิดใหม่บูรณาการกับเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัยผสมผสานกับแนวคิดการศึกษาที่น่าสนใจต่างๆ มี 3 ลักษณะ คือ (1) สื่อการสอนกลุ่มใหญ่ (2) สื่อการสอนกลุ่มย่อย และ (3) สื่อการสอนรายบุคคล ซึ่งสื่อการสอนแต่ละชนิดประกอบด้วย สื่อการสอนแนวคิดใหม่ คู่มือการใช้สื่อ ลิงค์การเรียนรู้ออนไลน์ และแผนการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 หากนำรูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะนวัตกรรมของครูรุ่นใหม่ไปใช้ควรจัดการเรียนรู้ให้ครบทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนระดมสมอง ขั้นตอนออกแบบนวัตกรรม ขั้นตอนทอนวัตกรรม ขั้นตอนจัดการเรียนรู้ และขั้นตอนประเมินผล จึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สื่อการสอนแนวคิดใหม่มี 3 ลักษณะ คือ สื่อการสอนกลุ่มใหญ่ สื่อการสอนกลุ่มย่อย และสื่อการสอนรายบุคคล หากนำสื่อการสอนเหล่านี้ไปพัฒนาผู้เรียน ควรนำไปใช้ให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สื่อการสอนแนวคิดใหม่ คู่มือการใช้สื่อ ลิงค์การเรียนรู้ออนไลน์ และ แผนการจัดการเรียนรู้จึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ชนิดของสื่อนวัตกรรมแนวคิดใหม่ที่พบ ได้แก่ โมเดลสามมิติ ป๊อปอัพ 3D แอปพลิเคชัน เปเปอร์มาเช่ สไลด์การ์ด สื่อดิจิทัลออนไลน์ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ อาจเป็นเฉพาะการทดลองในกลุ่มครูรุ่นใหม่ การทำวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะนำรูปแบบการเรียนรู้ไปทดลองกับครูรุ่นเก่า ซึ่งนวัตกรรมที่เกิดขึ้นอาจมีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุที่ว่าครูที่ต่างรุ่นกันมีทักษะการเรียนรู้ที่ต่างกัน

References

- Amelink, C. T., Watford, B. A., & Scales, G. (2012). Developing Innovative Thinking among Engineering Undergraduates: Examining the Role of Slate Enabled Technology (pp. 1-6). *2012 Frontiers in Education Conference Proceedings*. Seattle, WA, USA.
- Australian National Training Authority (ANTA). (2001). *Innovation: Ideas that Work for Trainers of Innovation at Work Skills*. Brisbane: Australian National Training Authority.
- Boks, C., & Pascual, O. (2004). The Role of Success Factors and Obstacles in Design for Environment: A Survey among Asian Electronics Companies (pp. 208-213). *IEEE International Symposium on Electronics and the Environment 2004, Conference Record*. Scottsdale, AZ, USA.
- Drapeau, P. (2014). *Sparkling Student Creativity: Practical Ways to Promote Innovative Thinking and Problem Solving*. Virginia USA: ASCD.
- Keeves, J. P. (1997). Models and Model Building. *Educational Research, Methodology, and Measurement: An International Handbook*, 2, 386-394.
- Lee, C., & Benza, R. (2015). Teaching Innovation Skills: Application of Design Thinking in a Graduate Marketing Course. *Business Education Innovation Journal*, 7(1), 43-50.
- Lee, S. (2018). *Innovation, Entrepreneurship & Sustainability Summer Program*. Taipei: National Taiwan University.

- Ministry of Education. (2018). *The Qualifications Framework for Thailand's Higher Education B.E. 2561*. Bangkok: Prime Minister's Office.
- Office of the Higher Education Commission. (2007). *15-Year Long-Term Higher Education Framework No. 2 (2008 - 2022)*. Bangkok: Ministry of Education.
- Phusee-orn, S. (2011). *Application of SPSS in Research Data Analysis*. (5th ed.). Bangkok: Mahasarakam University.
- Varnhagen, et al. (2010). Teaching, Research, and Discovery Learning: Recommendations for a Great University. *Teaching, Research, and Discovery Learning*, 1-16.
- Wilson, L. O. (2016). *Anderson and Krathwohl-Bloom's Taxonomy Revised: Understanding the New Version of Bloom's Taxonomy*. Retrieved July 15, 2024, from https://www.quincycollege.edu/wp-content/uploads/Anderson-and-Krathwohl_Revised-Blooms-Taxonomy.pdf
- Wisetsat, C. (2019). The Development of Teaching Model to Promote Innovative Teaching Skills for Pre-Service Teachers. *Humanities and Social Sciences Journal, Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 10(2), 305-320.
- Wisetsat, C., & Nuangchalerm, P. (2019). Enhancing Innovative Thinking of Thai Pre-Service Teachers through Multi-Educational Innovations. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, 7(3), 409-419.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

Digital Leadership Development Model of Secondary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission

¹ศุภโชค เอี่ยมงาม, อนุชา กอนพวง, สธิพร เชาวนชัย และ ปกรณ์ ประจันบาน

¹Supachok Iamngam, Anucha Kornpuang, Sathiraporn Chaowachai
and Pakorn Prajanban

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Faculty of Education, Naresuan University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: iamngam.s@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา ดำเนินการใน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน 2) การสร้างรูปแบบโดยยกร่างและตรวจสอบผ่านการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 9 คน และ 3) การประเมินรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา 346 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล ความรู้และทักษะดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการเรียนรู้ การบริหารการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมและคุณค่าดิจิทัล การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายดิจิทัล และความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ กระบวนการพัฒนา วิธีการพัฒนา บทบาทผู้รับการพัฒนา บทบาทผู้ให้การพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และการวัดและประเมินผล 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญและมีฉันทามติว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง 3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาให้มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล; การพัฒนาภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the components and development approaches of digital leadership, 2) create and validate a digital leadership development model, and 3) evaluate the digital leadership development model for secondary school administrators under the Office of Basic Education Commission. A research and development methodology was employed through three phases: 1) studying digital leadership components and development approaches through expert interviews with 5 specialists, 2) drafting and validating the model through a connoisseurship seminar with 9 experts, and 3) evaluating the model with 346 school administrators.

The research findings were as follows: 1) Digital leadership for secondary school administrators comprises eight components: digital vision and strategy, digital knowledge and skills, digital culture and learning creation, digital change management, digital human resource development, digital innovation and value creation, digital collaboration and networking, and digital security and ethics. The development approach consists of six elements: development process, development methods, roles of participants, roles of developers, development duration, and measurement and evaluation. 2) The constructed model, consisting of digital leadership components and development approaches, was validated by experts as appropriate and practical. 3) School administrators evaluated the model as having the highest level of feasibility and utility, making it suitable for developing digital leadership competencies required in the digital transformation era. This model serves as a strategic tool for enhancing digital leadership capacity aligned with the demands of digital transformation in Thai secondary education.

Keywords: Digital Leadership; Leadership Development; Secondary School Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบพลิกผัน (Disruptive Technology) ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกภาคส่วนของสังคม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยมุ่งพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล (National Economic and Social Development Council, 2022) สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) ที่มีเป้าหมายในการปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและการยกระดับทักษะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ (Digital Economy and Society Ministry, 2022) ในภาคการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 ที่มุ่งเน้นการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ (Education Council Secretariat Office, 2017)

แม้จะมีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน แต่การขับเคลื่อนการศึกษาไทยในยุคดิจิทัลยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ผลการประเมิน PISA 2022 สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนไทยมีผลการ

ประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการอ่านดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology, 2023) ปัญหาสำคัญที่พบได้แก่ ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การขาดแคลนสื่อและทรัพยากรการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพ รวมถึงข้อจำกัดด้านสมรรถนะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Office of the Basic Education Commission, 2021) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดวิสัยทัศน์และทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ไม่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Wannasri, 2021)

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล (Digital Leadership) จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล Sheninger (2014) ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลว่าเป็นการผสมผสานระหว่างวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรและยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Westerman et al. (2014) ที่เสนอว่าผู้นำเชิงดิจิทัลต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนำพาองค์กรผ่านกระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับในบริบทของสถานศึกษา Thawilkarn (2021) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ดิจิทัล การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ดิจิทัล การบริหารจัดการดิจิทัล และการส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลได้

การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะนำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาไทย ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและออกแบบหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยในภาพรวม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ประกอบด้วย 1) แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ 2) แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 3) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และ 4) แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานการศึกษา หรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลและการบริหารการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นนำร่างรูปแบบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารนโยบายทางการศึกษา จำนวน 4 คน (2) กลุ่มนักวิชาการระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน และ (3) กลุ่มผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย (1) โครงร่างวิทยานิพนธ์ (2) ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และ (3) ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการหาฉันทมติ (Consensus)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ใน

การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดเกณฑ์การตัดสินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล (Digital Vision and Strategy) ประกอบด้วย 9 พฤติกรรมซึ่งวัด ได้แก่ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้อง 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและแนวโน้มเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล 4) การวางแผนและจัดสรรทรัพยากร 5) การสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 7) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 8) การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล และ 9) การปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล

1.2 ความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Knowledge and Skills) ประกอบด้วย 9 พฤติกรรมซึ่งวัด ได้แก่ 1) การแสดงความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 2) การใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลพื้นฐาน 3) การวิเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับองค์กร 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) การแก้ไขปัญหาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 6) การรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 7) การติดตามความก้าวหน้าและเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ 8) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร และ 9) การประเมินและพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเอง

1.3 การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการเรียนรู้ (Digital Culture and Learning) ประกอบด้วย 8 พฤติกรรมซึ่งวัด ได้แก่ 1) การส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัล 3) การสนับสนุนการทดลองและสร้างนวัตกรรมดิจิทัล 4) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านดิจิทัล 5) การยกย่องและให้รางวัลและยกย่องผู้ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 6) การส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล 7) การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัล และ 8) การออกแบบและพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ดิจิทัล

1.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Digital Transformation Management) ประกอบด้วย 8 พฤติกรรมซึ่งวัด ได้แก่ 1) การประเมินความพร้อมและความต้องการในการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล 2) การวางแผนการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลที่ครอบคลุมทุกมิติ 3) การสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล 4) การบริหารจัดการความต้านทานและอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลง 5) การปรับโครงสร้างของสถานศึกษาและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล 7) การสร้างกลไกสนับสนุนและแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา และ 8) การติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลง

1.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านดิจิทัล (Digital Human Resource Development) ประกอบด้วย 7 พฤติกรรมซึ่งวัด ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการและช่องว่างในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

2) การจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลรายบุคคลและภาพรวมของสถานศึกษา 3) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสอนงานด้านดิจิทัล 4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร 5) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลระหว่างสถานศึกษา 6) การจัดทำกรอบการประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร และ 7) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

1.6 การสร้างนวัตกรรมและคุณค่าดิจิทัล (Digital Innovation and Value Creation) ประกอบด้วย 9 พฤติกรรมชี้วัด ได้แก่ 1) การส่งเสริมและสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมดิจิทัล 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล 3) การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล 4) การส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาดในการพัฒนานวัตกรรม 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล 6) การกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัล 7) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านนวัตกรรมดิจิทัล 8) การประเมินและพัฒนาคุณภาพของนวัตกรรมดิจิทัล และ 9) การเผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมดิจิทัลสู่การใช้ประโยชน์

1.7 การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายดิจิทัล (Digital Collaboration and Networking) ประกอบด้วย 8 พฤติกรรมชี้วัด ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอก 2) การส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล 3) การออกแบบและพัฒนาช่องทางการสื่อสารดิจิทัล 4) การแลกเปลี่ยนทรัพยากรและความรู้ด้านดิจิทัลระหว่างเครือข่าย 5) การสร้างความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล 6) การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางดิจิทัล 7) การจัดการและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศระหว่างเครือข่าย และ 8) การประเมินและพัฒนาคุณภาพความร่วมมือของเครือข่ายดิจิทัล

1.8 ความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล (Digital Safety and Ethics) ประกอบด้วย 8 พฤติกรรมชี้วัด ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล 2) การสร้างความตระหนักเรื่องความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัลในสถานศึกษา 3) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อ 4) การจัดการความเสี่ยงและภัยคุกคามทางไซเบอร์ และการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมดิจิทัล 5) การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว 6) การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางดิจิทัลในสถานศึกษา 7) การติดตามและประเมินมาตรการความปลอดภัยทางดิจิทัล และ 8) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ประเด็นการพัฒนา ประกอบด้วย 8 ประเด็น ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล (2) ความรู้และทักษะดิจิทัล (3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการเรียนรู้ (4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านดิจิทัล (6) การสร้างนวัตกรรมและคุณค่าดิจิทัล (7) การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายดิจิทัล และ (8) ความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล

2.2 แนวดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย 5 แนวดำเนินการ ได้แก่ (1) การประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา (2) การกำหนดเป้าหมายและแผนการพัฒนารายบุคคล (3) การดำเนินการพัฒนาตามแผน (4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และ (5) การสะท้อนคิดและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3 เทคนิควิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 4 วิธีหลัก ได้แก่ (1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) (2) การศึกษาดูงาน (Study Visit) และ (3) การฝึกประสบการณ์ในสภาพจริง (On-the-job Training) และ (4) การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Learning)

2.4 บทบาทผู้รับการพัฒนา ประกอบด้วย 5 บทบาท ได้แก่ (1) ประเมินตนเองและกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (2) ศึกษา ค้นคว้า และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (3) เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอย่างกระตือรือร้นและมีส่วนร่วม (4) ฝึกปฏิบัติและประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง และ (5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

2.5 บทบาทผู้ให้การพัฒนา ประกอบด้วย 5 บทบาท ได้แก่ (1) ออกแบบและวางแผนการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร (2) จัดเตรียมทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (3) เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) (4) ให้คำปรึกษาและข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และ (5) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2.6 ระยะเวลาการพัฒนา กำหนดระยะเวลาการพัฒนาก่อเป็น 3 ระยะ ได้แก่ (1) ระยะสั้น (3-6 เดือน) สำหรับการพัฒนาทักษะพื้นฐานและความรู้เบื้องต้น (2) ระยะกลาง (6-12 เดือน) สำหรับการพัฒนาทักษะขั้นสูงและการประยุกต์ใช้ และ (3) ระยะยาว (1-3 ปี) สำหรับการพัฒนาความเชี่ยวชาญและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.7 การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ (1) การประเมินตนเอง (Self-assessment) (2) การประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (360-degree Feedback) (3) การประเมินผลงานและชิ้นงาน (Performance and Portfolio Assessment) และ (4) การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบ (Outcome and Impact Evaluation)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดำเนินการยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล (2) ความรู้และทักษะดิจิทัล (3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการเรียนรู้ (4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านดิจิทัล (6) การสร้างนวัตกรรมและคุณค่าดิจิทัล (7) การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายดิจิทัล และ (8) ความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ประเด็นการพัฒนา (2) แนวดำเนินการพัฒนา (3) เทคนิควิธีการพัฒนา (4) บทบาทผู้รับการพัฒนา (5) บทบาทผู้ให้การพัฒนา (6) ระยะเวลาการพัฒนา และ (7) การวัดและประเมินผล

2. การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำร่างรูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้นได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ปรับปรุง รายละเอียดของร่างรูปแบบฯ พฤติกรรมชีวิตที่มีความซ้ำซ้อน กันในองค์ประกอบที่ 1 และตัดพฤติกรรมชีวิต ในองค์ประกอบที่ 2 ด้านที่ 1 ประเด็นการพัฒนา เนื่องจากเป็นพฤติกรรมชุดเดียวกันกับองค์ประกอบที่ 1 และผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง

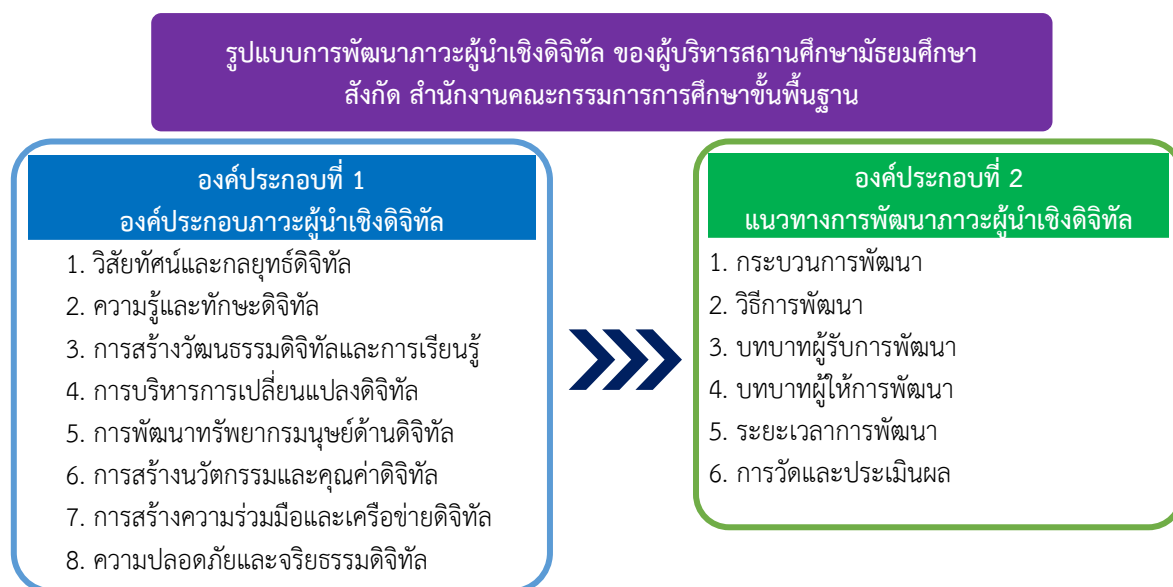


Figure 1: Digital Leadership Development Model of Secondary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 346 คน พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน

n = 346

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเป็นไปได้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเป็นประโยชน์	ผลการ ประเมิน
องค์ประกอบที่ 1	4.33	0.62	มาก	4.62	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 2	4.34	0.59	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.34	0.60	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	ผ่าน

1. ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.62) และ 2. ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.51)

องค์ความรู้ใหม่

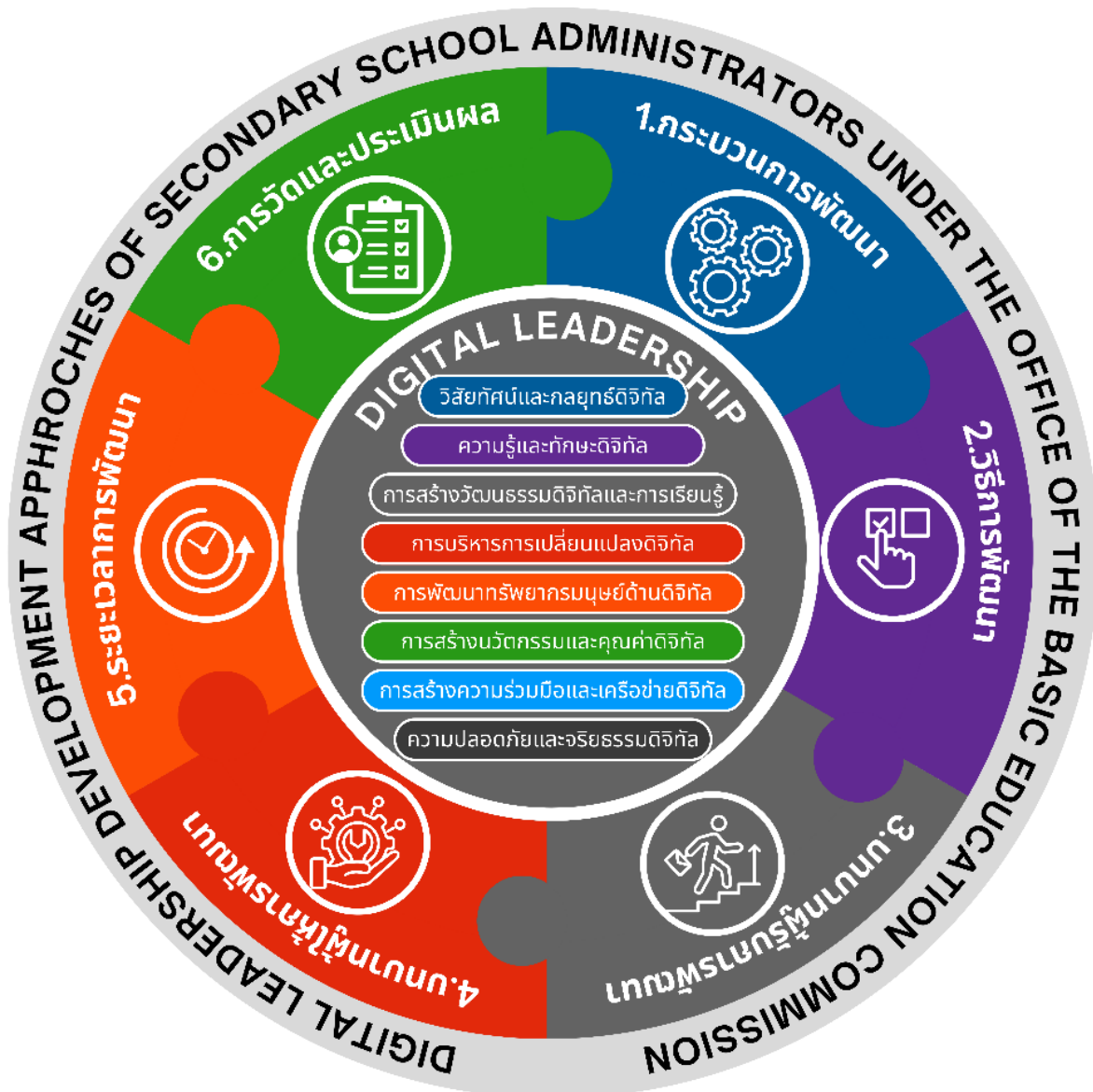


Figure 2: Digital Leadership Development Model of Secondary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล (2) ความรู้และทักษะดิจิทัล (3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการเรียนรู้ (4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านดิจิทัล (6) การสร้างนวัตกรรมและคุณค่าดิจิทัล (7) การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายดิจิทัล และ (8) ความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Shenger (2014) ที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการศึกษา โดยเฉพาะวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัลที่เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการ

เปลี่ยนแปลง ส่วนการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างเครือข่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2013) ที่เน้นวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัลสอดคล้องกับ Kowalski et al. (2015) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของการรักษา พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) กระบวนการพัฒนา (2) วิธีการพัฒนา (3) บทบาทผู้รับการพัฒนา (4) บทบาทผู้ให้การพัฒนา (5) ระยะเวลาการพัฒนา และ (6) การวัดและประเมินผล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำแบบต่อเนื่องของ Day (2000) ที่เน้นการพัฒนาเป็นกระบวนการตลอดชีวิตการทำงาน เทคนิควิธีการพัฒนาที่หลากหลายสะท้อนหลักการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของ Kolb (1984) และสอดคล้องกับ Darling-Hammond et al. (2009) ที่เน้นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ การแบ่งระยะเวลาดำเนินการเป็น 3 ระยะ (ระยะสั้น กลาง ยาว) สอดคล้องกับ Fullan (2014) ที่ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมต้องใช้เวลาอย่างน้อย 3-5 ปี

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งทั้งสององค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล 8 ด้าน เป็นเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ในขณะที่แนวทางการพัฒนา 6 ด้าน เป็นวิธีการหรือกระบวนการในการพัฒนาไปสู่เป้าหมายดังกล่าว สรุปได้ว่ารูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrated Leadership Development Model) ของ Avolio (2005) และสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competence) ของ Guskey (2000) ที่เสนอว่าการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการที่ต่อเนื่อง และมีการประเมินผลที่เป็นระบบ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในประเทศไทย อีกทั้งการที่รูปแบบได้รับการประเมินว่ามีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการสร้างรูปแบบอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลและการบริหารการศึกษา ทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ส่วนความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุดอาจเป็นผลมากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความครอบคลุมทั้งในด้านเนื้อหา (องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล) และกระบวนการ (แนวทางการพัฒนา) ทำให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Joyce and Showers (2002) ที่เสนอว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานได้จริง อีกทั้งผลการประเมินนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Petersen (2014) ที่พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุป

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย รูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินจากผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเป็นประเด็นสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างนวัตกรรม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการดูแลด้านความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2014) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลว่าควรประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล การเข้าถึงและสร้างเครือข่ายดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การรู้เท่าทันดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล การบริหารจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ดิจิทัล และการมีภาวะผู้นำแบบเปิด

นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ยังเน้นการพัฒนาที่เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา การกำหนดเป้าหมายและแผนการพัฒนา รายบุคคล การดำเนินการพัฒนาตามแผน การติดตามและประเมินผล ไปจนถึงการสะท้อนคิดและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำแบบต่อเนื่อง (Continuous Leadership Development) ของ Day (2000) ที่เน้นการพัฒนาที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน ไม่ใช่เพียงการฝึกอบรมแบบครั้งคราว

เทคนิควิธีการพัฒนาที่พบในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการฝึกประสบการณ์ในสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning) ของ Kolb (1984) ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง การสังเกต การคิดใคร่ครวญ และการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ การใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายจะช่วยตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้บริหารแต่ละคน ทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา โดยจัดทำเป็นหลักสูตรการพัฒนาทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดนโยบายและมาตรการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การกำหนดให้ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

1.3 สถานศึกษาควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลทั้ง 8 ด้าน ไปใช้เป็นกรอบในการประเมินตนเองและวางแผนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านที่ยังเป็นจุดอ่อน เพื่อให้สามารถนำองค์การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้เป็นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เพื่อใช้ในการวินิจฉัยจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนการพัฒนา

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

2.5 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทักษะดิจิทัลของครูและนักเรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.6 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับและประเภทต่าง ๆ เช่น ระดับประถมศึกษา อาชีวศึกษา หรือการศึกษานอกระบบ

References

- Avolio, B. J. (2005). *Leadership Development in Balance*. (1st ed.). New York: Psychology Press.
- Darling-Hammond, L. et al. (2009). *Professional Learning in the Learning Profession: A Status Report on Teacher Development in the United States and Abroad*. Dallas: National Staff Development Council.
- Day, D. V. (2000). Leadership Development: A Review in Context. *Leadership Quarterly*, 11(4), 581-613.
- Education Council Secretariat Office. (2017). *National Education Plan 2017-2036*. Bangkok: Prik Wan Graphic Co., Ltd.
- Fullan, M. (2013). *Stratosphere: Integrating Technology, Pedagogy, and Change Knowledge*. (1st ed.). United Kingdom: Pearson.
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating Professional Development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology. (2023). *PISA 2022 Assessment Report*. Bangkok: Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology.

- Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student Achievement Through Staff Development*. (3rd ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision & Curriculum Deve (ASCD).
- Klanpaitoon, S. (2021). *A Model for Developing Academic Leadership in the Digital Era of Basic Education School Administrators*. (Doctoral Dissertation). Naresuan University. Phitsanulok.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kowalski, T. J. et al. (2015). *The American School Superintendent: 2010 Decennial Study*. UK: Rowman & Littlefield Education.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leesakul, P. (2018). *Leadership in Digital Era*. Retrieved December 16, 2024, <https://aj-pakornleesakul.medium.com/leadership-in-digital-era-ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล-5f66d3a5b3fe>
- Ministry of Digital Economy and Society. (2022). *National Policy and Plan on Digital Development for Economy and Society (2018-2037)*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society.
- Ministry of Education. (2022). *Educational Development Plan of the Ministry of Education No. 13 (2022-2026)*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education.
- National Economic and Social Development Council. (2022). *20-Year National Strategy (2018-2037)*. Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Council.
- Office of the Basic Education Commission. (2021). *Guidelines for the Development of Basic Education school Administrators in the Digital Age*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Panich, W. (2022). *Education Is the Path: School Leaders for Students in the 21st Century*. Bangkok: Siam Commercial Foundation.
- Petersen, A. (2014). Teachers' Perceptions of Principals' ICT Leadership. *Contemporary Educational Technology*, 5(4), 302-315.
- Sheninger, E. C. (2014). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Thawilkarn, D. (2021). *Digital Leadership*. (2nd ed.). Khon Kaen: Khon Kaen University Press.
- Wannasri, J. (2021). A Model for Developing School Administrators' Leadership in Digital Era. *Journal of Buddhist Anthropology*, 6(10), 458-472.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Boston, MA: Harvard Business Press.

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก*

The Policy Implementation of Nursing College under Faculty of Nursing Praboromarajchanok Institute



¹สไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม และ นุชนรา รัตนศิริประภา

¹Sabaitip Cheuaiaam and Nuchnara Rattanasiraprapha

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: sabaitip@ckr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรของการวิจัย คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 วิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน/อาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลรวม 390 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการ 2) ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 3) การประเมินผล ทุกองค์ประกอบสามารถอธิบายร่วมกันได้ร้อยละ 54.21 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พบว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: นโยบาย; นำนโยบายสู่การปฏิบัติ; วิทยาลัยพยาบาล

Abstract

This study aims to: (1) identify the key components of policy implementation within nursing colleges under the Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, and (2) validate these components through empirical confirmation. The study employed descriptive study. The study population comprised nursing colleges under the Faculty of Nursing,

*Received March 4, 2025; Revised May 16, 2025; Accepted June 19, 2025

Praboromarajchanok Institute. A simple random sampling technique was employed to select a representative sample of 28 nursing colleges. The participants comprised 390 individuals, including directors, deputy directors, assistant directors, department heads, lecturers, and staff members from the selected nursing colleges. The research instruments included semi-structured interview guides, opinion questionnaires, and validation questionnaires to confirm the research findings. Data analysis was conducted using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis.

The findings of the study revealed that: 1. The policy implementation in nursing colleges under the Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, comprises three key components: (1) management, (2) executive capacity for policy execution, and (3) evaluation. These components collectively accounted for 54.21 % of the variance. 2. The validation results confirmed that these components were of accuracy, propriety, feasibility and utility for policy implementation in nursing colleges.

Keywords: Policy; Policy Implementation; Nursing Colleges

บทนำ

สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรสาธารณสุข สนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระจายครอบคลุมทั่วประเทศทำหน้าที่ผลิตพยาบาลปีละมากกว่า 3,000 คน สถาบันพระบรมราชชนกมีการกำหนดนโยบาย และต้องถ่ายทอดนโยบายลงไปสู่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่กระจายครอบคลุมทั่วประเทศจำนวน 30 แห่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนกนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกวิทยาลัยพยาบาลจะต้องมีความเข้าใจในนโยบาย และสามารถแปลงนโยบายสู่แผนปฏิบัติเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายสู่ปฏิบัติคือ จุดเชื่อมโยงระหว่างการกำหนดนโยบายและการประเมินผลนโยบาย เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการนโยบายที่ส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จของนโยบาย การจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามเจตจำนงของนโยบาย แต่ก็จะมีช่องว่างที่มักไม่ได้รับความสนใจ (Urwongse, 2022) อันเป็นสาเหตุบ่อยครั้งที่นโยบายหรือโครงการที่ได้รับการยอมรับในเบื้องต้นแล้วแต่ตัวนโยบายจะมีความถูกต้องเหมาะสม แต่เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วไม่ได้รับความร่วมมือ นโยบายนั้นก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้และเป็นปัญหาโดยตลอด

ปัจจุบันมีปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการ ที่ทำให้ต้องเร่งดำเนินการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทั้งในสถาบันพระบรมราชชนกส่วนกลางและการนำนโยบายจากส่วนกลางไปสู่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ในส่วนภูมิภาคที่มีอยู่ทั่วประเทศ ปัญหาที่สำคัญที่สุดของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติก็คือ ปัจจัยจากการที่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากเกินไป ทำให้เกิดความแตกต่างของวัตถุประสงค์หลักในแต่ละหน่วยงาน ปัจจัยต่อมาคือ หน่วยงานที่รับมอบนโยบายมีทรัพยากรที่ไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามนโยบาย เช่น ไม่มีบุคลากร ทรัพยากร และงบประมาณที่เพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบาย ทำให้การดำเนินงานไม่สามารถตอบโจทย์วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของนโยบายได้ และข้อสุดท้ายคือปัจจัยด้านผลกระทบที่มีต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติ

จึงทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความล้มเหลว (Maneepruk, 2018) ดังนั้นการที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จะสามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ให้บรรลุความมุ่งหมาย ดังกล่าวได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวทางการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการ ดำเนินงานในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระ บรมราชชนก สามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ตั้งไว้

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งกระจายครอบคลุมทั่ว ประเทศจำนวน 30 แห่ง จะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนกต้องมีความ เข้าใจในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy implementation) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญใน กระบวนการนโยบาย (Policy process) หากการกำหนดนโยบายดีแต่ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ย่อมไม่ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเพราะไม่ว่าการกำหนดนโยบายจะดีเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อนำไปปฏิบัติกลับ เกิดความล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของนโยบายย่อมเกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของนโยบาย แต่ในทางตรงข้ามหากได้มีการศึกษา รูปแบบ แนวทาง วิธีการ ขั้นตอน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผล กระทบหรือปัญหาต่าง ๆ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จะสามารถทำให้นโยบายประสบความสำเร็จได้ ใน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้มอบนโยบายและผู้รับนโยบายจะต้องมีความชัดเจนเรื่ององค์ประกอบของ นโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้รับนโยบายจะต้องเข้าใจและสามารถแปลความหมายของนโยบายได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากโดยทั่วไปนโยบายอาจจะมีลักษณะที่ขาดความชัดเจนในตัวเองอยู่บ้าง ซึ่งนโยบายที่ดีควรจะมี ความชัดเจนถึงขั้นที่บอกแนวทางปฏิบัติ อันจะทำให้ผู้รับนโยบายเกิดความเข้าใจชัดเจนง่ายต่อการรับนำไป ตีความและจัดทำเป็นนโยบายรอง และลงสู่แผนปฏิบัติงานง่ายขึ้นในขณะเดียวกันจะช่วยให้ผู้รับนโยบายสามารถ แยกแยะส่วนสำคัญของนโยบายและแปลความหมายได้อย่างถูกต้องและชัดเจน (Sricharumedhiyan, and Sricharumedhiyan, 2020) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ การจัดระบบบริหารจัดการที่ดี การเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจัดกระบวนการบริหารนโยบาย การจัดระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม และการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะได้รับผลกระทบจาก เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ข้อจำกัดทางกฎหมายความจำเป็นในการพิจารณาตามหลักเหตุผลของ ระบบราชการ และจากการที่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากจนเกินไป ทำให้เกิดความแตกต่างของวัตถุประสงค์ หลักในแต่ละหน่วยงาน (Subruangthong, Subruangthong, and Dansuputra, 2021; Loylersla, 2016) ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และมีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการ ดำเนินการตามนโยบายเพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน

ดังนั้น การที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จะสามารถ ดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิด ความเข้าใจที่ตรงกันในกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และ ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ หลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบาย สอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายที่ตั้งไว้ เพื่อพัฒนาการทำงานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาล ศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์กรทางการศึกษา พยาบาลหลักของประเทศที่มีครอบคลุมในทุกภาคของประเทศไทย มีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตพยาบาล ในระดับปริญญาตรี โดยเน้นการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการประยุกต์ความรู้เพื่อให้บริการ

วิชาการและวิชาชีพแก่ชุมชนในท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการทางด้านสุขภาพของสังคมและสถานประกอบการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อศึกษาผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ร่วมกับการบูรณาการความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาสร้างและพัฒนาเครื่องมือ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การรวบรวมตัวแปรวิเคราะห์ตัวแปร โดยวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกระดับนโยบาย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษามากกว่า 5 ปีขึ้นไป เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ แล้วสรุปเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย นำข้อสรุปที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ (Content Analysis) พัฒนาเป็นแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหารของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.60 ขึ้นไป ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 28 วิทยาลัย เป็นจำนวนทั้งสิ้น 390 คน รวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นที่ 4 ยืนยันองค์ประกอบ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก และการปฏิบัติที่เหมาะสม ยืนยันด้วยวิธีสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญและ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ระดับนโยบาย จำนวน 5 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร : ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวนทั้งสิ้น 30 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง : ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณประมาณการของ เครจซี่ และมอร์แกน Krejcie, and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 28 แห่ง โดยเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละ 1 หน่วยตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการจำนวน 2) ประธานสาขาวิชา/หัวหน้า 3) กลุ่มอาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (personal data) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารงานวิจัย และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามหลักและผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองตั้งคำถามขึ้นในระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์ ทั้งนี้การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือโดยศึกษาทฤษฎี หลักการ ตัวแปร หรือประเด็นสำคัญที่ต้องการทราบข้อมูล สร้างข้อคำถามให้สัมพันธ์กับประเด็นหรือคำสำคัญที่ต้องการทราบข้อมูล นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ผลการตรวจสอบมีความสอดคล้องและเหมาะสม สัมพันธ์กับประเด็นหรือคำสำคัญที่ต้องการทราบข้อมูล โดยผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยสร้างจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert scale) เป็นการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับเป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ด้วยแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6-1.00 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 2 วิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย ผู้วิจัยสร้างจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในแต่ละองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

4. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช เลขที่ P5 - 5 - 2567

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้สถิติ ความถี่ (frequency: f) ร้อยละ (percentage: %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard division: S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis: PCA) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้น ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 39 ตัวแปร เรียงตามน้ำหนักขององค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ จำนวน 28 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จำนวน 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผล จำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 “การบริหารจัดการ”(Management)” จำนวน 28 ตัวแปร เนื่องจากองค์ประกอบอธิบายตัวแปรที่สำคัญจำนวนมากถึง 28 ตัว ผู้วิจัยจึงได้ทำการสกัดปัจจัยหลักด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และหมุนแกนแวนิแมกซ์ (Varimax method) ด้วยวิธี Free loading เพื่อให้ตัวแปรทั้ง 28 ตัวแปรยังคงอยู่ในองค์ประกอบย่อยครบถ้วน มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 โดยในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ผลการสกัดองค์ประกอบพบว่า ได้จำนวนองค์ประกอบตามเงื่อนไขข้างต้น จำนวน 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร จำนวน 11 ตัวแปร องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 การกำกับติดตามและตรวจสอบ จำนวน 17 ตัวแปร

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักและตัวแปรอธิบายองค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร

ตัวแปร ที่	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนัก ปัจจัย
1	การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด	0.78
2	พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรที่รับผิดชอบนโยบาย	0.78
3	ระบบการสื่อสารเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ	0.75
4	สนับสนุนบุคลากรในกระบวนการทำงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุกขั้นตอน	0.74
5	บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม	0.73
6	สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.73
7	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบและขั้นตอนในการดำเนินงานตามนโยบาย	0.72
8	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการดำเนินงานตามนโยบาย	0.72
9	สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร	0.71
10	สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร	0.70
11	มีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว	0.70
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		11.34
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		40.50
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		40.50

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 11 ตัวแปร หมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) ด้วยวิธี Free loading มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.78 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 11.34 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 40.50 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 40.50 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ พบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบย่อยที่ 1.1 นี้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee participation)

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักและตัวแปรอธิบายองค์ประกอบย่อยที่ 1.2 การกำกับติดตามและตรวจสอบ

ตัวแปร ที่	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนัก ปัจจัย
1	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย	0.84
2	มีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	0.81
3	กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	0.81
4	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย	0.81
5	จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน	0.80
6	สื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.78

ตัวแปร ที่	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนัก ปัจจัย
7	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	0.78
8	ประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ	0.78
9	มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดีในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	0.78
10	บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ	0.78
11	องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารนโยบายให้บรรลุผลที่ระบุไว้	0.76
12	ช่องทางการสื่อสารนโยบายมีทั้งรูปแบบ online และ onsite	0.75
13	ประเมินขั้นตอน และระบบการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น	0.75
14	มีระบบการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.75
15	มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	0.74
16	มีการตรวจสอบข้อมูลความพร้อมขององค์กรก่อนที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	0.73
17	โครงสร้างการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน	0.73
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		10.16
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		36.30
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		76.80

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์กรประกอบย่อยที่ 1.2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 17 ตัวแปร หมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) ด้วยวิธี Free loading มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์กรประกอบอยู่ระหว่าง 0.73 - 0.84 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 10.16 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 36.30 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 76.80 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ พบว่าองค์กรประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์กรประกอบย่อยที่ 1.2 นี้ว่า การกำกับติดตามและตรวจสอบ (Monitoring and Evaluation)

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักและตัวแปรอธิบายองค์กรประกอบย่อยที่ 2 ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ตัวแปร ที่	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนัก ปัจจัย
1	ผู้บริหารสนับสนุนในการปฏิบัติตามนโยบาย	0.80
2	ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารจัดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.78
3	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย	0.78
4	ผู้บริหารมีความสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.76
5	ผู้บริหารให้มีทักษะการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	0.76
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในองค์กร และนอกองค์กรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.76
7	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจ และความสามารถในการแก้ปัญหา	0.74

ตัวแปร ที่	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนัก ปัจจัย
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย	0.70
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		14.77
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		15.07
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		45.21

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.80 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 14.77 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 15.07 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 45.21 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (The ability of executives to implementation policies)

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักและตัวแปรอธิบายองค์ประกอบย่อยที่ 3 การประเมินผล

ตัวแปร ที่	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนัก ปัจจัย
1	นโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	0.82
2	การประเมินผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.78
3	ใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	0.72
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		8.81
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		8.99
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		54.21

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.72 - 0.82 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.81 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 8.99 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 54.21 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การประเมินผล (Evaluation)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 3 องค์ประกอบ 39 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผล มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรนำข้อค้นพบทั้ง 3 องค์ประกอบไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านนโยบายของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกให้มี

ประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย เนื่องจากการที่วิทยาลัยจะดำเนินงานให้มีประสิทธิผลปัจจัยนำเข้าต้องมีความพร้อมและเพียงพอในการดำเนินงานซึ่งมีหลายวิทยาลัยที่มีจำนวนบุคลากรจำกัด ประกอบกับกฎระเบียบต่าง ๆ ในการควบคุมคุณภาพมีตัวชี้วัดที่ยากในการปฏิบัติซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานตามนโยบายของวิทยาลัยให้มีประสิทธิผล โดยใช้การบูรณาการงานเข้าด้วยกัน หลังจากหน่วยงานย่อยประสบผลสำเร็จจึงขยายไปยังหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ในวิทยาลัยต่อไป ใช้การบริหารที่ยืดหยุ่น และการบริหารเน้นการมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรทุกระดับร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามประเมินผล ใช้การดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการที่รวมความแตกต่างและหลากหลายของบุคลากรแต่ละระดับ โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านเวลา งบประมาณ สถานที่ วัสดุต่าง ๆ การยกย่องชมเชย พร้อมให้อิสระการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ขัดแย้งกับภาระงานรายบุคคล ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิผล

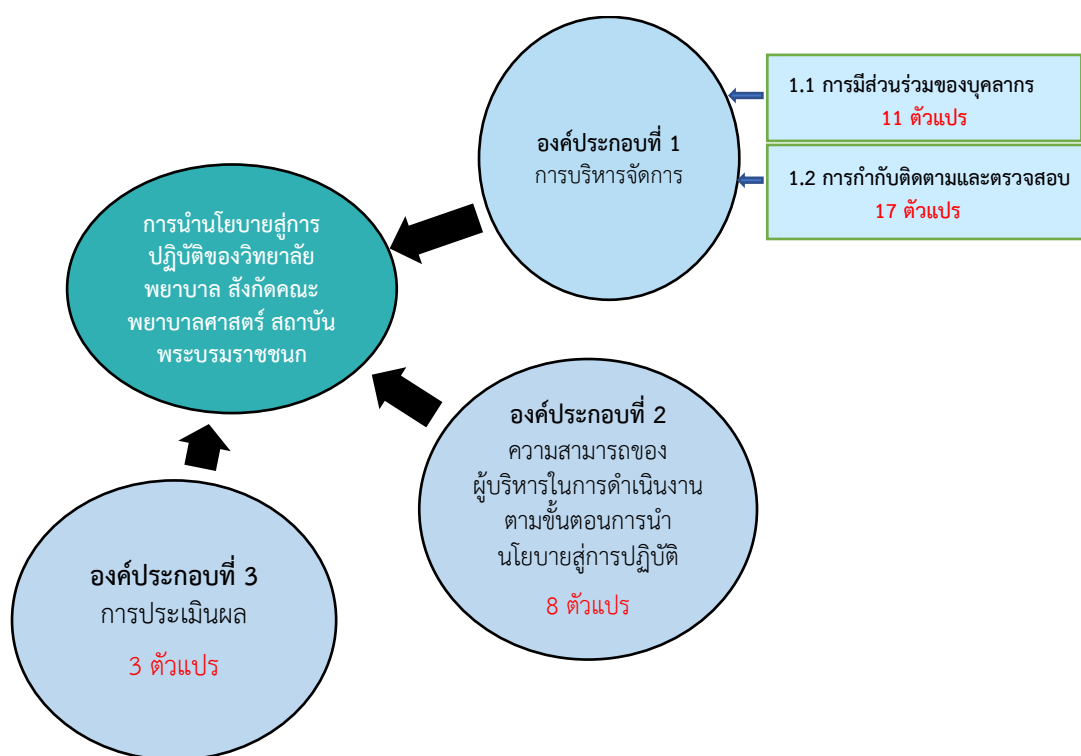


Figure 1: The Key Components of Policy Implementation within Nursing Colleges under the Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute

อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกเป็นกระบวนการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เนื่องจากในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติต้ององค์ประกอบที่สำคัญนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม สนับสนุนกระบวนการทำงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุกขั้นตอน สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร มีระบบการสื่อสารเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ เพื่อกำกับติดตามและตรวจสอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของ Urwongse (2022) ที่พบว่าการสร้างความเข้าใจและการยอมรับของ

ผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสารนโยบายเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติงาน จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายหรือนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลายการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล เป็นการดำเนินการกำกับ ติดตามการดำเนินการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้าและเป็นไปตามแผนงาน โครงการของนโยบายที่กำหนด และสอดคล้องกับการศึกษาของ Loylersla (2016) ที่พบว่าการนำนโยบายสู่การปฏิบัติประกอบด้วย การจัดระบบบริหารจัดการที่ดี การจัดกระบวนการบริหารนโยบาย และการจัดระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นควรให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกลยุทธ์ในการดำเนินนโยบาย นอกจากนี้การมีโครงสร้างการบริหารงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนเพื่อการรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติส่งผลต่อความสำเร็จต่อการดำเนินงานตามนโยบายสูง ซึ่งการจัดโครงสร้างองค์กร เป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อการรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการจัดโครงสร้างองค์กร หรือกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการมอบหมายและแบ่งความรับผิดชอบในการดำเนินการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และกำหนดภารกิจในการทำงาน และพิจารณามอบหมายงานให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของบุคลากรกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับการศึกษาของ Narapai, and Bhothisawang (2021) ที่พบว่าโครงสร้างที่มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีอำนาจในการสั่งการเหมาะสม จะเอื้ออำนวยให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายที่มีประสิทธิภาพ สามารถสั่งการได้อย่างเป็นเอกภาพ ความเชื่อมโยงของแต่ละหน่วยงานเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้การมีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว เพื่อสื่อสารการปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจนครบถ้วนสมบูรณ์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย สอดคล้องกับการศึกษาของ Rodpaiboon, Chaimadan, and Thammaphithak (2020) ที่พบว่าด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และแนวทางจนบรรลุเป้าหมายของนโยบายที่วางไว้

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีความสำคัญเป็นอันดับที่สองของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย บางนโยบายแม้ผู้เกี่ยวข้องจะมองว่าเป็นนโยบายที่ดี หากแต่ผู้นำหรือผู้บริหารไม่เห็นด้วย หรือผู้บริหารไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายก็จะทำให้การดำเนินงานตามนโยบายสำเร็จได้ยาก ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรและเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในพัฒนางาน ให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะการบริหารจัดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีกระบวนการตัดสินใจและความสามารถในการแก้ปัญหา มีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ โดยประสานความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายกับหน่วยงานภายในและภายนอกวิทยาลัย ดังนั้นความสามารถของผู้บริหารถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการผลักดันการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อการบรรลุความสำเร็จของนโยบาย เป็นผู้จัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้บรรลุความสำเร็จตามเจตจำนงของนโยบาย และเป็นผู้ที่จะนำการตัดสินใจเลือกทางเลือกนโยบายไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและจำเป็นต้องมีการสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Campos, and Reich (2019) กล่าวว่าทักษะของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีผลกระทบโดยตรงต่อผลลัพธ์ขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดย

ผู้บริหารต้องมีทักษะในการเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ดีกว่า มีความสามารถทางด้านการบริหารจัดการ และมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับการศึกษาของ Buranasak, Wichitputcharaporn, Niyamabra, and Kirdsuwan (2017) ที่พบว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หากเมื่อใดที่ผู้นำสำคัญในการปฏิบัติงานหายไป จะทำให้เกิดความวุ่นวายในโครงการ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Urwongse (2022) ที่พบว่าผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีสมรรถนะที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย และมีการวิเคราะห์นโยบาย เพื่อจะแปลงนโยบายให้ออกมาเป็นโครงการหรือแนวปฏิบัติที่มีการกำหนดขั้นตอนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน และเหมาะสมในการดำเนินงาน และการศึกษาของ Banchusuwan (2015) ที่พบว่ากลยุทธ์การนำนโยบายหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติประกอบด้วยขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของ Rodpaiboon, Chaimadan, and Thammapithak (2020) ที่พบว่าผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกต่อนโยบาย ส่งผลให้ทุกฝ่ายมีการรับรู้และเข้าใจ เกิดการยอมรับ และสามารถตอบสนองต่อนโยบายได้เป็นอย่างดี ทำให้การนำนโยบายมาปฏิบัติประสบความสำเร็จได้

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผล มีความสำคัญเป็นอันดับที่สามของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก การประเมินผลเป็นการดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้าและเป็นไปตามแผนงานโครงการของนโยบายที่กำหนด มีการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและนำสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากนโยบายหลัก ๆ อาจกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ จึงต้องมีกระบวนการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปปฏิบัติได้ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และต้องมีการประเมินผลลัพธ์ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Urwongse (2022) ที่กล่าวว่าปัจจัยความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายต้องมีความชัดเจน สามารถวัดได้และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ คุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของ Rattanathaworn (2015) ที่พบว่าปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย การจัดองค์กร การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ทรัพยากรในการดำเนินการ การประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องและใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่การปฏิบัติจะยิ่งทำให้นโยบายสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Lotrakul, Sutthisai, Charoensiri, and Jirasombat (2017) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วยด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สมรรถนะขององค์กร และการติดตาม ควบคุม ประเมินผลอย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติตามนโยบาย

ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกทั้ง 3 องค์ประกอบคือ การบริหารจัดการ ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ การประเมินผล โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านพบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีความสลับซับซ้อนมากมายทั้งในแง่บทบาทของหน่วยงานที่รับเอานโยบายไปปฏิบัติ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติหลายประการ เป็นต้นว่าปัญหาด้านศักยภาพขององค์กรซึ่งเป็น

ความพร้อมและความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ Dunn (2018) ที่กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามที่มุ่งหวัง วัตถุประสงค์ของนโยบายต้องมีความชัดเจน สามารถวัดได้และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ยึดหลักการมีส่วนร่วมหรือเป็นการบริหารงานแบบประชาธิปไตย การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกันได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Kenaphoom, and Jandaeng (2019) ที่กล่าวว่าการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติยังคงดำเนินการพัฒนาอยู่ร่ำไปทั้งนี้เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องประกอบกับความสลับซับซ้อนในภารกิจขององค์กรที่เพิ่มทวีคูณขึ้นเรื่อย องค์กรประกอบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนนโยบายที่มุ่งการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของหน่วยงาน และผู้รับบริการอยู่ตลอดไป สอดคล้องกับการศึกษาของ Buranasak, Wichitputcharaporn, Niyamabra, and Kirdsuwan (2017) พบว่าการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย ด้านมาตรฐานนโยบาย ด้านทรัพยากร ด้านการสื่อข้อความ ด้านการบังคับใช้กฎหมาย ด้านลักษณะหน่วยงาน ด้านเงื่อนไขทางการเมือง ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และด้านภาวะผู้นำ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Loylersla (2016) ที่พบว่า องค์กรประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดระบบบริหารจัดการที่ดี การเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจัดกระบวนการบริหารนโยบาย และการจัดระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม

สรุป

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการนโยบายที่ส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จของนโยบาย เป็นการจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามเจตจำนงของนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญต่อผู้ตัดสินใจนโยบาย กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากนโยบาย หน่วยปฏิบัติที่จะได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบาย ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการเตรียมการทั้งในเรื่อง การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การกำกับติดตามและตรวจสอบ รวมทั้งผู้บริหารต้องมีความสามารถในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และต้องมีการประเมินผลติดตามการดำเนินงานตามนโยบายเป็นระยะ เพื่อกำกับติดตามให้การดำเนินงานตามนโยบายประสบความสำเร็จในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1.1 ผู้บริหารระดับสูงควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่ต้องปฏิบัติให้กับผู้บริหารระดับวิทยาลัย เพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย
- 1.2 ผู้บริหารทุกระดับควรมีการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอเพื่อดูความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และรวบรวมปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างดำเนินงาน เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขปัญหาค้นหาทางที่

1.3 วิทยาลัยพยาบาล ควรนำองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ทั้ง 3 องค์ประกอบ ไปเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 1) จัดระบบบริหารจัดการ โดยการกระตุ้นให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง
- 2) ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและควรมีการเสริมแรง และจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- 3) ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์มีคุณภาพทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และคอยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานตามนโยบาย
- 4) มีการแปลงนโยบายให้อยู่ในรูปของแผนงานหรือโครงการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย
- 5) วิทยาลัยควรสร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งด้านการเมือง ผู้ปกครองและชุมชน ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อช่วยสนับสนุนให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัตินั้นสำเร็จได้ง่ายยิ่งขึ้น
- 6) วิทยาลัยต้องมีการกำกับติดตาม และประเมิน ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นระยะ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
- 2.2 ควรศึกษาตัวแปรที่เอื้อและเป็นอุปสรรค ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
- 2.3 ควรศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกในอนาคต
- 2.4 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาโดยพิจารณาให้เหมาะสมในหน่วยงานของคณะพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก

References

- Banchusuwan, P. (2015). *The Policy Implementation of Basic Education Curriculum in the Educational Service Area of Surat Thani Province*. (Doctoral Dissertation). Thammasat University. Bangkok.
- Buranasak, A., Wichitputcharaporn, W., Niyamabra, A., & Kirdsuwan, S., (2017). Development of a Distance Learning Television Extension Policy Implementation Model in Small Schools. *Suthiparithat Journal*, 31(99), 41-53.
- Campos, P. A., & Reich, M. R. (2019). Political Analysis for Health Policy Implementation. *Health Systems & Reform*, 5(3), 224-235.
- Dunn, W. N. (2018). *Public Policy Analysis: An Integrated Approach*. (6th ed). New York: Routledge.
- Kenaphoom, S., & Jandaeng, B. (2019). Theory Model of Public Policy Implementation. *Journal of Local Governance and Innovation*, 3(1), 95-116.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lotrakul, S., Sutthisai, W., Charoensiri, W., & Jirasombat, S. (2017). Policy Implementation Model of Kalasin Provincial Administrative Organization. *Journal of Social Academic*, 10(3), 9-25.
- Loylersla, P. (2016). *Policy Implementation for Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission*. (Doctoral Dissertation). Silpakorn University. Nakhon Pathom.
- Maneepruk, T. (2018). The Failure of Public Policy Implementation, a Case Study of Job Creation Policy in Oakland California, the United State of America. *The 9th Hatyai National and International Conference* (pp. 852-857). Hatyai University. Songkhla.
- Narapai, S., & Bhothisawang, P. (2021). The Policy Implementation of the Education Development in Eastern Economic Corridor for 2017-2021. *Journal of Politics, Administration and Law*, 14(2), 1-19.
- Rattanathaworn, R. (2015). The Policy Implementation Model of Health Promotion in Basic Education Institutions. *Eau Heritage Journal Social Science and Humanities*, 5(3), 281-293.
- Rodpaiboon, N., Chaimadan, C., & Thammaphithak, S. (2020). The Implementation of Educational Management Policies on Migrant Children in Sa Kaeo Province. *Journal of Public Administration and Politics*, 9(1), 22-43.
- Sricharumedhiyan, C., & Sricharumedhiyan, C. (2020). Policy Implementation. *Journal of Dhammasuksa Research*, 3(1), 19-26.
- Subruangthong, W., Subruangthong, L., & Dansuputra, K. (2021). A Study on the Problems on Policy Implementation in Small Schools Under Uthai-Thani Primary Educational Service Area Office 1. *Rajapark Journal*, 15(40), 292-306.
- Urwongse, K. (2022). Policy Implementation of School Administrators: Competencies and Development Guidelines. *Journal of Educational Studies*, 16(1), 77-92.

รูปแบบการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน*

A Model for Developing Dispute Mediation in Public-Sector

Dispute Mediation Centers



สโรชนี ศิริวัฒนา

Srochinee Siri wattana

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.

Corresponding Author's Email: srochinee.si@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน และ 2) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร รวม 300 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวม 16 คน จาก 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้บริหารกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 1 คน (2) คณะกรรมการบริหารประจำศูนย์ไกล่เกลี่ย 5 คน (3) ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท 5 คน และ (4) เจ้าหน้าที่ของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท 5 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย ด้านความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และด้านทักษะการสื่อสารของผู้ไกล่เกลี่ย ตามลำดับ และ 2) รูปแบบการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ พบว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ยถือเป็นหัวใจสำคัญ โดยต้องมีการฝึกอบรมด้านกฎหมาย จิตวิทยา เทคนิคการเจรจา และการสื่อสาร รวมถึงการคัดเลือกผู้ไกล่เกลี่ยที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ และจริยธรรม การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยควรพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์แบบครบวงจร นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่หลากหลาย การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล การกำหนดมาตรฐานการให้บริการ ทั้งหมดนี้ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: การไกล่เกลี่ย; ข้อพิพาท; ภาคประชาชน

*Received April 26, 2025; Revised May 10, 2025; Accepted June 17, 2025

Abstract

This study aimed to (1) examine the causal factors influencing the effectiveness of dispute mediation at Public-Sector Dispute Mediation Centers; and (2) propose a model for developing dispute mediation at these centers in Bangkok. A mixed-methods approach was employed. For the quantitative phase, a multistage sampling method was used to select 300 mediators in Bangkok, with data collected via questionnaires and analyzed using structural equation modeling. For the qualitative phase, in-depth interviews were conducted with 16 key informants from four groups: (1) one executive from the Department of Rights and Liberties Protection, 2) five board members of the mediation centers, 3) five mediators, and 4) five staff members of the mediation centers. Content analysis was applied to qualitative data.

The findings revealed that 1) mediator characteristics had the strongest overall influence on mediation effectiveness, followed by training and experience, understanding of relevant processes and laws, and communication skills, respectively; 2) The proposed development model for dispute mediation at Bangkok's Public-Sector Dispute Mediation Centers, representing new knowledge, emphasized the critical importance of mediator capacity building. This includes training in law, psychology, negotiation techniques, and communication, along with the selection of mediators with appropriate knowledge, experience, and ethics. The integration of technology through a comprehensive online platform for management is also essential. Furthermore, attention should be given to multi-channel public relations, development of monitoring and evaluation systems, and establishment of service standards. These efforts must be systematic and continuous to ensure that mediation centers can deliver effective and sustainable services to the public.

Keywords: Mediation; Disputes; Public Sector

บทนำ

ปัจจุบันรัฐจะใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติของคนในสังคม ผ่านกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่ประกอบด้วยองค์กรของรัฐ เช่น ตำรวจ อัยการ และศาลยุติธรรม แต่กระบวนการดังกล่าวมีขั้นตอนที่ซับซ้อน ใช้เวลานาน และมีค่าใช้จ่ายสูง คดีตกค้างจำนวนมากที่ต้องพิจารณาตัดสินคดีความ สร้างความไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้นตามกาลเวลา และสร้างสังคมที่ไร้ความยุติธรรม และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก แต่ท้ายที่สุดแล้วการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อพิพาทในสังคมก็ไม่ได้ลุล่วงไปตามกระบวนการยุติธรรมและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย อีกทั้งบางครั้งการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมของคู่กรณีกลับสร้างความขัดแย้งให้เกิดมีมากขึ้น (Khlommekhun, 2009) นอกจากนี้ความยุติธรรมอาจไม่ตรงกับความต้องการของคู่ความ ความสัมพันธ์ระหว่างคู่พิพาทจะเสียไป และการดำเนินการไม่เป็นความลับ เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความคิดที่จะหาวิธีการที่จะระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการอื่น นอกจากการระงับข้อพิพาทในกระแสดังกล่าว นั่นก็คือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (Kittayarak, 2002) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นกระบวนการที่มีบุคคลที่สามเข้ามาช่วยเหลือในการเจรจา โดยอาศัยความสมัครใจของ

คู่พิพาทและดำเนินการเป็นความลับ (Bercovitch, 2007) ผู้ไกล่เกลี่ยมีบทบาทในการชักจูงคู่พิพาทให้หันหน้าเข้าหากัน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขข้อพิพาทที่เป็นที่ยอมรับทั้งสองฝ่าย

กระทรวงยุติธรรมได้กำหนดนโยบายสำคัญในการสร้างสังคมแห่งความเป็นธรรมบนรากฐานของความเท่าเทียม โดยสนับสนุนการพัฒนาแนวทางการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนฟ้อง ซึ่งปัจจุบันได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 และมอบหมายให้กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ของคู่พิพาท พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 เป็นเครื่องมือในการทำงานของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และในการดำเนินงานได้ตระหนักถึงนโยบายในการสนับสนุนและพัฒนาระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยการนำกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ควบคู่กับการดำเนินกระบวนการพิจารณาดีของศาล การจัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนขึ้นนั้น ก็เพื่อจะได้มีการระงับข้อพิพาทอีกทางเลือกหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้ปริมาณคดีในศาลที่มีอยู่จำนวนมากมีปัญหาคดีล้นศาลลดลง ซึ่งผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 4,380 คน (Rights and Liberties Protection Department, 2024)

การจัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนภายใต้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 เป็นการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการระงับข้อพิพาท ซึ่งช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ลดภาระค่าใช้จ่าย และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 โดยให้อำนาจภาคประชาชนดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และผลของการไกล่เกลี่ยมีสภาพบังคับตามกฎหมายเช่นเดียวกับการไกล่เกลี่ยของหน่วยงานของรัฐ (Rights and Liberties Protection Department, 2024)

ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้มีการจัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนครอบคลุมทั้ง 50 เขต เพื่อเป็นแบบแผนให้แก่จังหวัดอื่นๆ ปัจจุบันมีศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครทั้งสิ้น 390 แห่ง (Rights and Liberties Protection Department, 2024) ซึ่งช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้สะดวกขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อสถานการณ์บ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลง จำเป็นที่หน่วยงานภาครัฐต้องมีการปรับปรุงทั้งตัวบทกฎหมายและทบทวนกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนใน 50 เขตของกรุงเทพมหานคร มีความก้าวหน้าในการขยายเครือข่ายและการเข้าถึงบริการ แต่ยังคงเผชิญ อุปสรรคด้านการรับรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ไกล่เกลี่ย และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งหากได้รับการสนับสนุนและพัฒนาต่อเนื่อง ก็จะสามารถเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขข้อพิพาทในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษารูปแบบการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา 2 ประเด็น คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน
2. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ดังต่อไปนี้ 1) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้ใกล้เคียง 2) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ใกล้เคียง 3) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 4) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการสื่อสารของผู้ใกล้เคียง และ 5) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการใกล้เคียงข้อพิพาท

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (mixed methods) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัย คือ ผู้ใกล้เคียงข้อพิพาท ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 4,380 คน (Rights and Liberties Protection Department, 2024) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกต ได้ขนาดตัวอย่าง 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาจาก 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้บริหารกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 1 คน (2) คณะกรรมการบริหารประจำศูนย์ใกล้เคียง 5 คน (3) ผู้ใกล้เคียงข้อพิพาท 5 คน และ (4) เจ้าหน้าที่ของศูนย์ใกล้เคียงข้อพิพาท 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 16 คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ (Cronbach's alpha) ของมาตรวัดตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าระหว่าง 0.747 ถึง 0.971 และทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.984

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บแบบสอบถามทั้งแบบเก็บด้วยตนเอง 150 ชุด และเก็บข้อมูลผ่านช่องทางแบบออนไลน์ (online) 150 ชุด รวมทั้งหมด 300 ชุด

การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญและใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์สถิติด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการใกล้เคียงข้อพิพาทของศูนย์ใกล้เคียงข้อพิพาทภาคประชาชน

ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ขององค์ประกอบมาตรวัดด้วยค่า composite reliability (CR) ใช้เพื่อประเมินความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง และตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์กัน ด้วยค่า average variance extracted (AVE) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้และความถูกต้องขององค์ประกอบมาตรวัด

ตัวแปรแฝง	λ	CR	AVE
คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย (CHARAC)	0.65-0.82	0.806	0.583
การฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย (TREXP)	0.63-0.84	0.804	0.581
ความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (UDSLAW)	0.72-0.81	0.821	0.605
ทักษะการสื่อสารของผู้ไกล่เกลี่ย (SKILL)	0.63-0.79	0.769	0.528
สมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของ ประสิทธิผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (EFFMED)	0.72-0.78	0.804	0.578

จากตารางที่ 1 พบว่า การตรวจสอบความเชื่อถือได้และความถูกต้องขององค์ประกอบมาตรวัด พบว่ามาตรวัดทุกตัวสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดี และมีความเชื่อถือได้สูง ดังนั้น มาตรวัดของตัวแปรแฝงทุกตัวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างได้

ผลจากการวิเคราะห์แบบจำลอง เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการเข้าได้ดีกับข้อมูลทุกตัว และผ่านเกณฑ์ของอัตราเข้าได้ดีกับข้อมูลตามที่นักวิชาการ (Schumacker, and Lomax, 2010) ที่พัฒนาเกณฑ์เหล่านี้ได้กำหนดไว้ทั้งสิ้น หมายความว่าข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองเข้ากันได้ดี (good fit) มีรายละเอียดดังนี้ (1) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (Chi-square/df) = 1.142 (2) GFI = 0.968 (3) AGFI = 0.944 (4) NFI = 0.967 (5) NNFI = 0.993 (6) CFI = 0.996 (7) RMR = 0.006 (8) RMSEA = 0.022 และ (9) CN = 340

ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (structural equations)

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	β	S.E.	t	
EFFMED	<--- CHARAC	0.34	0.065	4.679	$R^2 = 0.73$
EFFMED	<--- TREXP	0.42	0.074	2.899	
EFFMED	<--- UDSLAW	0.52	0.084	6.882	
EFFMED	<--- SKILL	0.33	0.065	4.679	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (EFFMED) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก (1) คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย (CHARAC) (2) การฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย (TREXP) (3) ความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (UDSLAW) และ (4) ทักษะการสื่อสารของผู้ไกล่เกลี่ย (SKILL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายประสิทธิผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (EFFMED) ได้ร้อยละ 73

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะการสื่อสารของผู้ไกล่เกลี่ย

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	β	S.E.	t	
SKILL	<--- CHARAC	0.11	0.086	1.320	$R^2 = 0.36$
SKILL	<--- TREXP	0.13	0.109	1.454	
SKILL	<--- UDSLAW	0.46	0.105	5.420	

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้ไกล่เกลี่ย (SKILL) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (UDSLAW) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายทักษะการสื่อสารของผู้ไกล่เกลี่ย (SKILL) ได้ร้อยละ 36 อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย (CHARAC) และการฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย (TREXP) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะการสื่อสารของผู้ไกล่เกลี่ย (SKILL)

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	β	S.E.	t	
UDSLAW	<---	CHARAC	0.17	0.091	4.466 $R^2 = 0.29$
UDSLAW	<---	TREXP	0.42	0.070	1.975

จากตารางที่ 4 พบว่า ความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (UDSLAW) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก (1) คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย (CHARAC) และ (2) การฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย (TREXP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (UDSLAW) ได้ร้อยละ 29

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	β	S.E.	t	
TREXP	<---	CHARAC	0.61	0.064	7.932 $R^2 = 0.37$

จากตารางที่ 5 พบว่า การฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย (TREXP) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย (CHARAC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายการฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย (TREXP) ได้ร้อยละ 37

อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่มีต่อประสิทธิผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ตารางที่ 6 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรตาม	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ				R^2
		CHARAC	TREXP	UDSLAW	SKILL	
TREXP	DE	0.61	-	-	-	0.37
	IE	-	-	-	-	
	TE	0.61	-	-	-	
UDSLAW	DE	0.17	0.42	-	-	0.29
	IE	0.26	-	-	-	
	TE	0.43	0.42	-	-	
SKILL	DE	-	-	0.46	-	0.36
	IE	0.20	0.19	-	-	
	TE	0.20	0.19	0.46	-	
EFFMED	DE	0.34	0.42	0.52	0.33	0.73
	IE	0.54	0.28	0.15	-	
	TE	0.88	0.70	0.67	0.33	

จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (EFFMED) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (UDSLAW) มากที่สุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.52 รองลงมาคือ การฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย (TREXP) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.42 คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย (CHARAC) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.34 และทักษะการสื่อสารของผู้ไกล่เกลี่ย (SKILL) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.33 ตามลำดับ

อิทธิพลทางอ้อมพบว่า ประสิทธิภาพของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (EFFMED) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย (CHARAC) มากที่สุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.54 รองลงมาคือ การฝึกอบรมและ ประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย (TREXP) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.28 และความเข้าใจในกระบวนการและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (UDSLAW) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.15 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่า คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย (CHARAC) มีอิทธิพลโดยรวมต่อ ประสิทธิภาพของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (EFFMED) มากที่สุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.88 รองลงมาคือ การ ฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย (TREXP) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 ความเข้าใจในกระบวนการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (UDSLAW) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.67 และทักษะการสื่อสารของผู้ไกล่เกลี่ย (SKILL) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.33 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาค ประชาชน กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยสำคัญประการแรกคือ การพัฒนาศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ย เนื่องจากผู้ไกล่เกลี่ยถือเป็นหัวใจ สำคัญของกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ผู้ไกล่เกลี่ยจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างเข้มข้นในด้าน กฎหมาย จิตวิทยาการไกล่เกลี่ย เทคนิคการเจรจาต่อรอง และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรมี ระบบคัดเลือกผู้ไกล่เกลี่ยที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับความรู้ ประสบการณ์ และคุณธรรม จริยธรรม อีกปัจจัยสำคัญคือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของกระบวนการไกล่เกลี่ย ควรพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ครบวงจร ตั้งแต่การลงทะเบียน การยื่นเรื่อง การ นัดหมาย ไปจนถึงการติดตามความคืบหน้า รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการคดีที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ จัดการข้อมูล ติดตามความคืบหน้าของคดี และประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ไกล่เกลี่ย นอกจากนี้ การ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอีกกลยุทธ์ที่สำคัญ ศูนย์ไกล่เกลี่ยควรมีการ ประสานงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคประชาสังคม เพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพในการให้บริการและเพิ่มโอกาสในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ: การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เป็นประเด็นที่ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนกล่าวถึง ดังบทสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คนที่ 3 กล่าวว่า "ศูนย์ไกล่เกลี่ยควรพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ครบวงจร ตั้งแต่การลงทะเบียน การยื่นเรื่อง การ นัดหมาย ไปจนถึงการติดตามความคืบหน้า" ในขณะที่ คณะกรรมการบริหารประจำศูนย์ไกล่เกลี่ย คนที่ 1 เน้น ย้ำว่า "ควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการคดีที่ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการ ข้อมูล การติดตามความคืบหน้าของคดี และการประเมินผลการดำเนินงาน

การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้แก่ประชาชนเป็นอีกปัจจัยที่จำเป็น การพัฒนารูปแบบการ ประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อดิจิทัล จะช่วยให้เข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น ควรเน้นการ สื่อสารเชิงรุก โดยผลิตสื่อที่เข้าใจง่าย น่าสนใจ และสามารถเข้าถึงประชาชนในวงกว้าง นอกจากนี้ ควรมีการ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น อัตราความสำเร็จใน การไกล่เกลี่ย ระยะเวลาในการดำเนินการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ศูนย์ไกล่เกลี่ยควรมีมาตรฐาน

การปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีระบบการติดตามและประเมินผลที่ต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการให้บริการ การพัฒนามาตรฐานการให้บริการเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ โดยควรครอบคลุมทุกมิติ ตั้งแต่สถานที่ให้บริการที่ต้องมีความเหมาะสม เป็นสัดส่วน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใกล้ชิด ไปจนถึงการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจน ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน และมีระบบการประกันคุณภาพการให้บริการ ดังบทสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คนที่ 1 กล่าวว่า "การพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อดิจิทัล จะช่วยให้เข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น" ในขณะที่ คณะกรรมการบริหารประจำศูนย์ไกล่เกลี่ย คนที่ 4 เน้นย้ำว่า "การประชาสัมพันธ์ควรเน้นการสื่อสารเชิงรุก มีการผลิตสื่อที่เข้าใจง่าย น่าสนใจ และเข้าถึงประชาชนในวงกว้าง"

นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมการไกล่เกลี่ยในสังคม ซึ่งเป็นการปลูกฝังให้ประชาชนเห็นคุณค่าของการเจรจาและการหาทางออกร่วมกัน แทนการนำคดีขึ้นสู่ศาล การส่งเสริมให้ประชาชนเลือกใช้การไกล่เกลี่ยเป็นทางเลือกแรกในการระงับข้อพิพาทจะช่วยลดภาระของกระบวนการยุติธรรมและสร้างสังคมที่มีสันติภาพมากขึ้น สุดท้าย การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ศูนย์ไกล่เกลี่ยควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาเทคนิคการไกล่เกลี่ยใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงพัฒนารูปแบบการไกล่เกลี่ยที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย อีกทั้งควรนำแนวคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการไกล่เกลี่ย ดังบทสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คนที่ 1 กล่าวว่า "เราต้องส่งเสริมให้ประชาชนเห็นคุณค่าของการเจรจาและการหาทางออกร่วมกัน แทนการนำคดีขึ้นสู่ศาล" นอกจากนี้ ผู้ไกล่เกลี่ย คนที่ 5 ยังเสริมว่า "ต้องพยายามปลูกฝังให้ประชาชนเห็นคุณค่าของการแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธี และเลือกใช้การไกล่เกลี่ยเป็นทางเลือกแรกในการระงับข้อพิพาท"

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ประสบผลสำเร็จ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ย การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้แก่ประชาชน การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล การพัฒนามาตรฐานการให้บริการ การสร้างวัฒนธรรมการไกล่เกลี่ยในสังคม และการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ดังภาพ 1

การพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน



Figure 1: Model for Developing Dispute Mediation at Public-Sector Dispute Mediation Center in Bangkok

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ทั้งนี้เพราะผู้ไกล่เกลี่ยต้องสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับคู่พิพาททั้งสองฝ่ายได้ การที่คู่พิพาทเชื่อมั่นว่าผู้ไกล่เกลี่ยจะทำหน้าที่โดยไม่ลำเอียงและมีความยุติธรรม จะช่วยให้คู่พิพาทมีความพร้อมในการเปิดใจและร่วมกันหาทางออกที่เหมาะสมได้ การบรรลุข้อตกลงจึงเกิดขึ้นได้ง่ายขึ้น เนื่องจากคู่พิพาทรู้สึกว่าข้อตกลงนั้นเป็นธรรมและยอมรับได้ ผู้ไกล่เกลี่ยที่มีความอดทนจะสามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อกังวลของคู่พิพาทได้อย่างเต็มที่ ทำให้คู่พิพาทรู้สึกว่าคุณเองได้รับการฟังและให้ความสำคัญ ซึ่งส่งผลให้กระบวนการไกล่เกลี่ยเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จในการบรรลุข้อตกลง และผู้ไกล่เกลี่ยที่น่าเชื่อถือจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับคู่พิพาทว่าข้อตกลงที่เกิดขึ้นจะได้รับการปฏิบัติตามและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ซึ่งจะเพิ่มความพึงพอใจของคู่พิพาทต่อกระบวนการไกล่เกลี่ย ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและบทบาทของผู้ไกล่เกลี่ย ได้แก่ แนวคิดของ Kressel (2006) เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยและการจัดการความขัดแย้ง ที่อธิบายถึงความสำคัญของการฟัง การอดทนต่อความขัดแย้ง และความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแก้ไขข้อพิพาท การที่ผู้ไกล่เกลี่ยมีความอดทนและอดกลั้นจะช่วยให้กระบวนการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับทฤษฎีของ Riskin (1996) เกี่ยวกับบทบาทและทักษะของผู้ไกล่เกลี่ย ที่เน้นถึงทักษะที่สำคัญของผู้ไกล่เกลี่ยที่ประกอบด้วย ความยุติธรรม ความอดทน และความซื่อสัตย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างความไว้วางใจให้กับคู่พิพาทและการจัดการกับอารมณ์ของคู่พิพาทอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ

Fisher, and Ury (1991) เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองแบบหาข้อตกลงร่วมกัน (principled negotiation) ที่เน้นถึงความสำคัญของความน่าเชื่อถือและความซื่อสัตย์ของผู้ที่ทำหน้าที่เจรจา โดยการที่ผู้ไกล่เกลี่ยมีความซื่อสัตย์ จะช่วยให้คู่พิพาทรู้สึกมั่นใจในกระบวนการและพร้อมที่จะร่วมมือกันในการหาข้อตกลง

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bush, and Folger (1994) ที่ได้ศึกษาถึงบทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยที่มีคุณลักษณะทางบวก เช่น ความยุติธรรม ความเป็นกลาง และความอดทน พบว่า ผู้ไกล่เกลี่ยที่สามารถแสดงออกถึงคุณลักษณะเหล่านี้ได้ดี จะช่วยให้กระบวนการไกล่เกลี่ยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้คู่พิพาทรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการและผลลัพธ์ งานวิจัยของ Wall, Stark, and Standifer (2001) พบว่า ความน่าเชื่อถือและความซื่อสัตย์ของผู้ไกล่เกลี่ยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การที่ผู้ไกล่เกลี่ยมีความน่าเชื่อถือจะช่วยให้คู่พิพาทมีความมั่นใจและพร้อมที่จะร่วมกันหาทางออกที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน งานวิจัยของ Boulle, and Nesic (2001) ระบุว่า คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย เช่น ความยุติธรรม ความอดทน และความซื่อสัตย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของคู่พิพาทในกระบวนการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยที่มีคุณลักษณะเหล่านี้จะสามารถสร้างความไว้วางใจและทำให้กระบวนการเป็นไปอย่างราบรื่น งานวิจัยของ Ury, Brett, and Goldberg (1988) พบว่า ความยุติธรรมและความเป็นกลางของผู้ไกล่เกลี่ยมีผลสำคัญต่อการบรรลุข้อตกลงระหว่างคู่พิพาท ผู้ไกล่เกลี่ยที่สามารถแสดงออกถึงความยุติธรรมและเป็นกลางจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความพร้อมให้คู่พิพาทร่วมกันหาทางออกที่เหมาะสม

การฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ทั้งนี้เพราะชั่วโมงการฝึกอบรมที่ผู้ไกล่เกลี่ยได้รับมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และการพัฒนาทักษะในการจัดการสถานการณ์ที่ซับซ้อน นอกจากนี้ การได้รับประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจริงเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ไกล่เกลี่ยพัฒนาความชำนาญในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างยืดหยุ่นและเหมาะสม การที่ผู้ไกล่เกลี่ยมีประสบการณ์จากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในหลากหลายรูปแบบ ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นจากคู่พิพาท การสะสมประสบการณ์นี้ทำให้ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถระบุประเด็นปัญหาที่สำคัญได้อย่างรวดเร็วและใช้ทักษะในการสื่อสารและไกล่เกลี่ยอย่างมีประสิทธิภาพ จึงช่วยเพิ่มโอกาสในการบรรลุข้อตกลงที่เป็นธรรมและยั่งยืน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการไกล่เกลี่ย ดังนั้น การฝึกอบรมและการเพิ่มพูนประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ยมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของกระบวนการไกล่เกลี่ย ซึ่งไม่ได้ส่งผลเพียงแค่ต่อการบรรลุข้อตกลงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความพึงพอใจของคู่พิพาทและความมีประสิทธิภาพของกระบวนการโดยรวม

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรในกระบวนการเจรจาและไกล่เกลี่ยเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ได้แก่ แนวคิด Experiential Learning Theory (ELT) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเป็นกระบวนการที่บุคคลได้สะท้อนและประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการพัฒนาทักษะ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอาศัยทักษะเจรจาต่อรองและการวิเคราะห์สถานการณ์ซึ่งพัฒนาจากประสบการณ์ที่ผู้ไกล่เกลี่ยได้เผชิญมา การฝึกอบรมช่วยสร้างพื้นฐานทางทฤษฎี ขณะที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงเป็นตัวเร่งการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งขึ้น (Kolb, 1984) เช่นเดียวกับแนวคิดของ Fisher, Ury, and Patton (1991) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการเจรจาเชิงสร้างสรรค์และการจัดการความขัดแย้ง การฝึกอบรมช่วยให้ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การแยกผู้คนออกจากปัญหา การมุ่งเน้นผลประโยชน์แทนการยึดติดกับจุดยืน ซึ่งช่วยให้การไกล่เกลี่ยบรรลุข้อตกลงที่ยั่งยืนและสร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Moore (2014) พบว่า ผู้ไกล่เกลี่ยที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเข้มข้นและมีประสบการณ์ในกระบวนการเจรจา สามารถสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจให้กับคู่พิพาท ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มโอกาสในการบรรลุข้อตกลงที่ยั่งยืนและ

เป็นธรรม โดยชั่วโมงการฝึกอบรมที่ได้รับช่วยให้ผู้ไกล่เกลี่ยมีความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับเทคนิคการเจรจา เช่น การจัดการกับอารมณ์และความขัดแย้ง การศึกษาของ Wall, and Dunne (2012) พบว่า ผู้ไกล่เกลี่ยที่มีประสบการณ์มากกว่าสามารถระบุและจัดการประเด็นข้อขัดแย้งได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่า การสะสมประสบการณ์ช่วยพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและประยุกต์ใช้แนวทางที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ และงานวิจัยโดย Shapira (2016) ระบุว่า ผู้ไกล่เกลี่ยที่มีประสบการณ์หลากหลายสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการไกล่เกลี่ยเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของคู่พิพาทและประเด็นข้อพิพาท ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการและลดระยะเวลาที่ใช้ในการหาข้อตกลง

ความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ทั้งนี้เพราะผู้ไกล่เกลี่ยที่มีความรู้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะสามารถจัดการกับข้อขัดแย้งได้อย่างเป็นระบบ ลดความสับสนของคู่พิพาท และช่วยนำทางกระบวนการไปสู่ข้อตกลงที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความเข้าใจในกฎหมายช่วยให้ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถระบุข้อจำกัดหรือเงื่อนไขที่มีผลต่อข้อพิพาทได้อย่างแม่นยำ ทำให้คำแนะนำและทางเลือกในการแก้ปัญหาเป็นไปตามกรอบกฎหมายที่ถูกต้องและมีความชอบธรรม นอกจากนี้ ความสามารถในการอธิบายกฎหมายและกระบวนการให้คู่พิพาทเข้าใจได้ง่ายช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจในกระบวนการไกล่เกลี่ย คู่พิพาทที่เข้าใจขั้นตอนและผลลัพธ์ที่คาดหวังจะมีแนวโน้มยอมรับข้อตกลงได้มากขึ้น การสื่อสารที่ชัดเจนยังช่วยลดความขัดแย้งเพิ่มเติมและป้องกันความเข้าใจผิดซึ่งอาจทำให้กระบวนการล่าช้าหรือซับซ้อนขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Fisher, and Ury (1981) ที่เน้นย้ำว่าการเจรจาและการไกล่เกลี่ยที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์แทนที่จะเป็นตำแหน่งของคู่พิพาท และผู้ไกล่เกลี่ยต้องมีความสามารถในการให้คำปรึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและกฎหมายที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้คู่พิพาทมองเห็นทางเลือกที่เป็นไปได้และสอดคล้องกับกรอบกฎหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Transformative Mediation ที่เน้นความสำคัญของการเสริมสร้างอำนาจ (empowerment) และการยอมรับ (recognition) โดยผู้ไกล่เกลี่ยที่มีความเข้าใจในกระบวนการและสามารถอธิบายกฎหมายได้ชัดเจน จะช่วยเสริมสร้างอำนาจในการตัดสินใจของคู่พิพาท ทำให้พวกเขามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างมั่นใจ (Bush, and Folger, 2005) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Todsungnoen, and Gluntapura (2014) ที่พบว่า ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมีความรู้เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเป็นกลาง และไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในกรณีที่ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นบุคคลที่คู่กรณีที่มีข้อพิพาทให้ความเคารพนับถือหรือเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วย การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้น ๆ จะยุติลงได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชนแห่งนี้ยังประกอบด้วย บทบาทของอาสาสมัครที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทซึ่งมีความรู้และความชำนาญ ในเรื่องที่ดีดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และคำแนะนำแก่คนในท้องถิ่น สอดคล้องกับงานของ Bush, and Folger (2005) ซึ่งเน้นบทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยในกระบวนการไกล่เกลี่ยเชิงเปลี่ยนแปลง (transformative mediation) โดยผู้ไกล่เกลี่ยที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและสามารถสื่อสารได้ดี จะช่วยให้คู่พิพาทมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกัน และทำให้ผลลัพธ์ของการไกล่เกลี่ยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทักษะการสื่อสารของผู้ไกล่เกลี่ย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ทั้งนี้เพราะการสื่อสารเป็นปัจจัยหนึ่งในกระบวนการเจรจาและการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างคู่พิพาท การฟังอย่างตั้งใจเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถจับใจความและเข้าใจประเด็นสำคัญของปัญหาได้อย่างถูกต้อง ทักษะการพูดและการเจรจาเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถสื่อสารข้อมูลที่ซับซ้อนหรือประเด็นที่อ่อนไหวได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ การเลือกใช้ถ้อยคำและน้ำเสียงที่เหมาะสมจะช่วยลดความตึงเครียดและ

หลักเกี่ยวกับการสร้างความขัดแย้งเพิ่มเติม การพูดที่ชัดเจนและตรงประเด็นยังช่วยให้คู่พิพาทเข้าใจแนวทางการแก้ไขปัญหาลดลงได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเพิ่มโอกาสในการบรรลุข้อตกลงที่ทุกฝ่ายพึงพอใจ นอกจากนี้ การใช้ภาษากายที่เหมาะสม เช่น การสบตา การแสดงสีหน้าที่เป็นมิตร และท่าทางที่เปิดกว้าง เป็นสิ่งที่เสริมสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตรและลดความรู้สึกต่อต้านในระหว่างการเจรจา ภาษากายที่ดีช่วยให้คู่พิพาทรู้สึกว่าคุณคู่สนทนาสนใจและใส่ใจต่อปัญหาอย่างแท้จริง ซึ่งช่วยให้กระบวนการไกล่เกลี่ยดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับหลายแนวคิดและทฤษฎี โดย Fisher, Ury, and Patton (2011) ได้เสนอแนวทางการเจรจาแบบ "การแยกคนออกจากปัญหา" ซึ่งแนะนำให้ผู้ไกล่เกลี่ยรักษาความเป็นกลางและใช้ทักษะการสื่อสารที่เหมาะสมในการเจรจาต่อรอง เช่นเดียวกับแนวคิดการไกล่เกลี่ยที่มุ่งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง (Transformative Mediation) ที่เน้นความสำคัญของการเสริมสร้างความเข้าใจและการปรับเปลี่ยนมุมมองของคู่พิพาทในการแก้ไขข้อพิพาท การใช้ทักษะการสื่อสารที่เหมาะสมช่วยให้ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถสร้างความเข้าใจระหว่างคู่พิพาท และช่วยให้กระบวนการไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ทั้งในด้านการจัดการอารมณ์และการเข้าใจข้อพิพาทอย่างลึกซึ้ง การใช้ทักษะการฟัง การพูด และการใช้ภาษากายจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คู่พิพาทรู้สึกว่าได้รับการรับฟังและเคารพซึ่งกันและกัน (Bush, and Folger, 2005)

ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lederach (2003) ได้เน้นการใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจระหว่างคู่พิพาท การฟังและการพูดอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถเข้าถึงความต้องการและปัญหาของคู่พิพาทได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้สามารถบรรลุข้อตกลงได้ในท้ายที่สุด โดยเฉพาะการฟังอย่างตั้งใจเป็นปัจจัยสำคัญในการแสดงความเคารพต่อคู่พิพาทและสร้างความไว้วางใจ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Moore (2014) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารในกระบวนการไกล่เกลี่ย โดยเฉพาะทักษะการฟัง การพูด และการใช้ภาษากายที่ดี ในการกระตุ้นให้คู่พิพาทเปิดใจและยอมรับกระบวนการไกล่เกลี่ย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการไกล่เกลี่ยและการบรรลุข้อตกลงที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boulle, Colatrella, and Picchioni (2019) ยืนยันว่าทักษะการสื่อสารในการไกล่เกลี่ย โดยเฉพาะการฟังอย่างตั้งใจ การเลือกใช้คำพูด และการใช้ภาษากายที่เหมาะสม สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ ทักษะเหล่านี้ช่วยลดความขัดแย้งในระหว่างกระบวนการและทำให้การแก้ไขปัญหาลดลงได้เป็นอย่างดี รวบรวมงานวิจัยของ Chinkulkitniwat, Phramaha Hansa Dhammahāso, Tonteerawong, and Permpoonvivat (2019) พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ไกล่เกลี่ยสำนักงานศาลยุติธรรม ประกอบด้วย การเป็นผู้มีอุดมการณ์ช่วยเหลือให้คู่กรณีสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกัน เป็นผู้ฟังอย่างมีความ เป็นกลาง มีความยุติธรรม เป็นผู้มีความรู้ ทักษะการพูดและทักษะการฟัง เข้าใจเทคนิคการสื่อสาร เป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ ในด้านการควบคุมอารมณ์ รู้ตนเอง รู้สังคม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อ 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยหลายปัจจัยที่ทำงานร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ได้แก่ 1. การพัฒนาศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ยผู้ไกล่เกลี่ย เนื่องจากผู้ไกล่เกลี่ยที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมจะช่วยให้กระบวนการเจรจามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Moore (2014) ที่ระบุว่าผู้ไกล่เกลี่ยต้องมีความรู้ด้านกฎหมาย ทักษะการเจรจา การจัดการความขัดแย้ง และการสื่อสาร เพื่อจัดการข้อพิพาทอย่างมืออาชีพ 2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสะดวกและโปร่งใสในกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด e-justice ของ Susskind (2019) ที่มองว่าการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการยุติธรรมจะช่วยลดค่าใช้จ่าย เพิ่มการเข้าถึง และเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ

3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยให้ศูนย์ไกล่เกลี่ยมีทรัพยากรและการสนับสนุนมากขึ้น ตรงกับแนวคิด Collaborative Governance ของ Ansell, and Gash (2008) ที่เน้นการทำงานร่วมกันของหลายภาคส่วนเพื่อแก้ปัญหาสาธารณะ 4. การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้แก่ประชาชน ช่วยให้ประชาชนเข้าใจและเข้าถึงการไกล่เกลี่ยได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการสื่อสารเพื่อการพัฒนา (Communication for Development: C4D) ของ Rogers (2003) ที่มองว่าการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในสังคม 5. การพัฒนามาตรฐานการให้บริการและระบบติดตามประเมินผล การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ แนวคิด Total Quality Management (TQM) ของ Deming (1986) ที่เน้นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยมีมาตรฐานและการประเมินผลเป็นเครื่องมือหลัก 6. การสร้างวัฒนธรรมการไกล่เกลี่ยในสังคม การปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมในการหาทางออกร่วมกันแทนการฟ้องร้อง สอดคล้องกับแนวคิด Alternative Dispute Resolution (ADR) ที่มองว่าการไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการสร้างสันติภาพและลดความขัดแย้งในสังคม 7. การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิด Innovation Diffusion Theory ของ Rogers (2003) ที่เน้นการนำความรู้และนวัตกรรมใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง

สรุป

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน คือ คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย การฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ย ความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และทักษะการสื่อสารของผู้ไกล่เกลี่ย และรูปแบบการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานครให้ประสบผลสำเร็จ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ย การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้แก่ประชาชน การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล การพัฒนามาตรฐานการให้บริการ การสร้างวัฒนธรรมการไกล่เกลี่ยในสังคม และการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงานของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จ และประชาชนเชื่อมั่นในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 กระทรวงยุติธรรม มีบทบาทสำคัญในการกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกผู้ไกล่เกลี่ยเพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยมีคุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด ควรเริ่มต้นด้วยการปรับปรุงระบบการคัดเลือกผู้ไกล่เกลี่ย โดยพิจารณาจากคุณลักษณะและลักษณะนิสัยที่เหมาะสมกับการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย รวมถึงการให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคู่พิพาท

1.2 กระทรวงยุติธรรม และศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งด้านทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ เพื่อพัฒนาทักษะการไกล่เกลี่ยในด้านต่าง ๆ เช่น การฟัง การเจรจา การใช้ภาษา และการจัดการอารมณ์ของคู่พิพาท รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและกฎหมายที่

เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกรณีที่มีข้อพิพาทที่ซับซ้อน ผู้ไกล่เกลี่ยควรมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยอาจจะมีสถาบันการศึกษาหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องร่วมในการออกแบบหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการไกล่เกลี่ย

1.3 การจัดการอบรมและพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยยกระดับความสามารถของผู้ไกล่เกลี่ยในการจัดการข้อพิพาท โดยการอบรมเหล่านี้ควรได้รับการสนับสนุนจากรัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หน่วยงานเช่น กระทรวงยุติธรรม หรือศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่มีคุณภาพ และกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ไกล่เกลี่ยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4 กระทรวงยุติธรรม ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างผู้ไกล่เกลี่ยและหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท อีกทั้งการมีการตรวจสอบและประเมินผลกระบวนการไกล่เกลี่ยอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาระบบการไกล่เกลี่ยได้ตามสถานการณ์และข้อกำหนดที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 การศึกษาผลกระทบของปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีต่อความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เนื่องจาก ผลการวิจัยที่ศึกษาความเข้าใจในกระบวนการและกฎหมาย รวมทั้งทักษะการสื่อสารแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อมั่นในกระบวนการไกล่เกลี่ยหรือความรู้สึกทางอารมณ์ของคู่พิพาทอาจมีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจในกระบวนการไกล่เกลี่ย การศึกษาเรื่องนี้จะช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการอารมณ์และปัจจัยจิตวิทยาที่สามารถปรับปรุงกระบวนการไกล่เกลี่ยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางออนไลน์ เนื่องจาก เทคโนโลยีสามารถทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในยุคที่การสื่อสารทางไกลมีบทบาทมากขึ้น การศึกษาการใช้เครื่องมือออนไลน์ สามารถเปิดโอกาสให้การไกล่เกลี่ยเกิดขึ้นได้แม้ในพื้นที่ห่างไกลหรือกรณีที่ไม่สามารถพบปะกันได้

2.3 การศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพของผู้ไกล่เกลี่ยต่อประสิทธิภาพการไกล่เกลี่ย เนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมและประสบการณ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการไกล่เกลี่ย การศึกษาในครั้งต่อไปสามารถมุ่งเน้นการวิเคราะห์ผลกระทบของการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาความสามารถของผู้ไกล่เกลี่ยในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการไกล่เกลี่ยให้มีคุณภาพและผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น

References

- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543-571.
- Bercovitch, J. (2007). *Religion and Mediation: The Role of Faith-Based Actors in International Conflict Resolution*. Christchurch, NZ: Martinus Publishers.
- Boulle, L., & Nesić, M. (2001). *Mediation: Principles, Process, Practice*. Toronto: Butterworths
- Boulle, L., Colatrella, M. T., & Picchioni, A. (2019). *Mediation: Skills and Techniques*. (3rd ed.). Toronto: Butterworths.



- Bush, R. A. B. (1994). The Dilemmas of Mediation Practice: A Study of Ethical Dilemmas and Policy Implications. *Journal of Dispute Resolution*, 1, 1-51.
- Bush, R. A. B., & Folger, J. P. (2005). *The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict*. (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Chinkulkitniwat, N., Phramaha Hansa Dhammahāso, Tonteerawong, B., & Permpoonvivat, S. (2019). The Qualifications of the Desirable Mediator in the Integrated Buddhist Perspective. *Journal of MCU Peace Studies*, 7(3), 683-697.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Fisher, R., & Ury, W. (1981). *Getting to Yes: Negotiating Agreement without Giving in*. London: Penguin Books.
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (1991). *Getting to Yes: Negotiating Agreement without Giving*. (2nd ed.). Boston, Massachusetts: Houghton Mifflin.
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2011). *Getting to Yes: Negotiating Agreement without Giving in* (Revise ed.). New York: Penguin Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury.
- Khlongmekhun, V. (2009). *Modern Paradigm of Criminal Court in Solving Measure for Social Contradictory Case Study: Strategy of a Sufficiency and Sustainable Peaceful Community*. Bangkok: National Academy of Criminal Justice Office of Judiciary.
- Kittayarak, K. (2002). *Restorative Justice: An Alternative Approach for Thailand's Justice System*. Bangkok: The Thailand Research Fund, TRF.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. (2nd ed.). London: Pearson Education.
- Kressel, K. (2006). Mediation Revisited. In M. Deutsch, P. T. Coleman, & E. C. Marcus (Eds.). *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice*. (2nd ed.). New Jersey: Wiley Publishing.
- Lederach, J. P. (2003). *The Little Book of Conflict Transformation*. Intercourse, PA: Good Books.
- Moore, C. W. (2014). *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*. (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Rights and Liberties Protection Department. (2024). *Dispute Resolution Center and Trained Mediators*. Retrieved June 20, 2024, from <https://emediation.rlpd.go.th/mediation/location>
- Riskin, L. L. (1996). Understanding Mediators' Orientations, Strategies, and Techniques: A Grid for the Perplexed. *Harvard Negotiation Law Review*, 1, 7-51.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. (5th ed.). New York: Free Press.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (3rd ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.

- Shapira, O. (2016). *A Theory of the Mediator's Ethics: Foundations, Rationale, and Application*. UK: Cambridge University Press.
- Susskind, R. (2019). *Online Courts and the Future of Justice*. UK: Oxford University Press.
- Todsungnoen, J., & Gluntapura, O. (2014). Factors Contributing to the Success of the Community Mediation: A Case Study of Khok Kham District Community Justice Center, Mueang District, Samutsakhon Province. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 40(1), 98-113.
- Ury, W. L., Brett, J. M., & Goldberg, S. B. (1988). *Getting Disputes Resolved: Designing Systems to Cut the Costs of Conflict*. CA: Jossey-Bass.
- Wall, J. A., & Dunne, T. C. (2012). Mediation Research: A Current Review. *Negotiation Journal*, 28(2), 217-244.
- Wall, J. A., Stark, J. B., & Standifer, R. L. (2001). Mediation: A Current Review and Theory Development. *Journal of Conflict Resolution*, 45(3), 370-391.

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ*

The Competency Development Model for Non-Skilled Workers in the Workplace

¹นิธิบุณ ศรีจุมปา และ ชัยยศ ดำรงกิจโกศล

¹Nitiboon Srijumpa and Chaiyot Damrongkijkosol

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok,
Thailand.

¹Corresponding Author's Email: s6102061910023@email.kmutnb.ac.th



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ 2) พัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ 3) พัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหัวหน้างาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลศึกษาสภาพปัญหา องค์การการให้บริการงานระบบไฟฟ้า ตามตารางของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 59 บริษัท วิเคราะห์ด้วยการจับสลากเพื่อเลือกตัวแทน กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ หัวหน้างาน จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ในสถานประกอบการ มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือทำงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอน ผลงานไม่มีคุณภาพ ใช้วัสดุสิ้นเปลือง ทำงานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด ได้รับการสอนงานโดยหัวหน้างานและมีความต้องการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ประกอบด้วย 2 ส่วน 1) การเสริมสร้างสมรรถนะหัวหน้างาน 2) การประเมินและพัฒนาสมรรถนะ 2.1) ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะช่างปฏิบัติการ 2.2) ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม 2.3) ขั้นตอนการติดตาม ประเมินรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเป็นไปได้และด้านความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ประเมินโดยผู้บริหารสถานประกอบและผู้ใช้รูปแบบภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.57) 3) หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) คู่มือการใช้รูปแบบ 2) หลักสูตร ประกอบด้วย 14 หน่วย การประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.52) คุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.50) จากการประเมินหลักสูตร พบว่า 1) การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.49) 2) การประเมินการเรียนรู้ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมมีพัฒนาการสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม 3) การประเมินพฤติกรรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น 4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับ

*Received March 2, 2025; Revised March 20, 2025; Accepted April 1, 2025

องค์กร การออกไปปฏิบัติงานจริงของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมจากหัวหน้างาน ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.34)

คำสำคัญ: รูปแบบ; สมรรถนะ; ผู้สอนงาน; หัวหน้างาน; ช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ

Abstract

This research aims to: 1) study the current problems and needs for competency development of unskilled workers in establishments; 2) develop and evaluate a competency development model for unskilled workers in establishments; and 3) develop and evaluate the effectiveness of a training curriculum to enhance supervisor competencies. The data for studying current problems were collected from 59 electrical system service organizations, determined by the Krejcie and Morgan table, using a simple random sampling method. The research target group consisted of 12 supervisors. The statistical tools used for analysis included percentages, means, and standard deviations.

The research findings revealed that: 1) In establishments, there are problems related to the work performance of unskilled workers, including incorrect work procedures, poor quality output, excessive material consumption, and failure to complete tasks within the designated time. Unskilled workers receive on-the-job training from supervisors and require a competency development model. 2) The competency development model for unskilled workers in establishments comprises two parts: 1) supervisor competency enhancement and 2) competency assessment and development. 2.1) The competency assessment process for unskilled workers, 2.2) the training curriculum design process, and 2.3) the follow-up process. The model was evaluated through expert interviews, focusing on feasibility and appropriateness, demonstrating its potential for use in developing unskilled worker competencies. Its utility and accuracy were evaluated by establishment executives and model users, resulting in an overall rating of the highest level ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.57). 3. The training curriculum consists of: 1) a model usage manual and 2) a curriculum comprising 14 units. The model usage manual received an overall rating of the highest level ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.52), and the training curriculum quality was rated at a high level ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50). The curriculum evaluation revealed that: 1) trainee reaction assessment was at the highest level ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49); 2) trainee learning assessment showed significant improvement post-training compared to pre-training; 3) trainee behavior assessment indicated positive changes in work performance; and 4) organizational outcome assessment, specifically the satisfaction of service recipients after unskilled workers received on-the-job training from supervisors, was rated at the highest level ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.34).

Keywords: Model; Competency; Coaching; Supervisor; Unskilled Operational Technicians

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าในทุกมิติอย่างรวดเร็วส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของคนในสังคม ทำให้ผู้ประกอบการต่างมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับผลจากการเปลี่ยนแปลงได้ เห็นได้จากผู้ประกอบการได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรของตน เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปในทิศทางใด ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งสิ้น ความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ จะอยู่ที่คุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ (Torchoo, 2016) และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีนั้นไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะเรื่องการจ้างงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นการสร้างผลิตภาพด้านแรงงานให้เกิดขึ้นในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน พัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ มีความสามารถที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน เพื่อให้องค์กรมีความสามารถใช้ศักยภาพและขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลที่ส่งต่อการประกอบการได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันต่างมีการแข่งขันกันเป็นอย่างมาก โดยการพัฒนาศักยภาพนั้นเป็นเรื่องของการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะ 3 ด้านคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) (Bohlander, Snell and Sherman, 2010) และการพัฒนาบุคลากรต้องทำอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่ทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

อุตสาหกรรมด้านการให้บริการงานระบบไฟฟ้าในโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะผู้ประกอบการรับเหมา เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคลากร เพราะงานระบบไฟฟ้าเป็นงานที่มีขั้นตอนการดำเนินงานและเทคนิคในการทำงานที่ซับซ้อน ต้องอาศัยความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติสำหรับการวางแผนงานและประสานงานลูกค้าและใช้ประสบการณ์ในการทำงานที่สูงและหลากหลาย ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความสามารถในการแข่งขันได้ จึงต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานและสิ่งสำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้มีต้นทุนในการดำเนินงานที่ลดลง เกิดความสะดวกต่อการดำเนินงานและมีความรวดเร็ว ปลอดภัยตามความต้องการของลูกค้าซึ่งเป็นผู้รับบริการ จากการสังเกตของผู้วิจัย พบว่า การปฏิบัติงานของช่างปฏิบัติการของผู้รับเหมาช่วงยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้ช่างปฏิบัติการส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่อยู่นอกระบบการศึกษา โดยช่างปฏิบัติการที่เป็นทั้งคนเก่าและคนที่เข้ามาใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรต้องการ รวมถึงไม่สามารถแก้ไขงานให้กับลูกค้ากรณีมีงานผิดพลาดเกิดขึ้น มักทำงานช้ากว่ากำหนด ทำงานเสียหาย ขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ทำงานไม่เรียบร้อย ฯลฯ ทำให้ผู้รับเหมาช่วงต้องมีต้นทุนเพิ่มขึ้น ซึ่งช่างปฏิบัติการเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นแรงงานทักษะต่ำ หรือมีทักษะในการทำงานไม่เพียงพอ หรือแรงงานไร้ฝีมือขาดทักษะในการทำงาน โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักให้ช่างปฏิบัติการอาวุโสที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทำการสอนให้ก่อนปฏิบัติงานจริง เนื่องจากงานบางอย่างที่ทำนั้นจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จากสถานการณ์แรงงานข้างต้น กล่าวได้ว่า แรงงานที่มีทักษะต่ำ หรือมีทักษะในการทำงานไม่เพียงพอ ควรได้รับการส่งเสริมหรือพัฒนา โดยการดำเนินการพัฒนาในองค์กรในทางปฏิบัตินั้น จะเริ่มตั้งแต่เข้ามาทำงาน และจะดำเนินการพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ ตลอดเวลาที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กร (Thienphut, 2000) มีสถานประกอบการขนาดกลาง ๆ อีกหลายที่ที่ต้องการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถ ยังเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรก็คือการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังไม่มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ดี ที่ทำได้ง่าย จึงมีแต่เรื่องการฝึกอบรม เป็นหลัก ทั้งที่มีวิธีการพัฒนาอีกหลาย

รูปแบบ ที่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานช่างฝีมือนั้น ลำพังสถานประกอบการขนาดย่อมซึ่งมักเป็นตัวเลือกอันดับรองๆ จากสถานประกอบการขนาดใหญ่ ไม่สามารถทำอะไรได้มาก และอยู่นอกเหนือการควบคุมในการสรรหาบุคลากร หลายๆสถานประกอบการจึงใช้วิธีการรับพนักงานทั่วไป มาฝึกฝีมือ พัฒนาสมรรถนะให้มากขึ้นด้วยวิธีการต่างๆของสถานประกอบการ ซึ่งมีทั้งวิธีการที่ให้ผลดีและให้ผลไม่มาก ซึ่งสถานประกอบการต้องหาวิธีการในการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Technical Personnel Development, 2015)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการรวมถึงการเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างานในการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือให้เป็นช่างฝีมือตามที่สถานประกอบการกำหนด ซึ่งเป็นบุคลากรภายในองค์กรรับเหมางานด้านการให้บริการงานระบบไฟฟ้าในโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการรับเหมาสามารถพัฒนาสมรรถนะในหน้าที่การปฏิบัติงานของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ให้สามารถเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และเพื่อยกระดับมาตรฐานของช่างปฏิบัติการในองค์กรของตน โดยผู้วิจัยคาดหวังว่า องค์กรใดมีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของตนอย่างเป็นระบบ องค์กรนั้นย่อมได้รับประโยชน์จากการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ทำให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ จึงเป็นที่มาของการศึกษาและการวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ
2. เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ
3. เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหัวหน้างานเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการสอนงาน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูล หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล จากตำรา สื่อออนไลน์ เอกสารต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัยจากหลายแหล่งและทำการสรุปเนื้อหาสำคัญ

2. ประชากร คือ เจ้าของกิจการ หัวหน้างาน และช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ในกลุ่มองค์กรการให้บริการงานระบบไฟฟ้าในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 บริษัท (จากข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ณ วันที่ 6 กันยายน 2565) โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มเป้าหมายตามตารางของ

Krejcie, and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 59 บริษัท โดยวิธีคัดเลือกด้วยวิธีการจับสลาก เพื่อเลือกตัวแทน

3. เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ฉบับ 1) สำหรับเจ้าของกิจการ 2) สำหรับหัวหน้างาน 3) สำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสมระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.837

4. การรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ไปสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสถานประกอบการเพื่อขอเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ไปยังสถานประกอบการ โดยแนบเอกสารเกณฑ์การคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม 1) เจ้าของกิจการ ได้แก่ ผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบการหรือเป็นผู้บริหาร 2) ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกจากผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายปฏิบัติการที่มีความชำนาญในงานและมีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป 3) ช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ได้แก่ หัวหน้างานคัดเลือกจากช่างปฏิบัติการผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ ทักษะฝีมือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานของสถานประกอบการจากการสังเกตการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และคำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืน ดังนี้ สำหรับเจ้าของกิจการจำนวน 59 ฉบับ สำหรับหัวหน้างาน จำนวน 169 ฉบับ และสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ จำนวน 288 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ โดยวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะและการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ เพื่อให้ได้ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ จากนั้นดำเนินการร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ

2. กลุ่มเป้าหมาย เพื่อการประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมไฟฟ้า วิจัย และประเมินผลการศึกษา และวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ก่อนนำไปใช้จริง

3. เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของ(ร่าง)รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ โดยใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

4. การรวบรวมข้อมูล นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของ(ร่าง)รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พร้อมทั้งปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการด้านความเป็นไปได้และด้านความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างาน เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการสอนงาน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือตามรูปแบบ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยกำหนดหัวข้อหลักสูตรฝึกอบรมโดยการวิเคราะห์และสรุปผลจากรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ เอกสารที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำรา และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ กำหนดวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อกำหนดรายละเอียดและขอบเขตเนื้อหาที่จะใช้ฝึกอบรม

2. กลุ่มเป้าหมาย เพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้รูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี ด้านวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ด้านวิจัยและประเมินผลการศึกษา ด้านบริหาร อาชีวและเทคนิคศึกษา และด้านวิศวกรรมไฟฟ้าศึกษา จำนวน 5 คน กลุ่มเป้าหมาย นำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ คือ หัวหน้างาน จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง สถานประกอบการกลุ่มองค์การการให้บริการงานระบบไฟฟ้าในโรงงานอุตสาหกรรม (ผู้รับเหมาช่วงงานระบบไฟฟ้า) ซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มเป้าหมาย นำหลักสูตรฝึกอบรมตามรูปแบบไปใช้จริง คือ หัวหน้างาน จำนวน 12 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเดียวกับที่ใช้ทดลอง หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มเป้าหมาย เพื่อประเมินผลและติดตามผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ในด้านความเป็น ประโยชน์และความถูกต้อง ผู้บริหารสถานประกอบการ ได้แก่ เจ้าของกิจการ และผู้จัดการ จำนวน 2 คน ผู้พัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ(ผู้สอนงาน) ได้แก่ หัวหน้างาน จำนวน 12 คน รวม 14 คน

3. เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา แบบประเมินคุณภาพของหลักสูตรและคู่มือการใช้รูปแบบ ได้แก่ 1) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม 3) แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับหัวข้อเรื่อง 4) แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 5) แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ แบบประเมินระหว่างฝึกอบรม 1) แบบประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมต่อหลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม แบบประเมินหลังฝึกอบรม 3) แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม 4) แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือที่ผ่านการสอนงานและฝึกอบรมโดยหัวหน้างานจากการออกไปปฏิบัติงานจริง โดยการ

ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ(ลูกค้า) และ แบบประเมินผลและติดตามผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ด้านความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง

4. การรวบรวมข้อมูล ขั้นคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตรและคู่มือการใช้รูปแบบ ขั้นทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อรวบรวมจัดเก็บข้อมูลเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบฝึกหัดและแบบทดสอบด้วยวิธีของ Kuder Richardson ใช้สูตร KR-21 และหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม E_1/E_2 เกณฑ์ที่กำหนดไว้คือร้อยละ 80/80 และภาคปฏิบัติร้อยละ 75 ขึ้น นำหลักสูตรตามรูปแบบไปใช้จริง ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมใช้แนวคิดการประเมิน ของ Kirkpatrick (1998) แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4 ระดับ และแบบประเมินผลและติดตามผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ด้านความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลเทียบเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ความหมาย มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ความหมาย มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ความหมาย ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ความหมาย น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ความหมาย น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ สรุปประเด็นที่สำคัญ สถานประกอบการมีพนักงานที่เป็นช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ร้อยละ 49.15 ช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการเรียนรู้วิธีการทำงานจากหัวหน้างาน ร้อยละ 60.01 มีความต้องการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมืออย่างเป็นระบบที่จะช่วยให้ช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือสามารถปฏิบัติงานได้จริงและอย่างยั่งยืนตามที่สถานประกอบการต้องการ ร้อยละ 81.35 วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการการสอนงานโดยหัวหน้างานเป็นพี่เลี้ยง ร้อยละ 69.49 ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือภายหลังจากการพัฒนา ร้อยละ 72.78 ในสถานประกอบการควรมีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือเพื่อให้เป็นช่างที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่สถานประกอบการกำหนดและมีความคุ้มค่า ร้อยละ 82.24 ในการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ“หัวหน้างาน” ควรเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการอย่างยั่งยืนและคุ้มค่า ร้อยละ 93.56 ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยวิธีแนะนำการทำงานโดยหัวหน้างาน ร้อยละ 90.64 วิธีการใดเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการมีความต้องการให้หัวหน้างานเป็นผู้สอนงาน ร้อยละ 90.75

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 ร่างรูปแบบประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างานในเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ วิธีการในการเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการสอนงาน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ

ส่วนที่ 2 การประเมินและพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ 2.1 ขั้นการประเมินสมรรถนะ (KSA) ช่างปฏิบัติการ-รายบุคคล (ทฤษฎี/ปฏิบัติ) เพื่อตรวจสอบทักษะที่มีอยู่ เป็นการประเมินการปฏิบัติงานจริงหรือการประเมินโดยการทดสอบทักษะการปฏิบัติงานกับแบบจำลองหรือสอบถามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานเป็นการสัมภาษณ์ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นตัวประกอบการให้คะแนนประเมินสมรรถนะ โดยหัวหน้างานที่ผ่านการฝึกอบรมในส่วนที่ 1 เป็นผู้ประเมิน ช่างปฏิบัติการที่ไม่ผ่านการประเมินซึ่งถือว่าเป็นช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือจะต้องเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ 2.2 ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ-รายบุคคล การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งเป็น การออกแบบการสอน ทฤษฎี และการออกแบบการสอน ปฏิบัติ โดยหัวหน้างาน ที่ผ่านการฝึกอบรมในส่วนที่ 1 ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะ ที่เกี่ยวกับขั้นตอนในรูปแบบ ใบความรู้ สื่อการสอน วิธีสอน วางแผนฝึกอบรม การดำเนินงานฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ภาคทฤษฎี/ภาคปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานจริงหรือปฏิบัติงานกับแบบจำลอง ทั้งนี้ วิธีการฝึกอบรมจะกำหนดวิธีสอนที่จะส่งเสริมให้ช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานในการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ 2.3 ขั้นการประเมินและติดตามผล เป็นการประเมินผลติดตามการปฏิบัติงานจริง (ในระยะ 1-2 เดือน) ของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ที่ผ่านการฝึกอบรมในส่วนที่ 2.2 การประเมินโดยมีเกณฑ์ผ่านการทดสอบมาตรฐานได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็มของรายการประเมินผลทุกขั้นตอน (อ้างอิงเกณฑ์คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน ณ วันที่ 21 เมษายน 2567)

ผลการประเมินในด้านความเป็นไปได้และด้านความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสามารถนำไปใช้จริงได้

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างาน เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการสอนงาน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือตามรูปแบบ ประกอบด้วย 1) คู่มือการใช้รูปแบบ และ 2) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ หลักสูตรนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ และทักษะในการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการสอนงาน นำไปใช้พัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ประกอบด้วย 14 หัวข้อเรื่อง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ 2) การวิเคราะห์งานและรายการความสามารถ 3) การประเมินสมรรถนะ 4) รูปแบบและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 5) การสร้างใบเนื้อหา 6) สื่อการสอน 7) กระบวนการเรียนรู้และวิธีการสอน 8) การวางแผนการสอน 9) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 10) ใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน 11) ใบสั่งงาน 12) ใบประเมินผลการปฏิบัติงาน 13) การสร้างใบแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ 14) การประเมินหลักสูตร

ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น ในภาพรวมมีระดับความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.50)

ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม ในภาพรวมหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) ผลการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ทุกรายการมีระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับความสอดคล้องสูง ผลการประเมินความสอดคล้องของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาของหลักสูตร พบว่า มีความสอดคล้องทุกรายการ ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับข้อคำถาม พบว่า มีความสอดคล้องทุกรายการ

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า คะแนนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในขั้นตอนการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มทดลอง หัวหน้างาน จำนวน 6 คน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรม ภาคทฤษฎีมีผลสัมฤทธิ์คะแนนเฉลี่ยร้อยละ $E_1/E_2 = 82.71/84.44$ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือร้อยละ 80/80 และมีคะแนนเฉลี่ยภาคปฏิบัติร้อยละ 77.26 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือร้อยละ 75 ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบ ผู้วิจัยใช้สูตร KR-21 ของ Kuder Richardson วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบรายหน่วยทั้ง 14 หน่วย ของหลักสูตรฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์ทุกหน่วย ในภาพรวมแบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นสูง เท่ากับ 0.77

ผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างาน เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการสอนงาน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือตามรูปแบบไปใช้จริง การประเมินโครงการหลักสูตรฝึกอบรม ใช้แนวคิดการประเมินของ Kirkpatrick (1998) โดยการนำไปฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมาย คือ หัวหน้างาน จำนวน 12 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเดียวกับที่ใช้ทดลอง ซึ่งผลการประเมินมีดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือที่พัฒนาขึ้น พบว่า ปฏิกิริยาตอบสนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49)

2. การประเมินผลการเรียนรู้ ผลการประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรมในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านความรู้ คะแนนทดสอบในภาพรวม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้ง 12 คน เฉลี่ยร้อยละ 90.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 80)

2.2 ด้านทักษะ การปฏิบัติคะแนนในภาพรวม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้ง 12 คน เฉลี่ยร้อยละ 80.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 75)

2.3 ด้านเจตคติ ในการวัดเจตคติต่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้ง 12 คน ใช้แบบสอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ จำนวน 12 ข้อ พบว่า ก่อนฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.57) และ หลังฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.40) มีพัฒนาการด้านเจตคติสูงขึ้นก่อนการฝึกอบรม

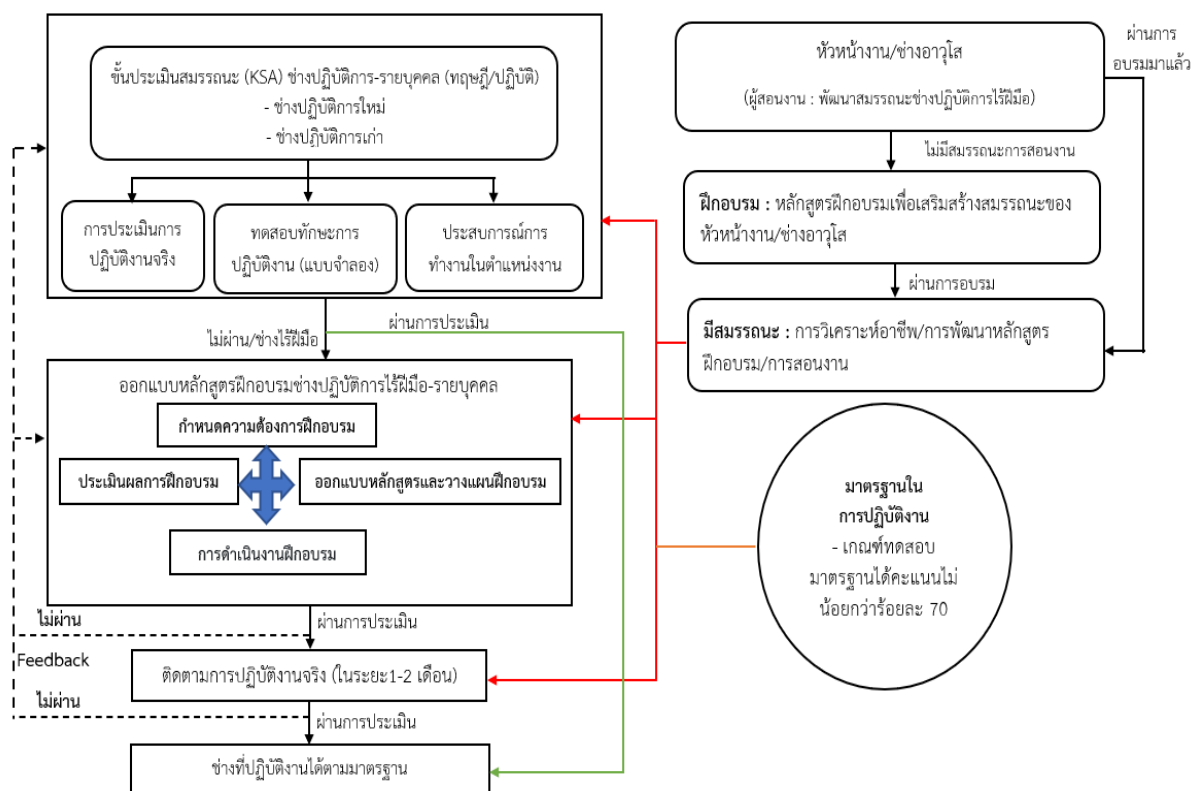
3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง การติดตามประพจน์การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้ง 12 คน ทำการติดตามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ โดยใช้แบบสอบถาม 10 ข้อ โดยการประเมินแบ่งออกเป็น 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง และ 2) ผู้บังคับบัญชา ภายหลังการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 2 เดือน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประพจน์การปฏิบัติงานก่อนการฝึกอบรมมี ค่าเฉลี่ย 2.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานมีประพจน์การปฏิบัติงานมี ค่าเฉลี่ย 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประพจน์การปฏิบัติงานก่อนการฝึกอบรมมี ค่าเฉลี่ย 2.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานมีประพจน์การปฏิบัติงานมี ค่าเฉลี่ย 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ประเมินการปฏิบัติงานจริงของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือหลังจากที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบจากหัวหน้างาน ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ลูกค้า) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.34)

ผลการประเมินและติดตามผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้นำกรอบการประเมินในด้านความเป็นประโยชน์และความถูกต้องของการใช้รูปแบบ พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดย 4.56 มีระดับความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ด้านความถูกต้อง โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดย 4.48 มีระดับความถูกต้องในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่



Picture 1: The Competency Development Model for Non-Skilled Workers in the Workplace

จากภาพ 1 สามารถอธิบายได้ว่าองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ผู้พัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือหรือผู้สอนงาน จะต้องมีความชำนาญในงานและรู้มาตรฐานในการปฏิบัติงานของสถานประกอบการนั้นๆ ก่อนจึงจะสามารถสอนงานได้ดีเป็นหัวหน้างานที่ทำงานมานานมีความชำนาญในงานจึงจะสามารถสอนงานผู้ได้บังคับบัญชาได้ดีที่สุดในสถานประกอบการนั้นๆ แต่ผู้ที่จะสอนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ ในด้าน 1.1 การวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ เป็นการเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพสู่การจัดการเรียนรู้ การสอน รวมทั้งออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ พัฒนาเครื่องมือ สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ผู้สอนงานมีแผนการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานในอาชีพนั้นรวมถึง 1.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และ 1.3 มีความรู้วิธีการสอนงาน เพื่อที่จะสามารถสอนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลได้ผลลัพธ์ที่ดี ส่วนที่ 2 เป็นการประเมินสมรรถนะช่างปฏิบัติการ เพื่อตรวจสอบทักษะที่มีอยู่ แล้วทำการวิเคราะห์ช่องว่างของความสามารถ (Competency Gap Analysis) ระหว่างช่างปฏิบัติการกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ จะได้ช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ และเป็นการเติมเต็มช่องว่างโดยหัวหน้างานจากส่วนที่ 1 นั่นก็คือกระบวนการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานจริง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญในการนำมาอภิปรายผลดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาความต้องการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ พบว่า โดยภาพรวมสถานประกอบการมีพนักงานที่เป็นช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ สถานประกอบการมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ คือ ทำงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอน ผลงานไม่มีคุณภาพ ใช้วัสดุสิ้นเปลือง ทำงานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด ช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือเรียนรู้วิธีการทำงานจากหัวหน้างาน มีความต้องการ“รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ”อย่างเป็นระบบที่จะช่วยให้ช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือสามารถปฏิบัติงานได้จริงและอย่างยั่งยืน การพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือต้องการให้“หัวหน้างาน” เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการอย่างยั่งยืน และคุ้มค่า วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือการสอนงานโดยหัวหน้างานเป็นพี่เลี้ยง สอดคล้องกับผลสำรวจของ Adobe ที่พบว่า ร้อยละ 83 ของพนักงาน Gen Z กล่าวว่า การมีที่ปรึกษาในการทำงานมีความสำคัญต่อเส้นทางอาชีพของพวกเขาอย่างมาก อยากทำงานเป็นแต่ไม่มีคนสอน (Businessinsider, 2024)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1) การพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างาน ในด้านการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการสอนงานเพื่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือตามรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahamad (2015) พบว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพด้านการติดตั้งและซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้า มีการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพที่มาจากภาคอุตสาหกรรม การออกแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งจากผู้บริหารในระดับวิทยาลัย ผู้บริหารระดับแผนกวิชาและครูผู้สอน ทำให้เกิดการรับรู้ นอกจากนั้นยังมีการสร้างความเข้าใจโดยการให้ความรู้กับครูผู้สอนเกี่ยวกับการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพและแนะนำวิธีการในการเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพสู่การจัดการเรียน การสอน รวมทั้งออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ พัฒนาเครื่องมือ สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนมีแผนการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ Kaiyawan (2016) พบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจะประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์คล้าย ๆ กับหลักสูตรทั่วไป เพียงแต่หลักสูตรฝึกอบรมจะมีขอบเขตที่แคบกว่า ทั้งนี้เพราะหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาเฉพาะกิจ และนำมาจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและใช้เวลาสั้น ๆ และสอดคล้องกับ Satchukorn (2004) แนวคิดเกี่ยวกับการสอนงานไว้ว่าการสอนงานเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่จะพึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะทำให้เกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญ และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง

ส่วนที่ 2 การประเมินและพัฒนาสมรรถนะ ขั้นการประเมินสมรรถนะ (KSA) ช่างปฏิบัติการ เพื่อตรวจสอบทักษะที่มีอยู่ โดยหัวหน้างานที่ผ่านการฝึกอบรมในส่วนที่ 1 เป็นผู้ประเมินช่างปฏิบัติการ-รายบุคคล เพื่อหาช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ซึ่งสอดคล้องกับ Lolertrat (1992) กล่าวว่า การหาความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร เป็นการหาข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงานเพื่อหาทางแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ausaha (2017) พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของครูในศตวรรษที่ 21 กระบวนการพัฒนาตามรูปแบบมี 4 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นการวางแผนการพัฒนา 2) ขั้นการให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา 3) ขั้นการดำเนินการพัฒนา และ 4) ขั้นการประเมินผลการพัฒนา จากนั้น หัวหน้างาน (ผู้สอนงาน) ร่วมกันนำผลประเมินสมรรถนะ ของช่างปฏิบัติการที่ไม่ผ่านการประเมินซึ่งถือว่าเป็นช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือแต่ละบุคคลมาวิเคราะห์สมรรถนะงาน เพื่อออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเป็นราย-บุคคลต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ Gilley, Egglund, and Maycunich (2002) กล่าวว่า ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ช่วยในการออกแบบการสอนเพื่อที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่ดีขึ้น ที่เกี่ยวกับขั้นตอนในรูปแบบ ใบความรู้ สื่อการสอน วิธีสอน วางแผนฝึกอบรม การดำเนินงานฝึกอบรมและการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ภาคทฤษฎี/ภาคปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานจริงและปฏิบัติงานกับแบบจำลอง ทั้งนี้ วิธีการฝึกอบรมจะกำหนดวิธีสอนที่จะส่งเสริมให้ช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานในการปฏิบัติงานของสถานประกอบการกำหนด ขั้นการประเมินและติดตามผลหลังการฝึกอบรม การปฏิบัติงานจริง (ในระยะ 1-2 เดือน) ของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ซึ่งสอดคล้องกับ Wongsansri (2002) กล่าวว่า ขั้นตอนการติดตามผล ซึ่งจะเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการปฏิบัติภายหลังที่มีการพัฒนาเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อวิเคราะห์ดูว่าการพัฒนาดังกล่าวประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด คำนวณกับค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุนไปหรือไม่

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การพัฒนาและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างาน เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการสอนงาน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือตามรูปแบบ เพื่อนำไปฝึกอบรมกับหัวหน้างาน หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หัวข้อเรื่องวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ใบเนื้อหา สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม แบบฝึกหัด และแบบทดสอบ รวมถึงการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมให้เป็นไปตามลำดับ เมื่อออกแบบหลักสูตรครบถ้วน ตามองค์ประกอบแล้ว ได้นำหลักสูตรดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ฝึกอบรมจริงนำผลการประเมินจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมมาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้ได้เนื้อหาที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อไปใช้ในการฝึกอบรมจริง ทั้งนี้จากกระบวนการการออกแบบหลักสูตรที่ครบถ้วนสมบูรณ์มีการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ มีผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎี E_1/E_2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 82.71/84.44 ภาคปฏิบัติมีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 77.26 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรม สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ Methapatar (2006) ที่สรุปรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการหาความต้องการของการฝึกอบรม (Needs) เป็นการสำรวจหาความต้องการหรือสภาพของปัญหาแท้จริงที่เกิดขึ้นในโรงงานหรือสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านเกี่ยวกับกระบวนการผลิต งานบุคคล หรือด้านการจัดการ เป็นต้น การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรจะทำให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมอย่างแท้จริง

สรุป

จากการวิจัย สรุปได้ว่า 1) ผลการศึกษาความต้องการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ พบว่า มีช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ สถานประกอบการมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ มีความต้องการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ 2) ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานให้เป็นผู้สอนงานหรือผู้พัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ให้มีสมรรถนะในด้านการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการสอนงาน ส่วนที่ 2 การประเมินและการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ 2.1) ประเมินสมรรถนะช่างปฏิบัติการ เพื่อหาช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการ 2.2) การพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ โดยหัวหน้างานจากส่วนที่ 1 เป็นผู้พัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ออกแบบหลักสูตร ประเมินทดสอบมาตรฐานการทำงาน และติดตามการปฏิบัติงานจริงหลังจากได้รับการพัฒนาสมรรถนะของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ และผลการประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ก่อนนำไปใช้จริง โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสามารถนำไปใช้จริงได้ 3) ผลพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างาน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือตามรูปแบบ การประเมินคุณภาพหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมตามรูปแบบไปใช้จริง การประเมินด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ด้านการเรียนรู้ของหัวหน้างาน มีพัฒนาการที่สูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานดีขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร พบว่า การออกไปปฏิบัติงานจริงของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมจากหัวหน้างาน ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ(ลูกค้า) อยู่ในระดับมากที่สุด ผล การประเมินผลและติดตามผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ มีระดับความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด และมีระดับความถูกต้องในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรให้การสนับสนุนงบประมาณหรือรัฐบาลควรลดภาษีเพื่อสนับสนุนให้สถานประกอบการที่มีการฝึกอบรมหัวหน้างานให้มีความรู้ทักษะในเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ/การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม/การสอนงาน เพื่อให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการสอนงานนักศึกษาฝึกงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเน้นการฝึกอบรม ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านนิยัตินุศาสตร์ เพื่อให้ช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่สถานประกอบการต้องการ

1.3 หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้สอนงานจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ และต้องมีความรู้ ทักษะ พัฒนาเทคนิคการสอนงานการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้เป็นแบบกระตุนการปฏิบัติงานของช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือ ดังนั้น จึงต้องมีเวลาอย่างเพียงพอ สถานประกอบการควรพิจารณาการ

มอบหมายภาระงานประจำที่มีของหัวหน้างานถ้ามากเกินไปอาจส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือให้บรรลุผลตามที่สถานประกอบการต้องการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับงานด้านพาณิชยกรรมหรืองานด้านอื่นๆในสถานประกอบการ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับพนักงานทั่วไปที่ไม่ได้จบการศึกษาด้านช่างวิชาชีพนำมาฝึกฝีมือพัฒนาสมรรถนะตามที่สถานประกอบการต้องการ

2.3 องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในสถานประกอบการต่างๆเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาสมรรถนะช่างปฏิบัติการไร้ฝีมือที่มีอยู่ในสถานประกอบการนั้นๆโดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดย่อม

References

- Ausaha, S. (2017). Development of Teacher Competencies Supervision Model In the 21st Century. *UMT Poly Journal*, 15(2), 32-47.
- Bishop, L. J. (1979). *Staff Development and Instructional Improvement: Plans and Procedures*. Boston: Allyn and Bacon: Inc.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2010). *Managing Human Resources*. New York: South-Western College.
- Businessinsider. (2024). *Human Resource Management*. Retrieved November 16, 2024, from https://www.thairath.co.th/money/economics/global_economics/2825834
- Gilley, J. W., Eggland, S. A., & Maycunich, A. M. (2002). *Principle of Human Resource Development*. Cambridge: Perseus.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluations. (1994). *The Program Evaluation Standards: How to Assess Evaluation of Educational Programs*. Newbury Park, CA: Sage.
- Kaiyawan, Y. (2016). *Research and Development of Training Courses*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Kirkpatrick, D.L. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. (2nd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lolertrat, T. (1992). *Human Resource Development in Teaching Documents for the Subject of Government Human Resource Management*. (5th ed.). Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Mahamad, K. (2015). *A Development of Integrated Learning Management Model for Enhancing Professional Competency in Electrical System Installation and Maintenance*. (Doctoral Dissertation). King Mongkut's University of Technology North Bangkok. Bangkok.

- Methapatara, P. (2006). *Teaching Documents for the Development of Vocational and Technical Education Curricula*. Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- Satchukorn, S. (2004). *Teaching Techniques*. Bangkok: Saitharn.
- Technical Personnel Development. (2015). *Craftsmen and Entrepreneurs*. Retrieved March 18, 2023, from <https://machinemechanics.wordpress.com/thrd/>
- Thienphut, D. (2000). *Human Resource in the 21st Century*. (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Torchoo, P. (2016). *Developing Work Efficiency*. Retrieved December 15, 2023, from http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771
- Wongsansri, P. (2002). *Human Resource Management*. (8th ed.). Bangkok: Sapha Publishing House.

การป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน
ในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*
Air Pollution Prevention and Solution through Community Participation in
Song Khanong Subdistrict, Phra Pradaeng District, Samut Prakan Province

¹กมลพร กัลยาณมิตร, ปรียาพร เถตระกุล, ชิง แขวงวิเศษชัยชาญ และ คำรบ ลียะวนิช

¹Kamolporn Kalyanamitra, Preeyaporn Hetrakul, Khing Kwangwisetchaichan
and Kumrob Liyavanija

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: K_Kalynamit@hotmail.com



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือประชาชนในตำบลทรงคนอง กลุ่มตัวอย่าง 367 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ($\bar{X} = 3.78$) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 3.79$) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.78$) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.67$) และ 2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง พบว่า การจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ 24 คน การสร้างเครือข่ายชุมชน 13 คน การส่งเสริมพลังงานทดแทน 10 คน การปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ 8 คน การออกกฎระเบียบชุมชนลดการเผา 8 คน การตั้งกลุ่มเฝ้าระวังการเผาขยะ 7 คน การจัดประชุมชุมชน 5 คน และการติดตั้งเครื่องตรวจวัดคุณภาพอากาศเพื่อเฝ้าระวัง 2 คน

คำสำคัญ: การป้องกันและแก้ไข; มลพิษทางอากาศ; การมีส่วนร่วม; ตำบลทรงคนอง; จังหวัดสมุทรปราการ

Abstract

This research article aimed to 1) examine the prevention and remediation of air pollution through community participation in Song Khonong Subdistrict, Phra Pradaeng District, Samut Prakan Province; and 2) explore community opinions and recommendations regarding air pollution prevention and remediation through participatory processes in the same area. This quantitative research targeted residents of Song Khonong Subdistrict, with a sample size of 367 individuals determined using Krejcie and Morgan's table and selected through simple random sampling. Data were collected using a questionnaire validated for content by experts. Descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation were employed for analysis.

The findings revealed that 1) Overall, community participation in the prevention and remediation of air pollution was at a high level ($\bar{x} = 3.78$). Among the specific aspects, participation in operational activities scored the highest ($\bar{x} = 3.89$), followed by participation in monitoring and evaluation ($\bar{x} = 3.79$), decision-making ($\bar{x} = 3.78$), and benefit-sharing ($\bar{x} = 3.67$); and 2) Regarding opinions and recommendations for improving air pollution control through community participation, respondents suggested activities such as educational training programs (24 mentions), community network building (13 mentions), promotion of renewable energy (10 mentions), tree planting in public areas (8 mentions), community regulations to reduce burning (8 mentions), establishment of fire-waste monitoring groups (7 mentions), community meetings (5 mentions), and installation of air quality monitoring devices (2 mentions).

Keywords: Prevention and Solution; Air Pollution; Participation; Songkhanong Subdistrict; Samut Prakan Province

บทนำ

มลพิษทางอากาศเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและคุณภาพชีวิตในระยะยาว โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการขยายตัวของชุมชนและภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว ตำบลทรงคนอง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นหนึ่งในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหามลพิษทางอากาศอย่างต่อเนื่อง ดังที่เคยเป็นข่าวมาแล้วอย่างต่อเนื่อง เช่น วันที่ 20 ธันวาคม 2567 กรมควบคุมมลพิษรายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพอากาศในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกรมควบคุมมลพิษร่วมกับกรุงเทพมหานคร จำนวน 47 สถานี ตรวจวัดค่าได้ 27-71 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร (ค่ามาตรฐานไม่เกิน 50 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร) ปริมาณฝุ่นละอองมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากช่วงเช้าของเมื่อวาน โดยพบเกินค่ามาตรฐานและอยู่ในระดับเริ่มมีผลกระทบต่อสุขภาพ 7 พื้นที่ ประกอบด้วย ริมถนนพระราม 3 เจริญกรุง เขตบางคอแหลม (71) ริมถนนพหลโยธิน เขตบางเขน (54) ตำบลทรงคนอง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (53) ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ (56) แขวงคลองเตย เขตคลองเตย (51) แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ (55) แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ (59) (Kraiwijit, 2019) วันที่ 27 ธ.ค. 2563 กรมควบคุมมลพิษ (คพ.) รายงานสถานการณ์คุณภาพอากาศพื้นที่ กทม. และปริมณฑลผ่านทาง Air4Thai

เมื่อเวลา 13.00 น. ว่า สมุทรปราการ ก๊าซโอโซนเกินมาตรฐาน ก๊าซโอโซน (O₃) ตรวจพบค่าระหว่าง 6-72 ส่วนในล้านส่วน (ppb) เกินมาตรฐานที่บริเวณ ต.ทรงคนอง อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ พบปริมาณ ก๊าซโอโซน (O₃) มีค่า 77 ส่วนในล้านส่วน (ppb) อยู่ในเกณฑ์เริ่มมีผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งนี้ ประชาชนทั่วไป ควรเฝ้าระวังสุขภาพ ถ้ามีอาการเบื้องต้น เช่น ไอ หายใจลำบาก ระคายเคืองตา ควรลดระยะเวลา การทำกิจกรรมกลางแจ้ง หรือใช้อุปกรณ์ป้องกันตนเองหากมีความจำเป็น (Thai PBS, 2020)

ตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีพื้นที่ประมาณ 3.75 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่บริเวณคอคอดกระเพาะหมู และติดกับแม่น้ำเจ้าพระยา มีพื้นที่ราบลุ่มที่เหมาะสมแก่การเกษตรกรรม มีทั้งหมด 13 หมู่บ้าน ประชากรประมาณ 8,312 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ บริการ การคมนาคมเป็นไปด้วยถนนสายหลักเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่น ภายในตำบลมีบริการพื้นฐานต่าง ๆ เช่น การศึกษาที่มีทั้งโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริการสาธารณสุขที่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และบริการความปลอดภัยจากศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และหน่วยอาสาสมัครตำรวจ บ้าน (อส.ตร.) ตำบลทรงคนองมีทรัพยากรธรรมชาติหลากหลาย เช่น ลำน้ำและแหล่งน้ำบาดาลที่สนับสนุน การดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีทั้งชุมชนดั้งเดิม ภาคเกษตรกรรม และเขต อุตสาหกรรมตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียง ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ต้องเผชิญกับมลพิษทางอากาศจาก แหล่งกำเนิดหลายประเภท เช่น คิว้นจากโรงงานอุตสาหกรรม การเผาขยะ และมลพิษจากยานพาหนะ ซึ่ง ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ เช่น โรคระบบทางเดินหายใจ โรคภูมิแพ้ และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยรวม (Songkhonong Subdistrict Administrative Organization, 2024)

แม้ว่าจะมีมาตรการควบคุมมลพิษทางอากาศจากหน่วยงานภาครัฐ แต่การบังคับใช้กฎหมายและ มาตรการต่าง ๆ ยังคงมีข้อจำกัดในด้านการติดตามผลและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การป้องกันและ แก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศจึงไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพหากปราศจากความร่วมมือจาก ชุมชนในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การดำเนินมาตรการป้องกันมลพิษทางอากาศในอดีตของตำบลทรงคนองมักเป็น การดำเนินงานของภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ยังอยู่ในระดับจำกัด แต่ ด้วยสถานการณ์ปัญหามลพิษทางอากาศที่ทวีความรุนแรงทุกปี การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน จึงกลายเป็นแนวทางสำคัญที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการแก้ไข ปัญหามลพิษทางอากาศ กระบวนการนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการมลพิษ แต่ยังสามาร ด้สร้างความตระหนักรู้ในหมู่ประชาชนเกี่ยวกับผลกระทบจากมลพิษทางอากาศ รวมถึงวิธีการที่สามารถลด ผลกระทบเหล่านั้นได้ (Samut Prakan Provincial Natural Resources and Environment Office, 2024) นอกจากนี้ จากการศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษากระบวนการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัด สมุทรปราการมาก่อน ทั้งที่พื้นที่แห่งนี้พื้นที่สำคัญที่ได้รับผลกระทบจากมลพิษทางอากาศอย่างต่อเนื่อง และมีความซับซ้อนในด้านการใช้ประโยชน์ที่ดินระหว่างภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และพื้นที่ชุมชน ดั้งเดิม ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีคุณค่าในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้วางแผนและออกแบบ มาตรการที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่โดยตรง อีกทั้งยังสามารถเป็นต้นแบบให้กับชุมชนอื่น ๆ ที่ประสบ ปัญหาในลักษณะเดียวกันได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจเรื่อง การป้องกันและแก้ปัญหามลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมุ่งเน้นการศึกษากระบวนการมีส่วน ร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมถึงการสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากชุมชนเพื่อ พัฒนาวิธีการที่สามารถนำไปสู่การป้องกันและจัดการมลพิษทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study) ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะรวบรวมและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมลพิษทางอากาศ การป้องกันและแก้ไขปัญหา รวมถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยศึกษางานวิจัย นโยบาย กฎหมาย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย รวมถึงระบุตัวแปรหลักที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการออกแบบเครื่องมือวิจัยและการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 8,312 คน (Song Khanong Subdistrict Administrative Organization, 2024) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวนตัวอย่าง 367 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปรียบเทียบกับตารางของ Krejcie, and Morgan (1970) ได้จำนวนตัวอย่าง 367 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จากประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลทรงคนอง ซึ่งยินยอมเข้าร่วมในการตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.50 - 4.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก

2.51 - 3.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามใช้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ในด้านจริยธรรมการวิจัย ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยไม่มีการเปิดเผยชื่อหรือข้อมูลส่วนบุคคลใด ๆ และใช้ข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ ได้ดำเนินการตามหลักความยินยอมของผู้ตอบแบบสอบถาม (Informed Consent) โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจน และให้สิทธิแก่ผู้เข้าร่วมในการตอบหรือไม่ตอบแบบสอบถามได้ตามความสมัครใจ

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือเพื่อขออนุญาตจากหน่วยงานหรือชุมชนที่เกี่ยวข้องในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) เตรียมแบบสอบถามให้มีจำนวนเพียงพอและอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ พร้อมใช้งาน
- 3) ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างภายในระยะเวลา 30 วัน
- 4) ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของคำตอบในแบบสอบถาม
- 5) จัดหมวดหมู่ข้อมูลและลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.78	0.80	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	3.89	0.76	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	3.67	0.78	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล	3.79	0.77	มาก
รวม	3.78	0.78	มาก

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คนในชุมชนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นและลงมติด่วนร่วมกันเกี่ยวกับโครงการที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพอากาศในพื้นที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา ประชาชนมีบทบาทในการเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศในพื้นที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และคนในชุมชนมีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมลดมลพิษในโครงการชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนสามารถเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง แจ้งเตือนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อพบเห็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการจัดการมลพิษทางอากาศภายในชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และช่วยกันให้ความรู้และสนับสนุนแนวทางที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การทำปุ๋ยหมักจากเศษพืช แทนการเผาทำลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คุณภาพอากาศที่ดีช่วยลดความเสี่ยงต่อโรคทางเดินหายใจและโรคมะเร็งในชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น ลดมลพิษ ผ่อนคลาย และกลิ่นไม่พึงประสงค์ ทำให้ชุมชนสะอาดและน่าอยู่อาศัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา มีส่วนร่วมในการประชุมหรือติดตามการดำเนินงานของโครงการแก้ไขมลพิษทางอากาศในชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการตามผลการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนเกี่ยวกับมลพิษทางอากาศและวิธีการป้องกัน จำนวน 24 คน สร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อติดตามและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศอย่างเป็นระบบ จำนวน 13 คน สนับสนุนการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ (Solar Cell) และใช้พลังงานทดแทนใน

ชุมชน จำนวน 10 คน จัดโครงการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะและรอบชุมชนเพื่อช่วยดูดซับมลพิษ จำนวน 8 คน สร้างกฎระเบียบชุมชนเพื่อลดการเผาขยะและเศษวัสดุทางการเกษตร จำนวน 8 คน การตั้งกลุ่มเฝ้าระวังการเผาขยะในพื้นที่ หรือการรายงานสถานการณ์มลพิษที่เกิดขึ้นในชุมชน จำนวน 7 คน จัดประชุมชุมชนเป็นประจำเพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากประชาชนในการแก้ไขมลพิษทางอากาศ จำนวน 5 คน และติดตั้งเครื่องตรวจวัดคุณภาพอากาศในชุมชนเพื่อเฝ้าระวังและแจ้งเตือนประชาชน จำนวน 2 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ (คน)
1.	จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนเกี่ยวกับมลพิษทางอากาศและวิธีการป้องกัน	24
2.	สร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อติดตามและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศอย่างเป็นระบบ	13
3.	สนับสนุนการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ (Solar Cell) และใช้พลังงานทดแทนในชุมชน	10
4.	จัดโครงการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะและรอบชุมชนเพื่อช่วยดูดซับมลพิษ	8
5.	สร้างกฎระเบียบชุมชนเพื่อลดการเผาขยะและเศษวัสดุทางการเกษตร	8
6.	การตั้งกลุ่มเฝ้าระวังการเผาขยะในพื้นที่ หรือการรายงานสถานการณ์มลพิษที่เกิดขึ้นในชุมชน	7
7.	จัดประชุมชุมชนเป็นประจำเพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากประชาชนในการแก้ไขมลพิษทางอากาศ	5
8.	ติดตั้งเครื่องตรวจวัดคุณภาพอากาศในชุมชนเพื่อเฝ้าระวังและแจ้งเตือนประชาชน	2

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ แสดงให้เห็นการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศในทุกมิติตั้งแต่การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตาม ประเมินผล ไปจนถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ ซึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในชุมชนนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการลดและป้องกันผลกระทบด้านสุขภาพจากมลพิษทางอากาศ ทั้งนี้แนวทางที่ชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการแก้ไขมลพิษทางอากาศผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง ได้แก่ การอบรมให้ความรู้ การสร้างเครือข่ายชุมชน ใช้พลังงานทดแทน การเพิ่มพื้นที่สีเขียว การกำหนดกฎระเบียบร่วมกัน การใช้เทคโนโลยี เช่น เครื่องตรวจวัดคุณภาพอากาศ และการจัดประชุมเป็นประจำ แนวทางดังกล่าวนี้ ประชาชนในชุมชนเห็นว่าจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการจัดการปัญหามลพิษทางอากาศได้อย่างยั่งยืน ปรากฏดังรูปภาพที่ 1



Figure 1: Development of Community Participation Process in Air Pollution Prevention and Resolution in Songkhonong Subdistrict

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะประชาชนในตำบลทรงคนองตระหนักถึงผลกระทบของมลพิษทางอากาศที่มีต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิต จึงให้ความร่วมมือในการดำเนินมาตรการต่าง ๆ อย่างจริงจัง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการอยู่ในระดับมากสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของชุมชนในการลงมือแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ขณะที่การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลที่อยู่ในระดับมากแสดงถึงความสนใจของประชาชนในการตรวจสอบประสิทธิภาพของมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่อยู่ในระดับมากชี้ให้เห็นว่าประชาชนมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาหมอกพิษภายในชุมชน ซึ่งช่วยให้มาตรการที่นำมาใช้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น ในส่วนของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าชาวชุมชนได้รับผลดีจากมาตรการต่าง ๆ เช่น อากาศที่ดีขึ้น ลดปัญหาสุขภาพ และมีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ขึ้น ซึ่งส่งเสริมให้ประชาชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกพิษทางอากาศอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen, and Uphoff (1980) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ว่า สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร (2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ (3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chaisriha, and Rattanaphimonphonsaen (2024) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของ

ประชาชนในการป้องกันและแก้ไขไฟป่าหมอกควัน PM2.5 ในพื้นที่เทศบาลตำบลเขื่อนอุบลรัตน์อำเภอบุลรัตนจันทบุรีขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขไฟป่าหมอกควันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.686) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Muenchai (2023) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขไฟป่าหมอกควันกรณีศึกษา พื้นที่เทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.686) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tathit, and Chaiprasit (2021) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตพื้นที่อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อำเภอสว่างแดนดินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Phichitthanarat (2021) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในพื้นที่เกษตรกรรมกิ่งอุตสาหกรรม ตำบลหนองชุมพลเหนือ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนเกี่ยวกับมลพิษทางอากาศและวิธีการป้องกัน สร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อติดตามและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ (Solar Cell) และใช้พลังงานทดแทนในชุมชน จัดโครงการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะและรอบชุมชนเพื่อช่วยดูดซับมลพิษ สร้างกฎระเบียบชุมชนเพื่อลดการเผาขยะและเศษวัสดุทางการเกษตร การตั้งกลุ่มเฝ้าระวังการเผาขยะในพื้นที่ หรือการรายงานสถานการณ์มลพิษที่เกิดขึ้นในชุมชน จัดประชุมชุมชนเป็นประจำเพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากประชาชนในการแก้ไขมลพิษทางอากาศ และติดตั้งเครื่องตรวจวัดคุณภาพอากาศในชุมชนเพื่อเฝ้าระวังและแจ้งเตือนประชาชน ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะประชาชนในพื้นที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากมลพิษทางอากาศ จึงต้องการมีบทบาทในการแก้ไขปัญหา รวมถึงมองว่าการให้ความรู้ การสร้างเครือข่าย และการกำหนดกฎระเบียบภายในชุมชนจะช่วยลดมลพิษได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน มากกว่าการรอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chaisriha, and Kittikornwaranon Rattanaphimonphonsaen (2024) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขไฟป่าหมอกควัน PM2.5 ในพื้นที่เทศบาลตำบลเขื่อนอุบลรัตน์อำเภอบุลรัตนจันทบุรีขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันและแก้ไขไฟป่าหมอกควันที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐควรให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขไฟป่าหมอกควัน ภาครัฐควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขไฟป่าหมอกควัน รวมถึงควรมีมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดเพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Siemmai (2023) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศโดยการบริหารจัดการแบบ ร่วมมือกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่หมู่ 11 ตำบลคลองแห จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนในพื้นที่ต้องการให้มีการยกระดับการแก้ปัญหาโดยภาครัฐและต้องการให้มีการเพิ่มมาตรการป้องกันแหล่งกำเนิดฝุ่นละอองจากทางโรงงานอุตสาหกรรม พัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหามลพิษในชุมชน และภาครัฐควรส่งเสริมการป้องกันดูแลตนเองของประชาชน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Muenchai (2023) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขไฟป่าหมอกควัน กรณีศึกษา พื้นที่เทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบายในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ (1) เจ้าหน้าที่ของรัฐควรบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดเพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ ๆ (2) ภาครัฐควรส่งเสริมให้ภาคเอกชน ประชาสังคม และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าหมอกควัน เพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกัน (3) ภาครัฐควรให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการปลูกพืชเศรษฐกิจ และส่งเสริมให้ประชาชนมีทางเลือกในการปลูกพืชมากขึ้น (4) สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการดูแลและฟื้นฟูทรัพยากรในชุมชนร่วมกัน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยเริ่มต้นจากระดับชุมชน ผลักดันให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง จัดตั้งเครือข่าย เปิดเวทีให้คนในชุมชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันจัดทำแผนหรือคู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเป็นแผนระดับชุมชน/หมู่บ้าน ตามบริบทของพื้นที่

สรุป

การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกพิษทางอากาศในตำบลทรงคนอง พบว่า โดยภาพรวมชุมชนมีการมีส่วนร่วมในระดับมากในทุกด้าน โดยเฉพาะในมิติการตัดสินใจ ชาวบ้านแสดงออกถึงความตระหนักและความรับผิดชอบร่วมในการเสนอความคิดเห็นและร่วมพิจารณากิจกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพอากาศในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา หรือการมีบทบาทร่วมในการตัดสินใจต่อแผนงานชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการลดมลพิษ ในด้านการปฏิบัติ ชุมชนมีความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง พร้อมทั้งแจ้งเตือนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อพบเห็นพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่อาจสร้างผลกระทบทางอากาศ อีกทั้งยังมีการเข้าร่วมอบรมเพื่อยกระดับทักษะในการจัดการกับปัญหาสิ่งแวดล้อม และร่วมส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การผลิตปุ๋ยหมักจากเศษพืชแทนการเผาทำลาย ด้านผลประโยชน์ ชาวบ้านมีมุมมองว่าการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมไม่เพียงแต่ช่วยลดมลพิษ แต่ยังสร้างความสัมพันธ์อันดีในชุมชน เพิ่มความสามัคคี และยกระดับคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะสุขภาพของคนในพื้นที่ซึ่งได้รับผลดีจากอากาศที่สะอาดขึ้น ขณะเดียวกันการเพิ่มพื้นที่สีเขียวก็เป็นอีกปัจจัยที่ช่วยให้ชุมชนน่าอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น สำหรับด้านการติดตามและประเมินผล ชาวบ้านมีบทบาทร่วมกับหน่วยงานรัฐในการติดตามความคืบหน้าของโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการเข้าร่วมประชุมเพื่อติดตามและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงระดับความร่วมมือที่สูงของประชาชนในด้านนี้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาชี้ว่า ชุมชนให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ผ่านการอบรมที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหมอกพิษทางอากาศ พร้อมผลักดันการสร้างเครือข่ายติดตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมในรูปแบบที่เป็นระบบ มีการสนับสนุนการนำเทคโนโลยีพลังงานสะอาด เช่น การติดตั้งโซลาร์เซลล์ มาใช้ภายในพื้นที่ อีกทั้งยังส่งเสริมโครงการปลูกต้นไม้ทั้งในพื้นที่สาธารณะเพื่อดูดซับมลพิษและเพิ่มความร่มรื่น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า จากผลการวิจัยพบว่า การป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ควรมีมาตรการเพิ่มเติมดังนี้

1) เสริมสร้างบทบาทของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการเกี่ยวกับการจัดการมลพิษทางอากาศมากขึ้น โดยจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

2) พัฒนากลไกการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครเฝ้าระวังมลพิษทางอากาศในชุมชน พร้อมกับจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางลดมลพิษและการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

3) เพิ่มแรงจูงใจในกระบวนการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม โดยอาจเป็นการให้รางวัลแก่ครัวเรือนที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือสนับสนุนโครงการที่ช่วยพัฒนาอาชีพให้กับชุมชนที่มีส่วนร่วมในการลดมลพิษ

4) ปรับปรุงระบบติดตามและประเมินผล หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาเครื่องมือหรือแพลตฟอร์มสำหรับติดตามคุณภาพอากาศในพื้นที่ พร้อมเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถรายงานข้อมูลมลพิษทางอากาศที่พบเห็นได้โดยตรงผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยในวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมลพิษทางอากาศและแนวทางป้องกันแก่ประชาชน รวมถึงออกข้อกำหนดของชุมชนเพื่อควบคุมการเผาขยะและเศษวัสดุทางการเกษตร ควรสนับสนุนการติดตั้งเครื่องตรวจวัดคุณภาพอากาศในชุมชนและเผยแพร่ข้อมูลคุณภาพอากาศให้ประชาชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง ควรจัดตั้งเครือข่ายเฝ้าระวังปัญหามลพิษ เช่น กลุ่มรายงานสถานการณ์มลพิษและเฝ้าระวังการเผาขยะในพื้นที่ ควรสนับสนุนการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์และส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนภายในชุมชน และควรร่วมมือกับชุมชนในการจัดโครงการปลูกต้นไม้บริเวณพื้นที่สาธารณะและรอบชุมชนเพื่อช่วยดูดซับมลพิษ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เช่น ระดับการรับรู้ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมชุมชน หรือแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถกำหนดมาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสม

2.2 ควรศึกษาบทบาทของภาครัฐและภาคเอกชนในการสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบและยั่งยืน

2.3 ควรศึกษานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการรายงานปัญหาสิ่งแวดล้อม หรือการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์คุณภาพอากาศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของชุมชน

References

- Chaisriha, P., & Rattanaphimonphonsaen, P. K. (2024). Public Participation in Preventing and Solving Forest Fires, Smog, PM2.5 in the Area of Ubonrat Dam Subdistrict Municipality, Ubonrattana District, Khon Kaen Province. in the 11th National Academic Conference and Presentation of Research Results and the 9th International “Community Economic Development with the BCG Model” (pp. 574-584). Khon Kaen: Northeastern University.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Participations Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specificity*. New York: World Developments.
- Kraiwijit, A. (2019). *PM2.5 Crisis in Bangkok - metropolitan Area with Dust Values Exceeding Standards in 7 Areas*. Retrieved August 26, 2024, from <https://www.thaipbs.or.th/news/content/299652>
- Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Muenchai, W. (2023). *Public Participation in Preventing and Solving Forest Fire and Smog Problems: A Case Study of Mae Wang Subdistrict Municipality, Mae Wang District, Chiang Mai Province*. (Master's Thesis). Thammasat University. Pathum Thani.
- Phichitthanarat. N. (2021). Public Participation in Environmental Conservation in the Area Semi-Industrial Agriculture Nong Chumphon Nuea Subdistrict, Khao Yoi District, Phetchaburi Province. *Burapha Journal of Political Economy*, 9(1), 21-35.
- Samut Prakan Provincial Natural Resources and Environment Office. (2024). *Report on the Results of the Study of Community Participation in Air Pollution Management*. Samut Prakan: Samut Prakan Provincial Natural Resources and Environment Office.
- Siemmai, S. (2023). *Study of Approaches to Solving Air Pollution Problems Through Sustainable Cooperative Management in the Area of Village No. 11, Khlong Hae Subdistrict, Songkhla Province*. (Master's Thesis). Prince of Songkla University. Songkla.
- Song Khanong Subdistrict Administrative Organization. (2024). *General Information*. Samut Prakan: Song Khanong Subdistrict Administrative Organization.
- Songkhonong Subdistrict Administrative Organization. (2024). *Prevention and Solution of Forest Fires, Smog, and PM2.5 Dust*. Samut Prakan: Songkhonong Subdistrict Administrative Organization.
- Tathit, A., & Chaiprasit, K. (2021). Public Participation in Management. Natural Resources and Environment in the Wang Somboon District Area, Sa Kaeo Province. *Rangsit Journal of Graduate Studies in Business and Social Sciences*, 7(2), 162-176.
- Thai PBS. (2020). “Samut Prakan” Found Ozone-PM2.5 Dust Exceeding Standards. Retrieved August 26, 2024, from <https://www.thaipbs.or.th/news/content/299652>

การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

The Development of a School Administration Model towards a Digital Organization in the Northeastern Region Schools



¹ประสพสุข ศรีหงส์ทอง และ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์

¹Prasopsuk Srihongthong and Sutum Tummatasananon

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Sripatum University Khonkaen Campus, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: srihongthong.12@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลฯ 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลฯ และ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลฯ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 325 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน เลือกแบบเจาะจง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เลือกแบบเจาะจง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน โดยสุ่มเจาะจง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 แบบสัมภาษณ์ ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถามความเป็นไปได้ แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และคะแนนสหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สภาพปัจจุบันปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด และความต้องการจำเป็นอันดับ 1 บุคลากรดิจิทัล 2) ผลการสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการและวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ กลไกการบริหาร แนวทางการประเมิน และเงื่อนไขความสำเร็จ มีความเป็นไปได้มากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์โดยเฉลี่ย 76.76 และพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา และ 4) ผลการประเมินรูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความพึงพอใจมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ; การบริหารสถานศึกษา; องค์กรยุคดิจิทัล

Abstract

This research article aimed to: 1) study foundational data for developing a school administration model toward a digital-era organization for schools in the Northeastern region;

2) develop the digital-era school administration model, 3) pilot test the model, and 4) evaluate the model. The sample comprised 325 school administrators selected through stratified random sampling. Qualitative data were collected via interviews with six purposively selected experts and expert panel discussions involving nine purposively selected specialists. The target group for the pilot test consisted of 20 volunteer school administrators, while 20 purposively selected administrators participated in the evaluation. Research instruments included questionnaires on current conditions (reliability = 0.87) and desired conditions (reliability = 0.91), interviews, expert panel discussion guides, feasibility questionnaires, tests, behavioral observation forms, and questionnaires assessing propriety, utility, and satisfaction. Statistical analyses included percentages, means, standard deviations, needs assessment, and relative gain scores.

The findings revealed that 1) The current condition for developing a digital-era school administration model in Northeastern schools was at a moderate level, while the desired condition was at the highest level; the top priority need was digital personnel development; 2) The developed model comprised principles and objectives, implementation methods, administrative mechanisms, evaluation guidelines, and success conditions, and was assessed as highly feasible; 3) The pilot group demonstrated an average relative development score of 76.76, with post-development behaviors significantly higher than pre-development; and 4) The model was evaluated of high propriety, utility, and satisfaction by participants.

Keywords: Model; School Administration; Digital Organizations

บทนำ

องค์กรยุคดิจิทัล เป็นองค์กรที่มีการพัฒนากลยุทธ์และปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง ด้วยการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ในทุกกระบวนการทั้งภายในและภายนอก ใช้ข้อมูลดิจิทัลในการตัดสินใจ เพื่อดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ตลอดจนเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันอย่างกว้างขวาง เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญที่หลากหลายเพื่อรองรับกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ในอนาคต เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการในยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลให้มีความทันสมัยและอำนวยความสะดวกในการขอรับบริการและการทำงาน (Macheck, 2022; Rouse, 2011; Vaz, 2021) มีความสำคัญ คือ เป็นการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยน จะเป็น 2 เรื่องที่จะถูกคิดและออกแบบในเชิงคู่ขนานตลอดเวลา ดังนั้น การวางแผนไปสู่การเป็นองค์กรยุคดิจิทัล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมองในสองมุมมอง โดยองค์กรที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยน ก็จะต้องศึกษาความก้าวหน้าและทิศทางการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่ไปกับการคิดนาเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ มาบูรณาการใช้ร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์คุณค่าความสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Zimmermann et al. 2020) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ดังนี้ 1) บุคลากร 2) วัฒนธรรมดิจิทัล 3) กระบวนการทำงาน และ 4) เทคโนโลยี (Chongwansiri, 2019; Expressway Authority of Thailand, 202; Office of the Civil Service Commission, 2022; Macheck, 2022; Deloitte, 2018; Osmundsen, Iden, and Bendik, 2018)

การบริหารสถานศึกษาของประเทศไทยจะสะท้อนคุณภาพการศึกษา ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดทักษะภาวะผู้นำก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันในบริบทของโลกยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล แต่คนส่วนมากมองเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือของคนรุ่นใหม่ ทำให้ผู้นำองค์กรส่วนมากที่มักจะเป็นคนมีประสบการณ์และมีอายุ ถูกมองว่าไม่มีทักษะทางด้านนี้และถูกเข้าใจว่าไม่สามารถเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลได้ ดังนั้น จึงจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยการสร้างขีดความสามารถให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการผลักดันและบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของเทคโนโลยีดิจิทัล (Saranat, 2014) ดังที่ Wansri, (2021) ได้เสนอว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปห้องเรียนและการจัดการเรียนรู้ คือ การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติตามความถนัด และความสนใจ โดยใช้สารสนเทศที่หลากหลายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบจำเป็นที่หลากหลาย ให้ครอบคลุมทั้งทรัพยากรที่เป็นสิ่งของทรัพยากร 5 บุคคลและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพบริบทองค์กร ของตนเองให้ชัดเจนก่อน และมองภาพแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อนำมากำหนด เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้เดินไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโยชน์นวัตกรรมทางการศึกษาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนา

การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัล เป็นองค์กรที่พยายามปรับปรุงประสิทธิภาพด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาองค์กรที่เกิดขึ้นใหม่ และวิธีดำเนินการใหม่ ๆ ที่องค์กรเปิดใช้งาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร (McCall, 2018) ซึ่งในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารมากมายมหาศาล (Big Data) และขับเคลื่อนด้วยกระบวนการแก้ปัญหาที่ชัดเจนเป็นขั้นเป็นตอนที่สามารถเข้าใจได้ (Algorithm) นั้น การรวมศูนย์กลายเป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการกระจายกระจายของข้อมูลเพราะยิ่งข้อมูลมากเท่าไรก็ยิ่งตัดสินใจได้ดีมากขึ้นเท่านั้น ผู้ครอบครองข้อมูลคือผู้ครอบครองอนาคต แต่เทคโนโลยีและโลกยุคดิจิทัลมักไปและเคลื่อนที่ไม่มีหยุด องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันตามเทรนด์พัฒนานวัตกรรมเพราะถ้าองค์กรไม่ยอมปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น ไม่ส่งเสริมหรือสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรองค์กรก็อาจจะถูกปิดตัวลงไปอย่างช้า ๆ (Macheck, 2022)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการเสริมสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่องค์กรยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ ที่เป็นยุคที่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต อีกทั้งสามารถนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนาโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาให้เกิดคุณลักษณะตามองค์กรยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อประเมินของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัล (Macheck, 2022; Deloitte, 2018; Osmundsen, Iden, and Bendik, 2018)

1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จากโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมจำนวน 2,865 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จากโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมจำนวน 351 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling)

1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากโรงเรียนที่มีการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ดิจิทัลประสบความสำเร็จเชิงประจักษ์ระดับชาติ 3 โรงเรียน รวม จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 4 ด้าน 24 ข้อ โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.56-0.88 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.58-0.89 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และ 2) แบบสัมภาษณ์ 5 ข้อ ตามโครงสร้างของรูปแบบ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเป็นผู้ร่างเองโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

2.2 ตรวจสอบยืนยันและประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นอาจารย์ภาคิวิชาบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2) ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตามโครงสร้างรูปแบบ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00 และ 3) แบบสอบถามความเป็นไปได้

จำนวน 43 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเข้าร่วมพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการและนิเทศติดตามประเมินผลตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 20 คน โดยสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ มีลักษณะเป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก แบบ ก ข ค ง จำนวน 20 ข้อ ตามเนื้อหาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00 นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 30 คน ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง มีความยาก (p) เท่ากับ 0.28-0.80 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.52-0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของทดสอบ เท่ากับ 0.91 และ 2) แบบสังเกตพฤติกรรม จำนวน 4 ด้าน 26 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมและนิเทศติดตามประเมินผล

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (ที่เข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบฯ)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามโครงสร้างรูปแบบ จำนวน 10 ข้อ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00 และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยรวมราย

การบริหารสถานศึกษาสู่ องค์กรยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
1. บุคลากรดิจิทัล	3.23	0.53	ปานกลาง	4.70	0.52	มากที่สุด	0.46	1
2. วัฒนธรรมดิจิทัล	3.43	0.53	ปานกลาง	4.55	0.50	มากที่สุด	0.33	4
3. กระบวนการทำงานดิจิทัล	3.32	0.51	ปานกลาง	4.61	0.53	มากที่สุด	0.39	3
4. เทคโนโลยีดิจิทัล	3.24	0.54	ปานกลาง	4.68	0.52	มากที่สุด	0.45	2
โดยเฉลี่ย	3.30	0.52	ปานกลาง	4.63	0.52	มากที่สุด	0.40	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.52) สภาพที่พึงประสงค์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) ลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 บุคลากรดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.457$) ลำดับที่ 2 เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.445$) ลำดับที่ 3 กระบวนการทำงานดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.338$) และลำดับที่ 4 วัฒนธรรมดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.326$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการ	ความเหมาะสม			ผลการ ประเมิน
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. หลักการและวัตถุประสงค์	4.67	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้
2. วิธีดำเนินการ	4.66	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้
3. กลไกการบริหาร	4.69	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้
4. แนวทางการประเมิน	4.60	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	4.64	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้
โดยรวม	4.65	0.50	มากที่สุด	เป็นไปได้

จากตาราง 1 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.50) พิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกส่วนถือว่ามีความเป็นไปได้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ส่วนที่ 3 กลไกการพัฒนา ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.50) ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.50) ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.50) และส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

3.1 กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนพัฒนาการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 76.76 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน

3.2 ผลการสังเกตพฤติกรรมการพัฒนาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนและหลังการพัฒนา โดยเฉลี่ยรายด้าน ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.51) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.48) สรุปได้ว่า ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกหน่วยการพัฒนา

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความเหมาะสม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.51) ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ และความเป็นประโยชน์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.48) ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอสรุปองค์ความรู้จากวิจัยเป็นโมเดลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

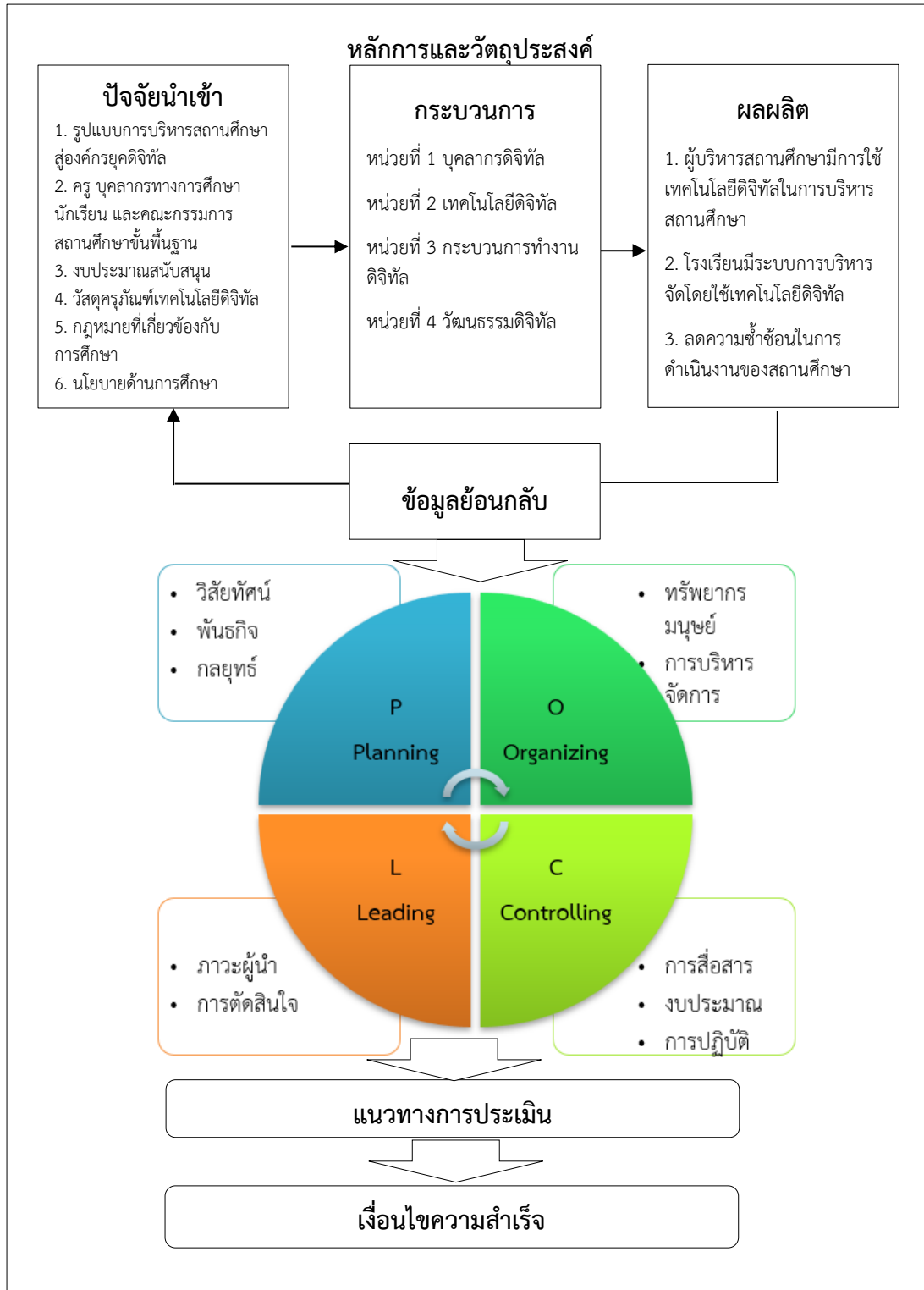


Figure 1: The New Body of Knowledge

จากภาพที่ 1 พบว่า มืองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ ส่วนที่หลักการและวัตถุประสงค์ เป็นตัวสำคัญในการเป็นองค์กรยุคดิจิทัลทำให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการตามแนวความคิดการบริหารเชิงระบบ มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการตามองค์ประกอบ คือ บุคลากรดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการทำงานดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัล ผลผลิต และมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ส่วนที่ 3 กลไกการบริหาร ตามแนวความคิดการจ้ององค์กร การวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม และภาวะผู้นำ ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักให้สอดคล้องกับผลผลิต และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ เป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนรูปแบบให้มีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ใช้สำหรับขับเคลื่อนสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 บุคลากรดิจิทัล ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาค้นคว้าเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์กรยุคดิจิทัล นำองค์ประกอบตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจและเชี่ยวชาญองค์กรดิจิทัล นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการประเมินที่มีความเหมาะสมระดับมากขึ้นไปนำไปสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการบริหารจัดการสู่องค์กรยุคดิจิทัลยังไม่มีดำเนินการแบบจริงจังจำเป็นต้องมีนวัตกรรมในการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม สภาพที่พึงประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการบริหารจัดการสู่องค์กรยุคดิจิทัลมีความคาดหวังอยู่ในระดับที่สูงด้วยเพราะต้องการบริหารสู่ยุคเทคโนโลยีเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการเป็นหลัก และหาความต้องการจำเป็นบุคลากรดิจิทัลจำเป็นสูงสุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลด้วยบุคคลต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ตอบรับและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Haseesuk (2022) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นด้านความเข้าใจสูงสุด และ Chittranun (2023) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพ ของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1. การมีส่วนร่วมของชุมชน 2. ครูมืออาชีพ 3. การจัดการเชิงกลยุทธ์ 4. โรงเรียนสมรรถนะสูง 5. ผู้เรียนคุณภาพ ตามลำดับ

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) วิธีดำเนินการ 3) กลไกการบริหาร 4) แนวทางการประเมิน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนำมาสร้างรูปแบบและตรวจสอบยืนยันโดยใช้เทคนิคการสัมมนา

อิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและผ่านการตรวจสอบยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจและมีความชำนาญในการบริหารประกอบด้วย คณาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี รูปแบบจึงมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoenchai (2019) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 3) การจัดการความรู้ 4) การจัดการกระบวนการ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้ ส่วนที่ 4 ประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไข และผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3 พบว่า คะแนนทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาและผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน และพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาทุกหน่วย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันและประเมินความเป็นไปได้จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างคู่มือการใช้สำหรับนำไปใช้ทดลองกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อขับเคลื่อนไปสู่สถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรดิจิทัลมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ ผู้เข้ารับการพัฒนามีวินัยในการปฏิบัติตามรูปแบบและสุดท้ายมีการนิเทศติดตามโดยวิทยากรร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อตรวจสอบและสังเกตพฤติกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kocharanon (2019) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ผลการนำระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูงไปใช้ 4.1 ผลการใช้ระบบบริหารจัดการโรงเรียนสู่องค์กรสมรรถนะสูง พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 4 พบว่า รูปแบบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายโดยมีลำดับขั้นตอนการพัฒนาตามคู่มือเริ่มจากการวางแผน การพัฒนาโดยการประชุมเชิงปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัล หลังจากทีมนิเทศติดตามแล้วมีการจัดประชุมสะท้อนผลเพื่อให้ผู้ใช้รูปแบบได้ประเมินประสิทธิภาพในประเด็นความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุก หลังจากนั้นผู้วิจัยให้กลุ่มผู้ใช้ที่เป็นกลุ่มผู้ใช้ข้อมูลในขั้นตอนสุดท้ายประเมินความพึงพอใจโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ พบว่า กลุ่มผู้ใช้รูปแบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Charitnom (2021) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่ามีเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และ Charoenchai (2019) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมาก

สรุป

จากการดำเนินการวิจัย สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ลำดับที่ 1 บุคลากรดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.457$) ลำดับที่ 2 เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.445$) ลำดับที่ 3 กระบวนการทำงานดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.338$) และลำดับที่ 4 วัฒนธรรมดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.326$) ตามลำดับ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย 4 หน่วย หน่วยที่ 1 บุคลากรดิจิทัล หน่วยที่ 2 เทคโนโลยีดิจิทัล หน่วยที่ 3 กระบวนการทำงานดิจิทัล หน่วยที่ 4 วัฒนธรรมดิจิทัล ส่วนที่ 3 กลไกการบริหาร ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมิน และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเป็นไปได้มากที่สุด กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์โดยรวม 76.76 พัฒนาการสูง และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน พฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์มากที่สุดผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนของวัฒนธรรมดิจิทัล เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัล ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลโดยการปฏิบัติอย่างชัดเจนรวมทั้งมีการนิเทศกำกับติดตามแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปในเชิงลึกเพื่อการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เช่น

2.1 ควรวิจัยการพัฒนากระบวนการบริหารวัฒนธรรมดิจิทัลในสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ควรวิจัยการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนวัฒนธรรมดิจิทัลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 ควรวิจัยการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

References

- Charitnom, Y. (2021). *Development of an Administration Model for Being a Professional Learning Community of Primary Schools under the Regional Education Office No.11*. (Doctoral Dissertation). Sakon Nakhon Rajabhat University. Sakon Nakhon.
- Charoenchai, W. (2019). *The Development Model of High Performance Organization Management for Educational Quality Development in Schools under Provincial Administration Organization*. (Doctoral Dissertation). Mahasarakham University. Maha Sarakham.
- Chittranun, T. (2023). *Developing Management Models to Quality Organization in Buddhist Scripture Schools under the General Education Division the Northeast*. (Doctoral Dissertation). Mahasarakham University. Maha Sarakham.
- Chongwansiri, S. (2019). The Power of AI: Entering the Era of Artificial Intelligence. *Tris Academy Club Magazine*, 19, 6-7.
- Deloitte. (2018). *Activating the Digital Enterprise: A Sink-or-Swim Moment for Today's Enterprise*. CT: Deloitte Development LLC.
- Expressway Authority of Thailand. (2021). *Annual Report 2021 Expressway Authority of Thailand*. Bangkok: Expressway Authority of Thailand.
- Haseesuk, S. (2022). Model of Teaching Management on the Concept of Understanding, Connecting, Develop for Banmuangkae School under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4. *Journal of Social Innovation and Mass Communication Technology*, 5(2), 1-10.
- Kocharanon, T. (2019). *Developing Management System of Primary Schools toward High Performance Organization*. (Doctoral Dissertation). Mahasarakham University. Maha Sarakham.
- Macheck, P. (2022). *Educational Organization Management in the Digital Age*. Chonburi: Burapha University.
- McCall, O. (2018). *What is Digital and What is a Digital Organisation?* Retrieved January 28, 2022, from <https://www.linkedin.com/pulse/what-digital-organisation-owen-mccall>
- Office of the Civil Service Commission. (2022). *Digital Organization*. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
- Osmundsen, K., Iden, J., & Bendik B. (2018). Digital Transformation: Drivers, Success, Factors, and Implications. *The 12th Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS), 28-30 September 2018* (pp. 1-15). Corfu, Greece.
- Rouse, M. (2011). *Digital Enterprise*. Retrieved October 25, 2022, from <https://searchcio.techtarget.com/definition/Digital-enterprise>
- Saranat, W. (2014). *Concepts, Theories and Issues for Educational Administration*. Bangkok: SE-ED Book Center.

- Vaz, N. (2021). *Digital Business Transformation: How Established Companies Sustain Competitive Advantage from Now to Next*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Wansri, J. (2021). *Educational Management in the Digital Age*. Phitsanulok: Rattanasuwan Printing House.
- Zimmermann, A. et al. (2020). *Architecting the Digital Transformation: Digital Business, Technology, Decision Support, Management*. Manhattan, New York: Springer International Publishing.

การพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาส ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

The Development of Legal Knowledge about Religious Properties to Abbot in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

¹จิรายุ รัตนะ, ศิริขวัญ แววนิลานนท์ และ ชันทอง วัฒนประดิษฐ์

¹Jirayu Rattana, Sirikhwan Waewnilanon and Khantong Wattanapradith

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: pnok_dkmitl@live.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบริบทความรู้ สภาพปัญหาการใช้กฎระเบียบศาสนสมบัติวัดของเจ้าอาวาสวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และศึกษาทฤษฎีการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายสำหรับเจ้าอาวาส 2) เพื่อพัฒนาและนำเสนอกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 17 รูป/คน สนทนากลุ่มเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน วิจัยเชิงปริมาณด้วยการทดลองการอบรมให้ความรู้เจ้าอาวาส จำนวน 28 รูป ประเมินผลความรู้ก่อนและหลังการทดลองด้วยแบบประเมินความรู้ด้านกฎหมายและการสะท้อนคิดหลังอบรม วิเคราะห์สถิติด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอุปนัยวิธี

ผลการวิจัยพบว่า 1) คดีความวัดที่ศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยามากกว่าร้อยละ 91.6 เป็นคดีเกี่ยวกับเรื่องที่ดินวัด สาเหตุเพราะเจ้าอาวาสขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศาสนสมบัติทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่ถูกต้อง เมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น เจ้าอาวาสส่วนใหญ่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเองได้ 2) มีการนำหลักธรรมาภิบาลการกับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบหลักสูตรกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีระยะเวลาอบรม 2 วัน มีเนื้อหาอบรมประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจให้รักในการเรียนรู้กฎหมาย การสร้างความเข้าใจในเนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้อง การจัดการอารมณ์เชิงปฏิบัติการ และพันธสัญญาที่ตั้งใจจะกลับไปปฏิบัติ ผลการทดลองพบว่า เจ้าอาวาสที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ด้านกฎหมายเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.66 องค์ความรู้จากการวิจัย คือ Peak and Peak Model

คำสำคัญ: กฎหมาย; เจ้าอาวาส; สัมมาทิฐิ; อิทธิบาท 4; ทนายความ

Abstract

This research article aimed to achieve the following objectives: (1) to analyze the current condition of legal knowledge, problems faced by abbots in applying religious property

*Received April 16, 2025; Revised June 6, 2025; Accepted June 19, 2025

laws, and theoretical frameworks for developing legal knowledge for abbots in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; and (2) to develop and propose a structured process to improve legal knowledge about religious properties for abbots in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The study utilized a mixed-methods approach. The qualitative method included in-depth interviews with 17 key informants and focus group discussions with 9 experts. The quantitative method involved an experimental training program conducted with 27 abbots, assessing their legal knowledge before and after the training using a legal knowledge assessment form and an After Action Review (AAR). The obtained data employed descriptive statistics (percentages and means) for the quantitative data and inductive techniques for the qualitative data.

From the study, the following results were found: 1) Approximately 91.6% of temple-related legal cases brought before Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Court have pertained to land issues. This high percentage is primarily attributed to the insufficient legal knowledge and understanding among abbots concerning the laws relevant to the administration of religious assets. Consequently, improper management practices have occurred, and when disputes arise, most abbots are unable to resolve the issues on their own; and 2) The initiative to enhance legal knowledge concerning religious property among abbots in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province was carried out through an integrative approach that combined Buddhist teachings with contemporary academic frameworks in the development of a structured training curriculum. The program was designed to strengthen abbots' understanding and application of legal principles related to religious property management. Delivered over a two-day period, the training comprised four core modules: fostering motivation and interest in legal learning, developing understanding of pertinent legal frameworks, managing emotions through practical exercises; encouraging a personal commitment to applying acquired knowledge in real-world contexts. Findings from the experimental implementation revealed a 4.66% improvement in legal knowledge among participating abbots following the training. The study led to the development of a body of knowledge known as the "Peace and Peak Model".

Keywords: Law; Abbot; Right View; Iddhipāda 4 (Four Paths to Success); Lawyer

บทนำ

ศาสนาพุทธเกิดขึ้นที่อินเดียและเข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่สมัยพระเจ้าอโศกมหาราชที่ทรงอุปถัมภ์พระศาสนา โดยมีการทำสังคายนาครั้งที่ 3 เพื่อเสริมความมั่นคงของพระพุทธศาสนา พระองค์ได้ส่งพระสมณทูต 5 รูปไปยังดินแดนสุวรรณภูมิ ซึ่งเป็นการนำศาสนาพุทธเข้ามาสู่ประเทศไทย (Phra Dhammapitaka (P.A. Payutto), 1997) ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่เป็นพุทธศาสนิกชน ซึ่งถือว่าพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติและรากฐานสำคัญของวัฒนธรรมไทย โดยวัดในชนบทยังคงเป็นศูนย์รวมของชุมชน ขณะที่ในเมืองใหญ่วัดมีบทบาทจำกัดมากขึ้น วัดสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ เช่น วัดหลวงที่สร้างโดยพระเจ้าแผ่นดินและวัดราษฎร์ที่ประชาชนร่วมสร้าง ปัจจุบันประเทศไทยมีวัดที่มีพระสงฆ์จำพรรษาจำนวน 43,305 วัด (National Office of Buddhism, 2022) ปัจจุบันประเทศไทยกำลังพัฒนาในทุกด้าน ส่งผลให้ชุมชนรอบวัด

ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่เกิดรอยแยกในความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชน เนื่องจากที่ดินของวัดสามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ทำให้มีหน่วยงานธุรกิจเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งเกี่ยวกับที่ดินของวัด ตามกฎหมายที่กำหนดให้วัดเป็นนิติบุคคลและเจ้าอาวาสเป็นผู้ดูแลศาสนสมบัติ โดยต้องปฏิบัติตามกฎหมายและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง (Phra Theppariyattisuthi (Worawit Kongkapaño), 1997)

แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2560-2564 มีวิสัยทัศน์คือ “พระพุทธศาสนามั่นคง ดำรงศีลธรรม นำสังคมสันติสุขอย่างยั่งยืน” โดยมีพันธกิจ หรือภาระงานของคณะสงฆ์ 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณะสงเคราะห์ และเพิ่มฐานะงานพิเศษอีก 1 ด้าน คือการพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก กรอบแนวคิดในการดำเนินกิจการพระพุทธศาสนา ตามแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2560-2564 ประกอบด้วย 3 เรื่อง คือ พระธรรมวินัย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และจารีตประเพณี โดยองค์ประกอบเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีปรากฏอยู่ในแนวทางการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ตามพันธกิจคณะสงฆ์ด้านการปกครองและด้านสาธารณูปการ โดยด้านการปกครองกำหนดให้มีแนวทางการปฏิรูป 3 ประการ คือ 1) พัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ เช่น เพิ่มอำนาจ บทบาทและหน้าที่ของพระสังฆาธิการ เป็นกระจายอำนาจทางการปกครองคณะสงฆ์ 2) พัฒนางานภายใต้ระบบและกลไกที่มีอยู่ เช่น ให้พระสังฆาธิการในแต่ละระดับชั้นบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์อย่างจริงจัง 3) การบริหารจัดการด้านการเงินและบัญชี เช่น พัฒนาศักยภาพทางพระพุทธศาสนาให้มีความรู้ความสามารถทางด้านกฎหมายและการจัดการทรัพย์สินของสถาบันทางพระพุทธศาสนา (Phra Ratchaworamethi et al. 2022)

ผู้วิจัยเสนอการพัฒนางานองค์ความรู้ด้านกฎหมายแก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเสริมสร้างบุคลากรในพระพุทธศาสนา ซึ่งมีหน้าที่ดูแลทรัพย์สินและการบริหารจัดการ โดยต้องเรียนรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินและสามารถจัดทำนิติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา โดยมีวิทยากรด้านกฎหมายให้ความรู้ผ่านกระบวนการทางวิชาการและการปฏิบัติ เป้าหมายคือการสร้างสันติสุขในองค์กรและสังคมพุทธวัฒนธรรม รวมถึงการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการรวมตัวและการตัดสินใจ พร้อมให้ความรู้ทางกฎหมายและการไกล่เกลี่ย เพื่อพัฒนาเจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมุ่งหวังเพื่อประโยชน์ของพระพุทธศาสนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทความรู้ สภาพปัญหาการใช้กฎระเบียบศาสนสมบัติวัดของเจ้าอาวาสวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายสำหรับเจ้าอาวาส
2. เพื่อพัฒนาและนำเสนอกระบวนการพัฒนางานองค์ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research Design) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Design) และ การวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research Design) โดยมีวิธีการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายสำหรับเจ้าอาวาส แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์

ไทย กฎหมายเกี่ยวกับศาสนสมบัติ หลักการจัดการศาสนสมบัติในต่างประเทศ หลักธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย เพื่อนำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง ได้รับการรับรองจริยธรรม มนุษย์ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายเลข ว.19/2566

ขั้นตอนที่ 3 การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purpose sampling) โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 กลุ่ม 17 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายภาครัฐ และภาคเอกชน นักวิชาการด้านกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการฝึกอบรม และเจ้าอาวาสวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวข้องมา ออกแบบหลักสูตรกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และรับรองหลักสูตร โดยการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญ 9 รูป/คน แบ่งเป็น 5 กลุ่มคือ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย 2) นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านการอบรม/โค้ช 5) เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ 5 นำหลักสูตรกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเจ้าอาวาส และผู้แทนเจ้าอาวาส จำนวน 28 รูป โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือก เจ้าอาวาสในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการอบรมด้วยรูปแบบเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีระยะเวลาอบรมจำนวน 2 วัน เนื้อหาการอบรมประกอบด้วย 4 Module คือ Module 1: สร้างแรงบันดาลใจให้รักในการเรียนรู้กฎหมาย Module 2: การสร้างความเข้าใจในเนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้อง Module 3: การจัดการอารมณ์เชิงปฏิบัติการ Module 4: พันธสัญญาที่ตั้งใจจะกลับไปปฏิบัติ วัดและประเมินผลเชิงปริมาณด้วยแบบประเมินความรู้ด้านกฎหมายก่อนและหลังการอบรม และการสะท้อนคิดด้วยเทคนิค After Action Review

ขั้นตอนที่ 6 รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณใช้การ 1) วิเคราะห์ด้วยสถิติแบบบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย เพื่อวิเคราะห์ผลการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ด้วยสถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย t-test วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยอุปนัยวิธี สรุปและอภิปรายผลข้อมูล โดยวิธีพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาบริบทความรู้ สภาพปัญหาการใช้กฎระเบียบศาสนสมบัติวัดของเจ้าอาวาสวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายสำหรับเจ้าอาวาส ผลการวิจัยพบว่า จากข้อมูลทั่วไปที่ได้จากการลงพื้นที่ สอบถาม สัมภาษณ์ และข้อมูลคดีวัดที่ไปสู่ศาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเจ้าคณะปกครองคอยดูแลเจ้าอาวาสอยู่อย่างใกล้ชิดและมีการอบรมถวายความรู้เจ้าอาวาสอยู่เป็นประจำ แต่เนื่องด้วยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีวัดจำนวนมาก เจ้าอาวาสมีพื้นความรู้และสติปัญญาต่างกัน ส่วนใหญ่มักจะปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลศาสนสมบัติตามที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมา ซึ่งหากไม่ได้มีปัญหาหรือข้อร้องเรียนอะไรก็ปฏิบัติสืบทอดกันไป สภาพปัญหาทั่วไปของศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับ ปัญหาที่ดินวัด ค่าเช่าที่ดินวัด การทำบุญชีวัด และการใกล้เคียง โดยแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้คือ **ปัญหาที่ดินวัด**

เช่น การไม่มีโฉนดวัดทำให้มีปัญหาเรื่องกรรมสิทธิ์ การทับซ้อนของที่ดิน การบุกรุกที่ดิน **ปัญหาค่าเช่าที่ดินวัด** เช่น ความเป็นธรรมของอัตราค่าเช่า ปัญหาการจัดเก็บค่าเช่า และปัญหาการใช้ประโยชน์จากที่ดินเช่า **ปัญหาการทำบุญชีวัด** เช่น การขาดความรู้ความเข้าใจในการทำบุญชี การขาดระบบบัญชีที่โปร่งใส และปัญหาการตรวจสอบบัญชี **ปัญหาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท** เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการไกล่เกลี่ย การขาดผู้ไกล่เกลี่ยที่มีความรู้ความสามารถ และปัญหาการบังคับใช้ข้อตกลงในการไกล่เกลี่ย จากสถิติข้อมูลคดีวัดที่ไปศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในช่วง 10 ปีผ่านมานับเฉพาะคดีที่ศาลพิพากษาแล้ว โดยสืบค้นข้อมูลเฉพาะคดีที่เกิดขึ้นกับวัด ไม่นับรวมคดีที่เกิดขึ้นกับพระ พบว่ามีทั้งสิ้นจำนวน 143 คดี เป็นคดีที่ดินวัดจำนวน 131 คดี คิดเป็นร้อยละ 91.6 เป็นคดีอื่น ๆ จำนวน 12 คดี คิดเป็นร้อยละ 8.4 ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นคดีเกี่ยวกับที่ดินวัดเป็นจำนวนมาก

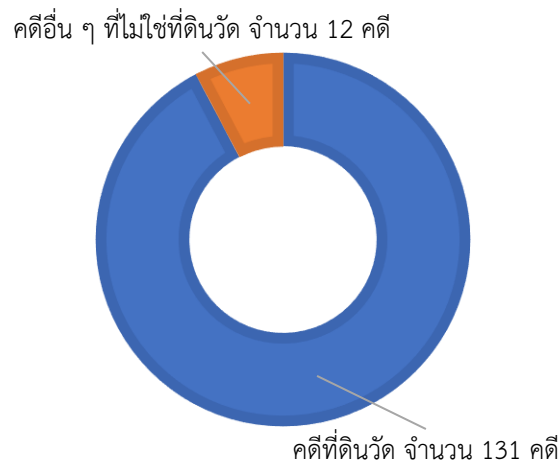


Figure 1: Pie Chart Showing the Number of Temple-Related Legal Cases Submitted to Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Court Over a 10-Year Period

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศาสตร์สมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ความรู้ พบว่ามีแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ (KM = Knowledge Management) ซึ่งองค์ประกอบสำคัญ ของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย คน เทคโนโลยี และ กระบวนการจัดการความรู้ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และเกิดนวัตกรรม โดยกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มี 7 ขั้นตอน คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ โดยการใช้ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เกิดเป็นวงจรความรู้ที่มีการเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดประสบการณ์ใหม่อยู่เสมอ เป็นการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาและทำให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การทำให้เจ้าอาวาสได้รับความรู้ทางกฎหมายที่ตรงตามปัญหาของศาสนสมบัติที่เกิดขึ้นจริง คือปัญหาเรื่อง ที่ดินวัด การเช่าที่ดินวัด การทำบุญชีวัด และการไกล่เกลี่ย จะทำให้เจ้าอาวาสสามารถดูแลศาสนสมบัติทั้งในเวลาปกติเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อเกิดปัญหาก็จะสามารถแก้ไขได้ โดยการจัดการความรู้ด้านกฎหมายให้กับเจ้าอาวาสทำได้โดยการให้เจ้าอาวาสได้เข้าถึงความรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คน เทคโนโลยี และ กระบวนการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนาและนำเสนอกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายแก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ โปรโตโฆสะ และ โยนิโสมนสิการ อันเป็นแหล่งที่มาของการศึกษา ที่จะทำให้เจ้าอาวาสได้เรียนรู้กฎหมายเพื่อนำไปใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากศาสนสมบัติ ดังนั้น เจ้าอาวาสควรได้รับแหล่งที่มาของการศึกษา ดังนี้

โปรโตโฆสะ หรืออาจเรียกว่า **ปัจจัยทางสังคม** หรือการกระตุ้นชักจูงจากภายนอก บุคคลผู้มีความสมบัติเหมาะสม สามารถทำหน้าที่โปรโตโฆสะที่ดี มีคุณภาพสูง มีคำเรียกเฉพาะว่า **กัลยาณมิตร** อันได้แก่ ได้แก่ บุคคลและกลุ่มบุคคล องค์กรและสถาบัน สื่อและเทคโนโลยี ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม และเครือข่ายทางสังคม

โยนิโสมนสิการ หรือ **ปัจจัยภายในตัวบุคคล** คือ การรู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่งทั้งหลายตามสภาวะหลักอริยบท 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จในการทำสิ่งต่างๆ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายแก่เจ้าอาวาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ฉันทะ (ความพอใจ) สร้างแรงจูงใจและความสนใจ สร้างแรงบันดาลใจ เช่น การบรรยายโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนความรู้กับวัดอื่น ๆ เชื่อมโยงกฎหมายกับประโยชน์ เช่น อธิบายให้เห็นถึงประโยชน์ของการมีความรู้ด้านกฎหมายในการบริหารจัดการวัดและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

วิริยะ (ความเพียร) จัดหลักสูตรที่ต่อเนื่อง เช่น จัดการอบรมหรือสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เจ้าอาวาสได้พัฒนาความรู้และทักษะอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการศึกษาด้วยตนเอง จัดหาแหล่งข้อมูลและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย

จิตตะ (ความใส่ใจ) เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น การอภิปรายกลุ่ม หรือการฝึกปฏิบัติ เชื่อมโยงกฎหมายกับสถานการณ์จริง ยกตัวอย่างกรณีศึกษาหรือสถานการณ์จริงที่เกี่ยวข้องกับวัด

วิมังสา (การไตร่ตรอง) กระตุ้นให้เจ้าอาวาสคิดวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้เจ้าอาวาสได้ทบทวนและปรับปรุงความรู้ความเข้าใจของตนเอง สนับสนุนให้เจ้าอาวาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปปรับใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการวัด

การนำอริยบท 4 มาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายแก่เจ้าอาวาสจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ส่งผลให้วัดสามารถบริหารจัดการศาสนสมบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อพระศาสนาและสังคมโดยรวม

จากการนำหลักสูตรกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเจ้าอาวาส โดยมีระยะเวลาอบรมจำนวน 2 วัน เนื้อหาการอบรมประกอบด้วย 4 Module คือ Module 1: สร้างแรงบันดาลใจให้รักในการเรียนรู้กฎหมาย Module 2: การสร้างความเข้าใจในเนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้อง Module 3: การจัดการอารมณ์เชิงปฏิบัติการ Module 4: พันธสัญญาที่ตั้งใจจะกลับไปปฏิบัติ ผลการทดลองพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ด้านกฎหมายของเจ้าอาวาสก่อนทดลองใช้หลักสูตรอบรมระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองแตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ด้านกฎหมายของเจ้าอาวาส ภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ระดับ 1.4 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 4.66

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนจากแบบประเมินความรู้ด้านกฎหมายของเจ้าอาวาส ก่อน - หลังการทดลอง

ความรู้ด้าน กฎหมาย	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		ผลต่าง	
	Mean	%	Mean	%	Mean	%
ความรู้ด้านกฎหมาย ของเจ้าอาวาส	20.93	69.78	22.33	74.44	1.4	4.66

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ด้านกฎหมายของเจ้าอาวาส ก่อนทดลองใช้หลักสูตรอบรมระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองแตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ด้านกฎหมายของเจ้าอาวาส ภาพรวมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ระดับ 1.4 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 4.66

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนจากแบบประเมินความรู้ด้านกฎหมายของเจ้าอาวาส แยกรายด้านก่อน-หลังการทดลอง

ผลการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		ผลต่าง	
	Mean	%	Mean	%	Mean	%
1) เรื่องความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายที่ดิน	4.20	60.00	4.80	68.57	0.60	8.57
2) เรื่องการบริหารจัดการที่ดินวัด	8.33	83.33	8.73	87.33	0.40	4.00
3) เรื่องภาษีที่ดิน และการเงินของวัด	5.13	64.17	5.20	65.00	0.07	0.83
4) เรื่องการแก้ไขข้อพิพาทเกี่ยวกับที่ดิน	3.27	65.33	3.60	72.00	0.33	6.67

จากตารางแสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสมีความรู้ด้านกฎหมายหลังอบรมมากที่สุด คือ เรื่องความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายที่ดิน มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.60 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 8.57 รองลงมาคือ เรื่องการแก้ไขข้อพิพาทเกี่ยวกับที่ดิน มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.33 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 6.67 เรื่องการบริหารจัดการที่ดินวัด มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และ เรื่องภาษีที่ดิน และการเงินของวัด มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.07 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 0.83 ตามลำดับ ทั้งนี้ปกติแล้วเจ้าอาวาสมีการจัดทำบัญชีอยู่แล้วเป็นปกติ จึงเป็นไปได้ว่าเจ้าอาวาสมีความรู้ด้านการเงินของวัด นี้อยู่แล้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

- 1) เจ้าอาวาสมีความรู้ด้านกฎหมายเพิ่มมากขึ้น
- 2) เสียงสะท้อนจากผู้เข้าอบรม และการติดตามผลหลังการอบรม พบว่าเจ้าอาวาสเกิดการตระหนักรู้ และเจ้าอาวาสได้มีความคิดริเริ่มต่อยอดบทบาทที่ของตนเองจนทำให้เกิดพฤติกรรมใหม่ๆ โดยมีความตั้งใจและลงมือปฏิบัติในการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ดูแล ศาสนสมบัติ โดยจัดทำโน้ตให้ถูกต้องตามกฎหมาย นำโน้ตไปฝากไว้ที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตรวจสอบการเช่าที่ดินวัด จัดทำบัญชีวัดให้ถูกต้อง และถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในวัด

องค์ความรู้ใหม่



Figure 2: Research-Based Knowledge on the Peak and Peak Model

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ Peak and Peak Model คือ การนำปัจจัยภายนอก คือ กัลยาณมิตร ความรู้ด้านกฎหมาย นำมาจัดกิจกรรม เพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดปัจจัยภายใน คือ อิทธิบาท 4 ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ดังนี้คือ

Peak คือ ปัจจัยภายนอก อธิบายได้ดังนี้

P-People กัลยาณมิตร/เจ้าอาวาสด้วยกัน วิทยากร นักวิชาการ

E-Education ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับศาสนสมบัติ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายที่ดิน ประมวลรัษฎากร กฎกระทรวง

A-Action จัดกิจกรรมให้สอดคล้อง เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เยี่ยมชมวัดที่มีกรณีศึกษา

KM-Knowledge Management กระบวนการจัดการความรู้ มี ๗ ขั้นตอน ดังนี้คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้

Peak คือ ปัจจัยภายใน ทำให้เจ้าอาวาสมี อิทธิบาท 4

P-Passion ความพอใจ

E-Effort ความเพียรพยายาม

A-Active ความตั้งใจทำงาน

K-Keep in mind ไตร่ตรอง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเจ้าอาวาสทำหน้าที่ดูแลอยู่ตามสภาพพื้นความรู้ของเจ้าอาวาสแต่ละรูปเอง ถึงแม้จะมีการอบรมให้ความรู้ต่อเนื่อง ๆ แต่เนื่องจากพื้นฐานความรู้ของเจ้าอาวาสไม่เท่ากัน มากบ้าง น้อยบ้าง ทำให้พบ

ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับศาสนสมบัติเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในเรื่องปัญหาที่ดินวัด ค่าเช่าที่ดินวัด การทำบุญชีวัด และการใกล้เคียง ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีความเกี่ยวกับที่ดินที่นำไปสู่ศาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 91.6 ปัจจุบันเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้งก็จะสอบถามหรือขอความช่วยเหลือจากเจ้าคณะปกครอง สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด หรือเพื่อนพระภิกษุด้วยกันที่มีความรู้ด้านกฎหมาย ทั้งนี้มีกองนิติการคณะสงฆ์จังหวัดคอยให้ความช่วยเหลือแต่ยังไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับ Phrakrusangharak Manop Akkamanavo, Phradhrusuthikittibundit (Krissada Kittisobhano), and Phramaha Sunan Sunando (2024) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านจุดแข็ง คือ ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินของวัดอย่างเคร่งครัด มีเจ้าคณะปกครองคอยควบคุมดูแลสอดส่องอย่างใกล้ชิด ด้านจุดอ่อน คือ ขาดระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน การบริหารจัดการนิยมปฏิบัติตามอดีตเจ้าอาวาสที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน เช่น กฎหมาย บัญชี ด้านโอกาส คือ มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยในการจัดการทรัพย์สินของวัดให้มีประสิทธิภาพ ด้านอุปสรรคที่เกิดขึ้น คือ มีการแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลและ คู่ขัดแย้งที่เสียผลประโยชน์ จึงส่งผลต่อการจัดการทรัพย์สินของวัด แสดงให้เห็นว่าปัญหาศาสนาสมบัติที่เกิดขึ้น เกิดมาจากการที่บุคลากรของวัดขาดความรู้ด้านกฎหมาย ดังนั้นหากบุคลากรของวัดมีความรู้ด้านกฎหมายก็จะช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับศาสนสมบัติได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การพัฒนาโดยการนำหลักธรรมมาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ที่น่าสนใจในการออกแบบหลักสูตรโครงการอบรมความรู้ด้านกฎหมายแก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การนำหลักธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับ ศาสนสมบัติ แก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ร่วมกับศาสตร์สมัยใหม่ ตามตามแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ (KM = Knowledge Management) และสัมมาทิฐิ อันประกอบด้วยปรัโธษะ และโยนิโสมนสิการ และอิทธิบาท 4 ที่ออกมาเป็นในรูปแบบ Model ที่เรียกว่า Peak and Peak Model คือ การนำปัจจัยภายนอก คือ กลัณณมิตร ความรู้ด้านกฎหมาย นำมาจัดกิจกรรม เพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดปัจจัยภายใน คือ อิทธิบาท 4 ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ดังนี้คือ Peak คือ ปัจจัยภายนอก อธิบายได้ดังนี้ P-People กลัณณมิตร คือ เจ้าอาวาสด้วยกัน วิทยากร นักวิชาการ E-Education ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับศาสนสมบัติ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายที่ดิน ประมวลรัษฎากร กฎกระทรวง A-Action จัดกิจกรรมให้สอดคล้อง เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เยี่ยมชมวัดที่มีกรณีศึกษา KM-Knowledge Management กระบวนการจัดการความรู้ มี 7 ขั้นตอน ดังนี้คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ Peak ที่สอง คือ ปัจจัยภายใน ทำให้เจ้าอาวาสมีอิทธิบาท 4 P-Passion ความพอใจ E-Effort ความเพียรพยายาม A-Active ความตั้งใจทำงาน K-Keep in mind ไตร่ตรอง โดยเกิดเป็นรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ Module 1: สร้างแรงบันดาลใจให้รักในการเรียนรู้กฎหมาย Module 2: การสร้างความเข้าใจในเนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้อง Module 3: การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ Module 4: พันธสัญญาที่ตั้งใจจะกลับไปปฏิบัติ โดยจากผลการทดลองพบว่า เจ้าอาวาสที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ด้านกฎหมายเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.66 สอดคล้องกับ ญฤติเนตรโสภา (Netsopha, 2017) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสัมมาทิฐิของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ด้วยเทคนิคคำถาม R-C-A” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานมี 2 รูปแบบ ได้แก่ แบบออฟไลน์และแบบออนไลน์ โดยมีขั้นตอนกิจกรรม

การเรียนการสอน 4 ชั้น ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ, การเรียนรู้ตามรูปแบบ, การอภิปรายและสรุป, และการประเมินผล ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนอยู่ที่ 81.20/82.72 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (80/80) และนักเรียนกลุ่มทดลองมีสัมมาทิฐิและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม นอกจากนี้ สัมมาทิฐิกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความพึงพอใจสูงสุด แสดงให้เห็นว่าเมื่อเจ้าอาวาสได้รับการอบรมความรู้ด้านกฎหมายจะมีความรู้ด้านกฎหมายเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงควรจัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายแก่เจ้าอาวาสอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่เจ้าอาวาสจะได้นำความรู้ด้านกฎหมายไปใช้ดูแลศาสนาสมบัติ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาสในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมุ่งเน้นให้เจ้าอาวาสมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการจัดการศาสนสมบัติของวัด ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล จากการศึกษา พบปัญหาสำคัญคือ เจ้าอาวาสจำนวนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับศาสนสมบัติ โดยเฉพาะในเรื่องปัญหาที่ดินวัด ค่าเช่าที่ดินวัด การทำบัญชีวัด และการไถ่ถอน โดยมีความรู้มาจากการขาดแหล่งข้อมูลที่เข้าถึงง่าย ขาดการอบรมอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของข้อกฎหมาย ภายหลังการดำเนินกิจกรรมอบรมให้ความรู้ ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าเจ้าอาวาสมีระดับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

การพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาสในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะทำให้เจ้าอาวาสส่วนใหญ่ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับศาสนสมบัติในระดับปานกลางหรือน้อย จะได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในบางประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายศาสนสมบัติให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จะช่วยแก้ไขปัญหและอุปสรรคที่มีอยู่คือ ปัญหาหลักคือการขาดแคลนความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของกฎหมาย การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายศาสนสมบัติยังไม่ทั่วถึง อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดูแลและบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัด โดยแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายทำได้โดยการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่เจ้าอาวาสและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรมีการจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับกฎหมายศาสนสมบัติ เพื่อให้เจ้าอาวาสสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดได้อย่างถูกต้อง และถ้าสามารถทำเป็นสื่อออนไลน์ที่เข้าถึงง่ายจะดีมาก

1.2 ควรมีการจัดอบรมหรือสัมมนาให้ความรู้แก่เจ้าอาวาสและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายศาสนสมบัติที่ทันสมัย

1.3 ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือคณะทำงานที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนด้านกฎหมายศาสนสมบัติแก่เจ้าอาวาส

1.4 ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัด เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายศาสนสมบัติของประเทศไทยกับกฎหมายศาสนสมบัติของประเทศอื่น ๆ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนากฎหมายศาสนสมบัติของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาผลกระทบของการบังคับใช้กฎหมายศาสนสมบัติที่มีต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัด

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดอย่างยั่งยืน

References

- National Office of Buddhism. (2022). *Annual Report 2022*. Retrieved February 2, 2023, from <https://onab.go.th/th/content/category/detail/id/482/iid/69956>
- Netsopha, N. (2017). Developing the Blended Instructional Model for Enhancing Students' Sammadhitthi of the Lower Secondary Education Using with the R-C-A Question Technique. *Journal of Yala Rajabhat University*, 12(2), 1-14.
- Phra Dhammapitaka (P.A. Payutto). (1997). *Buddhism in Asia*. (1st ed.). Bangkok: Dhamma Society.
- Phra Ratchaworamethi et al. (2022). *Strategic Plan for the Reform of Buddhist Affairs B.E. 2560-2564 "Translating Policy into Practice"*. Retrieved February 2, 2023, from <https://pasangha.com/แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา>
- Phra Theppariyattisuthi (Worawit Kongkapaño). (1997). *Lecture Materials on the Administration of the Sangha and Buddhist Affairs*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phrakrusangharak Manop Akkamanavo, Phradhrusuthikittibundit (Krissada Kittisobhano), & Phramaha Sunan Sunando. (2024). Appropriate Property Management Model for Monasteries in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. *Journal of Interdisciplinary Innovation Review*, 7(1), 207-221.

สะเปาล้านนา : คติธรรม คุณค่า อัตลักษณ์ และการอนุรักษ์*

Sapao: Buddhist Doctrine, Value, Identity and Conservation

¹พระครูโสภณวิโรจน์จิต, ไพรินทร์ ณ วันนา และ พระมหาอินทร์วงศ์ อัสสรภาณี

¹Phrakru Sophonveerabandit, Pairin Na Wanna

and Phramaha Intawong Issarabhāṇī

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Lampun Buddhist College, Thailand.

¹Corresponding Author's E-mail: phrakhrusophnwirbanthitkhachum@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง สะเปาล้านนา: คติธรรม คุณค่า อัตลักษณ์ และการอนุรักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาประวัติความเป็นมาและความเชื่อประเพณีสะเปาล้านนา 2. ศึกษาพิธีกรรมและคติธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา และ 3. วิเคราะห์คุณค่าและแนวทางการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา รูปแบบเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยเก็บข้อมูลในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 23 รูป/คน ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction)

ผลการวิจัยพบว่า 1. สะเปาเป็นเครื่องประกอบในประเพณีพิธีกรรมของชาวล้านนา วัสดุที่นิยมนำมาใช้ คือ ไม้ไผ่ นำมาประกอบเป็นโครงและนำกระดาษหรือผ้ามาติดมีรูปทรงคล้ายเรือสำเภา ชาวล้านนา นิยมนำไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนา โดยเชื่อเรื่องโลกหลังความตายเพื่ออุทิศส่วนกุศลให้กับบรรพบุรุษที่ล่วงลับไป และอีกนัยหนึ่ง เชื่อว่าเป็นการบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ลอยเคราะห์สิ่งที่เป็นอัปมงคลในชีวิต ฉะนั้น ความเชื่อจึงมีอิทธิพลอย่างมากต่อชาวล้านนาซึ่งเป็นกลไกทางความคิดอย่างหนึ่งที่ดำรงควบคู่กับมนุษย์มาตั้งแต่เกิด จนตาย สะเปาเป็นเรื่องของการผสมผสานระหว่างความเชื่อดั้งเดิมของคนในสังคมล้านนา ผสมผสานกับความเชื่อทางศาสนา และเปลี่ยนไปได้ตามความแตกต่างของแต่ละสภาพแวดล้อมของสังคมในขณะนั้น 2. พิธีกรรมและคติธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา ซึ่งมีนัยยะอยู่ 2 ประเภท คือ งานมงคล และอวมงคล ในงานอวมงคลถือว่าการถวายทานสะเปาให้ผู้ล่วงลับ มักนายน นำบูชาพระรัตนตรัย สมาทานเบญจศีล อาราธนาพระสงฆ์แสดงพระธรรมเทศนา หลังจากเสร็จพิธีการถวาย นำไปลอยในแม่น้ำหรือไปเผาที่สุสาน พร้อมการประพรมเพลิงศพ ซึ่งแฝงไปด้วยคติธรรม ในส่วนของงานมงคล ลักษณะของพิธีกรรมถวายสะเปาจะไม่มีพิธีกรรมเหมือนกับงานอวมงคล โดยมีลักษณะเหมือนกับประเพณีลอยกระทง การลอยสะเปาจึงเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่คล้ายกับการลอยกระทงแบบกรุงเทพมหานคร 3. คุณค่าและแนวทางการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของสะเปา โดยทำเป็นเอกสารวิชาการแก่สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และสร้างหลักสูตรสำหรับมัคทายกฉบับล้านนาพิธี เพื่อไม่ให้เกิดการสูญหาย อีกทั้งหน่วยงานราชการทุกส่วนงานบรรจุเข้าในแผนพัฒนาจังหวัดลำปาง ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาฯ วัฒนธรรม ซึ่งหมายรวมถึงกิจกรรมการผลิตที่ต้องพึ่งพาอาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญ โดยอยู่บนพื้นฐานของการใช้องค์ความรู้, การศึกษา, การ

*Received April 6, 2025; Revised June 2, 2025; Accepted June 6, 2025

สร้างสรรค์งาน และการใช้ทรัพยากรทางปัญญา ที่บูรณาการกับรากฐานทางวัฒนธรรม องค์ความรู้ภูมิปัญญาทางสังคม เทคโนโลยี นวัตกรรมสมัยใหม่

คำสำคัญ: สะเปา; คติธรรม; คุณค่า; อัตลักษณ์; อนุรักษ์

Abstract

The research entitled “Lanna Sapao: Morality, Value, Identity and Conservation” aimed as the following objectives: 1) to study the history and beliefs of the Lanna Sapao tradition, 2) to study the rituals and morality that appear in the Lanna Sapao tradition, and 3) to analyze the value and guidelines for promoting cultural identity that appear in the Lanna Sapao tradition. The research method is qualitative research, collecting data in Muang District, Lampang Province. The tools used in-depth interviews and focus group discussions, and a key informant group of 23 people. The researcher used data obtained from document study, using content analysis, and presented data descriptively, using inductive analysis.

The results of the research found that; 1. Sapao is a part of the Lanna tradition. The popular material used is bamboo, which is assembled into a frame and attached with paper or cloth, resembling a junk. Lanna people like to use it in religious ceremonies, believing in the afterlife to dedicate merit to their deceased ancestors. In another sense, it is believed to be a way of worshiping sacred things and floating away bad luck in life. Therefore, beliefs have a great influence on Lanna people, which is a mechanism of thought that has existed alongside humans since birth until death. Sapao is a combination of the original beliefs of people in Lanna society, mixed with religious beliefs, and can change according to the differences in each environment of society at that time. 2. Rituals and morality that appear in the Lanna Sapao tradition Which has two types of meanings: auspicious and inauspicious. In inauspicious events, it is considered as offering alms to the deceased. The guide leads the offering to the Triple Gem, observes the Five Precepts, and invites the monks to preach the Dharma. After the offering ceremony is complete, it is floated in the river or burned at the cemetery with the cremation ceremony, which is embedded with moral principles. In terms of auspicious events, the characteristics of the offering ceremony do not have the same rituals as in inauspicious events. It is similar to the Loi Krathong tradition. Therefore, floating the Sapao is a cultural activity similar to the Bangkok Loi Krathong. 3. The value and guidelines for promoting the cultural identity of the Sapao by making academic documents for educational institutions, related government agencies, and creating a curriculum for the guide in the Lanna version of the ceremony to prevent its disappearance. In addition, all government agencies have included it in the development plan of Lampang Province under the development strategy. Culture, which includes production activities that rely on creativity as an important factor, based on the use of Knowledge, Education, Creativity and the use of Intellectual

property that are integrated with cultural roots. Social knowledge, technology, modern innovation.

Keywords: Sapao; Buddhist Doctrine; Value; Identity; Conservation

บทนำ

ความเชื่อของมนุษย์เกิดจากความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยในชีวิตจากอำนาจที่มองไม่เห็นและอยู่เหนือธรรมชาติ เมื่อเกิดเหตุการณ์ทางธรรมชาติที่ส่งผลต่อจิตใจและร่างกาย ตลอดจนทรัพย์สินของมนุษย์แล้ว เมื่อมนุษย์หาเหตุผลมาอธิบายไม่ได้จึงเกิดความคิดว่าจะต้องมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บันดาลให้เป็นไป ซึ่งไม่สามารถบอกได้ว่าอำนาจเหนือธรรมชาตินั้นคืออะไร จึงมีจินตนาการขึ้นตามความรู้สึกว่าสิ่งนั้นคือ ภูต ผี ปีศาจ วิญญาณ เทวดา และความเชื่อยังเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ (Chaiyotha, 1995) สำหรับความเชื่อในทางพระพุทธศาสนายังยากฝังลึกในพฤติกรรมของคนไทย ตั้งแต่บรรพบุรุษ ความเชื่อมุ่งเน้นพระรัตนตรัยและหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งแสดงให้เห็นเชื่อเรื่องของกฎแห่งกรรม ทำดียอมได้ดี ทำชั่วยอมได้ชั่ว ความเชื่อเรื่องตายแล้วเกิดใหม่ ความเชื่อเรื่องกฎแห่งธรรมชาติ และความเชื่อเรื่องนรกสวรรค์ เป็นความเชื่อตามหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 1996) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความเชื่อเป็นสิ่งที่แรกที่ทำให้มนุษย์ได้ประพฤติดุปฏิบัติแบบซ้ำ ๆ เป็นเวลาที่ยาวนานจนกลายมาเป็นวัฒนธรรมแต่ละพื้นที่ ที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง

วัฒนธรรมเป็นรากฐานของชาติเพราะเป็นสิ่งที่แสดงถึงวิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม จารีต ประเพณี พิธีกรรม ซึ่งบอกถึงอัตลักษณ์ในเชิงพื้นที่ และชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันผูกพันอยู่กับวัฒนธรรม ขนบประเพณี ระเบียบแบบแผนที่สังคมได้กำหนดไว้แล้วปฏิบัติสืบทอดกันมาทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น ประเพณีเกี่ยวกับการเกิด การตาย การแต่งงาน ซึ่งเป็นประเพณีเกี่ยวกับชีวิตหรือประเพณีเกี่ยวกับเทศกาล (Plookpanya, 2022) ชาวพุทธล้านนา ในภาคเหนือตอนบนมีอารยธรรมที่น่าสนใจโดยมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาแต่โบราณ มีวิถีชีวิตอย่างเรียบง่าย มีความเจริญรุ่งเรืองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านวัฒนธรรม ศาสนา เศรษฐกิจ โดยมีหลักฐานทางประวัติศาสตร์ปรากฏให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม และนามธรรม เช่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมไปถึง พิธีกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบเฉพาะ และเป็นภูมิภาคที่มีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นเป็นของตนเอง วัฒนธรรมพื้นฐานที่เกิดขึ้นมาแต่ครั้งโบราณกาลล้วนมีความสอดคล้องกับชาวล้านนาในทุกวัย ตั้งแต่เกิดจนตายซึ่งเป็นเรื่องที่ลึกซึ้งละเอียดอ่อนควรแก่การศึกษาอย่างยิ่ง (Nanteja, 1974)

สะเปามีปรากฏในวรรณกรรมและพิธีกรรมของภาคเหนืออยู่บ่อยครั้ง แต่มิได้บอกอย่างชัดเจนว่าเป็นเรื่องที่มีลักษณะเป็นอย่างไร สำหรับสะเปามีความเชื่อที่หลากหลายแตกต่างกันไปในพิธีกรรม ประเพณีต่าง ๆ เช่น ประเพณีล่องสะเปาในวันเพ็ญเดือน 12 สะเปา มีความเชื่อว่าเป็นการขอขมาต่อแม่น้ำคงคา บูชาพระนารายณ์ที่รักษาแม่น้ำคงคา ตลอดจนลอยเคราะห์ในตัวให้ไหลล่องไปตามแม่น้ำ และอธิษฐานเรื่องความสมหวังในความรักของวัยรุ่นสาว และอีกความเชื่อหนึ่ง สะเปา เป็นเครื่องไทยธรรมที่มีคติความเชื่อทางพระพุทธศาสนาในโลกทัศน์ของชาวล้านนาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในโลกหลังความตาย (Lampang Provincial Cultural Office, 2023) และการถวายสะเปาอุทิศให้แก่ผู้ล่วงลับมีคติความเชื่อที่ว่า การตายเปรียบเสมือนเป็นการเดินทางไกลข้ามโสมพะมิตร เปรียบเสมือนแม่น้ำที่กว้างและยาวไกลจึงต้องอาศัยพาหนะที่มีความคงทนแข็งแรงสามารถบรรจุเครื่องอุปโภคบริโภคจำนวนมากในการเดินทาง ดังนั้น เรือสำเภาจึงเหมาะสมใช้ในการเดินทางไกล อีกทั้ง สะเปามีความเชื่อมาจากการเผยแพร่พระพุทธศาสนาจากดินแดนพุทธภูมิมาสู่สุวรรณภูมิ

ก็อาศัยเรือสำเภาในการเดินทางมาเผยแผ่พระพุทธศาสนา ดังจะพบเห็นได้ตามวัดต่าง ๆ ในภาคเหนือตอนบน ที่มีการทำรูป “สะเปาเงิน สะเปาคำ” ขึ้นจิตกรรมผาผนังที่สะท้อนความเชื่อทางพุทธศาสนา นอกจากนี้ในตำนานวัดกู่คำ อำเภอเมือง จังหวัดลำปางได้กล่าวว่า ลักษณะผอบบรรจุพระธาตุกู่คำเป็นรูปสะเปาคำหรือเรือสำเภา” ชาวล้านนาเชื่อกันว่าการสร้างสะเปาให้อานิสงส์ส่งผลแก่ผู้ถวายทานไปสู่นิพพานหรือความสุขในโลกหน้า ดังที่ศักดิ์ รัตนชัย กล่าวถึงลักษณะของตัวสะเปาว่า “...ความหมายของรูปสำเภาเน้นคติเพื่อไปสู่สัมปรายภพที่ต้องผ่านห้วงทะเลแห่งวิญญูสงสาร...” (Chaimuangchuen, 2008)

จะเห็นได้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีคำสอนเรื่องการทำบุญครอบคลุมเพราะได้แสดงวิธีการกระทำบุญไว้อย่างหลากหลาย ทั้งที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของของประเพณีที่แสดงออกมาทางกาย วาจา จนไปถึงทัศนคติอันเป็นส่วนหนึ่งของจิตใจ ซึ่งปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎกได้จัดวิธีการทำบุญ ซึ่งเรียกว่า “บุญกิริยาวัตถุ” อีกทั้งคัมภีร์อรรถกถา พระอรรถกถาจารย์ได้แบ่งย่อยขยายออกไปอีกหลายประการ เพื่อให้ได้วิธีการทำบุญที่หลากหลายและมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และการบำเพ็ญบุญกิริยาอย่างครบถ้วน ด้วยเจตนาที่มีความพร้อมพร้อมสมบูรณ์นับได้ว่าเป็นความสมบูรณ์ ทั้งอำนวยการอันสงฆ์แก่ผู้กระทำ นอกจากนี้แล้วยังมีความเชื่อเรื่องโลกนี้ โลกหน้าเป็นความเชื่อเกิดขึ้นมาพร้อมกับมนุษย์เป็นเวลานานจนไม่อาจจะสืบค้นหาที่มาได้ แต่ยังเป็นปัญหาที่ทำให้มนุษย์ได้ขบคิดในเรื่องของชีวิตว่าเกิดมาจากไหน อิทธิพลต่อความเชื่อของมนุษย์เป็นเรื่องที่คู่กับมนุษย์มาอย่างไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้น คำว่า “สังสารวัฏ” มาจากคำว่า “สังสาร = การท่องเที่ยวไป” กับ “วัฏฏะ = วงกลม” ซึ่งสองคำนี้มีความหมายถึงการหลุดพ้น ส่วนคำว่า “สังสารวัฏ” หมายถึง การเวียนวน, การเวียนว่ายตายเกิด, ด้วยอำนาจกิเลสกรรมและวิบาก เช่น กิเลสเกิดขึ้นแล้วให้ทำกรรม เมื่อทำกรรมแล้วย่อมได้รับผลของกรรม เมื่อได้รับผลของกรรมแล้ว กิเลสก็เกิดอีกแล้วทำกรรม แล้วเสวยผลกรรม หมุนเวียนต่อไป (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 1996)

เมื่อพิจารณาสภาพสังคมและเศรษฐกิจของภาคเหนือตอนบน โดยเฉพาะจังหวัดลำปางได้รับวัฒนธรรมในสังคม ก่อให้เกิดความเจริญ ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การคมนาคม การศึกษา สาธารณสุข สาธารณูปโภคและอื่น ๆ ทำให้สภาพวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ทัศนคติ ของบุคคลที่ติดต่อกันทั้งทางตรงและทางอ้อมส่งผลให้เกิดการขยายตัวของวัฒนธรรมต่างพื้นที่เข้ามาในพื้นที่จังหวัดลำปาง โดยการเลียนแบบและการหยิบยืมวัฒนธรรม รวมทั้งการผสมผสานทางวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นวัฒนธรรมทางวัตถุและมีใช้วัตถุ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลซึ่งกันและกัน จากนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชน สังคมในพื้นที่จังหวัดลำปาง (Kaewpeng, 2013)

รวมถึงความเชื่อเรื่องประเพณีเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงทำให้ประเพณีต่าง ๆ โดยเฉพาะประเพณีที่ใช้สะเปาเป็นส่วนหนึ่งของพิธีกรรม จึงมีความหมายที่แปรเปลี่ยนไป ด้วยเหตุผลที่ว่าประชาชนในจังหวัดลำปางไม่เข้าถึงรากเหง้าของการเกิดของประเพณีเหล่านั้น ส่วนใหญ่เป็นการเล่าด้วยการมุขปาฐะ และปฏิบัติตามกันมาเมื่อถึงฤดูกาลในการจัดประเพณี

ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาประวัติความเป็นมาและความเชื่อประเพณีสะเปาล้านนา เพื่อศึกษาพิธีกรรมและคตินิยมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา และเพื่อวิเคราะห์คุณค่าและแนวทางการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลเชิงวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ นักวิชาการด้านประวัติศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาและความเชื่อประเพณีสะเปาล้านนา
2. เพื่อศึกษาพิธีกรรมและคตินิยมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา

3. เพื่อวิเคราะห์คุณค่าและแนวทางการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบวิธีการวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยศึกษารวบรวมเอกสาร (Documentary Study) และภาคสนาม (Fieldwork) อีกทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) สามารถอธิบาย และมีขั้นตอนดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษารวบรวมเอกสาร (Documentary Study)

ผู้วิจัยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจาก หนังสือ ตำราวิชาการ เอกสาร บทความ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับ ความเป็นมา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ พิธีกรรม ความเชื่อ และคตินิยม ประเพณีสะเปาล้านนา เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงคุณค่าและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของประเพณีสะเปาล้านนา

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

การลงพื้นที่ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เพื่อสนทนากลุ่ม (Focus Group) สัมภาษณ์ (Interview) และรวบรวมข้อมูลจาก ตัวแทนพระสงฆ์ในจังหวัดลำปาง ตัวแทนวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ตัวแทนประชาชนชาวบ้าน และตัวแทนนักวิชาการด้านวัฒนธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลประวัติความเป็นมาเกี่ยวกับสะเปา และความเชื่อทางพระพุทธศาสนา พิธีกรรมและคตินิยมที่ปรากฏในประเพณีสะเปา จนกลายมาเป็นประเพณีและวัฒนธรรมของชาวลำปาง และนำมาวิเคราะห์คุณค่าและแนวทางการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในส่วนการวิจัยภาคสนาม ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยนี้ประกอบไปด้วย

- 1) ผู้นำทางศาสนาในจังหวัดลำปาง จำนวน 5 คน เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องของหลักพุทธธรรมที่บูรณาการกับพิธีกรรมเกี่ยวกับสะเปาล้านนา
- 2) ประชาชนชาวบ้านในจังหวัดลำปาง จำนวน 5 คน เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องของคติความเชื่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพิธีกรรมสะเปาล้านนา
- 3) ประชาชนในพื้นที่จังหวัดลำปาง จำนวน 10 คน เนื่องจากเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องพิธีกรรม ประเพณีสะเปาล้านนาโดยตรงที่ปฏิบัติและสืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น
- 4) เจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องของมุมมองทางวิชาการประเพณี วัฒนธรรมในล้านนา และเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมวัฒนธรรมในพื้นที่ให้เกิดคุณค่า ค่านิยม และอัตลักษณ์ในสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยจะมีโครงร่างการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาและความเชื่อประเพณีสะเปาล้านนา และศึกษาพิธีกรรมและคตินิยมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา
- 2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งผู้วิจัยจะมีส่วนร่วมระหว่างตัวแทนจากกลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ร่วมการระดมความเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแทนพระสงฆ์ในจังหวัดลำปาง ตัวแทนวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ตัวแทนนักวิชาการด้านวัฒนธรรม ตัวแทน

ปราชญ์ชาวบ้าน ในประเด็นประวัติความเป็นมาและความเชื่อประเพณีสะเปาล้านนา และศึกษาพิธีกรรมและคตินิยมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) การเตรียมอุปกรณ์ ผู้วิจัยเตรียมอุปกรณ์สำหรับช่วยเก็บข้อมูล คือ เทปบันทึกเสียง โดยการบันทึกนั้นต้องได้รับอนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์

2) การแนะนำตัว ผู้วิจัยจะได้รับการแนะนำตัวโดยผ่านท่านอาจารย์ที่เป็นที่ปรึกษาวิจัย ในฐานะผู้วิจัยเป็นนักศึกษาที่ต้องทำวิจัยเพื่อการเรียนและรวบรวมถึงอธิบายด้วยว่า ทำไมถึงเลือกมาทำวิจัยในพื้นที่ดังกล่าว โดยจะบอกถึงจุดประสงค์และผลที่ตามมาจากการวิจัย

3) การสร้างความสัมพันธ์เป็นเรื่องของมิตรจิตใจ การผูกมิตรไมตรีจนกระทั่งผู้ให้ข้อมูลมีความไว้วางใจ เชื่อใจผู้วิจัย เนื่องจากงานวิจัยของผู้วิจัยเป็นเรื่องละเอียดอ่อน การเข้าถึงข้อมูลนั้นต้องอาศัยความไว้วางใจอย่างสูงจากผู้ให้ข้อมูลหลัก

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจะเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key-informant) หรือผู้ที่รู้เรื่องนั้นดี จะสัมภาษณ์โดยการสนทนาซักถามอย่างมีจุดหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการ

5) การอิมตัวของข้อมูล ในขั้นนี้จะเป็นกระบวนการของการตกผลึกที่ได้จากการสัมภาษณ์ การอ่านเอกสาร จากคำสัมภาษณ์แบบประวัติศาสตร์บอกเล่า และการสังเกตการณ์ต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลที่ได้เหล่านี้จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้หลักการตีความ (interpretive analysis) เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการศึกษา

อีกทั้งผู้วิจัยยังได้ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะใช้หลักการสามเส้า (triangulation) โดยใช้วิธีการดังนี้

1) การตรวจสอบจากผู้ให้ข้อมูลที่มีจุดยืนต่างกัน โดยมีตัวแทนพระสงฆ์ในจังหวัดลำปาง ตัวแทนวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ตัวแทนนักวิชาการด้านวัฒนธรรม ตัวแทนปราชญ์ชาวบ้าน ในประเด็นประวัติความเป็นมาและความเชื่อประเพณีสะเปาล้านนา และศึกษาพิธีกรรมและคตินิยมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา และคุณค่าและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา เป็นต้น

2) การตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลที่ต่างกัน ในการวิจัยนี้จะใช้แหล่งข้อมูลจากเอกสาร จากการสัมภาษณ์ มาเปรียบเทียบเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

3) การตรวจสอบโดยการเก็บข้อมูลเดียวกันในช่วงเวลาที่ต่างกัน เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจจะลงไปสัมภาษณ์ ๒ ครั้งในช่วงเวลาที่ห่างกัน ๒ สัปดาห์หรือหนึ่งเดือนแล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ว่าคงเส้นคงวาหรือขัดแย้งกัน

4) การตรวจสอบโดยการเก็บข้อมูลเดียวกันในสถานที่ต่างกัน เช่น การสัมภาษณ์เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาและความเชื่อประเพณีสะเปาล้านนา และศึกษาพิธีกรรมและคตินิยมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา และคุณค่าและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา จะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนเดียวกันในสถานที่สัมภาษณ์แตกต่างกัน เช่น สัมภาษณ์ที่วัด สัมภาษณ์ที่บ้านของผู้ให้ข้อมูลหลัก และนำมาพิจารณาว่า ข้อมูลมีความคงเส้นคงวาหรือขัดแย้งกันของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) และการสนทนากลุ่ม

(Focus Group Discussion) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูล ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่างได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใด วิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลัก ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเชื่อ และคตินิยมในล้านนาและการสร้างบทสรุป และการพิสูจน์บทสรุป เรื่อง สะเปาล้านนา: คตินิยม คุณค่า อัตลักษณ์ และการอนุรักษ์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาและความเชื่อประเพณีสะเปาล้านนา ผลการวิจัย พบว่า สะเปาเป็นเครื่องประกอบในประเพณีกรรมของชาวล้านนา มีรูปทรงคล้ายเรือสำเภา วัสดุที่นำมาใช้ ได้แก่ ไม้ไผ่ ผลของมะละกอนำมาผ่าครึ่งซึ่งมีรูปทรงคล้ายเรือ เป็นต้น มีนักวิชาการไทยและปราชญ์ชาวล้านนาหลายท่านให้นิยามความหมายที่หลากหลาย และชาวล้านนานิยมนำไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ทั้งงานมงคล และอวมงคล ในทางศาสนามีความเชื่อในโลกหลังความตายเพื่อเป็นการเตรียมของทั้งที่เป็นของกินของใช้ของผู้ตาย เพื่ออุทิศส่วนกุศลให้กับบรรพบุรุษที่ล่วงลับไป และอีกนัยหนึ่ง เชื่อว่าเป็นการบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ลอยเคราะห์สิ่งที่เป็นอัปมงคลในคน ซึ่งจะอธิบายในหัวข้อ สะเปาที่ใช้ในงานมงคล และงานอวมงคล คำว่า “สะเปา” ปรากฏในวรรณกรรมและพิธีกรรมของชาวล้านนาอยู่บ่อยครั้ง แต่มิได้มีหลักฐานปรากฏที่ชัดเจนว่า เข้ามามีอิทธิพลในล้านนาเมื่อไหร่ มีเพียงการสันนิษฐานของนักวิชาการ และผู้วิจัยสามารถจำแนกออกเป็น 2 ยุค คือ ยุคแรก ยุคการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และยุคเดินทางตามบรรพชน จากการสันนิษฐานในยุคการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเข้ามาในดินแดนสุวรรณภูมิ และได้แผ่ขยายมาเป็นลำดับจนถึงเจริญรุ่งเรืองในชั้นสุดสมัยสุโขทัย และมีความสัมพันธ์กับอาณาจักรล้านนาและได้เจริญต่อมาจนถึงสมัยอยุธยาตอนต้น มีอิทธิพลต่อความเชื่อและค่านิยม ตลอดจนวิถีความเป็นอยู่ของคนในล้านนา และยุคที่สอง ยุคเดินทางตามบรรพชน จะเห็นได้ว่าพระพุทธศาสนามีความเจริญรุ่งเรืองครอบคลุมไปกับอาณาจักรล้านนามาตลอด จากความเชื่อทางศาสนาหล่อหลอมรวมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ประพฤติปฏิบัติกันมา จากเดิมชาวล้านนามีความเชื่อเดิมในการนับถือผี และวิญญาณบรรพบุรุษอยู่แล้ว เมื่อพระพุทธศาสนาเผยแผ่เข้ามา ชาวล้านนาจึงนับถือพระพุทธศาสนาเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจปรับใช้ในวิถีชีวิต และสะเปาเป็นหนึ่งในความเชื่อที่ปรากฏอยู่ในคัมภีร์โบราณของล้านนา และจิตรกรรมฝาผนังตามวัดต่าง ๆ ในจังหวัดลำปาง ดังนั้น สะเปาจึงมีความเชื่อมาจากการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจากดินแดนพุทธภูมิมาสู่สุวรรณภูมิก็อาศัยเรือสำเภาในการเดินทางมาเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ดังนั้น สะเปาจึงปรากฏในวรรณกรรมและพิธีกรรมของภาคเหนือมีความเชื่อที่หลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ สามารถแยกเป็น 2 ความหมาย ความหมายแรก คือ สะเปาที่ใช้ในงานอวมงคล คือ เครื่องไทยธรรมที่มีคติความเชื่อทางพระพุทธศาสนาในโลกทัศน์ของชาวล้านนาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในโลกหลังความตาย การถวายสะเปาอุทิศให้แก่ผู้ล่วงลับมีคติความเชื่อที่ว่า การตายเปรียบเสมือนเป็นการเดินทางไกลข้ามโอฆะสงสารเปรียบเสมือนแม่น้ำที่กว้างและยาวไกลจึงต้องอาศัยพาหนะที่มีความคงทนแข็งแรงสามารถบรรจุเครื่องอุปโภคบริโภคจำนวนมากในการเดินทาง เรือสำเภาจึงเหมาะสมใช้ในการเดินทางไกล ซึ่งคำว่า “โอฆะ” หมายถึง สภาวะอันเป็นดุจกระแสน้ำหลากท่วมพัดพาใจสัตว์ให้จมอยู่ในวัฏฏะให้วนเวียนในโอฆะสงสาร เวียนตายเวียนเกิดอยู่ร่ำไป และความหมายที่สอง สะเปาที่ใช้ในงานมงคลเป็นเครื่องประกอบพิธีกรรมพุทธบูชา และปล่อยเคราะห์ลอยนาม ให้ผู้นั้นอยู่เย็นเป็นสุข ปราศจากโรคภัย เมื่อ พ.ศ. 1490 หรือจุลศักราช 309 ในสมัย

พระเจ้าจุลละรา ครั้งนั้นเกิดโรคระบาดร้ายแรง ผู้คนล้มตายเป็นจำนวนมาก ประชาชนได้อพยพไปอาศัยอยู่ ณ เมืองสุธรรมาวดี แล้วไปอยู่เมืองหงสาวดี เมื่อโรคภัยสงบ ประชาชนส่วนหนึ่งได้พากันกลับสู่เมืองหริภุญไชย และได้รับลัทธิถึงญาติที่อยู่เมืองหงสาวดี จึงพากันแต่งเครื่องสักการะไปลอบน้ำส่งไปให้ญาติเมืองหงสาวดี และมีลักษณะคล้ายประเพณีลอยกระทงของสยามประเทศ จากที่ได้กล่าวมาทราบแล้วว่าประเพณีไม่มีหลักฐานที่กล่าวถึงประวัติความเป็นมาที่ชัดเจน จึงไม่อาจจะระบุได้ว่าแต่เดิมมีการจัดพิธีล่องสะเปาในลักษณะอย่างไรและช่วงเวลาใด บางความเห็นกล่าวว่า จัดขึ้นในวันเพ็ญเดือนยี่เหือน หรือวันเพ็ญเดือนสิบสอง ของภาคกลางซึ่งตรงกับงานประเพณียี่เป็งของชาวล้านนา จากการสันนิษฐาน หลักฐานจารึกที่พบ ณ วัดพระธาตุลำปางหลวง พ.ศ. 2339 ได้กล่าวถึงงานประเพณียี่เป็งในเมืองลำปางว่า พระเจ้ากาวิละพร้อมด้วยพระราชวงศ์ ได้เสด็จจากนครเชียงใหม่มายังวัดพระธาตุลำปางหลวง เพื่อบูชาพระธาตุตามที่ได้เคยปฏิบัติและได้ร่วมกันสร้างรั้วเหล็กครอบองค์พระธาตุ รวมทั้งอธิษฐานขอให้บรรลุนิพพานและอุทิศส่วนกุศลให้เทวดา ครูอาจารย์ญาติพี่น้อง ตลอดจนสรรพสัตว์ทั้งหลาย นอกจากนี้มีหลักฐานระบุประเพณีเกี่ยวกับประเพณียี่เป็งของวัดพระธาตุลำปางหลวง ปี พ.ศ. 2349 ว่า พระเจ้ากาวิละแห่งนครเชียงใหม่ได้ถวายทานที่เรียกว่า “มหาทานปางใหญ่ เจ้าเจ็ดตน” แต่พระภิกษุสงฆ์และบุชขององค์พระธาตุลำปางหลวง และการถวายครวทานนี้ยังเป็นประเพณีที่คงปฏิบัติสืบทอดกันมา ฉะนั้น ความเชื่อจึงมีอิทธิพลอย่างมากต่อชาวล้านนาซึ่งเป็นกลไกทางความคิดอย่างหนึ่งที่ดำรงควบคู่กับมนุษย์มาตั้งแต่เกิดจนตาย สะเปาเป็นเรื่องของการผสมผสานระหว่างความเชื่อดั้งเดิมของคนในสังคมล้านนา ผสมผสานกับความเชื่อทางศาสนา และเปลี่ยนไปได้ตามความแตกต่างของแต่ละสภาพแวดล้อมของสังคมในขณะนั้น แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อยังคงมีอิทธิพลเป็นระบบความคิดและพฤติกรรมของชาวล้านนา ตลอดจนความเชื่อทางพระพุทธศาสนา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาพิธีกรรมและคตินิยมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา ผลการวิจัยพบว่า พิธีกรรมและคตินิยมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา ซึ่งมีนัยยะอยู่ 2 ประเภท คือ งานมงคล และอวมงคล ในงานอวมงคลถือว่าเป็นการการถวายทานสะเปาให้ผู้ล่วงลับ มัคคนายก นำบูชาพระรัตนตรัย สมาทานเบญจศีล อาราธนาพระสงฆ์แสดงพระธรรมเทศนากรรมวาจา หรือธรรมมาลัยโปรดสัตว์ จากนั้นจะกล่าวคำสุมา หรือขอขมาว่าตถุที่จะถวายทาน เพื่อให้วัตถุทานทั้งหลายเป็นของบริสุทธิ์ก่อนถวายพระสงฆ์ ซึ่งมีความเชื่อว่า ของทานที่บริสุทธิ์ จะเกิดบุญกุศลมาก และนิมนต์พระสงฆ์ 4 รูป รับประเคนจากเจ้าภาพ จากนั้น พระสงฆ์ 4 รูป ประกอบพิธีอุปโลกสะเปา เพื่อบอกกล่าวถึงการแจกภัตตาหารในที่ประชุมสงฆ์ให้ทราบโดยทั่วกัน ซึ่งถือเป็นสังฆกรรมประเภทหนึ่ง โดยพระสงฆ์ 4 รูป จะใช้กล่าวคำอุปโลก หลังจากเสร็จพิธีการถวาย นำไปลอยในแม่น้ำใหญ่ ซึ่งต่อมามีกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะแม่น้ำลำคลอง จึงเปลี่ยนเป็นการนำสะเปาไปเผาที่สุสานพร้อมการประชุมเพลิงศพ และในการปฏิบัติต่าง ๆ เหล่านี้แฝงไปด้วยคตินิยม เช่น 1) หลักการเดินทางข้ามโอชะวัฏสงสาร 2) หลักบุญกิริยาวัตถุ 3) หลักความกตัญญู 4) หลักสาราณียธรรม 6 ในส่วนของงานมงคล ลักษณะของพิธีกรรมถวายสะเปาในงานมงคลจะไม่มีพิธีกรรมเหมือนกับงานอวมงคล โดยมีลักษณะเหมือนกับประเพณีลอยกระทง การล่องสะเปาเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่คล้ายกับการลอยกระทงแบบกรุงเทพมหานคร และการลอยสะเปาถูกกล่าวอ้างว่าเป็นประเพณีเฉพาะถิ่น และพบอยู่ที่จังหวัดลำปางมากที่สุด และแฝงไปด้วยคตินิยม เช่น สังคหัตถุ คือ ธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน, ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน หมายถึง หลักการครองใจคน, หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้, วิธีทำให้คนรัก, หลักสังคัมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ และทำให้อยู่กันด้วยความรักความปรารถนาดีต่อกัน เหมือนลิมสลักรถที่ตรึงตัวรถไว้มิให้ชิ้นส่วนกระจายไป ทำให้รถแล่นไปได้ตามที่ต้องการมี 4 ประการ คือ 1) ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน (แบ่งปันไปมา) 2) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน

จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน (พูดจาจับใจ)
3) อุตถจริยา ช่วยเหลือกัน (ช่วยกิจกันไป) และ 4) สมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยประพฤติตัวให้มีความเสมอดันเสมอปลาย วางตัวดีต่อกัน (นิสัยเป็นกันเอง)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อวิเคราะห์คุณค่าและแนวทางการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมเป็นเครื่องวัดและเครื่องกำหนดความเจริญหรือความเสื่อมของสังคม และขณะเดียวกัน วัฒนธรรมยังกำหนดชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม และมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของประชาชน และต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัฒนธรรมมีความสำคัญและมีหน้าที่ต่อวิถีชีวิตของสมาชิกในสังคม และวัฒนธรรมเป็นเครื่องแสดงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ของชาติ ซึ่งประเพณีการล่องสะเปาก็ถือว่าเป็นวัฒนธรรม ประเพณีที่ชาวล้านนาสืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่นโดยผ่านคติความเชื่อทางศาสนา และประเพณีการล่องสะเปาเป็นวัฒนธรรมที่ผสมผสานระหว่างสองวัฒนธรรม คือ วัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ จากการวิเคราะห์ สะเปาเป็นสิ่งประดิษฐ์ที่ชาวล้านนาสร้างขึ้นจากคติความเชื่อแบบแผนการดำเนินชีวิตในโลกหลังความตาย ตลอดจนความเชื่อเรื่องการสะเดาะเคราะห์ทำให้อยู่เย็นเป็นสุข ซึ่งสะท้อนค่านิยม ของคนในสมัยนั้นและในปัจจุบัน อัตลักษณ์ของสะเปาในงานอวมงคลเป็นการถวายทานอุทิศส่วนกุศลให้ผู้ล่วงลับใช้เป็นพาหนะเดินทางไปสู่โลกหน้า และงานมงคลซึ่งจัดเป็นประเพณีดั้งเดิมอันเป็นเอกลักษณ์ของนครลำปาง คล้ายกับประเพณีลอยกระทงของจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย เช่น การลอยโคมของ จังหวัดลำพูน การเผาเทียนเล่นไฟของสุโขทัย เนื่องจากว่า การล่องสะเปาถือเป็นประเพณีวัฒนธรรมอันเก่าแก่ที่มีเฉพาะในจังหวัดลำปาง การส่งเสริมอัตลักษณ์คงเป็นการทำได้เพียงการรวบรวมข้อมูลเป็นเอกสารวิชาการแก่สถานศึกษาหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และสร้างหลักสูตรสำหรับมัคทายกฉบับลำนาพิธี ให้เพื่อไม่ให้เกิดการสูญหายไปในภายภาคหน้า และแนวทางการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาที่ใช้ในพิธีกรรมงานมงคล หน่วยงานราชการทุกส่วนงานบรรจุเข้าในแผนพัฒนาจังหวัดลำปาง ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาสินค้าและการบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวครบวงจรบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ที่มีความโดดเด่นและมีคุณภาพสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อีกทั้งยังส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในจังหวัดลำปาง สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเน้นส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน สร้างมูลค่าของสินค้าและบริการที่เกิดจากความคิด ภูมิปัญญา อัตลักษณ์ของชุมชน เพื่อพัฒนาไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งหมายรวมไปถึงกิจกรรมการผลิตที่ต้องพึ่งพาอาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญ โดยอยู่บนพื้นฐานของการใช้องค์ความรู้ (Knowledge) การศึกษา (Education) การสร้างสรรค์งาน (Creativity) และการใช้ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual property) ที่บูรณาการกับรากฐานทางวัฒนธรรม องค์ความรู้ภูมิปัญญาทางสังคม เทคโนโลยี นวัตกรรมสมัยใหม่

องค์ความรู้ใหม่

สะเปาเป็นเครื่องประกอบในประเพณีกรรมของชาวล้านนา เป็นเครื่องประกอบทั้งในงานมงคล และอวมงคล สามารถจำแนกได้ 2 ยุค คือ ยุคการเผยแพร่พระพุทธศาสนา ยุคเดินตามบรรพชน โดยความเชื่อมีอิทธิพลอย่างมากต่อชาวล้านนาซึ่งเป็นกลไกทางความคิดอย่างหนึ่งที่ดำรงควบคู่กับมนุษย์มาตั้งแต่เกิดจนตาย สะเปาเป็นเรื่องของการผสมผสานระหว่างความเชื่อดั้งเดิมของคนในสังคมล้านนา ผสมผสานกับความเชื่อทางศาสนา และเปลี่ยนไปได้ตามความแตกต่างของแต่ละสภาพแวดล้อมของสังคม จากความศรัทธาหรือความเชื่อและนำไปสู่ปฏิบัติ และกลายเป็นสิ่งมีค่าเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต และเป็นวัฒนธรรม ประเพณี โดยมีพิธีกรรมและคติธรรมที่แฝงอยู่ในประเพณี เช่น สังคหวัตถุ 4 หลักการเดินทางข้ามโอฆะวัฏสงสาร บุญกิริยาวัตถุ 3 ความกตัญญู สารณียธรรม 6 แนวทางการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ควรปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของ

เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเน้นส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน โดยอยู่บนพื้นฐานของการใช้องค์ความรู้ การศึกษา การสร้างสรรค์งาน และการใช้ทรัพยากรทางปัญญาที่บูรณาการกับ นวัตกรรมทางสังคมสมัยใหม่

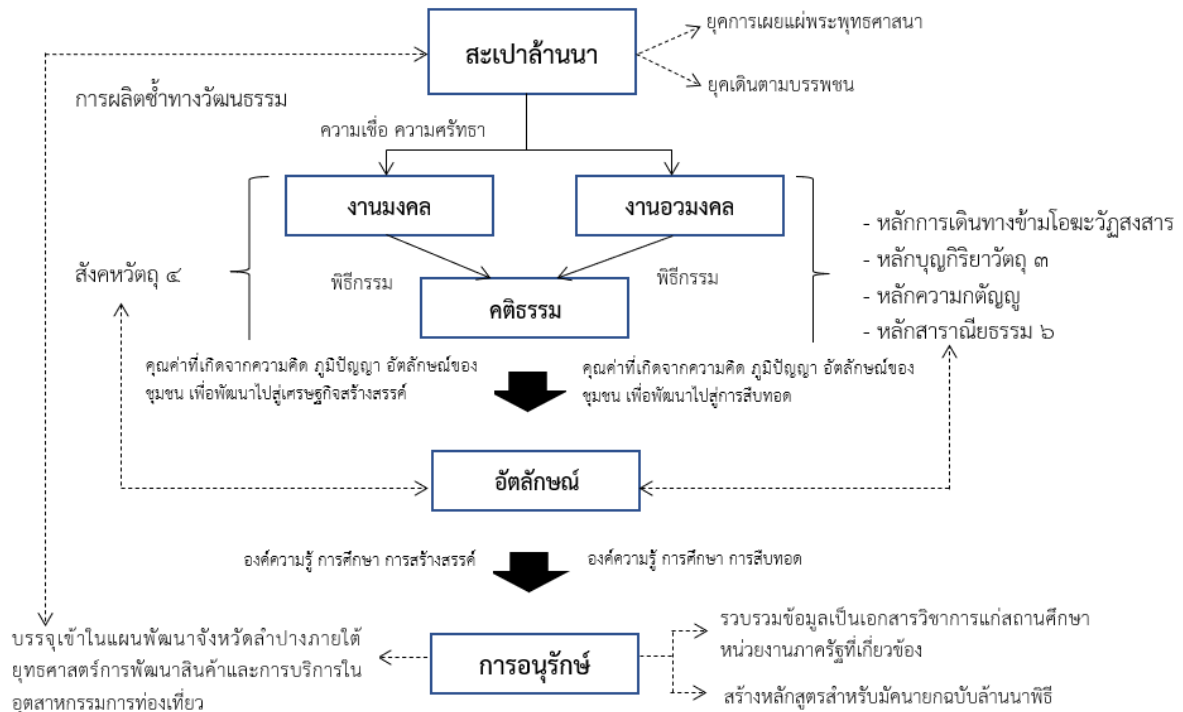


Figure 1: The New Body of Knowledge

อภิปรายผลการวิจัย

สะพานเป็นเครื่องประกอบในประเพณีกรรมของชาวล้านนา มีรูปทรงคล้ายเรือสำเภา วัสดุที่นำมาใช้ได้แก่ ไม้ไผ่ ผลของมะละกอนำมาผ่าครึ่งซึ่งมีรูปทรงคล้ายเรือ เป็นต้น มีนักวิชาการไทยและปราชญ์ชาวล้านนาหลายท่านให้นิยามความหมายที่หลากหลาย และชาวล้านนานิยมนำไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ทั้งงานมงคล และอวมงคล ในทางศาสนามีความเชื่อในโลกหลังความตายเพื่อเป็นการเตรียมของทั้งที่เป็นของกินของใช้ของผู้ตาย เพื่ออุทิศส่วนกุศลให้กับบรรพบุรุษที่ล่วงลับไป และอีกนัยหนึ่ง เชื่อว่าเป็นการบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ลอยเคราะห์สิ่งที่เป็นอัปมงคลในคน ซึ่งสอดคล้องกับ Klaysuwan (2013) พบว่า พิธีกรรมในล้านนามีการปฏิบัติและสืบทอดต่อกันมาจนกลายเป็นประเพณีของชุมชนและท้องถิ่น แสดงออกถึงความเคารพยำเกรงในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชาชน และเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่สร้างความสงบสุขร่มเย็นให้เกิดขึ้นในชุมชนและท้องถิ่น ส่งเสริมสริมมงคล ความสามัคคี และกำลังใจให้แก่ประชาชนและชุมชน และประเพณีล่องสะพานปรากฏในวรรณกรรมและพิธีกรรมของชาวล้านนาอยู่บ่อยครั้ง แต่ไม่ได้มีหลักฐานปรากฏที่ชัดเจนว่า เข้ามามีอิทธิพลในล้านนาเมื่อไหร่ มีเพียงการสันนิษฐานของนักวิชาการและผู้วิจัยสามารถจำแนกออกเป็น 2 ยุค คือ ยุคแรก ยุคการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และ ยุคเดินตามบรรพชน จากการสันนิษฐานในยุคการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเข้ามาในดินแดนสุวรรณภูมิ และได้แผ่ขยายมาเป็นลำดับจนถึงเจริญรุ่งเรืองในขั้นสุดสมัยสุโขทัย และมีความสัมพันธ์กับอาณาจักรล้านนาและได้เจริญต่อมาจากสมัยอยุธยาตอนต้น มีอิทธิพลต่อความเชื่อและค่านิยม ตามที่อธิบายไว้ข้างต้น ตลอดจนวิถีความเป็นอยู่ของคนใน

ล้านนา และยุคที่สอง ยุคเดินตามบรรพชน จะเห็นได้ว่าพระพุทธศาสนามีความเจริญรุ่งเรืองควบคู่ไปกับอาณาจักรล้านนามาตลอด จากความเชื่อทางศาสนาหล่อหลอมรวมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ประพฤติปฏิบัติกันมา จากเดิมชาวล้านนามีความเชื่อเดิมในการนับถือผี และวิญญาณบรรพบุรุษอยู่แล้ว เมื่อพระพุทธศาสนาเผยแผ่เข้ามา ชาวล้านนาจึงนับถือพระพุทธศาสนาเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจปรับใช้ในวิถีชีวิต และสะเปาเป็นหนึ่งในความเชื่อที่ปรากฏอยู่ในคัมภีร์โบราณของล้านนา และจิตรกรรมฝาผนังตามวัดต่าง ๆ ในจังหวัดลำปาง ดังนั้น สะเปาจึงมีความเชื่อมาจากการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจากดินแดนพุทธภูมิมาสู่สุวรรณภูมิก็อาศัยเรือสำเภาในการเดินทางมาเผยแผ่พระพุทธศาสนา ดังนั้น สะเปาจึงปรากฏในวรรณกรรมและพิธีกรรมของภาคเหนือมีความเชื่อที่หลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ สามารถแยกเป็น 2 ความหมาย ความหมายแรก คือ สะเปาที่ใช้ในงานอวมงคล คือ เครื่องไทยธรรมที่มีคติความเชื่อทางพระพุทธศาสนาในโลกทัศน์ของชาวล้านนาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในโลกหลังความตาย การถวายสะเปาอุทิศให้แก่ผู้ล่วงลับมีคติความเชื่อที่ว่า การตายเปรียบเสมือนเป็นการเดินทางไกลข้ามโอหะสงสารเปรียบเสมือนแม่น้ำที่กว้างและยาวไกลจึงต้องอาศัยพาหนะที่มีความคงทนแข็งแรงสามารถบรรจุเครื่องอุปโภคบริโภคจำนวนมากในการเดินทาง เรือสำเภาจึงเหมาะสมใช้ในการเดินทางไกล ซึ่งคำว่า “โอหะ” หมายถึง สภาวะอันเป็นตุณกระแสน้ำหลากท่วมพัดพาใจสัตว์ให้จมอยู่ในวัฏฏะในเวียนในโอหะสงสาร เวียนตายเวียนเกิดอยู่รำไป และความหมายที่สอง สะเปาที่ใช้ในงานมงคลเป็นเครื่องประกอบพิธีกรรมพุทธบูชา และปล่อยเคราะห์ลอยนาม ให้ผู้นั้นอยู่เย็นเป็นสุขปราศจากโรคภัย เมื่อ พ.ศ. 1490 หรือจุลศักราช 309 ในสมัยพระเจ้าจุลละรา ครั้นนั้นเกิดโรคระบาดร้ายแรงผู้คนล้มตายเป็นจำนวนมาก ประชาชนได้อพยพไปอาศัยอยู่ ณ เมืองสุธรรมวาทิ แล้วไปอยู่เมืองหงสาวดี เมื่อโรคภัยสงบ ประชาชนส่วนหนึ่งได้พากันกลับสู่เมืองศรีบุญไชย และได้ระลึกรู้ถึงญาติที่อยู่เมืองหงสาวดี จึงพากันแต่งเครื่องสักการะไปลอบน้ำส่งไปให้ญาติเมืองหงสาวดี และมีลักษณะคล้ายประเพณีลอยกระทงของสยามประเทศ จากที่ได้กล่าวมาทราบแล้วว่าประเพณีไม่มีหลักฐานที่กล่าวถึงประวัติความเป็นมาที่ชัดเจน จึงไม่อาจระบุได้ว่าแต่เดิมมีการจัดพิธีส่งสะเปาในลักษณะอย่างไรและช่วงเวลาใด บางความเห็นกล่าวว่า จัดขึ้นในวันเพ็ญเดือนยี่เหนือ หรือวันเพ็ญเดือนสิบสอง ของภาคกลางซึ่งตรงกับงานประเพณียี่เป็งของชาวล้านนา จากการสันนิษฐาน หลักฐานจารึกที่พบ ณ วัดพระธาตุลำปางหลวง พ.ศ. 2339 ได้กล่าวถึงงานประเพณียี่เป็งในเมืองลำปางว่า พระเจ้ากาวิละพร้อมด้วยพระราชวงศ์ได้เสด็จจากนครเชียงใหม่มายังวัดพระธาตุลำปางหลวง เพื่อบูชาพระธาตุตามที่ได้เคยปฏิบัติและได้ร่วมกันสร้างรั้วเหล็กครอบองค์พระธาตุ รวมทั้งอธิษฐานขอให้บรรลุนิพพานและอุทิศส่วนกุศลให้เทวดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้อง ตลอดจนสรรพสัตว์ทั้งหลาย นอกจากนี้มีหลักฐานระบุประเพณีเกี่ยวกับประเพณียี่เป็งของวัดพระธาตุลำปางหลวง ปี พ.ศ. 2349 ว่า พระเจ้ากาวิละแห่งนครเชียงใหม่ได้ถวายทานที่เรียกว่า “มหาทานปางใหญ่เจ้าเจ็ดตน” แต่พระภิกษุสงฆ์และบุชชวงศ์พระธาตุลำปางหลวง และการถวายครวทานนี้ยังเป็นประเพณีที่คงปฏิบัติสืบทอดกันมา ฉะนั้น ความเชื่อจึงมีอิทธิพลอย่างมากต่อชาวล้านนาซึ่งเป็นกลไกทางความคิดอย่างหนึ่งที่ดำรงควบคู่กับมนุษย์มาตั้งแต่เกิดจนตาย สะเปาเป็นเรื่องของกรรมสมผสานระหว่างความเชื่อดั้งเดิมของคนในสังคมล้านนา ผสมผสานกับความเชื่อทางศาสนา และเปลี่ยนไปได้ตามความแตกต่างของแต่ละสภาพแวดล้อมของสังคมในขณะนั้น แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อยังคงมีอิทธิพลเป็นระบบความคิดและพฤติกรรมของชาวล้านนา ตลอดจนความเชื่อทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับ Jitchinakul (2011) พบว่า ความเชื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวเพื่อความมั่นคงทางจิตใจ เป็นเครื่องหล่อเลี้ยงให้มีชีวิตอยู่ได้ ความเชื่อที่เป็นระบบก่อให้เกิดพิธีกรรม ประเพณีเป็นส่วนเชื่อมโยงที่สำคัญในสังคม และ Ariyabuddhiphongs, and Sriwong (2007) ยังกล่าวอีกว่า ความเชื่อเรื่องบุญ ความเชื่อเรื่องชาติหน้า มีความสัมพันธ์กับการรักษาศีล การให้ทาน และการปฏิบัติธรรม ทำสมาธิ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

พิธีกรรมและคตินิยมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาล้านนา ซึ่งมีนัยยะอยู่ 2 ประเภท คือ งานมงคล และ อวมงคล ในงานอวมงคลถือว่าการการถวายทานสะเปาให้ผู้ล่วงลับ มักน่ายก นำนุชาพระรัตนตรัย สมาทานเบญจศีล อาราธนาพระสงฆ์แสดงพระธรรมเทศนากรรมวาจา หรือธรรมมาลัยโปรดสัตว์ จากนั้น จะกล่าวคำสุมา หรือขอขมาวัตถุที่จะถวายทาน เพื่อให้วัตถุทานทั้งหลายเป็นของบริสุทธิ์ก่อนถวายพระสงฆ์ ซึ่งมีความเชื่อว่า ของทานที่บริสุทธิ์ จะเกิดบุญกุศลมาก และนิมนต์พระสงฆ์ 4 รูป รับพระเคนจากเจ้าภาพ จากนั้น พระสงฆ์ 4 รูป ประกอบพิธีอุปโลกสะเปา เพื่อบอกกล่าวถึงการแจกภัตตาหารในที่ประชุมสงฆ์ให้ทราบ โดยทั่วกัน ซึ่งถือเป็นสังฆกรรมประเภทหนึ่ง โดยพระสงฆ์ 4 รูป จะใช้กล่าวคำอุปโลก หลังจากเสร็จพิธีการ ถวาย นำไปลอยในแม่น้ำใหญ่ ซึ่งต่อมามีกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาสัตว์แวดล้อมโดยเฉพาะแม่น้ำลำคลอง จึง เปลี่ยนเป็นการนำสะเปาไปเผาที่สุสานพร้อมการประชุมเพลิงศพ และในการปฏิบัติต่าง ๆ เหล่านี้แฝงไปด้วยคติ ธรรม เช่น 1) หลักการเดินทางข้ามโอชะวัฏสงสาร 2) หลักบุญกิริยาวัตถุ 3) หลักความกตัญญู 4) หลักสา รานีธรรม 6 ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับ Loem, and Phrapalad Somchai Payoko (Damnoen) (2019) กล่าวว่า สังคมไทยให้ความสำคัญกับหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เช่น เรื่องบาปบุญ ความกตัญญู กตเวทิตา ความเมตตา มีน้ำใจเพื่อสังคม เคารพซึ่งกันและกัน เป็นต้น และ Arundechachai et al. (2017) ยังกล่าวอีกว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น สาราณียธรรม เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้คนและสังคม ผ่าน ประเพณีวัฒนธรรมไทย ในส่วนของงานมงคล ลักษณะของพิธีกรรมถวายสะเปาในงานมงคลจะไม่มีพิธีกรรม เหมือนกับงานอวมงคล โดยมีลักษณะเหมือนกับประเพณีลอยกระทง การล่องสะเปาเป็นกิจกรรมทาง วัฒนธรรมที่คล้ายกับการลอยกระทงแบบกรุงเทพมหานคร และการลอยสะเปาถูกกล่าวอ้างว่าเป็นประเพณี เฉพาะถิ่น และพบอยู่ที่จังหวัดลำปางมากที่สุด และแฝงไปด้วยคติธรรม เช่น สังคหวัตถุ คือ ธรรมที่เป็นที่ตั้ง แห่งการสงเคราะห์กัน, ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน หมายถึง หลักการครองใจคน, หลักยึดเหนี่ยวใจกัน ไว้, วิธีทำให้คนรัก, หลักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ได้ และทำให้อยู่กันด้วยความรักความปรารถนาดีต่อกัน เหมือนลิ่มสลักกรรที่ตรึงตัวรถไว้มิให้ชิ้นส่วนกระเจาไป ทำให้รถแล่นไปได้ตามที่ต้องการมี 4 ประการ คือ 1) ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่ คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน (แบ่งปันไปมา) 2) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำ ไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน (พูดจาจับใจ) 3) อตถจริยา ช่วยเหลือกัน (ช่วยกิจกันไป) และ 4) สมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดย ประพฤติตัวให้มีความเสมอดันเสมอปลาย วางตัวดีต่อกัน (นิสัยเป็นกันเอง) ซึ่งสอดคล้องกับ Phra Phattharanan Thitasettho et al. (2016) พบว่า การทำบุญด้วยการให้ทาน การทำบุญด้วยการรักษาศีล และการทำบุญ ด้วยการเจริญภาวนาการให้ทานที่ปรากฏในคัมภีร์อรรถกถาธรรมบทนั้นมีจุดประสงค์ 2 ประการ การคือ ให้เพื่ออนุเคราะห์ และให้เพื่อ บูชาคุณประกอบด้วยลักษณะของการให้ทาน 5 ประการคือ ให้ด้วยศรัทธา ให้โดยเคารพ ให้ตามกาล ให้ด้วยจิตอนุเคราะห์ และให้ไม่กระทบตน และผู้อื่น และมีอานิสงส์ 2 ประการ คือ ทำให้ไปเกิดบนโลกสวรรค์ และทำให้เป็นผู้มีโภคะมาก ส่วนในด้านการรักษาศีลนั้นมีการรักษา ศีลเพื่อการควบคุมกาย วาจา ใจของตน และเพื่อความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม อีกทั้ง Palarat (2020) ยังกล่าวอีกว่า การใช้หลักศาสนธรรมในพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาตนและเมื่อปฏิบัติแล้วก็ทำให้มีการ พัฒนาตนทั้งทางกาย ทางจิต ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น อีกทั้ง Paksasuk (2019) ยังกล่าวอีกว่า การทำบุญเป็น สิ่งที่ชาวพุทธพึงกระทำ การทำบุญเป็นการแสดงความกตัญญู การทำบุญเป็นการทำธุรกิจ บุญทำให้เกิด ความสุข และบุญมีผลต่อดวงชะตา

จากการวิเคราะห์คุณค่าและแนวทางการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปา ล้านนา วัฒนธรรมเป็นเครื่องวัดและเครื่องกำหนดความเจริญหรือความเสื่อมของสังคม และขณะเดียวกัน

วัฒนธรรมยังกำหนดชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม และมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของประชาชน และต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมมีความสำคัญและมีหน้าที่ต่อวิถีชีวิตของสมาชิกในสังคม และวัฒนธรรมเป็นเครื่องแสดงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ของชาติ ซึ่งประเพณีการล่องสะเปาก็ถือว่าเป็นวัฒนธรรม ประเพณีที่ชาวล้านนาสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นโดยผ่านคติความเชื่อทางศาสนา และประเพณีการล่องสะเปาเป็นวัฒนธรรมที่ผสมผสานระหว่างสองวัฒนธรรม คือ วัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ จากการวิเคราะห์ สะเปาเป็นสิ่งประดิษฐ์ที่ชาวล้านนาสร้างขึ้นจากคติความเชื่อแบบแผนการดำเนินชีวิตในโลกหลังความตาย ตลอดจนความเชื่อเรื่องการสะเดาะเคราะห์ทำให้อยู่เย็นเป็นสุข ซึ่งสะท้อนค่านิยม ของคนในสมัยนั้นและในปัจจุบัน อัตลักษณ์ของสะเปาในงานอวมงคลเป็นการถวายทานอุทิศส่วนกุศลให้ผู้ล่วงลับใช้เป็นพาหนะเดินทางไปสู่โลกหน้า และงานมงคลซึ่งจัดเป็นประเพณีดั้งเดิมอันเป็นเอกลักษณ์ของนครลำปาง คล้ายกับประเพณีลอยกระทงของจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย เช่น การลอยขโมดของ จังหวัดลำพูน การเผาเทียนเล่นไฟของสุโขทัย เนื่องจากว่า การล่องสะเปา ถือเป็นประเพณีวัฒนธรรมอันเก่าแก่ที่มีเฉพาะในจังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับ Northong, and Ongsakul (2021) กล่าวว่า “สะเปา” อันเป็นอัตลักษณ์ประเพณีดังกล่าว เพื่อยกระดับงานประเพณีท้องถิ่นสู่งานเทศกาลการท่องเที่ยวและกระตุ้นเศรษฐกิจภายในจังหวัด การส่งเสริมอัตลักษณ์คงเป็นการทำได้เพียงการรวบรวมข้อมูลเป็นเอกสารวิชาการแก่สถานศึกษาหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และสร้างหลักสูตรสำหรับมัคทายกฉบับลำานนาพิธี ให้เพื่อไม่ให้เกิดการสูญหายไปใภายในภาคหน้า และแนวทางการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในประเพณีสะเปาที่ใช้ในพิธีกรรมงานมงคล หน่วยงานราชการทุกส่วนงานบรรจุเข้าในแผนพัฒนาจังหวัดลำปาง ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาสินค้าและการบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวครบวงจรบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ที่มีความโดดเด่นและมีคุณภาพสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อีกทั้งยังส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในจังหวัดลำปาง และ Northong, and Ongsakul (2021) ยังกล่าวว่า การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมประเพณีด้วยการมอบเงินรางวัลแก่ทุกหน่วยงาน สถานศึกษาและชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การประกวดสะเปาลอยน้ำ การประกวดประดิษฐ์กระทงเรือสำเภา เป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยวเพื่อสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเน้นส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน สร้างมูลค่าของสินค้าและบริการที่เกิดจากความคิด ภูมิปัญญา อัตลักษณ์ของชุมชน เพื่อพัฒนาไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์หน้า ซึ่งหมายรวมไปถึงกิจกรรมการผลิตที่ต้องพึ่งพาอาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญ โดยอยู่บนพื้นฐานของการใช้องค์ความรู้ (Knowledge) การศึกษา (Education) การสร้างสรรค์งาน (Creativity) และการใช้ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual property) ที่บูรณาการกับรากฐานทางวัฒนธรรม องค์ความรู้ภูมิปัญญาทางสังคม เทคโนโลยี นวัตกรรม สมัยใหม่

สรุป

สะเปาเป็นเครื่องประกอบในประเพณีกรรมของชาวล้านนา ในทางศาสนามีความเชื่อในโลกหลังความตาย และอีกนัยหนึ่ง เชื่อว่าเป็นการบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ จากความศรัทธาหรือความเชื่อ และนำไปสู่ปฏิบัติ กลายเป็นสิ่งมีค่ากลายมาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต และเป็นวัฒนธรรม ประเพณี โดยมีพิธีกรรมและคตินิยมที่แฝงอยู่โดยมีเนื้อหาสำคัญเน้นในเรื่องของการให้ทาน ความกตัญญูกตเวทิต การบูชาพระพุทธรเจ้า และขอขมา สะเดาะเคราะห์ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นปฏิบัติสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น โดยมีคุณค่าทางจิตใจ และนำไปสู่การส่งเสริม สะเปาเพื่อเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของจังหวัดลำปาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 การศึกษาครั้งนี้เน้นเรื่อง สะเปาล้านนา: คติธรรม คุณค่า อัตลักษณ์ และการอนุรักษ์ ซึ่งเป็นประเพณีวันจะเลื่อนหายไปในพื้นที่ของจังหวัดลำปาง ผู้วิจัยยังขาดการศึกษาในมิติของเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านที่ผลักดันให้ประเพณีล่องสะเปาให้คงอยู่ได้ในสภาพการณ์สังคมปัจจุบันที่มีความเป็นพลวัตทำให้เกิดความเชื่อและค่านิยมที่แปลกใหม่ขึ้นมา

1.2 งานชิ้นนี้ยังขาดการศึกษาประเด็นเชิงลึกในเรื่องของการจัดการวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อให้เกิดค่านิยม จิตสำนึกด้านวัฒนธรรม กระบวนการสร้างอัตลักษณ์อีกทั้งการเพิ่มคุณค่าเพื่อนำไปสู่การนำวัฒนธรรมประเพณีมาสร้างมูลค่า

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการส่งเสริม อนุรักษ์ให้ผู้สูงอายุ เยาวชน ตระหนักถึงคุณค่าของแก่นแท้ของประเพณีท้องถิ่น โดยการสนับสนุนหรือจัดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกของความเป็นคนในท้องถิ่นนั้น ๆ

2.2 ควรศึกษาในเชิงนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปลูกจิตสำนึกและเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในท้องถิ่น

2.3 ควรศึกษาการนำองค์ความรู้ที่ได้จากประเพณีสะเปา และประเพณีอื่น ๆ ในท้องถิ่น ไปบรรจุในหลักสูตรของสถานศึกษาให้นักเรียนเพื่อสร้างความภาคภูมิใจที่มีอารยธรรมเฉพาะถิ่น

References

- Ariyabuddhipongs, W., & Sriwong, J. (2007). *Merit Making and Life Satisfaction of Thai Buddhists: The Outcome of Beliefs in Merit, the Next Life and Money-Consciousness*. Bangkok: North Bangkok University.
- Arundechachai, S., et al. (2017). Saraniyatham Station: Community Knowledge Cultivation Area. *Journal of Educational Mahasarakham University*, 11(1), 183-195.
- Chaimuangchuen, P. (2008). *Long Sapao: Traces of a Tradition in the Past*. Lampang: When One Century Ago.
- Chaiyotha, D. (1995). *Religion and Belief Systems and Local Traditions*. Bangkok: Odeon Store.
- Jitchinakul, K. (2011). *Folklore*. Bangkok: Odeon Store.
- Kaewpeng, D. (2013). *Community*. Songkhla: Thaksin University Book Center.
- Klaysuwan, S. (2013). A Study of Worshipping Words in Lanna Cultural and Ceremonial Activities Which Effect Ways of Life of the Residents in Chiangrai Province. *Journal of Thonburi University*, 7(13), 35-54.
- Lampang Provincial Cultural Office. (2023). *Long Sapao or Loi Krathong*. Retrieved. December 5, 2023. from https://www.m-culture.go.th/lampang/ewt_news.php?nid=2164&filename=index
- Loem, S., & Phrapalad Somchai Payoko (Damnoen). (2019). An Approach for Promoting Kataññukatavedi in Thai Society. *Journal of MCU Peace Studies*, 7(2), 424-434.

- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitaka, Mahachulalongkornrajavidyalaya Edition*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.
- Nanteja, (1974). *Lanna Thai Traditions and Rituals*. Chiang Mai: Pratuangwittaya
- Northong, Th., & Ongsakul, S. (2021). Capitalism with Inlong Sapao Festival of Nakhon Lampang People (2014 –2020). *Nakhon Lampang Buddhist's Journal*, 10(2), 215-229.
- Paksasuk, A. (2019). *Discourse on Merit in Public Media*. (Doctoral Dissertation). Silpakorn University. Nakhon Pathom.
- Palarat, L. (2020). The Use of Religious Principles in Buddhism for Self-Development: A Case Study of Students Who Enrolled in the Introductory Buddhist Course at Ramkhamhaeng University. *Ramkhamhaeng Research Journal*, Humanities and Social Sciences, 23(2), 33-44.
- Phra Phattharanan Thitasettho. et al. (2016). An Analytical Study of Threefold Base of Meritorious Appeared in the Commentary Scripture of Dhammapada. *Pañña Panithan Journal*, 1(1), 22-28.
- Plookpanya, T. (2022). *What Does Tradition Mean?* Retrieved December 5, 2022, from <http://www.trueplookpanya.com/new/asktrueplookpanya/questiondetail/11081>

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

Strategy School Administration in the Era of Disruption to Improve Educational Quality in Private Schools in the Northeastern Region

¹รัชนีวรรณ เจริญโชคmani และ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์

¹Ratchaneewan Charoenchokmanee and Sutum Tummatasananon

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Graduate College of Management, Sripatum University Khon Kaen Campus, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: chokmanee2008@hotmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 311 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาสภาพแวดล้อม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 9 คน เลือกแบบเจาะจง 2) สร้างกลยุทธ์ฯ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เลือกแบบเจาะจง 3) ทดลองใช้กลยุทธ์ฯ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 10 คน โดยสมัครใจ และ 4) ประเมินกลยุทธ์ฯ โดยผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 10 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 2) แบบสัมภาษณ์ 3) ประเด็นการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 4) แบบสอบถามความเป็นไปได้ 5) แบบทดสอบ 6) แบบสอบถามพฤติกรรม 7) แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ และ 8) แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และคะแนนสหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่าสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 2) ผลการสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย 2.1) วิสัยทัศน์ 2.2) พันธกิจ 2.3) เป้าประสงค์ 2.4) ประเด็นกลยุทธ์ 2.5) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 2.6) การควบคุมกลยุทธ์ ผลการประเมินความเป็นไปได้มากที่สุด 3) กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนพัฒนาการสหสัมพันธ์ 74.14 พัฒนาการสูงและพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และ 4) ผลการประเมินกลยุทธ์มีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์มากที่สุด และความพึงพอใจมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์; การบริหารสถานศึกษา; ยุคพลิกผัน; โรงเรียนเอกชน

Abstract

This research and development study aimed to 1) investigate foundational data for creating a management strategy for educational institutions in times of disruption to enhance the quality of education in private schools in Northeastern Thailand. The sample comprised 311 private school administrators selected through stratified random sampling, with an additional nine purposively selected administrators providing environmental data; 2) Develop the management strategy with input from nine purposively selected experts; 3) Pilot test the strategy with ten volunteer private school administrators; and 4) Evaluate the strategy with ten purposively selected private school administrators. Research instruments included questionnaires on current conditions (reliability = 0.87) and desired conditions (reliability = 0.92), interviews, points for connoisseurship seminar, feasibility questionnaires, tests, behavioral questionnaires, and questionnaires assessing propriety, utility, and satisfaction. Data analysis employed percentages, means, standard deviations, needs assessments, and relative development scores.

The findings revealed that 1) The current condition was at a moderate level, while the desired condition was at the highest level, with digital learning culture identified as the highest priority need; 2) The developed strategy comprised six components, namely vision, mission, objectives, strategic issues, strategy implementation, and strategy control, and was rated as highly feasible; 3) The pilot group achieved an average relative development score of 74.14, demonstrating high development, with post-development behaviors significantly higher than pre-development; and 4) The strategy was evaluated of high propriety, utility, and satisfactory by participants.

Keyword: Strategies; Schools Administration; Disruption Era; Private Schools

บทนำ

โลกยุคพลิกผัน (VUCA world) เป็นบริบทของโลกปัจจุบันที่เราทุกคนกำลังเผชิญอยู่ คำว่า VUCA world ย่อมาจาก ความผันผวน (volatility) ความไม่แน่นอน (uncertainty) ความสลับซับซ้อน (complexity) และความคลุมเครือ (ambiguity) วิทยาลัยกองทัพบกในประเทศสหรัฐอเมริกาเริ่มต้นใช้คำนี้เพื่ออธิบายความสำคัญของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรของกองทัพให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความพลิกผัน (Whiteman, 1998) ต่อมาคำนี้ได้มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในวงการธุรกิจเมื่อผู้บริหารต้องนำองค์กร และปรับตัวต่อตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่แน่นอนมากขึ้น (Johansen, and Euchner, 2013) ต่อมานำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาโดยวิวัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์และวิทยาการต่าง ๆ มากมายเหล่านี้เริ่มเข้ามามีบทบาทตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิต ทั้งภาคธุรกิจ เศรษฐกิจ สังคม และการสื่อสาร ถึงแม้ว่าจะมีเทคโนโลยีมากมายเช่นไร แต่คนในยุคนี้ก็ยังไม่สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ ควรเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับอนาคตที่มีความไม่แน่นอนสำหรับโลกยุคปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดจึงเกิดขึ้นมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงเพื่ออยู่ให้ได้ซึ่งเป็นเรื่องหลักของการดำรงชีวิตอยู่ในโลกยุคสังคมพลิก

ผัน ในยุคที่ไม่มีการหยุดนิ่งเทคโนโลยีมีบทบาทและความซับซ้อนสูงนำสู่ความต้องการของมนุษย์ที่เปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลกมนุษย์มองหาความสะดวกและตอบสนองความต้องการที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ในรูปแบบใหม่ของการดำเนินชีวิตในโลกดิจิทัล ทำให้ทุกวงการรวมถึงวงการการศึกษาต้องทบทวนเพื่อปรับตัวและเปลี่ยนกระบวนการสอนคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความพร้อมทั้งสังคมยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง การศึกษาทุกระดับชั้นมีความจำเป็นต้องปรับตัวอย่างสูงโดยเฉพาะระดับการศึกษาที่ทำหน้าที่ป้อนกำลังคนสู่ตลาดเศรษฐกิจของประเทศหรือสร้างผู้ประกอบการในตลาดแรงงานจะเห็นได้จากอัตราการเติบโตทางภาคเศรษฐกิจของประเทศพิจารณาจากการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อปีหรือ GDP Growth (Narmthongdee, 2015)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สำคัญในการจัดการศึกษาทั้งนี้ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ หลักของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มาตรฐานเป็นเครื่องสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษา สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำไปใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมกำกับ ดูแล การตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อประกันว่าผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เต็มตามศักยภาพและตรงตามความต้องการ คุ่มค่า เสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามความต้องการของชุมชน อัตลักษณ์ของท้องถิ่นและจุดเน้นของสถานศึกษา (Office of the Basic Education Commission, 2010) ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Ministry of Education, 2017)

สภาพปัญหาของโรงเรียนเอกชน พบว่า รัฐบาลให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเอกชนเช่นเดียวกับการจัดการศึกษาของรัฐ โดยได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น แต่แนวทางในการปฏิบัติจริงการพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐมีแค่เพียงบางส่วนหรือบางโรงเรียนยังไม่ได้สนับสนุนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐอย่างเหมาะสม จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกิดความไม่พอใจต่องานที่ทำ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนลดน้อยลงและมุ่งที่จะเปลี่ยนงานส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนกับทางด้านครูสภาได้กำหนดข้อบังคับในด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู พ.ศ. 2548 โดยครูจะต้องมีมาตรฐานทางด้านความรู้ในด้านต่าง ๆ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต้องมีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปโดยวิธีการบูรณาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (Office of the Private Education Commission, 2017)

จากปัญหาและความสำคัญของปัญหาการบริหารสถานศึกษายุคพลิกผัน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษายุคพลิกผัน จึงต้องการแก้ปัญหาและการบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันของโรงเรียนเอกชนให้มีกลยุทธ์ที่วิธีปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมสำหรับพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยนวัตกรรมการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาคุณภาพดี (Thawikan, 2021; David, 2012; Adegoke, Munshi, and Fred, 2009) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3) การพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนเอกชนในสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 277 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 277 คน และครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 1,108 คน รวม 1,385 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 62 คน และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 249 คน รวม 311 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling)

1.3 การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก ปีงบประมาณ 2566-2567 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มี 3 ด้าน 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การพัฒนาบุคลากรดิจิทัลจำนวน 20 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นอาจารย์ภาคิวิวิจัย อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 แล้วนำไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มงานในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น 30 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน ครูหัวหน้ากลุ่มงาน 15 คน พบว่า แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง

0.57-0.88 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.58-0.89 และ 2) แบบสัมภาษณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นอาจารย์ภาควิชาวิจัย อาจารย์ภาควิชาบริหาร การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าดัชนีความ สอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ยกร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเป็นผู้ร่างเองโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

2.2 ตรวจสอบยืนยันและประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่ อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ที่เป็นคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมี ประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ มี 6 ประเด็นหลักตามโครงสร้างของ องค์ประกอบของกลยุทธ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นอาจารย์ภาควิชาวิจัย อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00 และ 2) แบบสอบถามความเป็นไปได้ 6 ด้าน จำนวน 26 ข้อ เป็น แบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็น อาจารย์ภาควิชาวิจัย อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูลความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ถึงกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหาร 20 คน เพื่อเข้าร่วมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่ อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการ ฝึกอบรมด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการและนิเทศติดตามประเมินผลตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหาร 20 คน ผู้วิจัยให้ตอบรับการพัฒนาตามแบบตอบรับโดยสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ มีลักษณะเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นอาจารย์ภาควิชาวิจัย อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และผู้บริหาร สถานศึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00 นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย มีค่าความเชื่อมั่น ของทดสอบ เท่ากับ 0.91 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.55-0.86 ความยาก (p) เท่ากับ 0.28-0.70 และ 2) แบบสังเกตพฤติกรรม ตามประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์หลักที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลใน สถานศึกษา กลยุทธ์หลักที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ยุคพลิกผัน กลยุทธ์หลักที่ 3 การเสริมสร้างคุณลักษณะครูและ บุคลากรยุคพลิกผัน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นอาจารย์ภาควิชาวิจัย อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเข้าร่วมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมและนิเทศ ติดตามประเมินผล

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหาร 20 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (ที่เข้ารับ การพัฒนาตามกลยุทธ์ฯ)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ จำนวน 10 ข้อ ตามโครงสร้างขององค์ประกอบกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติ และการควบคุมกลยุทธ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นอาจารย์ภาควิชาวิจัย อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00 และ 2) แบบสอบถามความพึงพอใจ จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นอาจารย์ภาควิชาวิจัย อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80-1.00

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ยุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยรวมรายด้าน

การบริหารสถานศึกษา ยุคพลิกผัน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
1. การมีวิสัยทัศน์	3.39	0.53	ปานกลาง	4.54	0.53	มากที่สุด	0.34	2
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	3.23	0.52	ปานกลาง	4.58	0.52	มากที่สุด	0.42	1
3. การพัฒนาบุคลากรดิจิทัล	3.42	0.51	ปานกลาง	4.55	0.53	มากที่สุด	0.33	3
โดยรวม	3.35	0.52	ปานกลาง	4.56	0.53	มากที่สุด	0.36	

จากตาราง 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา ยุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมรายด้าน สภาพ ปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.52) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) วิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นจากสูตรการคำนวณ (Wongwanich, 2007) ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.42) ลำดับที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.34) และลำดับ ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.33) ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามพบประเด็นสำคัญ ดังนี้ จุดแข็งเป็นการมีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา

ร่วมกันกำหนดทิศทางขององค์กรร่วมกัน จุดอ่อนเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลบุคลากรบางส่วนยังขาดความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี โอกาส คือมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองสู่การเป็นบุคลากรดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และภาวะคุกคาม คือ มีคู่แข่งในการดึงดูดความสนใจให้ผู้ปกครองนำนักเรียนไปเรียนในแห่งนั้น ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณลักษณะเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณลักษณะเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการ	ความเหมาะสม			ผลการประเมิน
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. วิสัยทัศน์	4.78	0.44	มากที่สุด	ผ่าน
2. พันธกิจ	4.67	0.49	มากที่สุด	ผ่าน
3. เป้าประสงค์	4.67	0.49	มากที่สุด	ผ่าน
4. ประเด็นกลยุทธ์	4.65	0.49	มากที่สุด	ผ่าน
5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.63	0.50	มากที่สุด	ผ่าน
6. การควบคุมกลยุทธ์	4.71	0.47	มากที่สุด	ผ่าน
โดยรวม	4.68	0.48	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณลักษณะเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.48) และมีความเป็นไปได้หรือผ่านทุกองค์ประกอบเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือการควบคุมกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47) และรองลงมาคือพันธกิจ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณลักษณะเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

3.1 กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนพัฒนาการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 74.14 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน

3.2 ผลการสังเกตพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณลักษณะเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนและหลังการพัฒนา โดยรวมรายด้าน ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$, S.D. = 0.50) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.50) สรุปได้ว่า ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์ เมื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาพบว่าคุณภาพการศึกษาตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ของสถานศึกษาที่ทดลองใช้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเลิศ ถือว่าการศึกษาในสถานศึกษามีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้านความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.50)

4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าอยู่ในระดับที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.50)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอสรุปองค์ความรู้จากวิจัยเป็นโมเดลกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

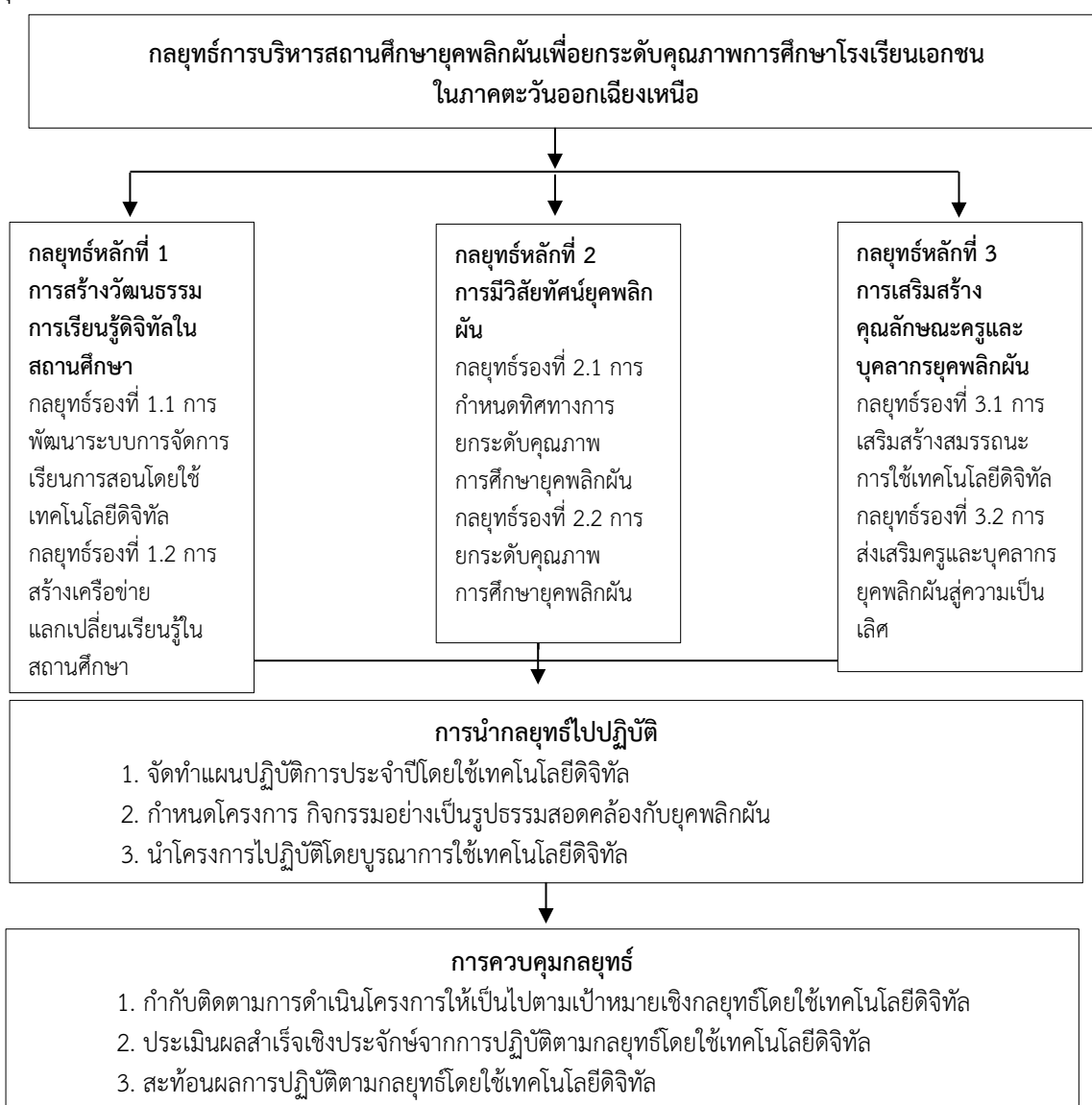


Figure 1: The New Body of Knowledge

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) ประเด็นกลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 2 การมีวิสัยทัศน์คุณภาพดี กลยุทธ์รองที่ 2.1 การกำหนดทิศทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาคุณภาพดี กลยุทธ์รองที่ 2.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาคุณภาพดี กลยุทธ์หลักที่ 3 การเสริมสร้างคุณลักษณะครูและบุคลากรคุณภาพดี กลยุทธ์รองที่ 3.1 การเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กลยุทธ์รองที่ 3.2 การส่งเสริมครูและบุคลากรคุณภาพดีสู่ความเป็นเลิศ กลยุทธ์หลักที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา กลยุทธ์รองที่ 1.1 การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กลยุทธ์รองที่ 1.2 การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา 5) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 5.1) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5.2) กำหนดโครงการ กิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับคุณภาพดี 5.3) นำโครงการไปปฏิบัติโดยบูรณาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) การควบคุมกลยุทธ์ ประกอบด้วย 6.1) กำกับติดตามการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 6.2) ประเมินผลสำเร็จเชิงประจักษ์จากการปฏิบัติตามกลยุทธ์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 6.3) สะท้อนผลการปฏิบัติตามกลยุทธ์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผลการประเมินความเป็นไปได้มากที่สุด เป็นนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อภิปรายผลดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบประเด็นสำคัญคือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารเพื่อหาความถี่ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ผ่านการตรวจสอบยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลทำให้ทราบถึงระดับการบริหารในปัจจุบันที่อยู่ในระดับปานกลาง ต้องได้รับการพัฒนาให้มีการดำเนินการที่สูงขึ้น ดังที่ Office of the Private Education Commission (2017) นำเสนอว่า สภาพปัญหาของโรงเรียนเอกชนพบว่า รัฐบาลให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเอกชนเช่นเดียวกับการจัดการศึกษาของรัฐ โดยได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น แต่แนวทางในการปฏิบัติจริงการพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐมีแค่เพียงบางส่วนหรือบางโรงเรียนยังไม่ได้สนับสนุนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐอย่างเหมาะสม จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกิดความไม่พอใจต่องานที่ทำ ส่งผลให้การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนลดน้อยลงและมุ่งที่จะเปลี่ยนงานส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chinapeng (2022) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณภาพดีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้

ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด ในภาพรวมเมื่อเทียบกับสภาพปัจจุบันมีความต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีความต้องการพัฒนาการบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนเพื่อให้เกิดคุณภาพต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น ดังที่ Chaemchoi (2019) นำเสนอว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันจึงเป็นการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมซึ่งเป็นการนำความรู้ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรมาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการอย่างมีกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถบรรลุเป้าหมายของผู้เรียนที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน จนปรากฏผลเป็นรูปธรรมชัดเจนได้ สอดคล้องกับ Thaewsopa (2019) ที่ศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามวิธีการลิน ชิกซ์ ชิกมา สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารตามวิธีการลิน ชิกซ์ ชิกมา มี ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดปัญหาและการควบคุมระบบ เป็นจุดอ่อน

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลำดับที่ 1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล แสดงให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันต่ำจึงมีความต้องการในสภาพที่พึงประสงค์สูง และความต้องการจำเป็นจึงอยู่ในลำดับที่ 1 และผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามพบประเด็นสำคัญ ดังนี้ จุดแข็งเป็นการมีวิสัยทัศน์เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดทิศทางขององค์กรร่วมกัน จุดอ่อนเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลบุคลากรบางส่วนยังขาดความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี โอกาส คือมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองสู่การเป็นบุคลากรดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และภาวะคุกคาม คือ มีคู่แข่งในการดึงดูดความสนใจให้ผู้ปกครองนำนักเรียนไปเรียนในแห่งนั้น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ นำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีความต้องการจำเป็นสูงมาก แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันให้ประสบผลสำเร็จ ดังที่ Wansri (2021) นำเสนอว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วและรุนแรงส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคมรวมทั้งการจัดการศึกษาให้ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ วิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ Wanjiw (2019) กลยุทธ์การส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการระดมทรัพยากร มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

2. ผลการสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) ประเด็นกลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา กลยุทธ์หลักที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ยุคพลิกผัน กลยุทธ์หลักที่ 3 การเสริมสร้างคุณลักษณะครูและบุคลากรยุคพลิกผัน 5) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 6) การควบคุมกลยุทธ์ ผลการประเมินความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทและความเป็นจริงมากที่สุด นำมาสร้างกลยุทธ์ผ่านการตรวจสอบยืนยันและประเมินความเป็นไปได้ตามกระบวนการของการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำนวัตกรรมกลยุทธ์ดังกล่าวมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังที่ Fidler (2002) นำเสนอไว้ว่า ขั้นตอนการบริหารเชิงกลยุทธ์

ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางขององค์การ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) การควบคุมกลยุทธ์ สอดคล้องกับ Siphai (2021) ที่ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์หลัก 14 กลยุทธ์รอง และ 59 วิธีปฏิบัติ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อภิปรายผลดังนี้

กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์โดยรวม 74.14 พัฒนาการสูงมาก และมีระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้สร้างกลยุทธ์ที่มาจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามสภาพความเป็นจริง เมื่อได้นวัตกรรมกลยุทธ์ที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันและประเมินความเป็นไปได้แล้วมาทดลองใช้ สถานการณ์จริงเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และตรวจสอบความพึงพอใจว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ดังที่ Charoenwongsak (2007) ได้เสนอว่า กฎแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำคือความสามารถในการกล้านำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ สร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Szyliowicz, and Green (2019) การวางกลยุทธ์เพื่อสร้างแนวการสอนใหม่แนวสร้างสรรค์สื่อการสอนแบบทีวีเรียลิตี พบว่ากลยุทธ์ที่ดีมีการบูรณาการทางวิชาการกับสื่อเทคโนโลยีการออกแบบกลยุทธ์ที่เน้นความท้าทายสร้างความสนใจ นำสื่อการสอนแบบทีวีเรียลิตีเป็นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนทำให้จดจำ สนุกสนานในการเรียน มีการแข่งขัน กลยุทธ์ที่กระตุ้นการสร้างความคิดของผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์แนวสร้างสรรค์การบูรณาการสื่อการสอนกับเนื้อหาวิธีรูปแบบการสอนแบบทีวีเรียลิตี เป็นวิธีการสอนรูปแบบใหม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างประสบความสำเร็จโดยวัดจากปฏิกริยาและผลการเรียนเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงคุณค่าและความสำเร็ของประสิทธิภาพการสอน

4. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 ผลการประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ยกร่างกลยุทธ์ผ่านการตรวจสอบยืนยันและประเมินความเป็นไปได้ นำมาใช้ในสถานการณ์จริงมีการประเมินความรู้ความเข้าใจ ทักษะจากการสังเกตพฤติกรรม และความพึงพอใจจากการใช้กลยุทธ์ เพื่อดูประสิทธิภาพที่เกิดจากการทดลองใช้นวัตกรรม ดังที่ Chandu, and Chandu (2020) เสนอว่า การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruption world) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมายอย่างไม่คาดคิด เช่น การเกิดโรคระบาดโควิด-19 (COVID-19) ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสังคมอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงของสถานะเศรษฐกิจและสังคม ในยุคโลกแห่งการพลิกผัน สอดคล้องกับ Yaakob, Musa, Habibi, and Othman (2019) การบริหารกลยุทธ์และแผนกลยุทธ์ในโรงเรียนเทคโนโลยีสารสนเทศ กับความคุ้มค่า พบว่าการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการวางระบบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เหมาะสมกับสถานศึกษาช่วยในการจัดระบบโครงสร้างการปฏิบัติงาน ตรงตามเป้าประสงค์ สร้างความรวดเร็วชัดเจนด้านข้อมูลต่างๆ และยังปรับการมีวิสัยทัศน์ต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร มีความก้าวหน้าในการบริหารจัดการ สร้างความมีคุณค่าในองค์กร

4.2 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า

ผู้วิจัยได้นำกลยุทธ์ ลงสู่การปฏิบัติในสถานจริง มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีการนิเทศติดตามแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การพัฒนาเป็นไปในทางที่พึงประสงค์จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ถือว่ามีความพึงพอใจ ดังที่ Panyawaranan, Pannoy, and Olaphiriyakun. (2011) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันจึงต้องมุ่งค้นหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าอยู่เสมอ สร้างความท้าทายและมองหาวิธีการบรรลุความท้าทายใหม่ โดยอาศัยฐานการเรียนรู้จากประสบการณ์ไม่ทอดทิ้งหรือกลัวความผิดพลาดล้มเหลวและตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Moldovan (2012) การบูรณาการการบริหารเชิงกลยุทธ์และการประกันคุณภาพในการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการบริหารโดยรวมกับการจัดการกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กันในการวางแผนกรอบการกำหนดกลยุทธ์การประกันคุณภาพทางการศึกษาสอดคล้องกับการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์รวมทั้งตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของ ARACIS มีความสอดคล้องกันสามารถนำไปบูรณาการร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

จากการดำเนินการวิจัย สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ลำดับที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ และลำดับที่ 3 การพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ตามลำดับ ผลการสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) ประเด็นกลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา กลยุทธ์หลักที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ยุคพลิกผัน กลยุทธ์หลักที่ 3 การเสริมสร้างคุณลักษณะครูและบุคลากรยุคพลิกผัน 5) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 6) การควบคุมกลยุทธ์ ผลการประเมินความเป็นไปได้มากที่สุด กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์โดยรวม 74.12 พัฒนาการสูงมาก และมีระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ผลการประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินระดับความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลการบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาในระดับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และระดับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรมีการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษายุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนโดยวิธีการปฏิบัติ

อย่างชัดเจนรวมทั้งมีการนิเทศกำกับติดตามแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และมีข้อจำกัดในด้านสภาพบริบทของพื้นที่ซึ่งในแต่ละพื้นที่มีนโยบาย สื่อเทคโนโลยีและการเข้าถึงแตกต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา ยุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปในเชิงลึกเพื่อการบริหารสถานศึกษา ยุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เช่น

2.1 ควรวิจัยการพัฒนากลยุทธ์การบริหารวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา ยุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ควรวิจัยการพัฒนากลยุทธ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ยุคพลิกผันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

References

- Adegoke, O., Natasha, M., & Fred, O. W. (2009). The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities. *Organizational Dynamics*, 38(1), 64-72.
- Chaemchoi, S. (2019). *Educational Administration in the Digital Age*. (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Chandu, R. S., & Chandu S. G. S. (2020). Understanding and Extrapolation of Disruption for Engineering Education Principles and Problems. *Journal of Procedia Computer Science*, 172, 1066-1076.
- Charoenwongsak, K. (2007). *Super Leadership*. Bangkok: Success Media.
- Chinapeng, C. (2022). *Strategies for Enhancing for Student to Digital Citizenship Primary School under the Office of the Basic Education Commission*. (Doctoral Dissertation). Mahasarakham University. Maha Sarakham.
- David, F. (2012). *Strategic Management*. (14th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Fidler, B. (2002). *Strategic Management for School Development*. London: Chapman Publishing.
- Johansen, B., & Euchner, J. (2013). Navigating the VUCA World. *Research-Technology Management*, 56(1), 10-15.
- Ministry of Education. (2017). *Evaluation of Educational Institutions to Receive the Royal Award at the Primary and Secondary Levels*. Bangkok: Chumnom Cooperative Printing House of Thailand Co., Ltd.
- Moldovan, L. (2012). Integration of Strategic Management and Quality Assurance in the Romanian Higher Education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 58, 1458-1460.
- Narmthongdee, R. (2015). The Vocational Training Education and Potential Skills Development for Thai Workers in ASEAN. *VeridianE-Journal, Silpakorn University*, 8(2), 669-681.

- Office of the Basic Education Commission. (2010). *Guide to Driving the Strategy for International Standard Schools*. Bangkok: Agricultural Cooperative Printing House of Thailand.
- Office of the Private Education Commission. (2017). *Annual Report 2017*. Bangkok: Office of the Private Education Commission.
- Panyawaranan, C. Pannoy, S., & Olaphiriyakun, S. (2011). *CCPR: A New Framework for Education*. Bangkok: Dhurakij Pundit University.
- Siphai, S. (2021). *The Strategy Development for School Management to the Excellence of the Quality Schools in the Sub-District under the Office of the Basic Education Commission*. (Doctoral Dissertation). Mahasarakham University. Maha Sarakham.
- Szyliowicz, D., & Green, T. G. (2019). Making Strategy “Real”: Using Reality Television for Innovating Teaching Approaches. *The International Journal of Management Education*, 17(3), 100304.
- Thaewsopa, S. (2019). *Management Strategies of Primary School Based on Method Lean Six Sigma*. (Doctoral Dissertation). Chulalongkorn University. Bangkok.
- Thawikan, D. (2021). *Digital Leadership*. (2nd ed.). Khon Kaen: Khon Kaen University Printing House.
- Wanjiw, L. (2019). *Strategies for Promoting the Educational Quality Development of Small-Sized Schools of the Primary Educational Service Area Office*. Phitsanulok: Naresuan University.
- Wansri, T. (2021). *Educational Management in the Digital age*. Phitsanulok: Rattanasuwan Printing 3.
- Whiteman, W. E. (1998). *Training and Educating Army Officers for the 21st Century: Implications for the United States Military Academy*. U.S. Army War College. Pennsylvania.
- Wongwanich, S. (2007). *Research on Assessment of Needs*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Yaakob, M. F. M., Musa, M. R., Habibi, A., & Othman, R. (2019). Strategic Management and Strategic Planning in School: Is It Worth for Teachers? *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1-6.

การพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ โดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานในจังหวัดนนทบุรี*

Development of a Systematic Innovation for Health Self-Reliance among the Elderly Using Urban Communities as a Base in Nonthaburi Province

दनयरत्तน์ แสงสว่าง

Donyarat Saengswang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's Email: kaewbus6@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในระบบการจัดบริการสวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี 2) พัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานในจังหวัดนนทบุรี 3) เสนอแนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานในจังหวัดนนทบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารภาครัฐ ผู้แทนจากภาคส่วนที่รับนโยบายไปปฏิบัติทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้สูงอายุในชุมชนเมือง ผู้ดูแลผู้สูงอายุ และนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยคัดเลือกแบบเจาะจงรวมทั้งสิ้น 15 คน และการสนทนาเฉพาะกลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาและอุปสรรคในระบบการจัดบริการสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อทรัพยากรและงบประมาณที่มีจำกัด ขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์และผู้ดูแล ปัญหาสุขภาพเรื้อรังที่ต้องได้รับการดูแลต่อเนื่อง รวมถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการ เช่น ระยะทาง ค่าใช้จ่าย ข้อจำกัดทางร่างกาย ความครอบคลุมในการดูแลสุขภาพ อัตราการพึ่งพิงที่เพิ่มขึ้นและผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งเพิ่มขึ้น 2. การพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐาน จะช่วยแก้ปัญหาและลดอุปสรรคในระบบการจัดบริการสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี โดยมุ่งเน้นการจัดระบบดูแลสุขภาพในชุมชนอย่างครบวงจร การส่งเสริมเครือข่ายทางสังคม ใช้เทคโนโลยีสุขภาพ เช่น แอปพลิเคชันติดตามสุขภาพ และกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ การออกแบบพื้นที่ที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการใช้ชีวิต รวมถึงการนำแนวคิดเมืองอัจฉริยะ (Smart City) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการและการบริหารต่าง ๆ 3. แนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมที่จะช่วยสร้างระบบอย่างเป็นรูปธรรมและมีความยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการด้านสารสนเทศสุขภาพที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ด้วยเทคโนโลยีและความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย โดยเน้นให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพของตน

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ; การพึ่งพาตนเอง; นวัตกรรมเชิงระบบ; ชุมชนเมือง; สุขภาพ

Abstract

This research article aimed to 1) examine the problems and obstacles in the health welfare service system for the elderly in Nonthaburi Province; 2) develop a systematic innovation to promote health self-reliance among the elderly using urban communities as a base in Nonthaburi; and 3) propose strategies to drive this systematic innovation for health self-reliance among the elderly based in urban communities in Nonthaburi. This qualitative study employed in-depth interviews with 15 purposively selected key informants, including government executives, representatives from policy-implementing agencies both in the public and private sectors, elderly individuals in urban communities, caregivers, and academics specializing in social welfare and elderly quality of life. Focus group discussions were also conducted, and the data were analyzed using descriptive content analysis.

The findings revealed the following: 1) Several problems and obstacles in the health service system for the elderly in Nonthaburi Province. These included the rapid increase in the elderly population, which strained limited resources and budgets; shortages of medical personnel and caregivers; the prevalence of chronic health conditions requiring continuous care; and barriers to accessing services such as distance, costs, physical limitations, and limited coverage of health care. Additionally, there was an increase in dependency rates and a growing number of neglected elderly individuals. 2) The development of a systematic innovation for health self-reliance among the elderly using urban communities as a base was found to address and mitigate these problems and obstacles. The innovation focused on establishing a comprehensive community health care system, promoting social networks, utilizing health technologies such as health monitoring applications, and implementing health behavior promotion activities. It also involved designing safe and supportive living environments and incorporating smart city concepts to enhance service accessibility and administrative efficiency. 3) Strategies for driving this innovation emphasized creating a concrete and sustainable system that responds to diverse and evolving health information needs through technology and collaboration with network partners. The approach prioritized lifelong learning opportunities for the elderly and encouraged their active participation in activities aligned with their capabilities. This participatory and adaptive framework aims to empower the elderly to maintain health self-reliance and improve their quality of life in urban community settings.

Keywords: Elderly; Self-Reliance; Systemic Innovation; Urban Communities; Health

บทนำ

ปัจจุบันโครงสร้างของประชากรไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมากจากอดีต ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) กล่าวคือมีประชากรผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปี ขึ้นไป) มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมดเกินกว่าสิบปีมาแล้ว และจากข้อมูลของกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าในปี พ.ศ. 2567 ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุถึง 13 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 20 จากประชากร

ทั้งหมด (Department of Older Persons, Ministry of Social Development and Human Security, 2024) ซึ่งประเทศไทยได้กลายเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete-aged Society)

จากการที่สัดส่วนของประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในขณะที่จำนวนและสัดส่วนของประชากรวัยทำงานลดลง ภาครัฐจะประสบกับปัญหาการแบกรับค่าใช้จ่ายสาธารณะในด้านสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วมีประสบการณ์ดังกล่าว เช่น ประเทศเนเธอร์แลนด์ หรือสวีเดน การพยายามแสวงหาทางเลือกอื่นในการดูแลผู้สูงอายุที่จะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพเป็นสิ่ง ที่รัฐบาลควรมีนโยบายเพื่อจัดการให้เกิดระบบสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่สามารถพึ่งพาตนเองได้และลดการ พึ่งพาผู้อื่น นอกจากนี้การที่จำนวนประชากรสูงอายุได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แม้จะมีอายุยืนยาวขึ้นแต่ก็ประสบ ปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้นมากเช่นกัน โดยพบว่าป่วยเป็นโรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน และโรคหัวใจ เป็นจำนวนมาก

จังหวัดนนทบุรีตั้งอยู่ในเขตปริมณฑล มีความเป็นเมืองที่มีการอพยพของประชากรเข้ามาเป็นจำนวนมาก และมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างสูง มีประชากรหนาแน่นที่สุดเป็นอันดับที่ 2 รองจาก กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาข้อมูลผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2565 พบว่า จังหวัดนนทบุรีมีจำนวนผู้สูงอายุสูงถึง 260,948 คน คิดเป็นร้อยละ 20.14 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีผู้สูงอายุสูงที่สุดใน 10 อันดับแรก ของประเทศไทย ยิ่งไปกว่านั้นสัดส่วนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป สูงถึงร้อยละ 17 มาตั้งแต่ปี 2560 (Department of Older Persons, Ministry of Social Development and Human Security, 2024) จังหวัดนนทบุรีจึงถือได้ว่าเป็นก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super-aged Society) แล้ว ตามเกณฑ์การ แบ่งระดับสังคมผู้สูงอายุขององค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2019)

จึงเป็นเหตุให้จังหวัดนนทบุรีเหมาะที่จะทำการศึกษาวิจัยเนื่องจากเป็นพื้นที่ที่เข้าสู่สังคมสูงวัยเร็วกว่าพื้นที่อื่น ประกอบกับแนวโน้มการเป็นชุมชนเมืองที่เพิ่มมากขึ้นในประเทศไทย ทำให้สามารถใช้จังหวัด นนทบุรีเป็นต้นแบบในการขยายผลเรื่องการพัฒนาวัตรกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพโดยใช้ ชุมชนเมืองเป็นฐานสำหรับผู้สูงอายุในเมืองอื่นต่อไป

แม้ว่าจังหวัดนนทบุรีจะมีนโยบายในการดูแลผู้สูงอายุอยู่บ้างแล้ว แต่ก็ยังคงมีปัญหาในการจัด สวัสดิการให้กับผู้สูงอายุที่ไม่เพียงพอและต่อเนื่อง สืบเนื่องจากทรัพยากรและงบประมาณที่มีจำกัด ทำให้ ผู้สูงอายุยังคงเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพที่ควรได้รับการดูแล ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีระบบ (Systems Theory) มาใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหาและปรับปรุงระบบโดยให้ผู้สูงอายุมีการพึ่งพาตนเองประกอบกับการสนับสนุนจาก ชุมชนและการใช้เทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในระบบการจัดบริการสวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัด นนทบุรี
2. เพื่อการพัฒนาวัตรกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชน เมืองเป็นฐานในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนวัตรกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพสำหรับผู้ สูงอายุโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานในจังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group discussion) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี (Documentary Study) โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารชั้นทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา บทความจากวารสาร ข้อมูลจากเว็บไซต์สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รวมถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดสถาบันการศึกษา และฐานข้อมูลในอินเทอร์เน็ตแล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาจำแนกประเภทตามประเด็นสำคัญต่าง ๆ มาอธิบายและวิเคราะห์เชิงเนื้อหาที่ถูกต้องชัดเจน แล้วสรุปแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีการติดต่อล่วงหน้าก่อนแล้วจึงดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวกต่อการให้ข้อมูลสำคัญ และมีการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) กลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยเลือกในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มผู้เกี่ยวข้องด้านนโยบาย ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ผู้เกี่ยวข้องด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผู้ได้รับผลจากนโยบาย เช่น ผู้สูงอายุในชุมชนเมือง กลุ่มผู้ดูแลผู้สูงอายุ นักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและนักวิชาการด้านคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จำนวน 15 คน ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

ผู้วิจัยได้จัดการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Group Discussion) ผู้ที่เกี่ยวข้องด้านนโยบายผู้สูงอายุ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภาครัฐ ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภาคเอกชน และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ รวมจำนวน 4 คน มาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีการกำหนดโครงสร้างที่ระบุประเด็นคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญของเนื้อหาการวิจัยและวิเคราะห์สาระสำคัญจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการแล้วได้ร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในลักษณะคำถามปลายเปิดในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดย 1) ใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาของข้อคำถาม 2) โครงสร้างของประเด็นเนื้อหาคำถามที่ครอบคลุมสาระสำคัญเพื่อให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิด 3) กรอบประเด็นและข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหาสำคัญที่ต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ 4) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริง และนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5) ผู้วิจัยลงพื้นที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการจดบันทึก การถ่ายภาพ และการบันทึกเสียง สำหรับการสนทนากลุ่มเฉพาะได้ทำการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันสนทนากลุ่มเฉพาะ อย่างมีส่วนร่วม ช่วยในการค้นหาคำตอบ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางในการป้องกันปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพผู้สูงอายุ นอกจากนี้ผู้วิจัยมีบทบาทสำคัญในฐานะเครื่องมือหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งต้องเข้าถึง วิเคราะห์ และตีความข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เตรียมความพร้อมทั้งด้านความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ทักษะการเก็บข้อมูล ผ่านการศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ และเป็นผู้ช่วยวิจัยในงานวิชาการ

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสือ วารสารบทความงานวิจัยเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนข้อมูลทางสถิติ

ที่รวบรวมโดยหน่วยงานราชการหรือสถาบันการศึกษาและแหล่งข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ 2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลหลักแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ผ่านกระบวนการที่นักวิจัยจัดทำขึ้นเอง เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการเก็บข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์หรือการตีความจากบุคคลอื่น หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) ผู้วิจัยทำการจำแนกข้อมูลเป็นชนิดตามลักษณะของแนวคิด ทฤษฎี หรือกรอบแนวคิดในการวิจัย และการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบเหตุการณ์ (Constant Comparison) ตามทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) เพื่อหาความสัมพันธ์นำไปสู่การสร้างข้อสรุป โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้ 1) การจัดกระทำกับข้อมูล (Data Making) ประกอบด้วย การจัดทำหน่วยวิเคราะห์ (Utilization) การกำหนดตัวอย่าง (Sampling) การบันทึก (Recording) 2) การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) คือ การเลือก การจับสาระสำคัญของข้อมูล และการปรับเปลี่ยนข้อมูลให้ชัดเจนและง่ายต่อการเข้าใจ 3) การสกัด (Inference) ใช้การอ้างอิงสรุปสาระ 4) การวิเคราะห์ (Analysis) ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาประกอบบริบท (Context Content Analysis Technique)

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาวิจัย และการนำเสนอผลการศึกษาวิจัย (Descriptive Presentation of the Research Results) ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานในจังหวัดนนทบุรีไปสู่การสรุปผล นำเสนอรายงานแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) พร้อมโค้ดคำพูดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และเรียบเรียงออกมาเป็นองค์ความรู้ใหม่โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมกับตัวแทนผู้สูงอายุ นักวิชาการด้านสุขภาพผู้สูงอายุ และผู้บริหารของเทศบาล เพื่อนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย และรับฟังความคิดเห็นในห้องประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำมาปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับการเป็นองค์ความรู้ที่ใช้เป็นต้นแบบ “เสริมพลังสุขภาพ สร้างเมืองอัจฉริยะด้วยเทคโนโลยีและพลังชุมชน เพื่อความยั่งยืนที่พึ่งพาได้”

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในระบบการจัดบริการสวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการจัดบริการสวัสดิการสุขภาพ โดยเฉพาะในพื้นที่ชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นของประชากรสูง เช่น จังหวัดนนทบุรี จากการลงพื้นที่สำรวจและสัมภาษณ์พบว่าระบบการจัดบริการยังมีข้อจำกัดหลากหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดูแลผู้สูงอายุ ทั้งในเชิงโครงสร้าง งบประมาณ บุคลากร และการเข้าถึงบริการ โดยสามารถจำแนกปัญหาได้เป็นประเด็นหลัก ดังนี้

1) ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งเพิ่มขึ้น

สภาพสังคมไทยที่เปลี่ยนจากครอบครัวขยายสู่ครอบครัวเดี่ยว ส่งผลให้ผู้สูงอายุจำนวนมากต้องใช้ชีวิตตามลำพัง ขาดผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด ประกอบกับภาวะทางเศรษฐกิจที่บีบให้ลูกหลานย้ายถิ่นฐานเพื่อประกอบอาชีพ ยิ่งซ้ำเติมปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง และมีผลต่อภาวะสุขภาพจิต เช่น ความรู้สึกโดดเดี่ยว ซึมเศร้า และการขาดคุณค่าในตนเอง ทั้งยังสะท้อนถึงการที่ระบบสวัสดิการสังคมยังไม่สามารถตอบสนองได้อย่างทั่วถึง

2) โรคเรื้อรังในผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

ผู้สูงอายุมีแนวโน้มเป็นโรคเรื้อรังมากขึ้นและป่วยหลายโรคพร้อมกัน ซึ่งต้องอาศัยการดูแลระยะยาว และการประสานงานข้ามหน่วยบริการสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ทว่าระบบปัจจุบันยังขาดการบูรณาการ และการวางแผนที่เหมาะสม ส่งผลให้ผู้สูงอายุเข้าถึงการรักษาได้อย่างจำกัด โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล

3) ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพเพิ่มสูง

การดูแลผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคเรื้อรังและภาวะฉุกเฉินต้องใช้งบประมาณสูง ทั้งภาครัฐและครอบครัว ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากการดูแล ขณะเดียวกันทรัพยากรของรัฐยังมีอยู่อย่างจำกัด ทั้งในแง่ งบประมาณ บุคลากร และโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ครอบครัวต้องแบกรับค่าใช้จ่ายเองในหลายกรณี และอาจนำไปสู่ปัญหาความยากจนที่ทวีสูงขึ้น

4) ความพร้อมของบุคลากรด้านสุขภาพ

แม้พื้นที่จังหวัดนนทบุรีจะมีความเจริญและอยู่ใกล้กรุงเทพฯ แต่บางพื้นที่ยังขาดแคลนแพทย์เฉพาะทางและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้สูงอายุ อีกทั้งภาระงานของบุคลากรในระบบสาธารณสุขมีสูง ทำให้ไม่สามารถให้บริการเชิงป้องกันหรือดูแลระยะยาวได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้สูงอายุโดยตรง

5) ความครอบคลุมในการดูแลสุขภาพ

ผู้สูงอายุในบางกลุ่มยังเข้าไม่ถึงการบริการด้านสุขภาพ โดยเฉพาะกลุ่มคนยากจน คนพิการ หรือคนไร้ญาติ พวกเขาเข้าถึงบริการสุขภาพได้น้อยกว่าผู้สูงอายุกลุ่มอื่น บริการที่ควรมีแต่ยังขาดการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เช่น การไปตรวจเยี่ยมถึงบ้าน บริการสุขภาพจิต และฟื้นฟูสมรรถภาพ

6) อัตราการพึ่งพิงที่เพิ่มขึ้น

เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุมีมากกว่ากลุ่มวัยทำงาน ทำให้อัตราการพึ่งพิง (dependency ratio) เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ภาระการดูแลตกอยู่กับประชากรวัยแรงงานมากขึ้น ทั้งในแง่เวลา ค่าใช้จ่าย และแรงกดดันทางจิตใจ ปัญหานี้อาจส่งผลต่อเสถียรภาพของครอบครัวและระบบเศรษฐกิจในระยะยาว

จากอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้น การจัดบริการสวัสดิการสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยควรมีการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่ซับซ้อนของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายควรครอบคลุมถึงเรื่องบุคลากร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณสุข การสนับสนุนในการดูแลผู้สูงอายุ และการจัดการงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อรองรับสังคมสูงวัยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อการพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบสำหรับการพึ่งตนเองด้านสุขภาพโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานของผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการองค์ประกอบหลักทั้ง 6 ด้านร่วมกันอย่างเป็นระบบมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบโดยเฉพาะในบริบทของจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีลักษณะเป็นชุมชนเมืองที่มีศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี และเครือข่ายสังคมที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของระบบบูรณาการสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ระบบการดูแลสุขภาพแบบครบวงจรในชุมชน

การดูแลสุขภาพแบบครบวงจรในชุมชน เป็นรูปแบบการให้บริการที่เน้นการบูรณาการระบบบริการสุขภาพอย่างครอบคลุม เพื่อให้ประชาชนโดยเฉพาะผู้สูงอายุ สามารถเข้าถึงบริการที่จำเป็นได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทั่วถึง และเท่าเทียม มีการเชื่อมโยงการดูแลทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ระบบสนับสนุนและเครือข่ายทางสังคม

การพึ่งตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชนเมือง จำเป็นต้องอาศัยระบบสนับสนุนและเครือข่ายทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยเสริมสร้างสุขภาพที่ดี คุณภาพชีวิต และความสามารถในการใช้ชีวิตอย่างอิสระในบริบทของชุมชน ผู้สูงอายุที่มีเครือข่ายทางสังคมเข้มแข็งมีแนวโน้มที่จะดูแลสุขภาพตนเองได้ดีขึ้น มีความตระหนักรู้ และสามารถรับมือกับภาวะเจ็บป่วยหรือความเสื่อมของร่างกายได้ดีกว่า

3) เทคโนโลยีสุขภาพ

เทคโนโลยีสุขภาพและแอปพลิเคชันเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในเขตเมืองโดยเฉพาะในจังหวัดที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างนนทบุรี และมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดูแลสุขภาพด้วยตนเองโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ ตัวอย่างเช่น อุปกรณ์สวมใส่ (wearables) และแอปพลิเคชันสุขภาพ ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทราบข้อมูลสุขภาพ ติดตามภาวะสุขภาพ ออกกำลังกาย ฝึกสติ และเพิ่มการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ในรูปแบบที่ปลอดภัยและยืดหยุ่น

4) การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค

การพัฒนาระบบสุขภาพที่ยั่งยืนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคมกกว่าการรักษาเพียงอย่างเดียว ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการสร้างแนวคิดเรื่อง “สุขภาพเชิงรุก” ในผู้สูงอายุ โดยอาศัยกิจกรรมทางกาย โภชนาการ การตรวจคัดกรองโรคเรื้อรัง และการเสริมสร้างสุขภาพทางจิตใจ มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและจะช่วยลดค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ของภาครัฐในระยะยาว การออกแบบกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับช่วงวัยและความสามารถของผู้สูงอายุในบริบทเมืองมีส่วนช่วยพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ พัฒนาความรู้ด้านสุขภาพ และเพิ่มสมรรถนะในการจัดการโรคเรื้อรังของผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การออกแบบพื้นที่สุขภาพ

การออกแบบพื้นที่สุขภาพในเมืองเป็นปัจจัยที่มักถูกมองข้ามแต่มีผลกระทบในระยะยาวอย่างมีนัยสำคัญ การวิจัยพบว่าเมืองที่มีการออกแบบพื้นที่สาธารณะให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น ทางเดินเท้าที่ราบเรียบ มีร่มเงา มีระบบไฟส่องสว่าง มีทางลาดหรือราวจับในจุดเสี่ยง รวมถึงการจัดสรรพื้นที่ให้เกิดกิจกรรมทางสังคม ล้วนส่งผลดีต่อการส่งเสริมการเคลื่อนไหว การปฏิสัมพันธ์ และความปลอดภัยของผู้สูงอายุ ทั้งในเชิงกายภาพและสภาพจิตใจ จังหวัดนนทบุรีมีศักยภาพในการเป็นต้นแบบด้านการจัดการพื้นที่สุขภาพหากมีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาล ชุมชน และนักออกแบบเมืองอย่างจริงจัง

6) การประยุกต์ใช้แนวคิดเมืองอัจฉริยะ (Smart City)

แนวคิดเมืองอัจฉริยะมีบทบาทสำคัญในยุคที่เมืองกำลังเปลี่ยนผ่านโดยใช้เทคโนโลยีช่วยแก้ปัญหาของประชาชนในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะผู้สูงอายุซึ่งต้องการระบบบริการที่เข้าถึงง่าย ปลอดภัย และมีความเป็นมิตรต่อผู้ใช้งาน การประยุกต์ใช้ Smart City ในจังหวัดนนทบุรี โดยผสมผสานการใช้เทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) การประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) และระบบตรวจจับอัจฉริยะในพื้นที่สาธารณะ ช่วยให้สามารถบริหารจัดการระบบสุขภาพในระดับพื้นที่ได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลรายบุคคลเพื่อออกแบบบริการด้านสุขภาพเชิงคาดการณ์ได้อย่างเหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้นระบบเมืองอัจฉริยะยังสามารถขยายผลสู่การบริหารจัดการด้านที่อยู่อาศัย การเดินทาง และความปลอดภัยของผู้สูงอายุได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เมืองอัจฉริยะที่ยั่งยืนเป็นหนึ่งในแนวทางที่สำคัญในการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SDGs (Sustainable Development Goals) ขององค์การสหประชาชาติ

ทั้งนี้ การพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐาน จะช่วยการแก้ปัญหาและลดอุปสรรคในระบบการจัดบริการสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี ตามผลการวิจัยที่ได้พบตามวัตถุประสงค์ที่ 1

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงระบบเพื่อส่งเสริมการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชนเมืองจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจร่วมและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดความตระหนักรู้และการสนับสนุนในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ผลการศึกษพบว่า การวิเคราะห์ระบบสุขภาพและศักยภาพของชุมชนช่วยให้สามารถระบุทรัพยากรที่มีอยู่ ช่องว่างของการบริการ และบทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ส่วนสำคัญของกระบวนการขับเคลื่อนในครั้งนี้คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อออนไลน์มาเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการระบบสุขภาพของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพ การสื่อสารระหว่างภาคีเครือข่าย หรือการเข้าถึงบริการของผู้สูงอายุ ซึ่งมีส่วนช่วยลดต้นทุนทางทรัพยากร ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานได้อย่างชัดเจน โดยการบูรณาการแนวคิดเมืองอัจฉริยะ ยังช่วยเสริมสร้างระบบบริการสุขภาพให้มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของชุมชนเมืองได้ดีขึ้น โดยการดำเนินงานเริ่มจากการทดลองใช้ในพื้นที่เป้าหมายพร้อมการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และสามารถขยายผลในระดับนโยบายได้ในระยะยาว โดยอาศัยกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน อันเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างระบบสุขภาพที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองของผู้สูงอายุในสังคมเมือง

ทั้งนี้ แนวทางการขับเคลื่อนเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบสำหรับการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานของผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรีตามการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 2 สามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จ สามารถทำให้การพัฒนานวัตกรรมเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีความยั่งยืน รวมถึงสามารถเป็นต้นแบบขยายผลไปสู่ชุมชนอื่นได้

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากการวิจัยในจังหวัดนนทบุรีสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของ “ชุมชนเมือง” ในฐานะฐานของการพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ เมื่อมีการจัดวางระบบที่มีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายของการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของชุมชน

จากการวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในบริบทของชุมชนเมืองจังหวัดนนทบุรี พบว่าการพัฒนาในลักษณะนี้ไม่ได้เกิดผลลัพธ์เฉพาะในระดับรายบุคคลเท่านั้น หากแต่ยังส่งผลต่อระดับโครงสร้างและระบบของชุมชนในหลายมิติ ซึ่งนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีคุณค่า ทั้งในด้านแนวคิด วิธีการ และกระบวนการดำเนินงาน โดยองค์ความรู้ที่สำคัญสามารถสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

การพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนเมืองที่เหมาะสมกับบริบทของผู้สูงอายุในเมือง

การวิจัยพบว่า ชุมชนเมืองมีความหลากหลายทั้งในด้านโครงสร้างประชากร พื้นที่อยู่อาศัย และการเข้าถึงบริการสุขภาพ ดังนั้นการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมจึงต้องอาศัยการเชื่อมโยงระหว่างภาคีเครือข่ายในพื้นที่ อาทิ ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยบริการสุขภาพ และกลุ่มผู้สูงอายุเอง การจัดกระบวนการประชุมพูดคุย การระดมความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง และการเปิดพื้นที่กลางในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง กลไกเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้ชุมชนเกิดความตื่นตัว มีความเป็นเจ้าของในการจัดการสุขภาพของตนเอง และสามารถพัฒนาแนวทางการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีความยืดหยุ่น เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ในเมือง

การพัฒนาแนวคิด “ผู้สูงอายุเป็นผู้นำสุขภาพตนเอง” ผ่านกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม

ข้อค้นพบเมื่อผู้สูงอายุได้รับโอกาสในการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ผ่านกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทในการพัฒนาและดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นด้วยตนเอง จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงทัศนคติและพฤติกรรมในการดูแลตนเอง ผู้สูงอายุไม่ได้อยู่ในบทบาทของ “ผู้รับบริการ” อีกต่อไป หากแต่กลายเป็น “ผู้นำ” หรือ “ต้นแบบ” ในการส่งเสริมสุขภาพให้กับคนในครอบครัวและชุมชนโดยรอบ ความรู้และทักษะที่ได้จากกระบวนการมีส่วนร่วมนี้ นำไปสู่การพึ่งพาตนเองในระยะยาว และยังช่วยลดภาระการพึ่งพาระบบบริการสุขภาพของรัฐอีกด้วย

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเสริมพลังการจัดการสุขภาพในระดับปัจเจกและระดับชุมชน

องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของเทคโนโลยีในการเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการจัดทำระบบฐานข้อมูลสุขภาพ การติดตามพฤติกรรมสุขภาพผ่านแอปพลิเคชัน หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมถึงการส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพที่ถูกต้องและทันสมัย เทคโนโลยีเหล่านี้ไม่เพียงช่วยลดภาระของบุคลากรสาธารณสุขในระบบ แต่ยังเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้ พัฒนา และติดตามสุขภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาในบริบทของเมืองซึ่งมีการขับเคลื่อนนโยบายเมืองอัจฉริยะ แนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวยิ่งมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเพราะการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพในระบบดิจิทัลสามารถนำมาใช้เป็นฐานในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับบุคคล ครัวเรือน และชุมชน เทคโนโลยีจึงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในระดับปฏิบัติการเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญของระบบสุขภาพเมือง ที่เอื้อต่อการบูรณาการข้อมูลจากหลายภาคส่วน เช่น หน่วยบริการสาธารณสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานวางแผนนโยบาย ทั้งนี้แนวคิด Smart City ยังสามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนาาระบบเตือนภัยด้านสุขภาพ การบริหารจัดการการเข้าถึงบริการในภาวะฉุกเฉิน ตลอดจนการสนับสนุนการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพในผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



Figure 1: A Knowledge of the Systematic Innovation Development for Health Self-Reliance for the Elderly Using the Urban Communities Based in Nonthaburi Province

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าปัญหาอุปสรรคในระบบการจัดการสวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรีที่เกิดจากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่องบประมาณและทรัพยากรที่มีจำกัด และการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์และผู้ดูแล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kowit, and Wannatoop (2021) ปัญหาการจัดสวัสดิการสังคมในรูปแบบสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยพบว่างบประมาณไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ และการขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทางปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ปัญหาอุปสรรคในระบบการจัดการสวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี ยังเกี่ยวข้องกับความครอบคลุมในบริการด้านสุขภาพ ปัญหาสุขภาพเรื้อรังที่ต้องการการดูแลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงผู้สูงอายุบางกลุ่มยังมีข้อจำกัดในการรับรู้และการเข้าถึงบริการสุขภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jentsantikul (2020) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเด็น:สถานการณ์และแนวทางการจัดสวัสดิการในประเทศไทยภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่พบว่าปัญหาเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ คือ ระบบและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุมีข้อบ่งชี้จำกัด ปัญหาจากการได้รับค่าตอบแทนน้อย ลักษณะนโยบายของผู้สูงอายุขาดการบูรณาการและขาดความต่อเนื่องในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ขาดการรับรู้และขาดความเข้าใจในสิทธิของตน

ผลจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าการพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานในจังหวัดนนทบุรี มุ่งเน้นที่การบูรณาการองค์ประกอบหลักที่สำคัญ เช่น ระบบการดูแลสุขภาพแบบครบวงจรในชุมชนซึ่งรวมบริการด้านสุขภาพต่าง ๆ เพื่อให้เข้าถึงได้

อย่างสะดวกและเท่าเทียม การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sriprachyanon (2021) เรื่องการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการจัดการและกระบวนการจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุมุ่งเน้นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ 2 ด้าน คือ 1) การสังคมสงเคราะห์ การช่วยเหลือผู้สูงอายุให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม พื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย และมีความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเอง 2) การพัฒนาสวัสดิการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุให้มีสุขภาพะที่ดี และลดช่องว่างทางสังคม โดยโรงเรียนผู้สูงอายุได้สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อสุขภาพะทางกาย ทางจิตใจ ทางสังคม และทางอารมณ์ นอกจากนี้การประยุกต์ใช้แนวคิดเมืองอัจฉริยะเป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งในการพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการพึ่งตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saranrom (2023) เรื่องแบบจำลองการพัฒนาเมืองอัจฉริยะสำหรับรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและพบว่าการพัฒนาเมืองอัจฉริยะส่งผลทางบวกต่อการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแสดงถึงการพัฒนาเมืองอัจฉริยะสามารถสร้างประโยชน์ให้กับผู้สูงอายุทั้งในด้านการแพทย์และการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ

ผลจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงระบบสำหรับการพึ่งตนเองด้านสุขภาพโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานของผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อออนไลน์มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนและดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kamphiranon et al. (2021) ศึกษาเรื่องนวัตกรรมชุมชนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนและโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมืองจังหวัดยะลา ที่พบว่ารูปแบบนวัตกรรมชุมชนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนและโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการวางแผนทำหลักสูตรโรงเรียนผู้สูงอายุออนไลน์ภายใต้วิถีใหม่ มีกิจกรรมนันทนาการในช่วงโควิด-19 และใช้นวัตกรรมบริการ คือ Drug Grab และ อสม.Delivery รวมถึงสอดคล้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุหน้าใหม่และดูแลกลุ่มติดบ้านติดเตียงทางโทรศัพท์ นอกจากนี้ แนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงระบบสำหรับการพึ่งตนเองด้านสุขภาพโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานของผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี เป็นกระบวนการความร่วมมือที่เน้นให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการสร้างความเข้าใจ วิเคราะห์ศักยภาพชุมชนวางแผนร่วมกัน ก่อนนำไปดำเนินการตามแผน ซึ่งต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phra Wiman Khamphpeerapanyo, and Singkhampong (2024) ศึกษาเรื่องการจัดการสังคมผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมของชุมชนฐานรากในอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่พบว่าการพัฒนากระบวนการจัดการสังคมผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานรองรับผู้สูงอายุโดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อผู้สูงอายุเพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานของชุมชนด้านผู้สูงอายุ การปฏิบัติตามแผน การประเมินผลและพัฒนากระบวนการ มีการยกระดับไปสู่การจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการสังคมผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดกระบวนการพึ่งพาตนเองในชุมชนผู้สูงอายุมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และชุมชนเอื้อต่อผู้สูงอายุ

สรุป

การวิจัยนี้พบว่าจังหวัดนนทบุรีในฐานะพื้นที่ชุมชนเมืองที่มีประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว กำลังเผชิญกับปัญหาหลายประการในการจัดบริการสวัสดิการสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งจากโครงสร้างครอบครัวที่เปลี่ยนแปลง ภาวะเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังที่เพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่สูง ภาวะขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทาง ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการของกลุ่มเปราะบาง และอัตราการพึ่งพิงที่สูงขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของระบบที่ยังขาดความทั่วถึงและประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การพัฒนา

นวัตกรรมเชิงระบบเพื่อส่งเสริมการพึ่งตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐาน ได้ถูกออกแบบขึ้นภายใต้การบูรณาการองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ระบบการดูแลสุขภาพแบบครบวงจร การสร้างเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง การใช้เทคโนโลยีสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก การออกแบบพื้นที่สุขภาพให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และการประยุกต์ใช้แนวคิดเมืองอัจฉริยะ ซึ่งล้วนส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดูแลตนเองได้ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและปลอดภัย และเพื่อต่อยอดสู่การปฏิบัติจริง แนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมจึงมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการบริหารจัดการระบบสุขภาพ และการดำเนินงานในพื้นที่นำร่องพร้อมกลไกติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น มีความยืดหยุ่น และสามารถขยายผลเป็นต้นแบบสู่พื้นที่อื่นได้ในอนาคตอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาวัตกรรมการพึ่งตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานในจังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณานำไปใช้ดำเนินการ

1.1 ส่งเสริมการนำประกันภัย (Insurance) มาช่วยในเรื่องของสุขภาพและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยรักษามาตรฐานการครองชีพ (Standard of living) ของผู้สูงอายุในประเทศไทยให้อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับก่อนเข้าสู่วัยเกษียณอายุ โดยสามารถจัดให้อยู่ในรูปแบบของสวัสดิการสังคม หรือสามารถจัดให้ในรูปแบบของความสมัครใจโดยรัฐออกค่าใช้จ่ายสนับสนุน (Subsidy) ให้ส่วนหนึ่ง

1.2 จัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุเชิงระบบเพื่อการวางแผนสุขภาพเชิงพื้นที่ โดยเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาฐานข้อมูลผู้สูงอายุระดับชุมชนที่มีความละเอียด (granular) ซึ่งเชื่อมโยงข้อมูลสุขภาพ พฤติกรรมการใช้บริการ ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง สภาพแวดล้อม และบริบททางสังคมในพื้นที่ต่าง ๆ โดยใช้ฐานข้อมูลนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนเชิงนโยบาย เช่น การจัดบริการสุขภาพตามรายเขต การบริหารงบประมาณ หรือการออกแบบโครงการส่งเสริมสุขภาพเฉพาะกลุ่ม

1.3 บรรจุหลักสูตรส่งเสริมการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุในแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำชุดความรู้และกิจกรรมจากการพัฒนาวัตกรรมการพึ่งตนเองไปปรับใช้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนได้อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

1.4 ผลักดันการพัฒนาระบบดูแลสุขภาพผู้สูงอายุภายใต้แนวคิด Smart City โดยเสนอให้หน่วยงานด้านสาธารณสุขร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาแนวทางการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชนเมืองโดยเน้นการใช้ข้อมูล เทคโนโลยี (IoT) และการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น ข้อมูลสุขภาพผู้สูงอายุแบบ real-time มาใช้ในการวิเคราะห์ความปลอดภัย แนวโน้มสุขภาพ การกระจายโรค และความต้องการบริการในระดับพื้นที่ ซึ่งการบูรณาการแนวคิด Smart City จะช่วยเปลี่ยนระบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุจาก “เชิงรับ” เป็น “เชิงรุก” และสร้างเมืองที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะของผู้สูงอายุทั้งในมิติ กาย จิต สังคม และสิ่งแวดล้อม

1.5 ขับเคลื่อนการพัฒนาวัตกรรมการพึ่งตนเองด้านสุขภาพผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) อย่างเป็นรูปธรรม

โดยใช้ผลการวิจัยนี้เป็นต้นแบบในการออกแบบแผนยุทธศาสตร์หรือนโยบายสาธารณะด้านผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดผลเชิงระบบที่สอดคล้องทั้งกับแผนพัฒนาระดับชาติและพันธกิจระหว่างประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ศึกษาการนำการประกันภัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการพึ่งตนเองด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยพิจารณาถึงความต้องการและความเหมาะสมกับผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี

2.2 ศึกษานวัตกรรมเชิงชุมชนสำหรับดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุโดยใช้ครอบครัวและชุมชนเป็นฐานในจังหวัดนนทบุรี

2.3 ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี

References

- Department of Older Persons, Ministry of Social Development and Human Security. (2024). *National Agenda Driving Measures on Aging Society*. (1st ed.). Bangkok: Samlada Press.
- Jensantikul, N. (2020). Quality of Life of the Elderly: Situation and Welfare Approaches in Thailand Amid Social Change. *PAAT Journal*, 2(3), 15-26.
- Kamphiranon, S. et al. (2021). *Community Innovation for Lifelong Learning of the Elderly Using Community and Elderly Schools as a Base of Local Administrative Organizations in Mueang District, Yala Province*. Yala: Yala Rajabhat University.
- Kowit, S., & Wannatoop, J. (2021). The Guideline of Integration in Providing Social Welfare for the Elderly. *Rajapark Journal*, 18(61), 323-337.
- Phra Wiman Khampheerapanyo, & Singkhampong, P. (2024). Participatory Management of an Aging Society by Grassroots Communities in Mueang Maha Sarakham District, Maha Sarakham Province. *MCU Dvaravati Review*, 3(1), 1-15.
- Saranrom, D. (2023). A Smart City Development Model to Support an Aging Society. *Sripatum Review of Humanities and Social Sciences*, 23(1), 78-91.
- Sriprachyanon, S. (2021). Development of an Elderly Health Care System of the Elderly School in Lampang Province. *Journal of College of Administrative Sciences*, 4(1), 67-82.
- United Nations. (2019). *World Population Prospects 2019: Highlights*. New York: Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

การพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*

Development of Management Mechanisms for the Health Service System in Bangkok Metropolitan Area

¹ฉณพล ต้นสายเพชร, กมลพร กัลยาณมิตร, สติติ์ นิยมญาติ และ ชูชีพ เปียคนอก

¹Khanarot Tonsaipheth, Kamolporn Kalyanamitra, Satit Niyomyaht and Chucheeb Biadnok

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: khanarot.bma4@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ภาพรวมสถานการณ์ของกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (2) วิเคราะห์ปัญหาของกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ(3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารของกรุงเทพมหานครด้านสาธารณสุข 9 คน กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และอาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร 9 คน และกลุ่มนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ 2 คน รวม 20 คน คัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีประสบการณ์และความรู้เฉพาะด้าน เครื่องมือวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การสรุปความแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระบบบริการสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร แม้มีการแบ่งโซนสุขภาพและจัดตั้งโรงพยาบาลใหม่ แต่ยังคงขาดหน่วยบริการระดับทุติยภูมิ ประชาชนยังเข้าถึงบริการปฐมภูมิได้ยาก ปัญหากำลังคนยังคงขาดแคลน โดยเฉพาะแพทย์ พยาบาล และเภสัชกร ด้านระบบข้อมูลมีการพัฒนาแต่ยังขาดการเชื่อมโยงและความน่าเชื่อถือ ด้านยาและเทคโนโลยีมีนวัตกรรมใหม่แต่ยังบริหารจัดการไม่เป็นระบบงบประมาณไม่เพียงพอ การอภิบาลระบบมุ่งเน้นกระจายบริการสู่ชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่ยังขาดการประสานงานที่เป็นเอกภาพ (2) ปัญหาหลัก ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ เครือข่ายบริการไม่ครบ ส่งผลกระทบต่อระบบส่งต่อ กำลังคนไหลออกจากระบบ ข้อมูลสุขภาพไม่เชื่อมโยง ขาดเครื่องมือและแผนการใช้อย่างเป็นระบบ งบประมาณไม่สอดคล้องกับความต้องการ และหน่วยงานยังขาดความร่วมมือ (3) แนวทางพัฒนา ควรยกระดับบริการสุขภาพให้ครอบคลุมครบวงจร สร้างโรงพยาบาลประจำเขต เพิ่มบุคลากรและปรับค่าตอบแทน ใช้เทคโนโลยีลดภาระงาน สร้างฐานข้อมูลกลางเชื่อมโยงทุกหน่วยงาน ปรับระบบบริหารให้อัตโนมัติ จัดสรรงบประมาณตามพื้นที่ และส่งเสริมความร่วมมือภายใต้กลไกธรรมาภิบาล

คำสำคัญ: การพัฒนา; กลไกการบริหาร; ระบบบริการสุขภาพ; กรุงเทพมหานคร

Abstract

This research article aimed to: 1) analyze the overall situation of the management mechanisms of the health service system in the Bangkok Metropolitan Area; 2) identify the problems within these management mechanisms; and 3) explore strategies for developing the management mechanisms of the health service system in Bangkok. This qualitative research involved purposive sampling of 20 key informants, including nine public health administrators from Bangkok Metropolitan Administration, nine medical personnel and health volunteers, and two academics/experts with specialized knowledge and experience. Data were collected through interviews and analyzed using descriptive summarization.

The findings revealed that 1) Although the health service system in Bangkok has implemented zonal health divisions and established new hospitals, secondary-level service units remain insufficient, and primary care services are still difficult for the public to access. Workforce shortages persist, especially among physicians, nurses, and pharmacists. While information systems have improved, issues with data integration and reliability remain. Innovative medicines and technologies exist but lack systematic management. Budget constraints are evident. Governance focuses on decentralizing services to communities and promoting public participation but lacks unified coordination; 2) The primary problems include inequitable access to services, incomplete service networks impacting referral systems, workforce attrition, disconnected health information systems, lack of systematic tools and plans for medication use, budget allocations misaligned with needs, and insufficient inter-agency cooperation; and 3) Recommended development strategies include upgrading health services to comprehensive coverage, establishing district-level hospitals, increasing healthcare personnel and adjusting their compensation, employing technology to reduce workload, creating centralized and integrated health databases, automating medication management systems, allocating budgets based on regional needs, and promoting collaboration under good governance mechanisms.

Keywords: Development; Management Mechanism; Health Service System; Bangkok

บทนำ

เมื่อทั่วโลกและไทยเผชิญกับวิกฤตโควิด-19 เป็นเวลากว่า 3 ปี ได้ส่งผลกระทบหลายประการต่อระบบสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน รวมถึงสภาพเศรษฐกิจของประเทศและทั่วโลก (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 2023) ถือเป็นความท้าทายที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขทั้งในระดับพื้นที่ และระดับประเทศ ที่ต้องระดมสรรพกำลังเพื่อร่วมกันบริหารจัดการสถานการณ์โควิด-19 ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ และก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานแบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นเหมือนจุดยุทธศาสตร์สำคัญทางด้านเศรษฐกิจและด้านอื่น ๆ และมีความสลับซับซ้อนด้านประชากร และความเป็นเมืองที่มีความหนาแน่นสูง หากการควบคุมโรคหรือการบริการด้านสาธารณสุขไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยภาพรวมไปด้วย เพราะ

กรุงเทพมหานคร (กทม.) คือเมืองหลวงขนาด 1,500 ตารางกิโลเมตร ที่ต้องรับมือกับคนไม่เพียงเฉพาะในระบบทะเบียนที่มีอยู่ราว 5.5 ล้านคนเท่านั้น หากแต่เมื่อนับรวมจำนวนประชากรแฝงที่เข้ามาอยู่อาศัยใช้ชีวิตด้วยแล้ว คาดการณ์ว่าอาจมีจำนวนมากถึง 10 ล้านคน (Thian-udom, 2022)

ด้วยเหตุนี้นโยบายกรุงเทพมหานครจึงได้เน้นให้ความสำคัญในการจัดระบบบริการสุขภาพที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึงตั้งแต่ในระดับเส้นเลือดฝอย โดยให้บริการในรูปแบบเขตสุขภาพกรุงเทพมหานคร (Bangkok Health Zoning) ซึ่งได้มีการจัดกลไกการบริหารจัดการแบบเครือข่ายที่มีทั้งภาครัฐ และหน่วยบริการจากภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยให้สถานพยาบาลระดับทุติยภูมิหรือตติยภูมิเป็นแม่โขนให้กับหน่วยบริการปฐมภูมิในเขตสุขภาพกรุงเทพมหานคร ที่แบ่งออกเป็น 7 พื้นที่โซนสุขภาพ 1) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ 2) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันตก 3) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก กลุ่มเขตกรุงเทพชั้นใน 5) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ 6) กลุ่มเขตกรุงเทพฝั่งธนบุรี 7) กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง ภายใต้โจทย์สำคัญทำอย่างไรให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และท้ายที่สุดเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสุขภาพในระยะยาวได้ โดยการขับเคลื่อนนี้จะมุ่งเน้นที่การพัฒนาสาธารณสุขปฐมภูมิเพื่อส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคทั้งในเรื่องการเพิ่มจำนวนหน่วยบริการและการพัฒนาเครือข่ายสาธารณสุขเพื่อให้มีศักยภาพรองรับประชากรในพื้นที่กรุงเทพมหานคร...โดยเริ่มขับเคลื่อนนโยบายนี้มาตั้งแต่ช่วงกลางปี พ.ศ. 2565 นับเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับกรุงเทพมหานครเนื่องจากการยกระดับการทำงานในรูปแบบเครือข่ายในเชิงพื้นที่ และเชิงประเด็นกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยบริการและเครือข่ายหลายระดับตั้งแต่ระดับเส้นเลือดฝอย ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขในชุมชน คลินิกชุมชนอบอุ่น ร้านขายยา สถานพยาบาลระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และ UHosNet (Department of Medical Services, Bangkok, 2023)

ทั้งนี้ ระบบบริการสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยบริการระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับที่ซับซ้อน โดยมีสำนักงานแพทย์ คูและระบบบริการตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับซับซ้อน มีโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 11 แห่ง และมีศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร หรือศูนย์เอราวัณรับแจ้งเหตุ สั่งการให้คำปรึกษาแนะนำด้านปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน ในขณะที่สำนักงานมีรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขโดยเน้นที่ระดับพื้นฐานหรือระดับปฐมภูมิ มีศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 69 แห่ง ศูนย์บริการสาธาณสุขสาขา 77 แห่ง (National Health Security Office, 2024) นอกจากนี้ภาครัฐแล้วระบบบริการสุขภาพในกรุงเทพมหานครยังมีผู้ให้บริการภาคเอกชนจำนวนมาก จะเห็นว่ากรุงเทพมหานครมีระบบบริการสาธารณสุขแตกต่างจากจังหวัดอื่นที่บริหารโดยกระทรวงสาธารณสุข โดยกรุงเทพมหานครรับผิดชอบการบริหารจัดการระบบบริการสาธารณสุขที่มีความซับซ้อนสูง เนื่องจากมีสถานพยาบาลตั้งแต่ระดับปฐมภูมิจนถึงตติยภูมิที่มีหลายสังกัด ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยสถานพยาบาลภาครัฐนั้นมีทั้งที่สังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดหน่วยงานอื่น อาทิ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้นจึงมีความท้าทายด้านการบริหารจัดการ ประสานงาน รวมถึงการจัดสรรแบ่งปันทรัพยากร ด้วยเหตุนี้กลไกการบริหารจัดการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการรับมือและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ โดยองค์การอนามัยโลก ได้กำหนดกลไกการบริหารจัดการระบบสุขภาพไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การบริการสุขภาพ (2) กำลังคนด้านสุขภาพ (3) ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ (4) ผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์หรือเทคโนโลยี (5) การเงิน การคลังด้านสุขภาพ และ (6) การอภิบาลระบบสุขภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์พื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ (1) ช่วยให้สุขภาพประชาชนดีขึ้น (2) ตอบสนองความคาดหวังของประชาชน (3) การปกป้องประชาชนจากปัญหาค่าใช้จ่ายที่เกิดจากความเจ็บป่วย และ (4) ความมีประสิทธิภาพ (World Health Organization,

2010) แต่ด้วยธรรมชาติของระบบสุขภาพนั้นมีความหลากหลาย มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่มทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การตรวจสอบ กำกับ ควบคุม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ จนถึงผลลัพธ์ของการดำเนินการในระบบสุขภาพทั้งหมด เป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นอย่างมาก (Phanla, 2023) โดยที่ผ่านมาแม้ว่าเขตสุขภาพกรุงเทพมหานคร (Bangkok Health Zoning) จะเน้นการกระจายอำนาจและบริหารจัดการแบบเครือข่าย แต่ก็ยังพบปัญหาการขับเคลื่อนนโยบายเขตสุขภาพกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การขาดการสื่อสารเชิงนโยบายลงสู่ระดับปฏิบัติทำให้เกิดความไม่ชัดเจนทำให้การขับเคลื่อนเป็นไปได้ไม่ไว้วางใจ การบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังที่ไม่เบ็ดเสร็จภายในพื้นที่เขตสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่สามารถบริหารจัดการเบ็ดเสร็จในพื้นที่เขตสุขภาพได้เช่นกัน อาทิ ปัญหาการขาดแคลนอัตราากำลังการกระจายตัวของบุคลากรด้านสาธารณสุขอย่างไม่เท่าเทียมระหว่างภาครัฐและเอกชน การมอบอำนาจ การยึดติดกับโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ไม่ชัดเจน อัตราการโอนย้ายและลาออกสูงในกลุ่มบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขส่งผลต่อการขาดความต่อเนื่องในการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป (Noankit, 2024)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “การพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผ่านการศึกษากลไกการบริหารจัดการที่มีอยู่ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค และเสนอแนวทางการพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร เพื่อยกระดับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนของระบบบริการสุขภาพสำหรับประชาชนในพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ภาพรวมสถานการณ์ของกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษานี้มุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาด้านเอกสารจะครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา แนวคิดเกี่ยวกับ เขตสุขภาพและระบบเขตสุขภาพ กรุงเทพมหานคร การศึกษากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ รวมถึงปัญหาในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ยังพิจารณาถึง แนวคิดการบริหารจัดการ และ ยุทธศาสตร์ แผน และนโยบายด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับ การกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เข้าใจบทบาทของกรุงเทพมหานครในการบริหารระบบบริการสุขภาพ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม รวม 20 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้บริหารจากสำนักงานการแพทย์ สำนักงานอนามัย สำนักงานเขต โรงพยาบาลในสังกัด กรุงเทพมหานคร และศูนย์บริการสาธารณสุข ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และบริหาร

จัดการระบบบริการสุขภาพในระดับพื้นที่และระดับเมือง กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และอาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร (อสส.) จำนวน 9 คน ได้แก่ แพทย์ พยาบาล และอาสาสมัคร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านหน้า มีประสบการณ์ตรงในการให้บริการประชาชนและรับรู้ปัญหาเชิงปฏิบัติ กลุ่มนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายสาธารณสุข จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทและหลักวิชาการ

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แบบสัมภาษณ์แบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ภาพรวมสถานการณ์ของกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 3 ปัญหาของกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และส่วนที่ 4 แนวทางในการพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล (1) การศึกษาเอกสาร (Documentary Study) เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากบทความวิชาการ รายงานวิจัย เอกสารราชการ และนโยบายที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) (2) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม จำนวน 20 คน โดยดำเนินการ ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง เช่น ศูนย์บริการสาธารณสุข โรงพยาบาล สำนักการแพทย์ และสถาบันการศึกษา มีการขออนุญาตอย่างเป็นทางการ และ (3) การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) ณ หน่วยบริการสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บข้อมูลพฤติกรรม และบริบทเชิงลึกจากสภาพจริง

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มจากการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ถอดเทปสัมภาษณ์เป็นข้อความ และจัดหมวดหมู่ประเด็นเพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูลใน 3 หัวข้อหลัก ได้แก่ สถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพในกรุงเทพมหานคร จากนั้นนำข้อมูลมาตีความและสรุปผลโดยเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ภาพรวมสถานการณ์ของกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การบริการสุขภาพ พบว่า แม้กรุงเทพมหานครมีสถานบริการสุขภาพกว่า 2,000 แห่งและพัฒนาโครงสร้าง เช่น Bangkok Health Zoning การสร้างโรงพยาบาลใหม่ และการใช้ Telemedicine แต่ยังคงเผชิญปัญหาการขาดหน่วยบริการทุติยภูมิ ทำให้โรงพยาบาลใหญ่รับภาระหนัก โรงพยาบาลชั้นนำกระจุกตัวในเขตเมือง ขาดการบูรณาการรัฐ-เอกชน และการเข้าถึงบริการปฐมภูมิลำบาก ส่งผลให้กลุ่มเปราะบางต้องพึ่งภาคเอกชน ขณะที่ศูนย์สุขภาพชุมชนทรุดโทรมและขาดอุปกรณ์ จำเป็นต้องปรับโครงสร้างระบบบริการให้มีความต่อเนื่อง

2. กำลังคนด้านสุขภาพ พบว่า กรุงเทพมหานครเผชิญปัญหาขาดแคลนแพทย์และพยาบาล ส่งผลให้ทำงานหนักเกินเวลาและกระทบคุณภาพการรักษา ปัญหานี้รุนแรงจากภาวะสมองไหลและความกระจุกตัวของบุคลากร มาตรการแก้ไข ได้แก่ การบรรจุบุคลากรเพิ่ม ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยผลิตบุคลากร ทบทวนแผนอัตรากำลัง ปรับค่าตอบแทน และใช้เทคโนโลยีลดภาระงาน ส่วนศูนย์บริการสาธารณสุขก็ขาดแคลนบุคลากรเช่นกัน จึงมีข้อเสนอให้จ้างแพทย์เกษียณ หรือนักศึกษาแพทย์มาฝึกปฏิบัติ และเพิ่ม อสส. พร้อมอบรมเสริมทักษะ นอกจากนี้ควรปฏิรูประบบบริหารบุคลากร วางแผนกำลังคน และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทุกสาขาวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการในระยะยาว

3. ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ พบว่า ระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสนับสนุนนโยบาย “30 บาท รักษาทุกที่” ซึ่งช่วยให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพได้ง่ายขึ้น และแพทย์สามารถดูประวัติผู้ป่วยผ่านระบบ Health Link ทำให้สถานพยาบาลสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลการรักษาได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงนำระบบ Personal Health Record (PHR) มาใช้ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลสุขภาพของตนเองได้ทันที การแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่าน API ช่วยให้หน่วยบริการแบ่งปันข้อมูลได้สะดวก ขณะเดียวกันยังคงคำนึงถึงความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาด้านทักษะบุคลากร ระบบข้อมูลไม่เป็นเอกภาพ ความล้าสมัยของเทคโนโลยี และข้อจำกัดด้านงบประมาณ จำเป็นต้องพัฒนาทักษะบุคลากร ปรับปรุงระบบให้เป็นเอกภาพ และเพิ่มงบประมาณเพื่อยกระดับเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4. ยาและเทคโนโลยีด้านสุขภาพ พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีการนำเทคโนโลยีมา用以เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการบริการสุขภาพผ่านโครงการ Health Tech มีการใช้เครื่องมือตรวจสุขภาพอัตโนมัติและการพบแพทย์ออนไลน์ (Telemedicine) เทคโนโลยีที่นำมาใช้ เช่น IoT, IoMT, Big Data และ AI ช่วยให้แพทย์ได้รับข้อมูลสุขภาพของผู้ป่วยแบบทันทีทันใด (Real-time) ทำให้วินิจฉัยและรักษาได้อย่างแม่นยำ ลดความแออัดในโรงพยาบาล และป้องกันโรคระยะแรก มีการเชื่อมโยงข้อมูลสุขภาพระหว่างร้านยาและโรงพยาบาลเพื่อจ่ายยาอย่างปลอดภัย รวมถึงใช้ระบบ EMAR (Electronic Medication Administration Record) เพื่อลดข้อผิดพลาดในการให้ยา อย่างไรก็ตาม ปัญหาการบริหารคลังยาทำให้เกิดยาขาดหรือหมดอายุ อัตราการล้มเหลวไม่เพียงพอ และแนวปฏิบัติด้านการใช้ยายังขาดความชัดเจน จำเป็นต้องปรับปรุงการติดตามและรายงานปัญหาการใช้ยา

5. การเงินการคลังด้านสุขภาพ พบว่า กรุงเทพมหานครใช้งบประมาณพัฒนาสถานบริการสุขภาพ เช่น ปรับปรุงศูนย์บริการสาธารณสุข และสร้างโรงพยาบาลใหม่ในเขตภาษีเจริญและสายไหม เพื่อลดความแออัด แต่ยังมีปัญหาด้านงบประมาณ ได้แก่ (1) การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ครอบคลุมค่าครุภัณฑ์และดำเนินงานไม่ครบถ้วน (2) กระบวนการขออนุมัติและอนุมัติยาก ควรปรับให้ยืดหยุ่นและเป็นธรรม (3) มาตรการการเงินการคลังไม่สอดคล้องกับความต้องการ ส่งผลให้ประชาชนบางกลุ่มหันไปใช้บริการภาคเอกชนและแบกรับค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ มีข้อเสนอให้กรุงเทพมหานครพัฒนาระบบการเงินการคลังที่ยั่งยืน มีประสิทธิภาพ เพียงพอ และมีความเป็นธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

6. การอภิบาลระบบสุขภาพ พบว่า กรุงเทพมหานครพัฒนาการอภิบาลระบบสุขภาพโดยเน้นกระจายบริการผ่านศูนย์บริการสาธารณสุข 69 แห่ง และโรงพยาบาล 11 แห่ง ลดความแออัดและเพิ่มการเข้าถึง โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและ อสส. พร้อมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อออกแบบบริการสุขภาพที่ตรงกับความต้องการของประชาชน สำหรับแนวทางพัฒนาการอภิบาลระบบสุขภาพ มีประเด็นสำคัญที่กล่าวถึง 3 ประการ ได้แก่ (1) การทำงานแบบเครือข่ายแทนการควบคุมจากศูนย์กลาง (2) การจัดการกฎระเบียบและนโยบายที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และรับฟังความต้องการของประชาชนอย่างจริงจัง เพื่อสร้างบริการที่ตอบสนองได้รวดเร็วและตรงกับความต้องการ และ (3) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครควรมีบทบาทในการประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพให้เท่าเทียมและครอบคลุม โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเปราะบาง

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบปัญหาหลายด้านในระบบบริการสุขภาพเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ เนื่องจากสัดส่วนเตียงต่อประชากรไม่สมดุล เครือข่ายหน่วยบริการไม่เชื่อมโยง ระบบส่งต่อผู้ป่วยขาดประสิทธิภาพ และบริการส่งเสริมสุขภาพไม่ทั่วถึง ปัญหากำลังคน พบว่าบุคลากรทางการแพทย์ไม่เพียงพอ สูญเสียบุคลากรไปภาคเอกชน และแบกรับภาระงานเกินขีดจำกัด ปัญหาสารสนเทศสุขภาพ ข้อมูลสุขภาพไม่สมบูรณ์ ระบบเชื่อมโยงข้อมูลไม่ดี ทำให้ติดตามและประเมินผลไม่ได้ ปัญหายาและเทคโนโลยี ขาดแคลนอุปกรณ์ทันสมัย การบริหารเวชภัณฑ์ไม่มีแผนชัดเจน และบุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมเทคโนโลยีสุขภาพ ปัญหาการเงินการคลัง งบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้บริการขาดประสิทธิภาพ และเกิดหนี้สะสม ปัญหาการอภิบาลระบบสุขภาพ หน่วยบริการขาดความร่วมมือ ระบบบริหารจัดการกระจาย และกฎหมายจำกัดการจัดการงบประมาณและบริการสุขภาพระดับชุมชน จำเป็นต้องบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยเสนอแนวทางพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การยกระดับระบบบริการสุขภาพ ครอบคลุมทุกระดับ โดยสร้างโรงพยาบาลประจำเขต พัฒนาเครือข่ายบริการ ส่งเสริมบทบาทคลินิกเอกชน และจัดตั้งศูนย์สุขภาพชุมชน การพัฒนากำลังคน เพิ่มงบประมาณ ขยายจำนวนบุคลากร ใช้เทคโนโลยีลดภาระงาน และจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาทักษะการพัฒนาสารสนเทศสุขภาพ จัดทำฐานข้อมูลกลาง เชื่อมโยงข้อมูลหน่วยงาน และบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี การพัฒนายาและเทคโนโลยี สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเทคโนโลยี ใช้ระบบอัตโนมัติในการจัดการยา และส่งเสริมการวิจัยทางเลือก การเงินการคลัง ปรับเกณฑ์จัดสรรงบประมาณตามบริบท ติดตามประเมินผลสม่ำเสมอ และปรับปรุงกฎหมายให้ใช้งานได้มีประสิทธิภาพ การอภิบาลระบบสุขภาพ เสริมความร่วมมือภาครัฐ-เอกชน กำหนดกลไกประสานงาน และพัฒนาระบบรับส่งต่อที่โปร่งใส

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาการพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ สามารถสังเคราะห์เป็น “กรอบแนวทางการบริหารจัดการสุขภาพแบบบูรณาการ 6 มิติ” ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการและขั้นตอนที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ (1) มิติด้านโครงสร้างบริการ เพิ่มหน่วยบริการระดับทุติยภูมิยกระดับศูนย์สุขภาพชุมชน (2) มิติด้านกำลังคน เพิ่มอัตราากำลัง ปรับค่าตอบแทน ใช้เทคโนโลยีลดภาระงาน (3) มิติด้านข้อมูลสุขภาพ พัฒนาระบบข้อมูลกลาง เชื่อมโยงหน่วยบริการผ่านระบบ Health Link (4) มิติด้านเทคโนโลยี ใช้ Telemedicine, AI, Big Data, IoMT เพื่อเพิ่มคุณภาพบริการ (5) มิติด้านการเงินการคลัง ปรับระบบงบประมาณให้ยืดหยุ่น ตอบสนองตามบริบท (6) มิติด้านการอภิบาลระบบ สร้างความร่วมมือทุกภาคส่วน โดยมีผู้ว่าราชการ กทม. เป็นศูนย์กลางประสานงาน โมเดลนี้ช่วยสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งเสริมการปรับปรุงระบบบริการสุขภาพให้ครอบคลุม เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ทั้งในระดับบุคคล ชุมชน และองค์กร เพื่อขับเคลื่อนกรุงเทพมหานครสู่ “เมืองสุขภาพดี” อย่างยั่งยืน ดังแผนภาพที่ 1

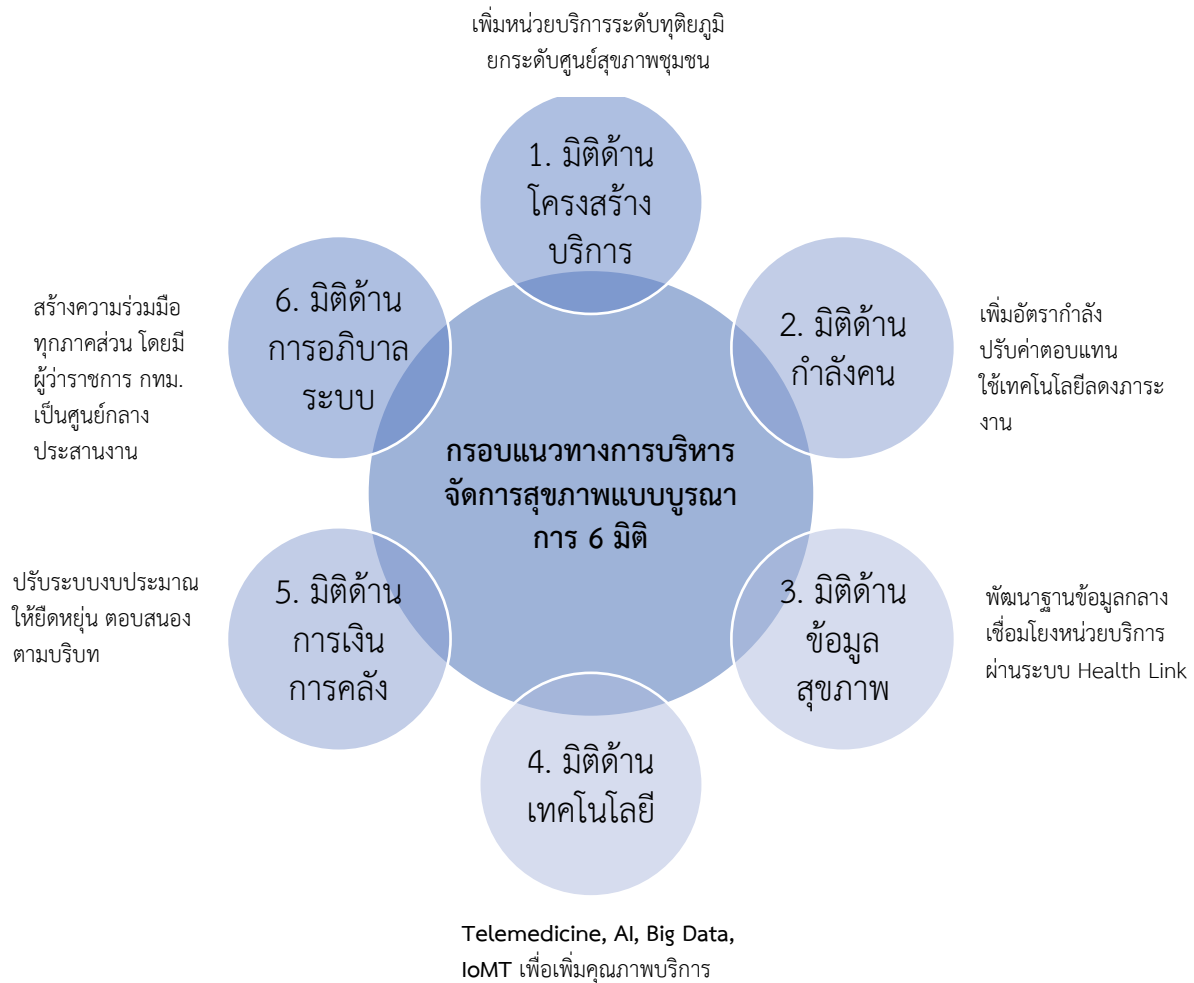


Figure 1: The New Body of Knowledge

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาพรวมสถานการณ์ของกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การบริการสุขภาพ พบว่า กรุงเทพมหานครมีสถานบริการสุขภาพจำนวนมากและมีมาตรการพัฒนาด้านโครงสร้าง เช่น การแบ่งโซนสุขภาพและการสร้างโรงพยาบาลใหม่ แต่ระบบยังเผชิญปัญหาหลัก ได้แก่ การขาดหน่วยบริการระดับทุติยภูมิ ทำให้โรงพยาบาลใหญ่รับภาระหนัก การกระจุกตัวของโรงพยาบาลชั้นนำในเขตเมือง การขาดบูรณาการระหว่างรัฐและเอกชน และปัญหาการเข้าถึงบริการปฐมภูมิ โดยศูนย์สุขภาพชุมชนทรูดีโทรมและขาดแคลนอุปกรณ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mongkhonsuebsakun (2022) ได้ศึกษาเรื่อง การเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขของไทย: ภาพสะท้อนและความเหลื่อมล้ำของกลุ่มเปราะบางทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า ยังคงพบปัญหาความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเปราะบางหลายประการ ได้แก่ ปัญหาความแตกต่างทางด้านสถานภาพของแต่ละบุคคล (สถานภาพทางสังคม ทุนทางสังคม และทุนมนุษย์) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Phiraphan, and Pasunon (2021) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับประชาชนภายใต้บริบท โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งหนึ่ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี การวิจัยผานวิธี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ

ด้านกระบวนการในด้านขั้นตอนการให้บริการรักษาพยาบาล พบว่าระบบการเชื่อมต่อกับบริการสุขภาพอื่น ๆ ยังไม่เป็นรูปธรรม

2. กำลังคนด้านสุขภาพ พบว่า ระบบบริการสุขภาพพื้นที่กรุงเทพมหานครกำลังเผชิญปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล และอาสาสมัครสาธารณสุข โดยเฉพาะแพทย์และพยาบาล ส่งผลให้บุคลากรทำงานหนักเกินเวลาและกระทบต่อคุณภาพการรักษา ทั้งยังเกิดปัญหาภาวะสมองไหลและการกระจุกตัวของบุคลากรในบางพื้นที่ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ สำหรับมาตรการในการแก้ไขปัญหา เช่น การบรรจุบุคลากรเพิ่มเติม ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยผลิตบุคลากร ทบทุนแผนเกลี่ยอัตรากำลัง ปรับค่าตอบแทน จ้างพยาบาลเสริม นำเทคโนโลยีมาใช้ และใช้การแพทย์ทางไกล มีการเสนอปฏิรูประบบบริหารจัดการบุคลากรใหม่ทั้งหมด เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอและพร้อมรับมือกับโรคต่าง ๆ ในระยะยาว สอดคล้องกับผลการศึกษารองของ Techachokwiwat (2024) ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินผลการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) เขตสุขภาพที่ 13 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านบุคลากร บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ และสอดคล้องกับผลการศึกษารองของ Phiraphan, and Pasunon (2021) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับประชาชนภายใต้บริบทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งหนึ่ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี: การวิจัยผานวิธี ผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคลากร/เจ้าหน้าที่ พบว่าแพทย์และพยาบาลไม่เพียงพอ

3. ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ พบว่า มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้ระบบ Health Link และ Personal Health Record (PHR) เพื่อให้ประชาชนและแพทย์เข้าถึงข้อมูลสุขภาพได้สะดวกและรวดเร็ว มีการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาระบบ และใช้ API สำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยบริการสุขภาพ ส่วนปัญหาที่พบ เช่น บุคลากรขาดทักษะและความรู้ในการจัดการข้อมูล ระบบข้อมูลไม่เป็นเอกภาพและขาดการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างสังกัด ระบบข้อมูลล้าสมัยและขาดความน่าเชื่อถือ และขาดงบประมาณสำหรับพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษารองของ Tamdet, and Chaitieng (2022) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาด้านสถานการณ์ข้อมูลสารสนเทศสุขภาพจังหวัดพะเยา พบว่า มีจุดอ่อนและอุปสรรค คือ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารระดับอำเภอยังไม่มีความเข้มแข็ง ขาดการกำกับติดตามการดำเนินงานด้านข้อมูลสารสนเทศ ผู้ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลขาดความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบันทึกข้อมูล จุดแข็งและโอกาส คือ ผู้บริหารในระดับจังหวัด ให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานด้านข้อมูลสารสนเทศ และสอดคล้องกับผลการศึกษารองของ Phuwasanthi, and Suwanwong (2021) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาโอกาสในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการแพทย์และสาธารณสุขของจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษพบว่า ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศบางส่วนขาดทักษะและความชำนาญด้านการจัดการระบบเครือข่ายการป้องกันการถูกบุกรุกผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ไม่ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ด้านการบริหารจัดการ พบว่า นโยบายในการส่งเสริมพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขาดความชัดเจนและไม่เป็นรูปธรรมซึ่งส่งผลให้องค์กรไม่ได้วางแผนและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาและการจัดการความเสี่ยงของระบบสารสนเทศ รวมถึงไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาและจัดซื้อวัสดุและครุภัณฑ์ด้านสารสนเทศทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนางาน การจัดหา Software ไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องและอุปกรณ์ประเภท Hardware ไม่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งในมิติของการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีคือเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จขององค์กร

4. ยาและเทคโนโลยีด้านสุขภาพ พบว่า มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น Telemedicine, IoT, IoMT, Big Data และ AI ช่วยให้แพทย์เข้าถึงข้อมูลผู้ป่วยได้ทันที และรักษาได้แม่นยำ ส่วนระบบการจัดการด้านยา มีการเชื่อมโยงข้อมูลสุขภาพระหว่างร้านยาและโรงพยาบาลเพื่อจ่ายยาอย่างปลอดภัย และใช้ระบบ EMAR เพื่อลดความผิดพลาดในการให้ยา ปัญหาหลักที่พบ เช่น การบริหารจัดการคลังยาไม่เหมาะสม (ยาขาดคลังและยาหมดอายุ) อัตราการเข้าถึงบริการไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และระบบติดตามปัญหาการใช้ยาและรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kingkaew et al. (2023) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินเทคโนโลยีดิจิทัลด้านสุขภาพเพื่อส่งเสริมระบบบริการสุขภาพและสุขภาพประชาชนไทย พบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลด้านสุขภาพ มีการพัฒนาที่เป็นไปอย่างรวดเร็วมีขอบเขตที่ค่อนข้างกว้างและการนำไปใช้ที่หลากหลาย เช่น เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ การพิมพ์สามมิติ ระบบอัตโนมัติ เทคโนโลยีโลกเสมือนจริง การประมวลผลควอนตัม การประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ อินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง นาโนเทคโนโลยี และเทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Phatthanachak (2023) ได้ศึกษาเรื่องสถานการณ์และปัญหาการปฏิบัติงานของการบริหารเวชภัณฑ์ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล: กรณีศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินงาน ด้านภาระงาน มีภาระงานมาก ด้านการวางแผน ขาดการจัดทำแผนจัดหา เวชภัณฑ์ ด้านการควบคุมคลังเวชภัณฑ์ เบิกยาไม่พอใช้ ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ด้านการควบคุมคุณภาพจัดเก็บรักษายา ยังไม่ได้มาตรฐาน

5. การเงินการคลังด้านสุขภาพ พบว่า มีการใช้งบประมาณพัฒนาสถานบริการสุขภาพ เช่น เพิ่มและปรับปรุงศูนย์บริการสาธารณสุข และสร้างโรงพยาบาลใหม่เพื่อลดความแออัด อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาด้านการเงินการคลังสุขภาพหลัก ๆ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับความต้องการ เช่น ไม่ครอบคลุมค่าครุภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์ กระบวนการขอทุนซับซ้อนและอนุมัติยาก และความไม่สอดคล้องของมาตรการการเงินการคลังกับความต้องการใช้บริการสุขภาพของประชาชน ควรพัฒนาระบบการเงินการคลังที่ยั่งยืน มีประสิทธิภาพ เพียงพอ และเป็นธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Upadit, and Wuttipek (2023) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง หน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ตามเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพ ด้านการเงินการคลัง (Total Performance Score: TPS) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษพบว่า สถานการณ์ทางด้านการเงินการคลังของโรงพยาบาลต่าง ๆ ในสังกัดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย โดยส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเสี่ยงทางการเงินมากขึ้น อันมีสาเหตุมาจากการมีค่าใช้จ่ายสูงกว่ารายรับ จึงมีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังขึ้นโดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาระบบการตรวจสอบการเงินการคลัง การกำกับติดตาม และประเมินผล และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bunyamalik, and Maneewat (2021) ได้ศึกษาเรื่องแนวโน้มการบริหารการเงินของโรงพยาบาลในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข : การศึกษาเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุและปัจจัยความล้มเหลวในการบริหารการเงิน ประกอบด้วย 10 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ (2) วิธีการจัดสรรเงินเป็นรายหัว (3) การจัดสรรงบประมาณหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าขาด (4) การกระจายเงินในระบบบริหารจัดการไม่ดี (5) ศักยภาพของผู้บริหารแต่ละโรงพยาบาล (6) โรงพยาบาลใช้ศักยภาพไม่เต็มที่ (7) ต้นทุนค่าแรง (8) ต้นทุนวัสดุ (9) ระบบการลงข้อมูลทางบัญชีไม่ถูกต้อง และ (10) มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามแผนการเงินการคลัง

6. การอภิบาลระบบสุขภาพ พบว่า เน้นนโยบายเส้นเลือดฝอยในระบบสาธารณสุข มุ่งกระจายบริการสุขภาพไปยังชุมชนผ่านศูนย์บริการสาธารณสุข 69 แห่ง และโรงพยาบาล 11 แห่ง เพื่อลดความแออัดใน

โรงพยาบาลขนาดใหญ่และเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพ มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและอาสาสมัครสาธารณสุข รวมถึงสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อออกแบบบริการสุขภาพที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการอภิบาลระบบสุขภาพ ได้แก่ การทำงานแบบเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานแทนการควบคุมจากศูนย์กลาง การจัดการกฎระเบียบและนโยบายที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้ประสานงานหลักเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hengsuwan, Leesmith, and Pannarunottai (2023) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการอภิบาลระบบที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานเขตสุขภาพเพื่อประชาชนของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบทั้ง 8 ของการอภิบาลระบบมีระดับคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยอ้างอิง (มากกว่าคะแนนเฉลี่ย 2.5) องค์ประกอบที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การปฏิบัติตามหลักนิติธรรม (คะแนนเฉลี่ย 4.01) การสร้างความเท่าเทียมครอบคลุม (คะแนนเฉลี่ย 3.91) และความโปร่งใส (คะแนนเฉลี่ย 3.81) ระดับคะแนนต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพการดำเนินงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.65) การมีพันธะความรับผิดชอบต่อประชาชน (คะแนนเฉลี่ย 3.66) และการตอบสนองความต้องการของประชาชนเป้าหมาย (คะแนนเฉลี่ย 3.72)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัญหาของกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีดังนี้ การบริการสุขภาพมีความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ เนื่องจากสัดส่วนเตียงไม่เพียงพอต่อประชากร เครือข่ายหน่วยบริการเชื่อมโยงไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะระบบส่งต่อผู้ป่วยขาดโรงพยาบาลทุติยภูมิรองรับ และบางศูนย์สุขภาพชุมชนไม่ได้รับการสนับสนุน กำลังคนด้านสุขภาพขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ ทำให้บุคลากรทำงานหนักเกินไปและมีปัญหาสมองไหลไปสู่ภาคเอกชน ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพขาดข้อมูลและไม่เชื่อมโยงกัน จึงติดตามและประเมินผลได้ยาก ยาและเทคโนโลยีด้านสุขภาพขาดอุปกรณ์ทันสมัยและมีปัญหาการจัดการเวชภัณฑ์ รวมถึงขาดการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยี การเงินการคลังด้านสุขภาพงบประมาณไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมทั้งข้อจำกัดทางกฎหมายในการใช้งบประมาณ การอภิบาลระบบสุขภาพขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และมีข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การวางแผนบริการสุขภาพขาดการบูรณาการและขาดองค์กรกลางประสานงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Saengchanhai (2024) ได้ศึกษาเรื่องการขาดแคลนพยาบาล : ปัญหาสาธารณสุขไทยและข้อเสนอเชิงนโยบาย พบว่า มีภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องจนล้นมือ แต่ค่าตอบแทนน้อยรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ทำงานอย่างไม่มีความสุข หมดความอดทนและอดกลั้นต่อสิ่งที่มากระทบจิตใจ กลายเป็นคนที่มีปัญหาความสัมพันธ์ทั้งกับคนในครอบครัว ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยญาติผู้ป่วย ยิ่งถูกร้องเรียนยิ่งหมดไฟในการทำงาน ส่งผลเสียทั้งต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ และยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริการผู้ป่วย ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจและตัดสินใจลาออก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Phuwasanthi, and Suwanwong (2021) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาโอกาสในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการแพทย์และสาธารณสุขของจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการใช้ประโยชน์สารสนเทศ พบว่า สารสนเทศด้านสาธารณสุขยังไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลในด้านการรักษาและการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องอีกทั้งระบบข้อมูลสุขภาพไม่มีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในทุกระดับโดยเฉพาะจากโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลร่วมกันได้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะในการวิเคราะห์และประเมินผล ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนางาน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางในการพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ยกกระดับบริการสุขภาพครบวงจร เช่น สร้างโรงพยาบาลประจำเขตและพัฒนาเครือข่ายบริการ เพิ่มงบประมาณและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีลดภาระงาน และจัดตั้งหน่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาระบบข้อมูลสุขภาพกลางและบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี สนับสนุนงบประมาณปรับปรุงอุปกรณ์การแพทย์ ใช้ระบบอัตโนมัติในการจัดการยา และอบรมบุคลากร ปรับเกณฑ์จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและติดตามผลการเงินสม่ำเสมอ และส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วน กำหนดบทบาทบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Phatthanachak (2023) ได้ศึกษาเรื่องสถานการณ์และปัญหาการปฏิบัติงานของการบริหารเวชภัณฑ์ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล : กรณีศึกษา อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ ควรกระจายงาน มีแผนการใช้ยานำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์หรือระบบเทคโนโลยีเครือข่ายมาใช้ และให้การสนับสนุนงบประมาณ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Phiraphan, and Pasunon (2021) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับประชาชนภายใต้บริบท โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งหนึ่ง อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี: การวิจัยผานวิธี ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการให้บริการ ด้านขั้นตอนการให้บริการรักษาพยาบาล ควรจัดบริการเชื่อมต่อกับระบบสุขภาพอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ

สรุป

ภาพรวมกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีสถานบริการกว่า 2,000 แห่ง มีการพัฒนา Telemedicine แต่ขาดหน่วยบริการทุติยภูมิและโรงพยาบาลระจุกตัว ขาดแคลนบุคลากร ทำให้ทำงานเกินเวลา จึงควรเพิ่มกำลังคน ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย และใช้เทคโนโลยีช่วยงานระบบสารสนเทศมี Health Link เชื่อมโยงข้อมูลสุขภาพ แต่ยังขาดงบประมาณและบุคลากรด้านไอที ส่วนด้านยาและเทคโนโลยีแม้เริ่มใช้ IoT, AI, Big Data แต่ยังคงขาดระบบติดตามและเภสัชกร การจัดสรรงบประมาณยังไม่เหมาะสม การอภิบาลมุ่งกระจายบริการ ลดแออัดโรงพยาบาลใหญ่ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาหลัก ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ ขาดการเชื่อมโยงเครือข่ายบริการหน่วยบริการและบุคลากรไม่เพียงพอ ข้อมูลสุขภาพไม่ครบถ้วน ขาดการสนับสนุนด้านยาและเทคโนโลยี และงบประมาณไม่เพียงพอ พร้อมทั้งขาดความร่วมมือและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ แนวทางพัฒนาควรยกระดับบริการทุกระดับ เพิ่มศูนย์สุขภาพชุมชน เชื่อมโยงเครือข่ายบริการ พัฒนากำลังคนและใช้เทคโนโลยีลดภาระงาน ปรับปรุงระบบข้อมูลให้เชื่อมโยงได้จริง และแก้กฎหมายการเงินให้ใช้งบได้ยืดหยุ่น พร้อมส่งเสริมความร่วมมือรัฐ-เอกชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 กรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มหน่วยบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิเพื่อลดความแออัดในโรงพยาบาลใหญ่ และพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนให้พร้อมทั้งอุปกรณ์และบุคลากร พร้อมสร้างระบบบริหารจัดการที่บูรณาการระหว่างหน่วยงานเพื่อให้บริการมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

1.2 กรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนทั้งระบบ โดยเพิ่มอัตรากำลัง ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสนับสนุนบทบาทของ อสส. และจิตอาสาในการช่วยเหลือด้านสาธารณสุข

1.3 กรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรสร้างกรอบการทำงานร่วมระหว่างโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลเอกชน และคลินิกชุมชน เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลตามมาตรฐานเดียวกัน พร้อมพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและบุคลากร

1.4 กรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาระบบจัดการคลังยาอัจฉริยะโดยใช้ AI และ Big Data และขยายอัตรากำลังเภสัชกร พร้อมพัฒนาทักษะบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1.5 กรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณ เพื่อปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและลดขั้นตอนการอนุมัติโครงการสุขภาพชุมชน

1.6 กรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงและส่งเสริมการจัดการระบบบริการสุขภาพโดยเน้นการทำงานแบบเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางในการประสานงานและกำกับดูแล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การบริการสุขภาพ กำลังคนด้านสุขภาพ ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ ยาและเทคโนโลยีด้านสุขภาพ การเงินการคลังด้านสุขภาพ และการอภิบาลระบบสุขภาพ เพื่อให้ได้รายละเอียดต่อเนื่องและครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระบบบริการสุขภาพของกรุงเทพมหานครกับเขตเมืองใหญ่ในประเทศอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินผลกระทบของเทคโนโลยีสุขภาพใหม่ ๆ เช่น Telemedicine, AI, Big Data, และ IoT ต่อระบบบริการสุขภาพในกรุงเทพมหานคร

References

- Bunyamalik, P., & Maneewat, T. (2021). Financial Management Trends of Hospitals under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health: A Qualitative Study. *Journal of Health System Research*, 15(4), 477-489.
- Hengsuwan, S., Leesmith, W., & Pannarunottai, S. (2023). Governance Factors Influencing the Operation of Public Health Districts in Thailand. *Journal of Health Systems Research*, 17(1), 39-53.
- Kingkaew, P. et al. (2023). *Development of a Process for Evaluating Digital Health Technology to Promote the Health Service System and the Health of the Thai People*. Nonthaburi: Foundation for Health Technology Assessment and Policy.
- Mongkhonsuebsakun, W. (2022). Access to Public Health Services in Thailand: Reflection and Inequality of Socially Vulnerable Groups. *Journal of Humanities and Social Sciences, Southeast Asia University*, 6(1), 55-69.

- National Health Security Office. (2024). *30 Baht Universal Healthcare Begins: Better Health in Bangkok Starts Close to Home*. Bangkok: National Health Security Office.
- Noankit, J. (2024). *Decentralization and Factors Affecting Administrative Efficiency in the Health District System*. (Master's Thesis). Ramkhamhaeng University. Bangkok.
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2023). *Future Picture of The Thai Public Health System*. Nonthaburi: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health.
- Phanla, P. (2023). *Development of Disease Prevention and Control Management System of Sub-District Health Promotion Hospitals under the Context of Provincial Administrative Organizations*. Bangkok: Civil Service Development Institute.
- Phatthanachak, C. (2023). Situation and Operational Problems of Medical Supply Management in Sub-District Health Promoting Hospitals: A Case Study of Mueang District, Mahasarakham Province. *Clinical Pharmacy*, 29(1), 39-49.
- Phiraphan, P, & Pasunon, P. (2021). Factors Affecting Appropriate Health Service Guidelines for People in the Context of a Sub-District Health Promotion Hospital, Mueang District, Uttaradit Province: Mixed-Methods Research. *Journal of Management and Development, Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 8(1), 123-135.
- Phuwasanthi, S., & Suwanwong, Y. (2021). A Study of Opportunities for Developing Health Information Technology Systems to Support Medical and Public Health Operations in Saraburi Province. *Journal of Urban Disease Control Institute*, 6(1), 125-151.
- Saengchanchai, A. (2024). Nursing Shortage: Thai Public Health Problems and Policy Recommendations. *Journal of Graduate Studies*, 2(2), 26-36.
- Tamdet, D., & Chaitieng, N. (2022). Development of Health Information System in Phayao Province. *Journal of Public Health and Health Sciences*, 5(1), 78-92.
- Techachokwiwat, K. (2024). *Studied the Evaluation of the Development of the Health Service System (Service Plan) In Health Region 13, Bangkok*. Nonthaburi: Ministry of Public Health.
- Thian-udom, N. (2022). *Open Concept to Improve the Health of Bangkokians, adjust "Bangkok Public Health Service Centers", Develop Potential to "District Hospitals", Real Stories that Can Be Done If the "Governor" Joins*. Retrieved May 22, 2024, from <https://main.healthstation.in.th/news/show/173>
- Upadit, C., & Wuttipek, A. (2023). Development of Efficiency in Financial Management of Service Units under the Office of Public Health, Nong Khai Province, according to the Criteria for Assessing Efficiency in Financial Management (Total Performance Score: TPS) of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. *Journal of Hospital and Community Health Research*, 1(2), 71-82.

World Health Organization. (2010). *Monitoring the Building Blocks of Health Systems: A Handbook of Indicators and Their Measurement Strategies*. Geneva: WHO Document Production Services.

การปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*

The Practice of Sufficiency Economy Philosophy by Teachers and School Administrators under the Office of Saraburi Primary Educational Service Area 2



¹อภิสรค์ ภาชนะวรรณ และ ประทวน คล้ายศรี

¹Apison phachanavon and Prathuan Klaisri

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

International College, Phetchabun Rajabhat University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: ap_pra2009@hotmail.com

บทคัดย่อ

การปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครู และผู้บริหารสถานศึกษา และ3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 26 คน ครู จำนวน 282 คน รวม 308 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.919 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร และด้าน ด้านสุดท้ายได้แก่ด้าน วิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ สถานภาพการสมรส และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามการได้รับการอบรมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของครู และผู้บริหารสถานศึกษามี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก

คำสำคัญ: การปฏิบัติตน; หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง; ครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to 1) examine the practice of the Sufficiency Economy Philosophy among teachers and school administrators under the Office of Saraburi Primary Educational Service Area 2; 2) compare the practice of the philosophy between teachers and school administrators; and 3) investigate factors influencing the successful implementation of the philosophy among these groups. This mixed-methods research targeted teachers and school administrators in the Saraburi Primary Educational Service Area 2 during the 2023 academic year, including 26 administrators and 282 teachers, totaling 308 participants. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.919. Data analysis involved calculating means, standard deviations, t-tests, one-way ANOVA, Fisher's pairwise comparisons, and content analysis.

The results showed the following: 1) The overall practice of the Sufficiency Economy Philosophy by teachers and school administrators was at a high level. Among the dimensions measured, the highest scores were found in the area of facilities, followed by personnel development, while the academic dimension scored at a moderate level. 2) When comparing the practice of the philosophy between teachers and school administrators based on position, school size, gender, age, educational level, income sufficiency, marital status, and family size, no significant differences were found. However, differences were statistically significant at the 0.05 level when comparing those who had received training on the philosophy versus those who had not. 3) Factors influencing successful practice of the Sufficiency Economy Philosophy among teachers and school administrators were identified as internal factors and external factors, indicating that both personal and environmental elements play critical roles in effective implementation.

Keywords: Practice; Sufficiency Economy Philosophy; Teachers; School Administrators

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางสังคม วิถีชีวิต และค่านิยมของมนุษย์ โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย การพัฒนาที่มุ่งเน้นการเติบโตทางวัตถุ การบริโภค และการแข่งขันสูง ทำให้ประชาชนจำนวนมากขาดดุลยภาพในการดำรงชีวิต และเกิดปัญหาทาง สังคมตามมา เช่น ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ปัญหาสิ่งแวดล้อม และการลดทอนคุณธรรมในสังคม (Achawamrung et al. 1999) การดำรงชีวิตภายใต้ความไม่แน่นอนและความซับซ้อน ส่งผลให้สังคมไทยต้อง แสวงหาแนวทางในการปรับตัวและดำรงชีวิตที่มั่นคง ยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมดั้งเดิมของ ตนเอง

หนึ่งในแนวทางสำคัญที่เป็นภูมิปัญญาและหลักคิดอันทรงคุณค่าของไทย คือ “ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” อันเป็นพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ซึ่งทรงเน้นย้ำถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตนเอง โดยมีพื้นฐานจากความรู้ คู่คุณธรรม (Office

of the National Economic and Social Development Council, 2002) ประชญาดังกล่าวไม่ได้จำกัดเพียงมิติทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมการดำรงชีวิตอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งได้รับการยอมรับจากองค์การสหประชาชาติว่าเป็นแนวทางที่เข้าใจง่ายและสามารถนำไปสู่ความสุขที่ยั่งยืนหากนำไปปฏิบัติจริง (Komolsut, 2006) นอกจากนี้ยังสะท้อนหลักการพัฒนาแบบยั่งยืนที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง สอดคล้องกับบริบทของไทยที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางจิตใจ การพึ่งพาตนเอง และการดำรงชีวิตอย่างสมดุล (Kaewthep, 2007)

ในภาคการศึกษา ประชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ถูกผลักดันให้เป็นนโยบายระดับชาติ โดยกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้กำหนดแนวทางในการบูรณาการหลักปรัชญาดังกล่าวสู่การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา และการพัฒนาผู้เรียน เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตอย่างพอเพียงในสังคมยุคใหม่ (Mascharas, 2007) อย่างไรก็ตาม นโยบายจะถูกขับเคลื่อนในเชิงโครงสร้างอย่างกว้างขวาง แต่ในระดับปฏิบัติยังพบปัญหาในการน้อมนำหลักปรัชญาสู่การปฏิบัติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการถ่ายทอดแนวคิดสู่ผู้เรียน ความแตกต่างทางด้านทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจ และบริบทของแต่ละสถานศึกษามีผลต่อระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนปรัชญาดังกล่าว (Wiriaphan, 2002; National Research Council of Thailand, 2003) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรม และการสนับสนุนจากชุมชนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ (Chomphunuch, 2021; Phanlertphanij, 2018)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเคยปฏิบัติหน้าที่เป็นศึกษานิเทศก์รับผิดชอบการส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตระหนักถึงความสำคัญในการศึกษาระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมุ่งวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติ เปรียบเทียบลักษณะประชากรที่มีผลต่อการปฏิบัติดังกล่าว และศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหาร และสนับสนุนการขับเคลื่อนปรัชญาดังกล่าวในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัย แบบผสมผสาน Mixed Methods Research แบ่งเป็น 1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาปัญหาการ ดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของ ครูและผู้บริหารโดยใช้แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่

ศึกษา 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นกระบวนการวิจัยที่มุ่งเน้นการเก็บข้อมูลจากการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของสถานศึกษา เพื่อ ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR) หลักสูตรสถานศึกษา สรุปรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ของ สมศ. รายงานโครงการต่างๆ แผนการสอน และโครงการเอกสารและหลักฐานอื่นๆ จากการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 โดยวิธี วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ขั้นตอนที่ 2

2.1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 135 แห่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน ครู จำนวน 1,239 คน รวมทั้งสิ้น 1,356 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน (Taro Yamane.1973) จากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน ครูจำนวน 282 คน รวม 308 คน

2.2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ โรงเรียน ที่เลือกจาก 5 อำเภอ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน รวม 5 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนจะสัมภาษณ์ ครู 1 คน และผู้บริหาร 1 คน รวมโรงเรียนละ 2 คน และผู้วิจัยศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และ ศึกษาเอกสารของโรงเรียน อาทิเช่น รายงานการประเมินตนเอง สรุปรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ของ สมศ. รายงานโครงการต่างๆ หลักสูตรสถานศึกษา แผนการสอน และโครงการเอกสารและหลักฐานอื่น ๆ สังเกตบริบทต่างๆ ของโรงเรียน ห้องเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบสอบถาม และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษา และ เปรียบเทียบการการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน เพศ อายุ ระดับการศึกษา การสมรส สมาชิกในครอบครัว ความเพียงพอของรายได้ การอบรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ตลอดจนมีความรู้และคุณธรรมในขอบเขตของการปฏิบัติการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้เรียนลักษณะของแบบสอบถามเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ มีการดำเนินการดังนี้ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ให้ครอบคลุม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้เรียนหรือ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ตลอดจนมีความรู้และคุณธรรมในขอบเขตของการปฏิบัติการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้เรียน เพื่อสร้างข้อคำถามตอนที่1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็น สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ครู และผู้บริหารสถานศึกษา สร้างข้อคำถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

การหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้ นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาความครอบคลุม ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพบว่า แต่ละตอนของแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.8 - 1.00 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู และผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นใน เท่ากับ .919 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1) แบบวิเคราะห์เอกสารสำคัญ 2) แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ 3) แบบสังเกตบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ประสานงานโรงเรียนเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล 2) ศึกษาเอกสารของโรงเรียน อาทิเช่น รายงานการประเมินตนเอง สรุปรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ของ สมศ. รายงานโครงการต่างๆ หลักสูตรสถานศึกษา แผนการสอน และโครงการเอกสารและหลักฐานอื่น ๆ 3) สังเกตบริบทต่างๆ ของโรงเรียน ห้องเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) สัมภาษณ์แหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสาร 2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อถอดบทเรียนการปฏิบัติที่น่าสนใจในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียง แนวปฏิบัติ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ 1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครู 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ในกรณีที่ไม่ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน ผู้วิจัยและศึกษานิเทศก์ประจำสถานศึกษาจะติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาช่วยติดตามแบบสอบถามจนครบตามที่กำหนด 4) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อให้แน่ใจว่าสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จริงทุกฉบับ และ 5) แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 308 ฉบับ ได้รับคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ส่วนที่ 2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ 1) ประสานงานโรงเรียน เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล 2) ศึกษาเอกสารของโรงเรียน อาทิเช่น รายงานการประเมินตนเอง สรุปรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ของ สมศ. รายงานโครงการต่างๆ หลักสูตรสถานศึกษา แผนการสอน และโครงการเอกสารและหลักฐานอื่น ๆ 3) สังเกตบริบทต่างๆ ของโรงเรียน ห้องเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) สัมภาษณ์แหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในแฟ้มข้อมูลและนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง และวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้เรียนของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสาร ต่าง ๆ เช่นรายงานการประเมินตนเอง สรุปรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. รายงานโครงการต่าง ๆ หลักสูตรสถานศึกษา แผนการสอน และโครงการเอกสารและหลักฐานอื่น ๆ 2) สังเกตบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน ห้องเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) สัมภาษณ์แหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารโรงเรียน 4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อถอดบทเรียนการปฏิบัติที่น่าสนใจในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียง แนวปฏิบัติ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการเลือกใช้เทคโนโลยีที่ประหยัดพลังงาน อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ในภาพรวม

ด้านที่	การปฏิบัติตามด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1	ด้านเศรษฐกิจ	3.59	0.48	มาก
2	ด้านสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม	4.21	0.35	มาก
3	ด้านสิ่งแวดล้อม	3.98	0.44	มาก
4	ด้านเทคโนโลยี	3.82	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย		3.91	0.34	มาก

จากตาราง พบว่า ระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ปฏิบัติมากเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.35) และปฏิบัติมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.48)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง

เพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามความพึงพอใจของรายได้ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการทดสอบรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 25-40 ปี กับอายุ 51-60 ปี ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า อายุ 51-60 ปี มีการปฏิบัติมากกว่า อายุ 25-40 ปี ด้านการอบรม ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ศาสนาและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามการได้รับการอบรมในภาพรวม พบว่า กลุ่มที่ไม่เคยอบรม กับกลุ่มที่อบรม 1 ครั้ง ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่อบรม 1 ครั้ง มีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยอบรม ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามการได้รับการอบรม พบว่า กลุ่มที่ไม่เคยอบรมกับกลุ่ม ที่อบรม 1 ครั้ง ด้านสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่า กลุ่มที่อบรม 1 ครั้ง กับกลุ่มที่อบรมตั้งแต่ 2 ครั้ง และ ด้านเทคโนโลยีจำแนกตามการได้รับการอบรม พบว่า กลุ่มที่ไม่เคยอบรม กับกลุ่มที่อบรม 1 ครั้ง ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มี 2 ปัจจัยได้แก่

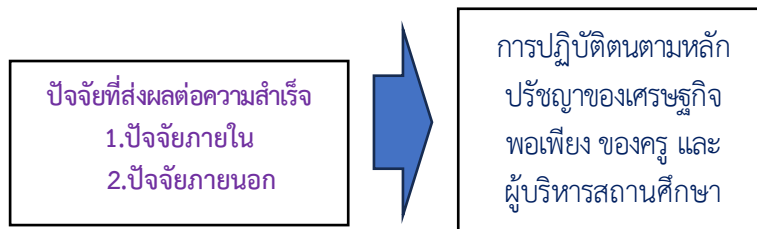
1. ปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงบันดาลใจ ซึ่งมีปัจจัยย่อย คือความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ และ การยึดมั่นในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอง คุณลักษณะสำคัญของบุคลากร ประกอบด้วย มีความรู้ ความเข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความเพียร ความพยายาม ความมุ่งมั่นความอดทนเป็นแบบอย่าง และความทุ่มเท มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความเสียสละ และมีจิตสาธารณะ การมีส่วนร่วม ความสามัคคีของบุคลากรและเครือข่าย และการมีอุดมการณ์ร่วมกัน

2. ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากบริบท สภาพแวดล้อม และหน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมี 2 ปัจจัยหลัก คือ 1) นโยบายและการส่งเสริมจากต้นสังกัด มี 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่ (1) นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (2) แรงจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และ 2) บริบทพื้นฐานทางสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม มี 2 ปัจจัยย่อยได้แก่ (1) แหล่งเรียนรู้สำคัญของชุมชน (2) การอยู่ร่วมกันในสังคมโดยมีความแตกต่างทางศาสนาชาติพันธุ์ และวัฒนธรรม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 7 โรงเรียน พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ครู และผู้บริหารที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 7 โรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับความรู้จากการอบรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และด้านคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสอดคล้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน คือการที่ให้คณะครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้บุคลากรตามสายงาน เปิดโอกาสให้ผู้ ปกครองและชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ได้นำเสนอวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู คือการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคี มีความภูมิใจ มีความก้าวหน้าในอาชีพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาและ การสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



จากการวิจัย พบปัจจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ของการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครู และผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงบันดาลใจ ซึ่งมีปัจจัยย่อย คือความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ และการยึดมั่นในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอง คุณลักษณะสำคัญของบุคลากร ประกอบด้วย มีความรู้ ความเข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความเพียร ความพยายาม ความมุ่งมั่นความอดทนเป็นแบบอย่าง และความทุ่มเท มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความเสียสละ และมีจิตสาธารณะ การมีส่วนร่วม ความสามัคคีของบุคลากร และเครือข่าย และการมีอุดมการณ์ร่วมกัน และปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากบริบท สภาพแวดล้อม และหน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมี 2 ปัจจัยหลัก คือ 1) นโยบายและการส่งเสริมจากต้นสังกัด มี 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่ (1) นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (2) แรงจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และ 2) บริบทพื้นฐานทางสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม มี 2 ปัจจัยย่อยได้แก่ (1) แหล่งเรียนรู้สำคัญของชุมชน (2) การอยู่ร่วมกันในสังคมโดยมีความแตกต่างทางศาสนาชาติพันธุ์ และวัฒนธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามข้อค้นพบ ดังต่อไปนี้

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกภาคเรียน ทั้งด้านพัฒนาจิตใจ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ Tantivejakul (2000) กล่าวว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสังคมทุกระดับชั้น ทั้งในระดับบุคคล เช่น ด้านจิตใจ สังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับ Wasi (1999) ได้กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียงมีลักษณะเป็นเศรษฐกิจสายกลางหรือเศรษฐกิจแบบมัชฌิมา ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับความเป็นครอบครัว ชุมชน วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เป็นเศรษฐกิจที่บูรณาการเชื่อมโยงชีวิตจิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อมและความเป็นประชาชนสังคม จึงอาจเรียกชื่อปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชื่ออื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจพื้นฐาน เศรษฐกิจคุณภาพ เศรษฐกิจบูรณาการ หรือเศรษฐกิจศีลธรรม แยกเป็นรายด้านดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ครู และผู้บริหาร มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างประหยัดและ คำนวณเพื่อลดรายจ่ายของภาครัฐ สอดคล้องกับ Sit, and Vehachart

(2025) กล่าวว่า ครูเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนดังนั้นครูต้องดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ใช้จ่ายพอประมาณ คือ การใช้จ่ายอย่างเหมาะสม อย่าใช้จ่ายเกินรายได้ที่ได้รับ การทำบัญชีครอบครัวเพื่อควบคุมการใช้จ่าย มีเงินพอเจียดจ่ายเพื่อทำบุญที่วัดและทำทานผู้ที่ด้อยโอกาส

ด้านสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งนี้เพราะ ทั้งครู และผู้บริหาร ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ลด ละ เลิกอบายมุขและสิ่งเสพติดทั้งปวง และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อพี่น้องในชนบท มีน้ำใจต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Phromsiti (2002) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ เชิงปรัชญาเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการศึกษาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีลักษณะเป็นพหุนิยมที่ยอมรับการดำรงอยู่ร่วมกันของสิ่งที่แตกต่างกันโดยไม่จำเป็นต้องมีความขัดแย้ง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทยที่เชื่อมโยงทุกมิติของวิถีชีวิตเข้าด้วยกัน

ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ครู และผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าเงินที่จ่ายไป ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและชุมชนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ Phongphit (2006) กล่าวว่า พุทธปรัชญาอันเป็นที่มาของเศรษฐศาสตร์แนวพุทธมีหลักการหลักคิดเน้นการบริโภคให้น้อยที่สุด เพื่อการอยู่เย็นเป็นสุขมากที่สุด เป้าหมายจึงอยู่ที่การอยู่เย็นเป็นสุขไม่ใช่การบริโภค ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Yuyen (2001) ที่ได้ศึกษาเรื่อง พลวัตชุมชนบ้านเป็ดใน ภายใต้แนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียง ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของชาวบ้านเป็ดใน คือ รูปแบบการผลิตที่มีการนำแนวทางเกษตรทางเลือกเข้ามาปฏิบัติ หรือแนวทางการปฏิบัติที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและระมัดระวังการบริโภคที่มีความเรียบง่าย ประหยัด ใส่ใจกับสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในส่วนของการจัดสรรผลผลิตมีการแบ่งปันส่วนในเรื่องของปัจจัยการผลิต

ด้านเทคโนโลยี พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งนี้เพราะ ครู และผู้บริหารรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่ประหยัดพลังงาน การใช้เทคโนโลยีตามความจำเป็นและใช้เทคโนโลยีร่วมกันในครอบครัว และการเลือกใช้เทคโนโลยีให้พอเหมาะกับงานโดยไม่ใช้เทคโนโลยีที่เกินความจำเป็น ซึ่งเป็นไปตามที่ Phra Bhramagunabhorn (P.A. Payutto) (2013) สอนว่าการส่งเสริมเทคโนโลยี นอกจากต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดในการพิชิตธรรมชาติและแนวความคิดในการที่จะมีความสุขต่อเมื่อมีวัตถุพร้อมแล้วต้องให้เป็นไปในแนวทางของการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขที่แท้จริง ภายในขอบเขตของหลักการที่ว่าการใช้เทคโนโลยีที่รู้จักพอประมาณ และใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมปัญญา ซึ่ง Pibulsarawuth (2007) กล่าวว่าแนวพระราชดำริด้านการบริหารสอดคล้องกับภูมิสังคมใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้านมาปรับใช้ให้สอดคล้องกลมกลืนกับวิชาการแผนใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นกระบวนการเดียวกัน เป็นการผสมผสานเทคโนโลยีใหม่ให้กลมกลืน ชาวบ้านก็สามารถนำไปใช้ได้จริงได้อย่างเหมาะสม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขนาดของโรงเรียน จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการได้รับการอบรม ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Rattanakamnerd (2007) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครต่อการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการรับราชการ ระดับตำแหน่ง จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จากการศึกษาเอกสารของสถานศึกษา เช่น รายงานการประเมินตนเอง รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ของ สมศ. รายงานโครงการต่างๆ หลักสูตรสถานศึกษา แผนการสอน โครงการ ของสถานศึกษา ห้องเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) **ปัจจัยภายใน** คือ ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงบันดาลใจ ซึ่งมีปัจจัยย่อย คือความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ และการยึดมั่นในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความเพียร ความพยายาม ความมุ่งมั่นความอดทนเป็นแบบอย่าง และความทุ่มเท มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความเสียสละ และมีจิตสาธารณะ การมีส่วนร่วม ความสามัคคีของบุคลากรและเครือข่าย และ การมีอุดมการณ์ร่วมกัน ดังนั้นปัจจัยภายใน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดความยั่งยืนอยู่ได้ และ 2) **ปัจจัยภายนอก** เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาขับเคลื่อนสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ในทุกมิติ ทั้งเป็นหลักคิด หลักปฏิบัติในการทำงานและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมุ่งให้เกิดการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่กิจกรรมในสถานศึกษา พัฒนาสู่การเป็นสถานศึกษาพอเพียง โดยดำเนินการขับเคลื่อนอย่างมีระบบและต่อเนื่องจนพัฒนาให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกด้าน สอดคล้องกับ Pomdam (2018) ที่ทำวิจัยเรื่อง การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา มี 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายใน อันเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมภายในตัวบุคคล ภายนอก เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Tema et al. (2023) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาชุมชนใน ตำบล บุติ อำเภอมือง จังหวัดยะลา พบว่ามีการยึดหลักคุณธรรม ในการใช้ชีวิต รู้จักการพึ่งพาตนเองโดยมีความคิดว่าการขยันอดทน อดออม จะนำไปสู่การกินดีอยู่ดีของ ตนเองและคนในครอบครัว มีการยึดหลักคุณธรรมในการใช้ชีวิต และมีการเข้าร่วมในกระบวนการปรึกษา และทบทวนร่วมกันอย่างรอบคอบก่อนลงมือกระทำกิจการต่าง ๆ ของชุมชนเสมอ มีการใช้หลักความ มีเหตุผลในการพิจารณาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนด้วยความรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับ Singhanat (2016) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีสองปัจจัยที่ อธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกครู และผู้บริหารที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 7 โรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับความรู้จากการอบรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และด้านคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ส่งผลต่อการ

ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสอดคล้องกับ Chamnan (2007) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนพอเพียง โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน คือการที่ให้คณะครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้บุคลากรตามสายงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สอดคล้องกับ Watthaisong (2004) ที่ได้นำเสนอวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู คือการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคี มีความภูมิใจ มีความก้าวหน้าในอาชีพ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Thian Sai (2009) ที่ได้กล่าวว่า งานวิชาการ เป็นงานหลักของโรงเรียน กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นและก่อให้เกิดการเรียนรู้ เกิดพัฒนาการของนักเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและ การสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ยังสอดคล้องกับ Namchan, and Nakaro (2018) ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบรรยากาศภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาน้อยกว่า ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าเมื่อครู มีขวัญกำลังใจดี มีผู้ปกครองและชุมชน ให้การสนับสนุน และคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของสังคมแล้ว ทำให้องค์กรภายในสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นระบบหรือมีการทำงานอย่างเป็นระบบแบบแผนดังนั้นไม่ว่าใครจะเข้ามาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือบรรยากาศภายในสถานศึกษาการดำเนินงานของสถานศึกษาจะเป็นไปตามกลไกอย่างราบรื่น

สรุป

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญา ซึ่งถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและ การบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อ ยุคโลกาภิวัตน์ “ความพอเพียง” หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิด จากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และ ความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการ ทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้ มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียรมีสติปัญญา และความ รอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้มีการเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

1.2 ควรส่งเสริมวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

1.3 ควรจัดการอบรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ ให้การอบรมอย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้มีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของนักเรียน

References

- Achawamrung, P. et al. (1999). *Pilot Project: Study and Development of Thinking for Inculcate the Sufficiency Economy Values According to the Royal Initiatives of the Case Study of the Region Lower Northeast*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Bunsom, S. (1999). *Public Participation in Economic Policy Implementation Self-Reliant Community: Sri Prachan District, Suphan Buri Province*. (Master's Thesis). National Institute of Development Administration. Bangkok.
- Chomphunuch, S. (2021). The Context of the National Economic and Social Development Plan No. 13 with Local Government Organizations *Journal of Roi Kaensarn Academic*, 7(3), 409-424.
- Hemphiphat, T. (2003). *Opinions of National Institute of Development Administration Students towards Sufficiency Economy Philosophy*. (Master's Thesis). National Institute of Development Administration. Bangkok.
- Kaewthep, K. (2007). *Dharma Raja Economics*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Komolsut, C. (2006). *Do a Good Sufficiency Economy and the Happiness Index will Follow*. Bangkok: Faculty of Engineering, Bangkok Business.
- Mascharas, T. (2007). *Educational Innovation, Model Set for Learning Management According to the Royal Philosophy of Sufficiency Economy for Developing Learners' Learning and Developing Academic Performance of Teachers and Educational Personnel*. Bangkok: 21 Century.
- Namchan, N., & Nakaro, A. (2018). Factors Affecting the Implementation of Sufficiency Economy Principles in the Schools under the Supervision of the Phuket Primary Educational Area Office Phuket, *Rajabhat University Academic Journal*, 14(1), 164-182.
- National research council of Thailand, (2003). *The King's Sufficiency Economy and the Analysis of the Meaning of Economists*. Bangkok: Kaset Blueprint.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2002). *National Economic and Social Development Plan and the National Society 2002 - 2006*. (9th Ed.). Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Board, Office of the Prime Minister.

- Panikabut, S. (2001). *Social and Economic Factors Related to the Way of Life of Farmers in the Sufficiency Economy Model According to the New Theory of His Majesty the King*. (Master's Thesis). Kasetsart University. Bangkok.
- Phanlertphanij, S. (2018). The Development of Leadership in Accordance with Sufficiency Economy Philosophy. *Journal of Saengkhomkham Buddhist Studies*, 3(1), 86-97.
- Phinpradub, N., & Phoowachanathipong, K. (2020). The Development Concepts of the Quality of Working Life of Bangkok Civil Government Officer According to the Sufficiency Economy Philosophy. *Journal of MCU Humanities Review*, 6(1), 281-293.
- Phongphit, S. (2006). *Sufficiency Economy: Sustainable Development*. Bangkok: Charoenwittaya karn Print.
- Phra Bhramagunabhorn (P.A. Payutto). (2013). *Dhamma and Thai Education*. Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University.
- Phromsit, P. (2002). *A Philosophical Analysis Study of the Sufficiency Economy*. (Master's Thesis). Khon Kaen University. Khon Kaen.
- Pibulsarawuth, P. (2007). *Driving the Sufficiency Economy in Education*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education.
- Pomdam, O. (2018). *Driving the Learning Center Based on the Philosophy of Sufficiency Economy in Educational Institutions under the Office of the Primary Education Area, Lopburi Area 2*. (Research Report). Bangkok: Ministry of Education.
- Rattanakamnerd, S. (2007). *Opinion of the Government of Officials at the Social Development, Bangkok Metropolitan Administration of the Philosophy of Sufficiency Economy to their Daily Life*. (Master's Thesis). National Institute of Development Administration (NIDA). Bangkok.
- Singhanat, P. (2016). Factors affecting Successes of School Management Based on the Philosophy of Sufficiency Economy in Basic Education Schools. *NRRU Community Research Journal*, 10(3), 105-115.
- Sit, S., & Vehachart, R. (2025). Operation According to Sufficient Economy Philosophy of Chaloem Phrakiat Nawaminthrachutit School in Thailand. *Journal of Intellect Education (JIE)*, 4(1), 67-79.
- Tantivejakul, S. (2000). *Under the Royal Feet*. Bangkok: Dan Suthakanphim.
- Terma, F., Lohbaeho, M., Suenoyaya, W., Seedam, I. (2023). Factors Affecting the Success of Applying the Sufficiency Economy Philosophy to Develop Communities in Budi, Mueang, Yala Province. *The 14th Hatyai National and International Conference Proceeding* (pp. 798-813). Hatyai University. Songkhla.
- Thian Sai, S. (2009). *A Study of Academic Operations of Secondary Schools with Academic Excellence in the Basic Education Quality Assessment Project for Student Quality Assurance of the National Institute of Educational Testing Service*. (Master's Thesis). Chulalongkorn University. Bangkok.

- Wasi, P. (1999). *Sufficiency Economy and Civil Society: A Guideline for Economic and Social Reform*. Bangkok: Village Doctor.
- Wiriaphan, T. (2002). *Sufficiency Economy: Gross Domestic Sufficiency (GDS)*. (2nd ed.). Bangkok: GP Cyber Print.
- Yuyen. K. (2001). *Community Dynamics of Ban Phet Nai under the Concept of Sufficiency Economy*. (Master's Thesis). Thammasat University. Bangkok.



การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืนโดยพุทธสันติวิธี*

Sustainable Development of Community Enterprises through Buddhist Peaceful Means

สุพจน์ กุหลาบกุลี

Supot Kularbkulee

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's Email: sup-k@hotmail.com



บทคัดย่อ

วิสาหกิจชุมชนเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนฐานรากให้มีความยั่งยืน ซึ่งเกิดขึ้นจากการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเป้าหมายในการเสริมสร้างเศรษฐกิจในระดับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของประเทศให้มีความเข้มแข็ง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน การขาดอาชีพ รายได้ที่ไม่เพียงพอ และเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมทางเศรษฐกิจของคนในชุมชนชนบทและชุมชนเมือง โดยมีการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนกระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ และมีการจดทะเบียนจัดตั้งอย่างต่อเนื่องทุกปี แต่ด้วยปัญหาของวิสาหกิจชุมชนในปัจจุบัน จึงได้นำหลักพุทธสันติวิธี อันมี 1) อปริหานิยธรรม 7 เป็นธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม ประกอบด้วย 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจกรรม 3) ไม่บัญญัติสิ่งใหม่ ไม่ล้มล้างสิ่งที่ทำร่วมกัน 4) เคารพนบถถือกัน ให้เกียรติกัน 5) เคารพให้เกียรติสตรีเพศ 6) เคารพในสิ่งที่ควรเคารพรวมถึงเคารพกติกา 7) สืบสาน รักษา ต่อยอดสิ่งที่ดีอยู่แล้ว และใช้หลักภาวะนา 4 เป็นการวัดผลประเมินผล ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตตภาพ และด้านปัญญาภาพ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จนทำให้เกิดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนขึ้น ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืนโดยพุทธสันติวิธี พบว่าขั้นตอนในการพัฒนา 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 รวมกลุ่มก่อตั้ง ขั้นที่ 2 รวมพลังบริหาร ขั้นที่ 3 ประสานเครือข่าย ขั้นที่ 4 ขยายการตลาด ขั้นที่ 5 ฉลาดประชาสัมพันธ์ ขั้นที่ 6 นำองค์ที่ยั่งยืนวิสาหกิจชุมชน โดยมุ่งการพัฒนา 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาบริหารกลุ่ม ด้านการพัฒนาเงินและบัญชี ด้านการพัฒนาการผลิต ด้านพัฒนาการตลาด และ ด้านการพัฒนาสื่อสารประชาสัมพันธ์

คำสำคัญ: การพัฒนา; วิสาหกิจชุมชน; พุทธสันติวิธี

Abstract

Community enterprises serve as an approach to sustainable grassroots community development, arising from national development guided by the Sufficiency Economy Philosophy. Their goal is to strengthen the local community economy, which forms a vital foundation for the nation, by addressing issues such as poverty, lack of employment,

*Received August 28, 2024; Revised February 14, 2025; Accepted April 28, 2025

insufficient income, and reducing socioeconomic inequalities among rural and urban communities. Community enterprises have been established throughout all provinces nationwide, with continuous registration each year. However, due to existing challenges faced by community enterprises today, the principles of Buddhist Peaceful Methods have been applied to their development. These Buddhist peaceful means include the Seven Principles of *Aparihāṇiyadhamma*, which are ethical guidelines preventing decline and promote harmony: (1) frequent and regular meetings, (2) simultaneous commencement and adjournment of meetings and activities, (3) refraining from introducing new, disruptive practices or overturning established agreements, (4) mutual respect and honoring one another, (5) honoring and respecting women, (6) respecting what ought to be respected, including rules and regulations, and (7) preserving, maintaining, and further developing existing good practices. Additionally, the Fourfold Development (*Bhāvana*) principle is used as an evaluative framework, consisting of physical, behavioral, mental, and intellectual dimensions, which has been adapted to community enterprise development. The process of sustainably developing community enterprises through Buddhist peaceful means involves six key stages: (1) forming groups and establishing enterprises, (2) uniting management efforts, (3) coordinating networks, (4) expanding marketing, (5) intelligent public relations, and (6) sustaining the community enterprise organization. The development focuses on six critical areas: personnel development, group management, financial and accounting development, production development, marketing development, and communication and public relations development.

Keywords: Development; Community Enterprises; Buddhist Peaceful Methods

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการกำหนดทิศทางในการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เป็นเอกลักษณ์ของประเทศไทยอย่างชัดเจน นั่นคือ แนวทางการพัฒนายั่งยืนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) ขององค์พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 แห่งราชวงศ์จักรี ได้ทรงเสนอปรัชญาที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างชัดเจน โดยรัฐบาลได้ยกย่องแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและการบริหารประเทศ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นต้นมา เพื่อให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยมีความยั่งยืน จำเป็นต้องมีการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งระบบ โดยเริ่มจากระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับประเทศ ในครั้งนี้ พระองค์พระราชทานแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยว่า จำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น โดยการสร้างพื้นฐานให้มั่นคงก่อน เมื่อพื้นฐานมั่นคงพอสมควรแล้ว จึงค่อยสร้างเสริมพัฒนาเศรษฐกิจในลำดับต่อไป ดังพระบรมราโชวาทซึ่งพระราชทานไว้ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2517 ความตอนหนึ่งว่า การพัฒนาประเทศต้องดำเนินการตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากการสร้างพื้นฐานที่สำคัญ คือ การให้ประชาชนมีความพอเพียงในเรื่องอาหารและการใช้ชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้น การใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัดและถูกต้องตามหลักวิชาการจะช่วยให้การพัฒนานี้มีประสิทธิภาพ เมื่อพื้นฐาน

มั่นคงและสามารถดำเนินการได้แล้ว จึงค่อยๆ สร้างเสริมความเจริญและพัฒนาเศรษฐกิจในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (Office of the Special Committee for Coordinating Royal Projects, 2021)

วิสาหกิจชุมชนเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาชุมชนฐานรากให้มีความยั่งยืน ซึ่งเกิดขึ้นจากการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเป้าหมายในการเสริมสร้างเศรษฐกิจในระดับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของประเทศให้มีความเข้มแข็ง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน การขาดอาชีพ รายได้ที่ไม่เพียงพอ และเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจของคนในชุมชนชนบทและชุมชนเมือง โดยรัฐบาลกำหนดอนุญาตให้ชุมชนสามารถรวมกลุ่มกันขึ้นทะเบียนจัดตั้งเป็นวิสาหกิจชุมชน ดำเนินกิจการทั้งในด้านการผลิตและการบริการ ด้วยการนำทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาสร้างสรรค์พัฒนาให้เป็นผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพมีจุดเด่นและมูลค่าเพิ่ม ให้เป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น สร้างชุมชนให้สามารถยืนหยัดอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และสามารถที่จะพัฒนาเติบโตต่อเนื่องเป็นธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางได้ในอนาคต โดยมีการตราพระราชบัญญัติวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 ขึ้นมารองรับสถานะของวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้ รูปแบบการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนจะแตกต่างกับรูปแบบการทำธุรกิจ คือ วิสาหกิจชุมชนจะไม่มุ่งเน้นแสวงหากำไร แต่มุ่งเน้นให้ชุมชนมีรายได้สามารถอยู่ได้ มีความรักสามัคคี เกื้อกูลกัน พึ่งพาอาศัยกัน อย่างมีเสถียรภาพ

โดยมีการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนกระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ และมีการจดทะเบียนจัดตั้งอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยจากรายงานของกองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร แสดงสถิติเปรียบเทียบจำนวนและสมาชิกวิสาหกิจชุมชนทั่วประเทศ พบว่า มีจำนวนสมาชิกในปี พ.ศ. 2564 (ข้อมูล ณ วันที่ 7 มิถุนายน 2564) รวมทั้งสิ้นจำนวน 331,264 แห่ง มีจำนวนสมาชิก รวมทั้งสิ้น 5,494,836 รายซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2548 ที่มีจำนวนวิสาหกิจชุมชนรวม 8,710 แห่ง จำนวนสมาชิก 137,970 ราย แสดงให้เห็นว่า การรวมกลุ่มจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน ได้รับการตอบรับจากชุมชนท้องถิ่นทั่วประเทศเพิ่มมากขึ้น (Department of Agricultural Extension, Community Enterprise Promotion Division, Community Enterprise Information System, 2021)

โดยวิสาหกิจชุมชนจะพัฒนาเจริญเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการตลาดเป็นสำคัญ การพัฒนาการตลาดจึงมีบทบาทที่สำคัญมากต่อการดำเนินการของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งในจำนวนวิสาหกิจชุมชนที่มีการจัดตั้งขึ้น ปรากฏว่าวิสาหกิจชุมชนบางแห่ง กิจการไม่มีความยั่งยืนได้ตลอดรอดฝั่ง บางแห่งปิดตัวลงไม่สามารถไปต่อได้ ทำให้ขาดการต่อเนื่องและสูญเสียโอกาส เหตุผลสำคัญประการหนึ่งมาจากปัญหาการขาดทักษะทางการตลาด ทำให้วิสาหกิจชุมชนไม่สามารถจำหน่ายสินค้าได้เท่าที่ควร วิสาหกิจชุมชนที่จะสามารถดำเนินการอย่างยั่งยืนได้จึงควรมีหลักการพัฒนาทางการตลาดที่ยั่งยืนเป็นปัจจัยสำคัญ

แต่ในปัจจุบันวิสาหกิจชุมชน ยังประสบกับปัญหาเหล่านี้คือ 1) ปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคมไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ 2) ปัญหาด้านการมีรายได้น้อยไม่มีความยั่งยืน 3) ปัญหาด้านไม่มีความรู้ความเข้าใจด้านการตลาดและสร้างแบรนด์สินค้า 4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นมืออาชีพและการทำงานร่วมกัน 5) ปัญหาด้านการสื่อสารออนไลน์สร้างการรับรู้สินค้าให้เกิดการรับรู้ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงวิสาหกิจชุมชนให้ดียิ่งขึ้น

ความหมายของวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชน (Small and Micro Community Enterprise - SMCE) มาจากคำว่า “เล็ก” (Small) “จิ๋ว” (Micro) “ชุมชน” (Community) “วิสาหกิจ” (Enterprise) แปลว่า การประกอบการหรือกิจการขนาดเล็กและขนาดจิ๋ว ซึ่งหมายถึง กลุ่มคนในชุมชนที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน อาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกัน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ในการจัดการ “ทุนของชุมชน” อย่างสร้างสรรค์เพื่อการพึ่งตนเอง ซึ่ง “ทุนของชุมชน” ไม่ได้หมายถึงเงินเพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคมที่ทำให้ชุมชนมีความสัมพันธ์กัน ผูกพันกับการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มาเพิ่มมูลค่าให้กับวัตถุดิบและทรัพยากรที่มีในชุมชน โดยการผลิตสินค้าและบริการที่สนับสนุนการพึ่งพาตนเอง และสร้างรายได้ให้กับครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน ตามหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง

ตามมาตรา 3 ในพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 ได้บัญญัติคำว่า วิสาหกิจชุมชนไว้ดังนี้ วิสาหกิจชุมชน หมายความว่า กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลในรูปแบบใดหรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (Community Enterprise Promotion Act B.E. 2548, 2005)

จิระนุช ชาญณรงค์กุล (Chanarongkul, 2021) กล่าวว่าความหมายของวิสาหกิจชุมชนโดยสรุป คือ การประกอบการเพื่อการจัดการ “ทุนของชุมชน” อย่างสร้างสรรค์เพื่อการพึ่งตนเอง “ทุนของชุมชน” ไม่ได้หมายถึงแค่เงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญา ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางสังคม ซึ่งหมายถึงกฎเกณฑ์ทางสังคมที่ช่วยเชื่อมโยงผู้คนให้สามารถอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและไว้วางใจกันเหมือนพี่น้อง

วรรณพงศ์ ช่วยรักษา (Chuaraksa, 2017) กล่าวว่า วิสาหกิจชุมชน หมายถึงกิจการชุมชนโดยชุมชน เพื่อประโยชน์ของคนในชุมชนที่ใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทุนทางสังคมของชุมชนในการดำเนินกิจการ เพื่อการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน การเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นและกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เพื่อสร้างโอกาสและรายได้ของชุมชนฐานรากให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

วาสนา พิทักษ์ธรรม (Pitaktham, 2011) กล่าวว่า วิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) หมายถึง การรวมตัวกันของสมาชิกในชุมชนตั้งแต่ 7 คน ขึ้นไป เพื่อร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกิน การอยู่ การประกอบอาชีพ การจัดการทรัพยากร การจัดการ ชุมชน กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่น ๆ การดำเนินงานที่เกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และวิถีชีวิตร่วมกัน โดยรวมตัวกันเพื่อประกอบกิจการ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบนิติบุคคลหรือไม่ก็ตาม มีเป้าหมายเพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดในการจัดการ “ทุนของชุมชน” อย่างสร้างสรรค์เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

ดังนั้นวิสาหกิจชุมชนจึง หมายถึง กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลในรูปแบบใด หรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน

คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน

สำนักกฤษฎีกาได้ออกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2548 เรื่อง คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของวิสาหกิจชุมชนไว้ ดังนี้ 1) เป็นกิจการที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าการให้บริการหรือการอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน 2) เป็นกิจการที่ดำเนินการหรือประสงค์จะดำเนินการรวมกันเป็นชุมชน โดยคณะบุคคลที่เป็นนิติบุคคลหรือไม่เป็นนิติบุคคล และประกอบด้วยสมาชิกที่อยู่ร่วมกันในชุมชนไม่น้อยกว่า 7 คน โดยบุคคลดังกล่าวต้องไม่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน 3) เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองและเพื่อประโยชน์สุขของคนในชุมชน 4) เป็นกิจการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

สรุปความหมายและหลักเกณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน ได้ว่า วิสาหกิจชุมชน (Small and Micro Community Enterprise - SMCE) มาจากคำว่า “เล็ก” (Small) “จิ๋ว” (Micro) “ชุมชน” (Community) “วิสาหกิจ” (Enterprise) แปลว่า การประกอบการหรือกิจการขนาดเล็กและขนาดจิ๋ว ซึ่งหมายถึง กลุ่มคนในชุมชนที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน อาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกัน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ในการจัดการ “ทุนของชุมชน” อย่างสร้างสรรค์เพื่อการพึ่งตนเองซึ่ง “ทุนของชุมชน” ไม่ได้หมายถึงเงินเพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคมที่ทำให้ชุมชนมีความสัมพันธ์กัน ผูกพันกับการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มาร่วมกันเพิ่มมูลค่าให้กับวัตถุดิบและทรัพยากรที่มีในชุมชน โดยการผลิตสินค้าและบริการที่สนับสนุนการพึ่งพาตนเองและสร้างรายได้ให้กับครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยกลุ่มบุคคลหรือคณะทำงานที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการนี้อาจเป็นนิติบุคคลหรือไม่เป็นนิติบุคคลก็ได้ และประกอบด้วยสมาชิกที่อยู่รวมกันเป็นชุมชนไม่น้อยกว่า 7 คน โดยบุคคลดังกล่าวต้องไม่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองและเพื่อประโยชน์สุขของคนในชุมชน เป็นกิจการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 และฉบับแก้ไข คือพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดพลังในการทำกิจการมากขึ้น วิสาหกิจชุมชนสามารถที่จะรวมตัวกันประสานเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย โดยจะเรียกว่าเป็น เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน หมายความว่า “คณะบุคคลที่รวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย “กิจการวิสาหกิจชุมชน” หมายความว่า กิจการของวิสาหกิจชุมชนหรือเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise Promotion Act, 2005)

รูปแบบของวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เป็นกิจการที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลจำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน สามารถดำเนินการในรูปแบบของนิติบุคคลหรือไม่เป็นนิติบุคคลก็ได้ จึงสามารถแบ่งรูปแบบการดำเนินกิจการวิสาหกิจชุมชนได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้ (Department of Agricultural Extension, 2021)

1. บุคคลธรรมดา วิสาหกิจชุมชนที่ไม่เป็นนิติบุคคลถือเป็นบุคคลธรรมดาตามกฎหมาย โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องแบ่งรูปแบบบุคคลธรรมดาที่ประกอบธุรกิจออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1.1 คณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงเข้ากันเพื่อกระทำการกิจการที่มีเงินได้พึงประเมินร่วมกัน แต่ไม่มีวัตถุประสงค์จะแบ่งปันผลกำไรที่ได้จากกิจการที่ทำนั้น

1.2 ห้างหุ้นส่วนสามัญ หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงเข้ากันเพื่อกระทำการร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแบ่งปันกำไรที่ได้จากกิจการที่ทำนั้น มีผู้เป็นหุ้นส่วนประเภทเดียว คือ หุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิด โดยหุ้นส่วนทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกันในหนี้สินของห้างหุ้นส่วนทั้งหมด

2. นิติบุคคล วิสาหกิจชุมชนที่พัฒนาและมีการขยายกิจการอาจเลือกประกอบกิจการในรูปแบบนิติบุคคลซึ่งจดทะเบียนได้ตามกฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติสหกรณ์ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

รูปแบบการดำเนินการของวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชน เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและชีวิตความเป็นอยู่ของคนใน ชุมชน วิสาหกิจชุมชนจึงเป็นกลุ่มของกิจกรรมที่มีรูปแบบที่หลากหลาย แต่เชื่อมโยงและเกื้อกูลกันไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมในการผลิตสินค้าและกิจกรรมด้านบริการ ดังนี้ (Ministry of Agriculture and Cooperatives, Department of Agricultural Extension, Community Enterprise Promotion Division, 2019)

1. การผลิตสินค้า

1.1 การแปรรูปหรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลผลิตของชุมชน เป็นการแปรรูปหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลผลิตทางการเกษตรที่เป็นอาชีพหลัก ของคนในชุมชน เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตทางการเกษตร เช่น การแปรรูปข้าวเป็นผลิตภัณฑ์รูปแบบต่าง ๆ ในกลุ่มคนที่มีอาชีพทำนา หรือกลุ่มคนที่เป็นเครือข่ายกับชาวนา การทำผลไม้แปรรูปในกลุ่มคนที่เป็นชาวสวนผลไม้ หรือกลุ่มคนที่เป็นเครือข่ายกับชาวสวนผลไม้ เป็นต้น ฯลฯ

1.2 การทำสินค้าหรือผลิตภัณฑ์จากทรัพยากรและภูมิปัญญาของชุมชน เพื่อการพึ่งตนเอง หรือเพิ่มรายได้ เช่น การทำยาสมุนไพร เครื่องดื่มสมุนไพร เครื่องสำอางที่มีส่วนผสมของสมุนไพร หรือการสร้างผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์ เช่น การทอผ้าไหมลายพื้นเมืองย้อมสีธรรมชาติ ฯลฯ

1.3 การทำสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ทดแทนการซื้อจากภายนอกเพื่อลดรายจ่ายและตอบสนอง การพึ่งตนเองของชุมชน เช่น ปุ๋ยอินทรีย์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางการเกษตร น้ำดื่ม สบู่ แชมพู น้ำยาล้างจาน ฯลฯ

2. กิจกรรมด้านบริการ

เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับสมาชิก และชุมชน กิจกรรมด้านบริการจึงมีได้หลายรูปแบบ เช่น 1) การบริการด้านการเงินและการสะสมทุน เช่น ออมทรัพย์ ธนาคารชุมชน 2) การบริการด้านการตลาด เช่น ร้านค้าชุมชน บัณฑิตน้ำมันชุมชน ตลาดนัดชุมชน 3) การบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เช่น ท่องเที่ยวเชิงชุมชน โฮมสเตย์ สปา นวดแผนไทย 4) การบริการที่เป็นการสร้างรายได้ การอำนวยความสะดวก หรือแก้ปัญหาให้กับอาชีพหลัก เช่น ลานเทพาภิรม การรวบรวมและปรับปรุงคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร การบริการซ่อมเครื่องจักรกล การเกษตร

ประเภทของกิจการวิสาหกิจชุมชน

กิจการวิสาหกิจชุมชนแม้จะมีหลากหลายรูปแบบ แต่จัดแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ขึ้นกับวัตถุประสงค์ระดับกิจการ และตลาดที่เป็นเป้าหมาย ได้แก่ 1) วิสาหกิจชุมชนพื้นฐาน วิสาหกิจชุมชนพื้นฐาน เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกิน ใช้อยู่ ขายกันภายในชุมชนหรือระหว่าง ชุมชน หรือมุ่งเพียงตลาดท้องถิ่น เป็นกิจการที่ทำด้วยเทคนิควิธีการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่ต้องถูกหลักสุขอนามัย เช่น เครื่องแกง น้ำดื่ม น้ำยาล้างจาน แชมพูสมุนไพร ปุ๋ยหมักชีวภาพ ข้าวกล้องจากโรงสีชุมชน เป็นต้น เป้าหมายของวิสาหกิจชุมชนพื้นฐาน คือ การลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ และเพื่อให้คนในชุมชนมี สินค้าที่ดีสำหรับอุปโภค บริโภค 2) วิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า

วิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า เป็นกิจการที่พัฒนาต่อเนื่องจากวิสาหกิจชุมชนพื้นฐาน ใช้ความรู้ ประสบการณ์ เทคโนโลยีที่สูงขึ้น มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและด้วยรูปแบบที่ทันสมัย กิจการที่ต้องมี การควบคุม คุณภาพทุกขั้นตอน ได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากล และควรคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ถิ่นเพื่อ บอกกล่าวความเป็นมาที่น่าสนใจอันเป็นจุดขายที่สำคัญ

เป้าหมายของวิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า คือ ตลาดใหญ่นอก หรือตลาดแข่งขันทั้งระดับใน ประเทศ จนถึงการส่งออกต่างประเทศ เช่น ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ชนิดต่าง ๆ ที่เกิด จาก กระบวนการวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจชุมชน มีเป้าหมายเพื่อใช้ประโยชน์ในชุมชน หรือระหว่าง ชุมชน จึงไม่ ต้องใช้วิธีการหรือเทคโนโลยีที่ยุ่ยากซับซ้อน ในขณะที่บางกิจการมีเป้าหมายเพื่อตลาดใหญ่หรือ ตลาด ภายนอก กลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนจึงควรแยกแยะให้ชัดเจนว่า อะไรทำเพื่อตลาดชุมชน อะไรทำเพื่อ ตลาดภายนอก เพื่อที่จะได้ทำการผลิตและจัดการให้ถูกต้อง (Ministry of Agriculture and Cooperatives, Department of Agricultural Extension, Community Enterprise Promotion Division, 2019)

ดังนั้นวิสาหกิจชุมชน จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

1. วิสาหกิจชุมชนพื้นฐาน คือ วิสาหกิจชุมชนที่เน้นการผลิตเพื่อพึ่งพาตนเองแบบพอเพียง โดยจะเป็น การผลิตเพื่อการกินการใช้ในครอบครัวหรือในท้องถิ่น ได้แก่ ข้าว อาหาร สมุนไพร บัญชี่ ของใช้ (หมายถึง แชมพู น้ำยาล้างจาน น้ำยาล้างผ้า สบู่) ซึ่งชาวบ้านทั่วไปจะสามารถทำได้ในชีวิตประจำวัน
2. วิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า คือ วิสาหกิจชุมชนที่มีการผลิตสินค้าที่มีลักษณะเฉพาะตัว มีสูตรเด็ดเคล็ดลับ หรือมีเอกลักษณ์เฉพาะท้องถิ่น มีการผลิตได้มาตรฐาน สามารถนำไปจำหน่ายแข่งขันกับผลิตภัณฑ์หรือ สินค้าในตลาดทั่วไปได้

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ในอดีตที่ผ่านมาวิสาหกิจชุมชนเป็นองค์กรภาคประชาชนระดับรากหญ้า ไม่มีรูปแบบและไม่ได้เป็นนิติ บุคคลตามกฎหมาย การให้การสนับสนุนทำอย่างไม่เป็นระบบ ไม่ตรงความต้องการที่แท้จริง จึงมีการตรา กฎหมายขึ้นให้การรับรองสถานะ เพื่อให้การส่งเสริมดำเนินได้อย่างเป็นรูปธรรม

กฎหมายหลักที่กำหนดทิศทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 1) พระราชบัญญัติส่งเสริม วิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบคือ กรม ส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์)พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยมีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ คือ สำนักงาน ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี (Community Enterprise Promotion Act, 2005)

หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน

สันติวิธีหมายถึงแนวทางหรือวิธีการที่นำไปสู่ความสงบ โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่าง สันติ เช่น การเจรจาเพื่อยุติความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง คำว่า "สันติวิธี" มาจากภาษาอังกฤษว่า "Non-violence" ซึ่งเน้นการใช้วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรงในการจัดการกับปัญหาหรือการดำเนินชีวิต (Samran Somphong, 2016) ดังนั้น สันติวิธีจึงหมายถึงวิธีการที่ส่งเสริมความสงบสุขในสังคม เช่น การเจรจาเพื่อยุติ ความขัดแย้งอย่างสันติ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม จึงมีการเรียกการจัดการความขัดแย้งว่า "การ จัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี" ซึ่งมีความสำคัญในหลายด้าน ได้แก่ 1) สันติวิธีเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับ หลักศีลธรรม 2) การจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ 3) สันติวิธีสนับสนุนประชาธิปไตย 4) สันติวิธีส่งเสริมการมี

ส่วนร่วมของประชาชน 5) สันติวิธีสนับสนุนแนวคิดในการจัดการความขัดแย้งในทุกรูปแบบ 6) สันติวิธีมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด 7) สันติวิธีมีบทบาทในการประสานความขัดแย้งให้ลดน้อยลง (Phramaha Hansa Dhammamahaso (Nithibunyakorn), 2004) ดังนั้น สันติวิธีจึงเป็นหลักการและชุดวิธีที่พระพุทธเจ้าใช้ในการจัดการความขัดแย้งมีหลายกรณี เช่น การระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรน้ำระหว่างพระญาติทั้งสองฝ่าย และการแก้ไขข้อขัดแย้งของพระภิกษุในเมืองโกสัมพี วิธีการที่พระพุทธเจ้าเสนอเพื่อจัดการข้อพิพาท ได้แก่ การเจรจา การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง การประนีประนอม และการใช้เสียงข้างมาก ดังนั้น สันติวิธีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกปัจจุบัน และถือเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่มนุษย์ค้นพบในการจัดการความขัดแย้ง

หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนา

จากสภาพปัญหาของกลุ่มเป้าหมายผู้วิจัยจึงเลือกใช้หลักพุทธสันติวิธีที่จะเอื้อต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน จึงใช้หลักพุทธสันติวิธี ประกอบด้วย

1) อปริหานิยธรรม 7

อปริหานิยธรรม 7 เป็นธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว ประกอบด้วย 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจกรรม 3) ไม่บัญญัติสิ่งใหม่ ไม่ล้มล้างสิ่งที่ทำร่วมกัน 4) เคารพนับถือกัน ให้เกียรติกัน 5) เคารพให้เกียรติสตรีเพศ 6) เคารพในสิ่งที่ควรเคารพรวมถึงเคารพกติกา 7) สืบสาน รักษา ต่อยอดสิ่งที่อยู่แล้ว

2) หลักภาวนา 4

หลักภาวนา 4 ถือว่าเป็นความเจริญ การทำให้เป็นให้มี เป็นกระบวนการฝึกอบรม กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 1) กายภาวนา เป็นการเจริญทางกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2) สीलภาวนา เป็นการเจริญทางศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีมีการเกื้อกูลกัน 3) จิตภาวนา เป็นการเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตให้มีความเข้มแข็งความเจริญองกามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส 4) ปัญญาภาวนา เป็นการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา (Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto), 2003)

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืนโดยพุทธสันติวิธี

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืนโดยพุทธสันติวิธี ประกอบไปด้วย

1) พัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาด้านบุคลากร สมาชิกในชุมชนถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน การได้รับความร่วมมือจากชาวบ้าน ตลอดจนการที่ชาวบ้านมีความอดทนและพยายามสร้างสิ่งที่มีความหมายต่อการดำเนินกิจกรรม อย่างไรก็ตามชาวบ้านที่เป็นสมาชิกก็ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ตนเข้าไปเป็นสมาชิกโดยสมาชิกต้องหมั่นติดตามความคืบหน้าขององค์กรและให้ความร่วมมือให้กิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การเข้าร่วมประชุมการร่วมติดตามศึกษาดูงาน หาความรู้ใหม่ ๆ การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) อยู่เสมอ พร้อมทั้งร่วมคิดและนำเสนอความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือชุมชนที่ตนอาศัยอยู่และมีเป้าหมายเดียวกัน เพราะ “มนุษย์” คือกลไกสำคัญที่ทำให้งานในหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กร สามารถดำเนินไปได้

2) พัฒนาด้านการบริหารกลุ่ม การบริหารจัดการนี้มีได้เป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคน เนื่องจากสมาชิกที่เข้าร่วม ควรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้ที่จะมาทำหน้าที่แทนอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามสมาชิกที่ไม่ได้เข้าร่วมในสายบังคับบัญชา ก็ยังสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นหรือร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้ กลุ่มที่ประสบความสำเร็จต้องมีการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ตลอดจนความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ประธานกลุ่มมีความเป็นผู้นำ การยอมรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและบริหารงานได้

3) พัฒนาด้านการเงินและบัญชี การดำเนินการของวิสาหกิจชุมชนต้องมีการวางแผนการ จัดหาเงิน การใช้จ่ายเงินทุน ให้สอดคล้องกัน วิสาหกิจชุมชนเมื่อมีรายได้จากการประกอบธุรกิจ มีหน้าที่ต้องเสียภาษี และต้องจัดทำบัญชี สมาชิกส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำบัญชี จึงต้องให้ความรู้ และควรมีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวางระบบบัญชี ในการจดบันทึกข้อมูล มีการนำเสนอข้อมูลทางการเงินและการตรวจสอบ นอกจากนี้ควรมีการวางแผนการจัดหาเงินทุนจากธนาคาร และจากหน่วยงานภาครัฐในการขอสนับสนุนงบประมาณ โดยมีการจัดทำแผนธุรกิจ เพื่อให้เห็นการดำเนินงานในภาพรวมของกลุ่ม จะส่งผลให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การบริหารการเงินและบัญชี เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงอยู่ของวิสาหกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเงิน ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญที่วิสาหกิจหลายแห่งกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการหาทุนจากสถาบันการเงินหรือการจัดการเงินทุนหมุนเวียน ปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดการจัดการทางการเงินและการบัญชีที่มีระบบภายในองค์กร

4) พัฒนาด้านการผลิต การพัฒนาด้านการผลิตเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจในการผลิตของแต่ละกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะต้องพิจารณาถึงข้อได้เปรียบที่ตนมีอยู่ โดยเปรียบเทียบกับหรือโอกาสในสินค้าที่กลุ่มผลิต ที่จะสามารถดำรงประโยชน์และสร้างรายได้ให้แก่กลุ่ม ดังนั้น ในกระบวนการผลิตจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเชิงพอและสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อช่วยลดต้นทุนที่เกิดจากการจัดหาวัตถุดิบ นอกจากนี้ ทักษะและความรู้ความสามารถ รวมถึงภูมิปัญญาของชาวบ้านและสมาชิกในกระบวนการผลิต จะมีส่วนช่วยให้สินค้าที่ผลิตมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และที่สำคัญต้องมีการวางแผนการผลิตให้รัดกุม สอดคล้องกับความต้องการของตลาดรวมทั้งมีความเข้าใจถึง กิจกรรมหลักๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับการผลิต เพื่อจะได้บริหารกิจกรรมเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกิจกรรมหลักๆ ที่สำคัญเช่น การออกแบบสินค้า (Product Design) การออกแบบบรรจุภัณฑ์ (Packaging Design) และการสร้างแบรนด์ (Brand) ของตัวเอง เป็นต้น

5) พัฒนาด้านการตลาด การพัฒนาด้านการตลาด ตลาดถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อปัจจัยด้านการผลิต การผลิตนั้นแม้จะมีความได้เปรียบในการผลิต อย่างไรก็ตาม หากไม่สามารถค้นหาตลาดที่รองรับผลผลิตที่ผลิตได้ กิจกรรมของกลุ่มจะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ โดยทั่วไปแล้ว ตลาดสำหรับผลผลิตที่กลุ่มผลิตมักจะอยู่ในท้องถิ่นและพื้นที่ใกล้เคียงเป็นหลัก การดำเนินวิสาหกิจจึงต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารตลาด เพราะงานด้านการตลาด เป็นกระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมทุกชนิด ที่เกี่ยวข้องกับการทำให้สินค้าหรือบริการ เปลี่ยนมือจากผู้ผลิต ไปยังผู้บริโภค โดยการดำเนินงานด้านการตลาดนั้น จะประกอบด้วย การแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) เมื่อสามารถแบ่งตลาดออกเป็นส่วนๆได้แล้ว ก็จะต้องทำการกำหนดเป้าหมาย (Market Target) หลังจากนั้น จึงทำการกำหนดตำแหน่งทางการตลาด (Market Positioning) และกำหนดส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) ซึ่งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการตลาด มาให้ความรู้แก่สมาชิกในชุมชน

6) พัฒนาด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาของกลุ่ม โดยกลุ่มต้องมีการติดต่อกับสมาชิกอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ มีการพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน ระหว่างผู้นำ สมาชิกและระหว่างกลุ่มหรือบุคคลองค์กร นำความรู้ข่าวสารใหม่ๆมาแลกเปลี่ยน และสามารถนำไปปรับใช้กับกลุ่ม โดยเฉพาะการเพิ่มสมาชิกคนรุ่นใหม่เข้ามา ช่วยในการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทายทางด้านการตลาดออนไลน์ และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ทันต่อยุคสมัย จะช่วยให้วิสาหกิจชุมชนมีความยั่งยืนต่อไปได้

สรุป

วิสาหกิจชุมชนเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาชุมชนฐานรากให้มีความยั่งยืน ซึ่งเกิดขึ้นจากการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเป้าหมายในการเสริมสร้างเศรษฐกิจในระดับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของประเทศให้มีความเข้มแข็ง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน การขาดอาชีพ และรายได้ รวมถึงการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจในชุมชนทั้งชนบทและเมือง และด้วยปัญหาของวิสาหกิจชุมชนในปัจจุบัน จึงทำให้เกิดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเกิดขึ้น ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืนโดยพุทธสันติวิธี พบว่าขั้นตอนในการพัฒนา 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 รวมกลุ่มก่อตั้ง ขั้นที่ 2 รวมพลังบริหาร ขั้นที่ 3 ประสานเครือข่าย ขั้นที่ 4 ขยายการตลาด ขั้นที่ 5 ตลาดประชาสัมพันธ์ ขั้นที่ 6 นำองค์กรยั่งยืนวิสาหกิจชุมชน โดยมุ่งการพัฒนา 6 ด้านประกอบด้วย ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารกลุ่ม ด้านการพัฒนาเงินและบัญชี ด้านการพัฒนาการผลิต ด้านพัฒนาการตลาด และ ด้านการพัฒนาสื่อสารประชาสัมพันธ์

References

- Chanarongkul, J. (2021). *Community Enterprise Promotion Division, Department of Agricultural Extension Model Community Enterprises*. Retrieved May 23, 2024, from www.ssnet.doae.go.th
- Chuaraksa, W. (2017). *Guidelines for the Development of Community Enterprises: A Case Study of the Indigo-Dyed Cotton Weaving Group, Tham Tao Village, Sakon Nakhon Province*. (Master's Thesis). Burapha University. Chonburi.
- Community Enterprise Promotion Act B.E. 2548. (2005, January 18). *Royal Thai Government Gazette*. No. 122 Part 6 a. pp. 319-327.
- Department of Agricultural Extension, Community Enterprise Promotion Division, Community Enterprise Information System. (2021). *Report on Comparative Statistics of Community Enterprises and Members Nationwide*. Retrieved May 23, 2024, from http://smce.doae.go.th/smce1/report/select_report_smce.php?report_id=17
- Department of Agricultural Extension. (2021). *Community Enterprise Operations Manual*. Retrieved May 23, 2024, from <http://www.smce-prujud.com/images/pdf/wce.pdf>
- Ministry of Agriculture and Cooperatives, Department of Agricultural Extension, Community Enterprise Promotion Division. (2019). *Community Enterprise Promoter's Manual*. (1st ed.). Bangkok: New Thammasat Printing House Limited.

- Phithaktham, W. (2011). *Community Business Management in the Form of Community Enterprises and Community Businesses: A Case Study of the Agricultural Housewives Group, Khok Pho District, Pattani Province*. (Research Report). Yala: Yala Rajabhat University.
- Phramaha Hansa Dhammamahaso (Nithibunyakorn). (2004). *Conflict Management Models through Buddhist Peacebuilding: A Case Study of the Mae Tachang River Basin, Chiang Mai Province*. (Doctoral Dissertation). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Phra Nakhon Sri Ayuttaya.
- Somphong, S. (2016). *A Study and Analysis of Communication Models for Peace in Online Media Based on the Buddhist Peace Approach: A Case Study of the Komchadluek Newspaper Website*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Phra Nakhon Sri Ayuttaya.
- The Office of the Special Committee for Coordinating Projects under the Royal Initiative (OPDC). (2021). *Sufficiency Economy: The Royal Speech*. Retrieved June 16, 2024, from <http://km.rdpb.go.th/Knowledge/View/74>

พุทธสันติวิธี : ทฤษฎีและยุทธวิธีในการอยู่ร่วมกันกับสังคมพหุวัฒนธรรม*

Buddhist Peaceful Methods: Theories and Strategies for Living
in Multicultural Society

พจนารถ ซีบังเกิด

Potchanart Seebungkerd

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's Email: jimi@jimithecoach.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความเป็นมาและสาระความสำคัญเกี่ยวกับ พุทธสันติวิธี หลักธรรม และวิถีแห่งการปฏิบัติในสังคมพหุวัฒนธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา ซึ่งประเด็น ที่น่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมที่นับวันจะมีความแตกต่างมากขึ้นในทุก ๆ วัน อัน เนื่องมาจากการโยกย้ายถิ่นฐานของผู้คน ความสะดวกสบายในการเดินทางข้ามประเทศข้ามวัฒนธรรม ความ รวดเร็วของการรับแนวความคิดและวัฒนธรรมใหม่ที่ต่างไปจากวัฒนธรรมดั้งเดิมของบุคคล และความต่างทาง ความคิดของคนต่างยุคสมัย ซึ่งในบทความนี้ จะเป็นการรวบรวมความคิดและบทวิเคราะห์ ที่ได้ศึกษาแนว ทางการอยู่ร่วมกันของผู้คนที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านกายภาพและพฤติกรรม โดยการนำเอาหลักธรรมใน พระพุทธศาสนาซึ่งนับว่าเป็นศาสนาแห่งสันติ เข้ามาผนวกเพื่อเป็นแนวคิดในการแก้ไขปัญหาเรื่องความขัดแย้ง อันเกิดมาจากความแตกต่างด้าน เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ วัฒนธรรม อายุ ความเชื่อและแนวคิดที่ต่างกัน อันได้แก่ ขันติธรรม สาราณียธรรม และพรหมวิหารธรรม

คำสำคัญ: พุทธสันติวิธี; ทฤษฎี; ยุทธวิธี; พหุวัฒนธรรม

Abstract

The objective of this article is to explore the meaning, background, and key principles of Buddhist peaceful methods, as well as their application to living harmoniously in multicultural societies. This issue is particularly relevant in the current context, where societies are becoming increasingly diverse due to factors such as migration, ease of international travel, cross-cultural interactions, rapid adoption of new ideas, and generational differences in perspectives. The article examines ways to foster coexistence among individuals with diverse physical characteristics and behaviors by integrating Buddhist principles—renowned for their emphasis on peace and harmony—to address conflicts arising from differences in race, ethnicity, culture, age, beliefs, and ideologies. The discussion focuses on key Buddhist teachings, including *Khanti* (Patience), *Saraniyadhamma* (The Six Principles of Cordiality), and

*Received July 20, 2024; Revised December 20, 2024; Accepted January 8, 2025

Brahmavihāra (The Four Sublime States of Mind), as foundational approaches to promoting understanding and unity in an increasingly interconnected world.

Keywords: Buddhist Peaceful Methods; Theories; Strategies; Multicultural Societies

บทนำ

ในโลกปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และองค์ประกอบในการดำรงชีวิตเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอย่างไม่เคยมีมาก่อน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลกระทบต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในหลายระดับ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว สังคม ประเทศชาติ และระหว่างประเทศ (Institute for Economics and Peace, 2024) ตัวอย่างเช่น รายงานดัชนีสันติภาพโลกปี 2024 (Global Peace Index) ได้ใช้ตัวชี้วัดสามประการในการวัดสันติภาพ ได้แก่ 1) ระดับของความปลอดภัยและความมั่นคงของสังคม 2) ขอบเขตของความขัดแย้งทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่ยังคงดำเนินอยู่ และ 3) ระดับของการใช้กำลังทหาร ความซับซ้อนทางการทหาร เทคโนโลยี และความพร้อมรบ ซึ่งในปี 2024 รายงานได้ระบุว่าประเทศไทยถูกจัดอยู่ในประเทศที่มีสันติภาพอันดับที่ 75 จาก 163 ประเทศ โดยไอซ์แลนด์ครองอันดับหนึ่งในฐานะประเทศที่สงบสุขที่สุดในโลก และสิงคโปร์เป็นประเทศผู้นำด้านความสงบสุขและสันติในภูมิภาคอาเซียน (Institute for Economics and Peace, 2024)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการปะทะทางวัฒนธรรมจากการโยกย้ายถิ่นฐานและความสะดวกในการเดินทางข้ามประเทศ ทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมมีความซับซ้อนมากขึ้น การประชุมสันติภาพโลกที่สวีเดน ภายใต้หัวข้อ "The Human Development for Sustainable Peace" ย้ำถึงความสำคัญของการเจรจาและการเป็นศูนย์กลางในการสร้างสันติภาพ (Stockholm International Peace Research Institute, 2018) ตัวอย่างสำคัญ ได้แก่ การพบปะและเจรจาระหว่างผู้นำเกาหลีเหนือและสหรัฐอเมริกาที่สิงคโปร์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของการจัดเวทีเจรจา เมื่อมีศูนย์กลางที่เชื่อถือได้คอยจัดเตรียมความพร้อมเพื่ออำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้ผู้นำทั้งสองได้มีอิสระในการพูดคุยปรึกษาหารือเพื่อออกจากกับดักความขัดแย้งร่วมกัน ทั้ง ๆ ที่ในช่วงที่ผ่านมาผู้นำทั้งสองประเทศมีการทำร้ายกันทางวาจาอย่างรุนแรงมาโดยตลอด แม้ว่าผลลัพธ์อาจมาจากแรงจูงใจทางการเมืองหรือเศรษฐกิจมากกว่าความตั้งใจจริงที่จะสร้างสันติภาพ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่เข้ามาทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในลักษณะผู้คอยเชื่อมสมาน (Officers) ในครั้งนี้เริ่มจากประธานาธิบดี สี จิ้น ผิง ที่ใช้โอกาสการพบกับผู้นำทั้งสองที่ประเทศจีน ก่อนที่จะผลักดันให้เกาหลีเหนือและเกาหลีใต้ซึ่งเป็นประเทศพี่น้องได้พบกัน จนมาถึงการรับไม้ต่อของนายกรัฐมนตรี ลี เซียน ลุง ของสิงคโปร์ บทบาทลักษณะนี้ประเทศไทยได้เคยทำหน้าที่มาก่อน ทั้งการเจรจาเขมรสามฝ่าย และการพูดคุยสันติภาพระหว่างฝ่ายสิงห์กับพมของประเทศไทย (Phramaha Hansa Dhammhaso, 2016)

ในบริบทของประเทศไทย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 ทรงมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพชีวิตของชนกลุ่มน้อย ตัวอย่างเช่น โครงการพัฒนาพื้นที่ภูเขาสูงที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางการศึกษา การแพทย์ และการเกษตร รวมถึงการริเริ่มโครงการ "จิตอาสา" เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในสังคม (Office of His Majesty's Principal Private Secretary, 2020) ซึ่งเป็นยุทธวิธีปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันของสังคมพหุวัฒนธรรมที่น่าศึกษา

ในความพยายามของมนุษยชาติที่มุ่งมั่นค้นหาวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง พุทธสันติวิธีเป็นวิธีหนึ่ง ที่ควรค่าแก่การศึกษา พัฒนา และนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาและลดตึงเครียดความขัดแย้งลง โดยเน้นการใช้สันติธรรม (ความอดทน) สาราณียธรรม (หลักสามัคคี) และพรหมวิหารธรรม (ธรรมแห่งความเมตตา กรุณา มุทิตา และ

อุเบกขา) เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข การศึกษานี้มุ่งสำรวจแนวทางการประยุกต์ใช้พุทธสันติวิธีในการสร้างสันติภาพในสังคมที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ โดยเฉพาะในเรื่องการลดความเหลื่อมล้ำ (Reduced Inequalities) และการส่งเสริมความยุติธรรมในระดับสังคม (United Nations, 2023)

พุทธสันติวิธีเป็นแนวทางที่พระพุทธเจ้าใช้ในการจัดการความขัดแย้งทั้งภายในตัวตนและภายนอก เป็นทฤษฎีและยุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ในสังคมพหุวัฒนธรรม การเจรจา การไกล่เกลี่ย การประนีประนอม และการใช้เสียงข้างมาก ไม่เพียงแต่ช่วยในการจัดการความขัดแย้ง แต่ยังส่งเสริมความเป็นธรรมและสันติสุขในสังคม (Phra Dhammapitaka, 2011) การนำพุทธสันติวิธีมาใช้ในสังคมพหุวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นในโลกปัจจุบัน บทความนี้จะสำรวจแนวทางของพุทธสันติวิธีในด้านทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้วิธีนี้ในการสร้างสังคมที่สงบสุขและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในการอยู่ร่วมกัน

ด้วยสำนึกแห่งความเป็นคนไทย เป็นชาวพุทธ และเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก ทำให้ผู้เขียนเกิดแรงจูงใจ ที่จะค้นคว้าและหาวิธีที่จะอยู่ร่วมกันโดยสันติวิธี ด้วยการผสมผสานแนวทางของพุทธศาสนาแบบพุทธสันติวิธี เข้ากับแนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งในแบบตะวันตก เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและส่งเสริมของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติท่ามกลางความแตกต่าง เนื่องจากเห็นว่าพุทธสันติวิธีสามารถชี้ทางออกให้สังคมได้ นอกจากนี้ยังเป็นการตอบโจทยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 10 เรื่องการลดความเหลื่อมล้ำ (Reduced Inequalities) ซึ่งพุทธสันติวิธีสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความเท่าเทียมและความยุติธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความเชื่อว่าหากแนวความคิดในเรื่องการอยู่ร่วมกันแบบพุทธสันติวิธี ได้แผ่ขยายไปสู่การปฏิบัติมากขึ้นในสังคม ประเทศไทยจะมีความสุขและมีสันติมากขึ้นในสังคมพหุวัฒนธรรมของเรา ซึ่งจะส่งผลไปสู่การจัดลำดับที่สูงขึ้นในรายงานดัชนีสันติภาพโลกในปีต่อ ๆ ไป

ความหมายและหลักการของพุทธสันติวิธี

คำว่า "สันติ" ในความหมายของพระพุทธเจ้าคือ "พระนิพพาน" ดังนั้น พุทธสันติในความหมายสูงสุด หมายถึงการบรรลุถึงสันติภาพ ซึ่งก็คือพระนิพพาน พระพุทธทวณะตรัสไว้ว่า "นตถิ สันติ ปรี สุข" ซึ่งแปลว่า ไม่มีสุขใดยิ่งไปกว่าสันติสุข คำว่าสันติในพุทธทวณะหมายถึงพระนิพพาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนา พุทธสันติจึงหมายถึงการศึกษาแนวทางในการบรรลุถึงสันติภาพหรือพระนิพพาน วิธีการเข้าถึงสันติภาพ คือการปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งเป็นหนทางไปสู่สันติภาพ

ในโลกของโลเกียและชีวิตประจำวันของปุถุชน สันติภาพมีหลายรูปแบบที่เราควรศึกษาและพัฒนาให้เกิดขึ้น ในความหมายที่กว้าง สันติภาพแบ่งเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ สันติภาพภายใน หมายถึงสันติที่อยู่ในเนื้อในตัวของเราหรือสันติในเรือนใจ และสันติภาพภายนอก หมายถึงสันติภาพในครอบครัว การดำรงชีวิต สังคม องค์กร เศรษฐกิจ และระหว่างประเทศ นอกจากความหมายสูงสุดของคำว่าพุทธสันติที่หมายถึงพระนิพพานแล้ว พุทธสันติยังหมายถึงการศึกษาเพื่อให้เกิดสันติในชีวิต สังคม เศรษฐกิจ และประเทศชาติ การสร้างสันติภาพในชีวิตประจำวันต้องช่วยกันสร้างเงื่อนไขและเหตุปัจจัยเพื่อให้สันติภาพเกิดขึ้นในครอบครัว สังคม และประเทศชาติ (Phramaha Wutthichai Vajiramedhi, 2015) ตัวอย่างหลักธรรมที่ทำให้เกิดความปรองปรอมในชีวิต เช่น หัวใจเศรษฐี ประกอบด้วย การขยันหา รักษาดี มีกัลยาณมิตร และใช้ชีวิตอย่างสมดุล ซึ่งเป็นการบริหารจัดการตนเองให้มีอิสรภาพในชีวิตอันนำมาซึ่งสันติภาพ แต่สันติภาพที่พระพุทธเจ้าทรงยกย่องมากคือสันติภายใน (Inner peace) トラบใดที่จิตยังมีความโลภ ความโกรธ และความหลง ย่อมเป็นเชื้อแห่ง

ความขัดแย้งและสงคราม เราจึงควรมุ่งสร้างสันติภาพที่เริ่มจากภายในใจของตนเอง พระพุทธเจ้าตรัสว่า "สันติเมว โข ลิกขเยย" ซึ่งแปลว่าพึงศึกษาสันติเท่านั้น และตรัสถึงสันติว่า "เธอทั้งหลายจงหมั่นศึกษาเพื่อสันติเถิด เธอจงเพิ่มพูนทางแห่งสันติเท่านั้น และพึงละอาโมกข์ มุ่งสันติเถิด" สันติในความหมายของความสงบตามพระบาลีว่า "กิเลส สมโต สันติ" แปลว่าที่ชื่อสันติเพราะความสงบแห่งกิเลส พระพุทธเจ้าตรัสว่า "ผู้ที่มีกาย วาจา ใจ สงบ เราเรียกว่าผู้ไปสงบ หมายถึงผู้สิ้นกิเลส" สันติจึงหมายถึงนิพพานหรือความสงบกิเลส (Phramaha Hansa Dhammhaso (Nithibunyakorn), 2004)

ความหมายของสันติภาพตามพระพุทธศาสนาไม่เพียงแค่ปราศจากสงครามและความรุนแรงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีความรัก ความสามัคคี ความเสรีภาพ และการเคารพในสิทธิมนุษยชน นักวิชาการแบ่งสันติภาพออกเป็นสองประเภท คือ สันติภาพเชิงลบ (Negative Peace) ซึ่งหมายถึงการปราศจากสงครามและความรุนแรงทางตรง เช่น การทำร้ายร่างกายและสงคราม และสันติภาพเชิงบวก (Positive Peace) ซึ่งหมายถึงสันติสุขของบุคคล สังคม และโลก ที่อยู่อย่างไม่เบียดเบียนกัน มีความยุติธรรม เสรีภาพ และเคารพในสิทธิมนุษยชน (Phramaha Hansa Dhammhaso (Nithibunyakorn), 2011) คำว่า Peace จึงหมายถึง "สันติภาพ สันติสุข สันติ ศานติ" เป็นสภาวะที่ปราศจากความรุนแรงด้านกายภาพ ทางวาจา ทางโครงสร้าง และทางวัฒนธรรม ผู้คนในสังคมปลอดพ้นจากความกลัว มีความเอื้ออาทรต่อกัน ร่วมมือกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและมีการเชื่อมโยงทางจิตใจ ถือเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในสังคม (The Office for Peace and Governance, King Prajadhipok's Institute, 2012) ดังนั้น สันติภาพจึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่พระพุทธศาสนามุ่งเน้นให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคลและสังคม พระพุทธเจ้าทรงประสงค์ให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยการใช้สันติวิธีเพื่อระงับข้อพิพาทและส่งเสริมสันติภาพภายใน

คำว่า "สันติวิธี" มาจากคำว่า สันติ + วิธี หมายถึงวิธีหรือหนทางที่จะกระทำให้เกิดความสงบสุข เช่น การเจรจาสงบศึกโดยสันติวิธี (Royal Institute, 2003) ซึ่งมาจากภาษาอังกฤษว่า "Non-violence" หมายถึงวิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหาหรือดำเนินชีวิต (Sompong, 2015) สันติวิธี จึงหมายถึงการใช้วิธีการที่ไม่รุนแรงในการแก้ไขข้อขัดแย้ง ซึ่งมีความสำคัญหลายประการ เช่น 1) เป็นวิธีที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม 2) ช่วยในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ 3) สนับสนุนระบอบประชาธิปไตย 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน 5) เป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งทุกรูปแบบ 6) มีโอกาสสูญเสียน้อยที่สุด และ 7) ช่วยประสานและแก้ไขร่องรอยของความขัดแย้ง เป็นต้น ดังนั้น คำว่า "พุทธสันติวิธี" หรือ "สันติวิธีเชิงพุทธ" จึงหมายถึงวิธี ข้อปฏิบัติ หรือชุดของวิธีที่พระพุทธเจ้าหรือเหล่าสาวกใช้ในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ โดยไม่ใช้ความรุนแรงหรือปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม อันนำไปสู่สังคมแห่งสันติ พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ ซึ่งสันติภาพในพระพุทธศาสนาเป็นความสงบภายในและภายนอก อัมมัตตสันติคือความสงบใจ และพหิททสันติคือความสงบในสังคม ความสงบภายในเป็นรากฐานที่มั่นคงแก่ความสงบในสังคม ถ้าบุคคลไม่มีความสงบใจ จะไม่มีความสงบในสังคม จึงต้องส่งเสริมให้เกิดทั้งสันติภาพทางจิตใจและสันติภาพทางสังคม (Phra Pramote Vatagovito (Pantapat), Phramaha Duangden Thitayano (Tunin), Phramaha Weerasak Abhinandavedi (Sangphong), and Horsaengchai, 2019) สันติภาพภายในทางพระพุทธศาสนาเป็นสภาพจิตที่ปราศจากตัณหา มานะ และทิฐิ เป็นภาวะที่สงบทั้งกาย วาจา และใจ ดังนั้น พุทธสันติวิธีจึงเป็นการบูรณาการการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้แนวคิดของพระพุทธศาสนาและตะวันตกเป็นเครื่องมือไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

"สันติภาพไม่ใช่คำที่จะนำมาเยาะเย้ยถากถางว่า 'พวกโลกสวย' หรือ 'พวกดีแต่พูด' รวมไปถึงการตอกย้ำว่า 'สันติภาพเป็นสิ่งที่เป็นไปได้' สรุปแล้วไม่มีอะไรในโลกนี้ที่เป็นไปไม่ได้ ขอเพียงแต่ผู้นำอย่าใช้อำนาจเข้าไปกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อซ้ำเติมบรรยากาศให้เกิดความตึงเครียด" (Phramaha Hansa

Dhammahas, 2016) สันติภาพเป็นภาวะที่ถึงแม้มีความขัดแย้ง แต่ไม่มีความรุนแรง ไม่มีสงคราม แต่มีภาวะแห่งความสามัคคี มีความยุติธรรม เจ ที่ ชันเอร์แลนด์ กล่าวไว้ว่า "ตลอดระยะเวลาในประวัติศาสตร์ พระพุทธศาสนาสอนเรื่องสันติภาพอย่างจริงจัง" ทุกศาสนาต้องทำความเข้าใจ 4 คำอย่างลึกซึ้ง คือ "ความขัดแย้ง ความรุนแรง สันติภาพ สันติวิธี" (MCU Peace Studies Curriculum Program, 2015) สาเหตุของความขัดแย้ง รบราฆ่าฟันและสงครามที่ทำให้ไม่มีสันติภาพตลอดมาทุกยุคทุกสมัยมี 3 ประการคือ อยากได้ อยากใหญ่ ใจแคบ หรือ โลภะ โทสะ และโมหะ ซึ่งจะต้องมีวิธีการป้องกันและแก้ไขด้วยข้อตกลงทางสังคมและมาตรการต่าง ๆ อันเป็นที่ยอมรับร่วมกันและเป็นหนทางสู่สันติภาพ ในมิติของตะวันตกคริสโตเฟอร์ มัวร์ ได้แบ่งลักษณะความขัดแย้งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) 2) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) 3) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structure Conflict) 4) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) และ 5) ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Values Conflict) (Moore, 2014) ทำให้จุดสมมติฐานของการศึกษา (Four Pillars of Education) เน้นการศึกษาเพื่อพัฒนาเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) เนื่องจากโลกในศตวรรษที่ 21 จะมีความขัดแย้งที่ลงเอยด้วยความรุนแรงบนสาเหตุ 3 ประการคือ 1) แก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยการพลีชีพ 2) มีการแข่งขันกันสูง เยาวชนถูกกระตุ้นให้เรียนแข่งขันเพื่อเอาชนะ และ 3) สื่อมวลชนได้เชื่อมโลกทั้งใบเข้าด้วยกันโดยการรายงานข่าวให้คนทั้งโลกสามารถรับรู้ข้อมูลความรุนแรงพร้อมกัน (Phra Dhammapitaka (Prayoon Dhammacitto), 2011)

ประเภทของพุทธสันติวิธี

ชาวโลกต่างยอมรับพระพุทธศาสนาว่าเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ ดังที่เบอร์ทรันด์ รัสเซลล์ กล่าวไว้ว่า "Of the great religions of history, I prefer Buddhism, especially in its earliest forms, because it has had the smallest element of persecution" ซึ่งแปลว่า ในบรรดาศาสนาสำคัญในประวัติศาสตร์ ข้าพเจ้าศรัทธาพระพุทธศาสนามากกว่าศาสนาอื่นใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระพุทธศาสนาแบบดั้งเดิม เพราะพระพุทธศาสนามีเชื้อแห่งการจ้องแค้นน้อยที่สุด (Phramaha Prayoon Dhammacitto, 1989) การวิเคราะห์ประเภทของสันติวิธีตามที่ปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎกและอรรถกถาพบว่า "สันติวิธี" ในพระพุทธศาสนา คือ สันติวิธีที่ พระพุทธเจ้าและพระสาวกของพระองค์เคยใช้ (Phramaha Hansa Dhammahas (Nithibunyakorn), 2004) เชื่อมโยงกับสภาหลักสูตรและการสอนของโลก (World Council of Curriculum and Instruction) ที่ได้แบ่ง "สันติภาพ" ไว้ในคราวประชุมวิชาการโลก (World Conference) ว่ามี 8 ระดับ คือ 1) สันติภาพภายในบุคคล 2) สันติภาพระหว่างบุคคล 3) สันติภาพภายในหมู่คณะ 4) สันติภาพระหว่างหมู่คณะ 5) สันติภาพในเผ่าพันธุ์ 6) สันติภาพระหว่างเผ่าพันธุ์ 7) สันติภาพภายในประเทศ และ 8) สันติภาพระหว่างประเทศ ซึ่งหมายถึง "สภาพที่ไม่มีความขัดแย้งกันภายใน" และให้คำนิยามคำว่า "สันติภาพของโลก" ว่าหมายถึง "สภาพของโลกทั้งโลกเป็นปกติสุข ปราศจากสงครามความขัดแย้ง และมีความยุติธรรม" (Kaewthep, 1989)

รากเหง้าของปัญหาที่เป็นตัวขัดขวางสันติภาพคือ ความอยากได้ อยากใหญ่ ใจแคบ ปมปัญหาที่เป็นกับดัก ได้แก่ ตัณหา มานะ และทิฐิ อีกทั้งแฝงฝังไว้ด้วยความกลัว ความหวาดระแวง และไม่ไว้วางใจ (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2017) คำว่า "สันติ" จึงมุ่งเน้น "สังคมแห่งสันติ" หรือ "สมมติสันติ" ซึ่งหมายถึง "ความสงบ" และเป็น "ภาวะที่ไร้ความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม" เมื่อเชื่อมกับคำว่า "พุทธสันติวิธี" หรือ "สันติวิธีเชิงพุทธ" จึงหมายถึง "วิธี ข้อปฏิบัติ หรือชุดของวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่พระพุทธเจ้า หรือเหล่าสาวกของพระองค์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ" พุทธสันติวิธีแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ:

1. **พุทธสันติวิธีในฐานะเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง** : ประกอบด้วยการจัดการความขัดแย้งภายในตัวเองและการจัดการความขัดแย้งในสังคม พระพุทธเจ้าทรงพบแนวทางในการบรรลุสภาวะที่ปราศจากความขัดแย้งภายในหลังจากตรัสรู้ และได้นำเสนอหลักธรรม เช่น อัมมจักรกัปปวัตตสูตร และอนัตตลักขณสูตร เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นในการจัดการความขัดแย้งภายในตนเอง นอกจากนี้ยังทรงทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในหลายกรณี เช่น สงครามน้ำ สงครามน้ำลายและการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ เพื่อสร้างสังคมที่สงบสุข

2. **พุทธสันติวิธีในฐานะเครื่องมือดำเนินชีวิต** : การดำเนินชีวิตตามหลัก "อหิงสา" หมายถึงการไม่เบียดเบียนผู้อื่นและตนเอง โดยการปฏิบัติตามศีล 5 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทำร้ายหรือเบียดเบียนกัน ในสังคม หลักธรรมอื่น ๆ เช่น ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ 4, ทิศ 6, สังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4 ถือว่าเป็นหลักการใน "เชิงรุก" และ "เชิงรับ" เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและสร้างสันติสุขทั้งภายในและภายนอก

3. **พุทธสันติวิธีในฐานะเครื่องมือเรียกร้องความต้องการ** : การคว่ำบาตร (ปัตตนิกขชนกรรม) เป็นวิธีการที่พระพุทธเจ้าให้คณะสงฆ์ใช้กับคฤหัสถ์ผู้กระทำความผิด โดยการไม่คบหา ไม่รับบิณฑบาต และไม่รับนิมนต์จากคฤหัสถ์นั้น จนกว่าคฤหัสถ์จะสำนึกผิดและปรับปรุงตนเอง จึงจะยกเลิกการคว่ำบาตร วิธีการนี้มุ่งเน้นเพื่อความสุขของหมู่สงฆ์และสังคมโดยรวม ต่างจากเป้าหมายของการคว่ำบาตรในบางประเทศตะวันตกที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนตน (Phramaha Hansa Dhammhaso, 2011)

การสร้างสันติภาพระดับโลกจะเกิดขึ้นเพราะเหตุปัจจัย เช่น การมีโลกทัศน์ว่าโลกทั้งผองคือพี่น้องกัน การเคารพในสิทธิมนุษยชนของคนทั้งโลก การเคารพในสิทธิของเพื่อน ไม่ยกย่องศาสนาของตนไปทับถมศาสนาอื่น รู้จักยอมรับจุดต่างและแสวงจุดร่วม ไม่ส่งเสริมการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบและทุกช่องทาง ไม่ว่าจะถูกบีบคั้นอย่างไรก็ตามก็ไม่เลือกใช้วิธีรุนแรงในการแก้ปัญหา การมีใจกว้าง ยอมรับความแตกต่างหลากหลายของศาสนา ภาษา เพศ ผิว เผ่าพันธุ์ วัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ อยู่ร่วมกับคนที่มีความแตกต่างหลากหลายอย่างสันติ ไม่ผูกขาดสังฆกรรม ไม่คิดว่าสิ่งที่ตนเองรู้นั้นเป็นความจริงสุดท้ายที่ดีที่สุด การตามรักษาความจริง ต้องยอมรับว่าสิ่งที่เรารู้ อาจจะเป็นความรู้เพียงส่วนเสี้ยวหนึ่งของความจริงก็ได้ ความจริงที่คนอื่นรู้อาจจะดีกว่าก็ได้ ยอมรับ ยอมรับ ยอมรับ เรียนรู้ที่จะให้อภัยความผิดพลาดของเพื่อนมนุษย์ ไม่ถือโทษโกรธเคือง เพราะมนุษย์ทุกคนมีกิเลส เมื่อเข้าใจอย่างนี้ เราสามารถให้อภัยได้อย่างง่ายดาย ส่งเสริมโลกทัศน์ว่าโลกทั้งผองเป็นพี่น้องกัน เช่นที่พระพุทธองค์ตรัสว่า ในสังสารวัฏแห่งการเวียนว่ายตายเกิดอันยาวนาน เป็นไปไม่ได้เลยว่าเราไม่เคยเกิดเป็นพ่อแม่พี่น้องกันมาก่อน (Phramaha Wutthichai Vajiramedhi, 2015)

พุทธวิธีในการจัดการความขัดแย้งในแนวของพระพุทธเจ้ามุ่งเน้นรักเพื่อนมนุษย์ เข้าใจเพื่อนมนุษย์ เห็นใจเพื่อนมนุษย์ รับผิดชอบต่อเพื่อนมนุษย์ เพราะ "มนุษย์ทุกคนเป็นพี่น้องกันทั้งโลก" โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อน เน้น Inner Peace มากกว่า Outer Peace การพัฒนาตนเองก่อนจะช่วยให้สามารถออกไปช่วยเหลือคนอื่นได้ ความขัดแย้งแบ่งเป็นสองประเภทคือ Inner Conflict ความขัดแย้งภายในตนเอง และ Outer Conflict ความขัดแย้งภายนอกเกี่ยวข้องกับคนอื่น ความขัดแย้งมีทั้งมุมบวกและมุมลบ ความขัดแย้งมุมบวกทำให้คนหันหน้ามาคุยกัน สานเสวนา แก้ปัญหาร่วมกันอย่างสันติ ความขัดแย้งมุมลบทำให้เกิดความรุนแรง ฆ่ากัน ทำร้ายกัน นำไปสู่สงคราม ซึ่งความโลภเป็นจุดเริ่มต้นของความขัดแย้งในมนุษย์ ไม่มีความพอ และการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ไม่ยุติธรรมทำให้เกิดความขัดแย้งเพราะทุกคนต้องการทรัพยากร

หลักการที่เสริมสร้างพุทธสันติวิธี

การจัดการความขัดแย้งโดยใช้ "หลักพุทธธรรมเชิงรับ" เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นในแง่ของปัจเจก เป็นหลักการเพื่อพัฒนาคุณภาพจิตของมนุษย์ให้มีภูมิคุ้มกันต่อความขัดแย้งที่เข้ามากระทบ มี 2 ประการ คือ

- 1) หลักขันติธรรม หมายถึง ความอดกลั้นที่เกิดขึ้นจากการถูกกระทำโดยฝ่ายตรงข้าม ไม่ว่าจะเป็นโจทก์หรือ

หลักธรรมเสริมสร้างพุทธสันติวิธีซึ่งพระพุทธศาสนาเน้นมาก คือเรื่อง "ขันติธรรม" มีความอดทนต่อความแตกต่างในการอยู่ร่วมกันเรียกว่า "ขันติธรรมทางศาสนา" ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงสอนให้พุทธสาวกรู้จักอดทนอดกลั้นต่อผู้ที่ใช้ความรุนแรงกับตนอย่างถึงที่สุด แม้เขาจะมุ่งร้ายต่อตนถึงขั้นปลงชีวิตก็ทรงสอนให้มันคงอยู่ในขันติธรรม ต้องไม่ยอมปล่อยใจให้โกรธตอบเป็นอันขาด พระพุทธเจ้าตรัสว่า "หากภิกษุถูกพวกโจรใจบาปหยาบเข้าประทุษร้ายจับมัดมือมัดเท้า แล้วนำเลื่อยมาหั่นตรงกลางลำตัว แม้สถานการณ์จะเลวร้ายขนาดนี้ พระพุทธเจ้าทรงสอนว่าต้องไม่โกรธตอบ ภิกษุใดโกรธตอบทรงถือว่าไม่ใช่ผู้ทำตามคำสอนของพระองค์ ไม่นับว่าเป็นพุทธสาวก พระพุทธเจ้าจึงยกย่องพระสาวกชื่อ "พระปุนณะ" ว่าเป็นผู้มีขันติธรรมเยี่ยมยอด พระพุทธศาสนาจึงเป็นศาสนาแห่งความอดทน อดกลั้น เป็นศาสนาแห่งอหิงสา คือการไม่ใช้ความรุนแรง เป็นศาสนาแห่งสันติภาพ สอดรับหลักการในโอวาทปาติโมกข์ว่า "ขันติ ประมาท ตะโป ตีติกขา กิเลส แปลว่า

ขันติคือความอดกลั้น เป็นธรรมเครื่องเผอย่างยิ่ง" แม้แต่บุคคลระดับโลกอย่าง "มหาตมะคานธี" ก็ใช้ความอดทนต่อการเรียกร้องเอกราชจากอังกฤษ โดยมีหัวใจเกี่ยวกับการกระทำของทหารอังกฤษที่ได้สั่งจำคุกผ่านประโยคว่า "ผู้อ่อนแอไม่สามารถให้อภัยใครได้เพราะการให้อภัยเป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้มีความเข้มแข็งและอดทนเท่านั้น" สอดรับกับ "เนลสัน แมนเดลา" อดีตประธานาธิบดีแห่งสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ เจ้าของรางวัลโนเบลสันติภาพที่อดทนกับการติดคุกถึง 27 ปี กล่าวประโยคสำคัญว่า "การติดคุกทำให้ผมเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น" (MCU Peace Studies Curriculum Program, 2016)

หลักธรรมในการเสริมสร้างพุทธสันติวิธีเพื่อให้เกิดสันติภาพในสังคม ด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขต้องใช้สราณียธรรม ด้วยการคิดด้วยเมตตา พูดด้วยเมตตา ทำด้วยเมตตา แบ่งปันผลประโยชน์ จัดสรรทรัพยากรส่วนร่วมอย่างยุติธรรม ลดทิฐิมานะ ด้านทฤษฎีสัมมัญญาตา เป็นความคิดความเห็นลงลอยเป็นหนึ่งเดียวกัน จะเอาการเมืองการปกครองระบอบไหนคนในชาติก็ต้องขัด ถ้าไม่ขัดจึงเกิดการทะเลาะกันแบบทุกวันนี้ สองความเชื่อทางการเมืองปะทะกัน จึงกลายเป็นสองประชาธิปไตย "การเมืองไทยจึงไม่มีสันติภาพทางสังคมจึงไม่เกิด" ด้านศีลสามัญญตาเป็นการเคารพในกฎกติการยาทางสังคมอันหนึ่งอันเดียวกัน สังคมไทยมีปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย กฎหมายศักดิ์สิทธิ์สำหรับบางกลุ่ม สันติภาพในสังคมไทยจึงยังเกิดไม่ได้ขึ้น

สันติภาพในทางเศรษฐกิจ พระพุทธองค์ทรงสอนเรื่องเศรษฐกิจด้วยหัวใจเศรษฐกิจ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดสันติภาพส่วนบุคคลในการสร้างเนื้อสร้างตัวเป็นหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 1) อุฏฐานสัมปทา ขยันทำมาหากิน ประกอบสัมมาอาชีพ 2) อารักขสัมปทา รู้จักรักษาเงินทองที่หามาได้เป็นอย่างดี ถือว่าเป็นเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ พระพุทธเจ้าสอนเรื่องการบริหารเงิน 3) กัลยาณมิตตา อยู่ในสังคมที่มีแต่คนดีเป็นกัลยาณมิตรที่ห่างไกลอบายมุข และ 4) สมชีวิตา ใช้ชีวิตสมดุล บริหารรายรับรายจ่ายให้พอเหมาะพอสมจะจับจ่ายอะไรให้คิดถึงความเป็นจริง ถือว่าเป็นสันติภาพในทางเศรษฐกิจ

ดังนั้น หลักธรรมของพระพุทธเจ้าถือว่าเป็นพุทธสันติวิธี ขึ้นอยู่กับว่าจะไปใช้กับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใด ๆ แต่ทุกหลักธรรมสามารถนำไปเสริมสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยสามารถเลือกหลักธรรมให้เหมาะสมกับเวลา สถานที่ โอกาส และบุคคลเพื่อไปสนับสนุนการจัดการความขัดแย้งในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเลือกหลักธรรมใด ถือว่าเป็นพุทธสันติวิธีเพียงใช้ให้ถูกบุคคล สถานที่ เวลา สถานการณ์ ก็นำมาซึ่งสันติสุขในครอบครัว ในชุมชน ในองค์กร และสังคมได้

ยุทธวิธีของพุทธสันติวิธีในการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

โลกปัจจุบันมีเครื่องมือ และรูปแบบการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี 9 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง 2) การเจรจาต่อรอง 3) การใช้อนุญาโตตุลาการ 4) กระบวนการนิติบัญญัติ 5) การสานเสวนา 6) การเจรจาไกล่เกลี่ยข้ามวัฒนธรรม 7) การไต่สวน 8) ไม่ให้ความร่วมมือ และ 9) อารยะขัดขืน ดังนั้น สันติวิธีจึงหมายถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหรือการตอบโต้สถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อคู่กรณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการประทุษร้ายต่อร่างกายและชีวิต สันติวิธีจึงเป็นวิธีที่กลุ่มบุคคลหรือมวลชนใช้ต่อสู้เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนปรารถนา เพื่อให้รัฐหรือผู้มีอำนาจเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือพฤติกรรม เช่น การจัดชุมนุมหยุดงานประท้วง การคว่ำบาตรทางด้านเศรษฐกิจ การดื้อแพ่ง เป็นต้น สันติวิธียังสะท้อนถึงการเป็นยุทธศาสตร์ในการจัดการความขัดแย้งโดยไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม บุคคลอื่น และสัตว์ต่าง ๆ (Chaijaroenwatana and Renumat, 2017) ถึงแม้อีกมุมหนึ่งจะมองว่าสันติวิธีคือการป้องกันตนเองตามแนวคิดของยอร์จ วอชิงตัน ประธานาธิบดีคนแรกของสหรัฐอเมริกา ที่กล่าวไว้ว่า "To be prepared for war is one of the most effectual means of preserving peace: การเตรียมตัวเพื่อสงครามเป็นวิธีที่มี

ประสิทธิภาพวิธีหนึ่งในการรักษาสันติภาพ" ซึ่งสันติภาพกับสงครามความขัดแย้งดูไม่น่าจะไปด้วยกันได้ ในพระราชนิพนธ์ของรัชกาลที่ 6 ที่ว่า "แม้หวังตั้งสงบ จงเตรียมรบให้พร้อมสรรพ ศัตรูกล้ามาประจัญ จักอาจสู้รูปสลาย" เพียงแสดงให้เห็นว่าเป็นความเข้มแข็งในยุคนั้นโดยมุ่งไม่ให้ใครรุกราน

การศึกษาสังคมพหุวัฒนธรรม (The Multiple Cultural Societies) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับความแตกต่างทางภาษา ขนบประเพณี ความเชื่อ ศาสนา และวิถีชีวิต โดยยอมรับสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของแต่ละบุคคล และให้โอกาสชนกลุ่มน้อยได้รับการพัฒนาเพื่อความเท่าเทียมกันในสังคม สุดท้ายการศึกษานี้จะช่วยสร้างสังคมที่สมบูรณ์ มีคุณค่าและความสวยงามในความแตกต่าง หลากหลาย และเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมอาจนำมาซึ่งความไม่เข้าใจเนื่องจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อ การเรียนรู้และยอมรับความแตกต่างนี้จำเป็นสำหรับการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ แม้ว่าความแตกต่างอาจก่อให้เกิดปัญหา แต่การเรียนรู้ เคารพ และยอมรับความแตกต่าง รวมถึงการมีน้ำใจช่วยเหลือ ไว้วางใจ และปรารถนาดีต่อกันจะช่วยให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ตัวอย่างที่เห็นได้ในบ้านเรา ถึงความเมตตา กรุณาและเข้าใจในแตกต่าง อาทิ พระราชกรณียกิจของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๑๐ พระองค์ทรงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชนกลุ่มน้อยและผู้ด้อยโอกาสในประเทศไทย ตัวอย่างเช่น โครงการพัฒนาชนบทในพื้นที่ภูเขาสูง ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทางการศึกษา การแพทย์ และการเกษตรสำหรับชาวเขา รวมถึงการจัดตั้งสถานพยาบาลและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล เพื่อให้ชนกลุ่มน้อยเข้าถึงบริการพื้นฐานได้อย่างเท่าเทียม (Office of His Majesty's Principal Private Secretary, 2020) นอกจากนี้พระองค์ยังทรงสนับสนุนโครงการฝายชะลอน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งและอุทกภัย รวมถึงการจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำหลายแห่งเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีน้ำใช้อย่างเพียงพอตลอดทั้งปี เช่น อ่างเก็บน้ำในลุ่มแม่น้ำชี ซึ่งจะช่วยให้เกษตรกรสามารถเพาะปลูกข้าวหอมมะลิที่มีคุณภาพได้ตลอดปี (Ministry of Agriculture and Cooperatives, 2021) นอกจากนี้ พระองค์ยังทรงริเริ่มโครงการ "จิตอาสา" ซึ่งมีเป้าหมายในการรวมพลังคนไทยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดยโครงการนี้มีการเปิดรับสมัครประชาชนทั่วไปเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ การช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจในการจราจร ไปจนถึงการช่วยเหลือในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การช่วยเหลือทีมฟุตบอลหมูป่าออกจากถ้ำหลวงในปี ๒๕๖๑ (Office of His Majesty's Principal Private Secretary, 2020) ด้วยการริเริ่มโครงการเหล่านี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้กับชนกลุ่มน้อยและผู้ด้อยโอกาสในประเทศไทย ซึ่งเป็นการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน (Office of His Majesty's Principal Private Secretary, 2020)

ในสังคมปัจจุบันเราสามารถพบผู้คนที่มีความแตกต่างทางด้านชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่ออาศัยอยู่ในสังคมเดียวกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องรู้จักแนวทางในการอยู่ร่วมกันของผู้คนภายใต้พหุวัฒนธรรม ทั้งนี้เพื่อให้การดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นไปอย่างปกติสุขและสงบสุข เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ กล่าวว่ามนุษย์จะต้องมี "ทักษะสังคม" พื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย ซึ่งทักษะสังคมที่เสนอนั้นเป็นกลุ่มทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกันภายในสังคม ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร การพูด การฟัง การทำงานเป็นทีม ทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย กฎกติกาต่าง ๆ ในสังคม ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ ทั้งนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์แก่กลุ่มคนในสังคมไปในทางที่ดีและยังเป็นทักษะที่จำเป็นต่อทุกเพศทุกวัย โดยจะต้องเริ่มเรียนรู้ทักษะสังคมพื้นฐานตั้งแต่วัยเด็ก สังคมพหุวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยชนกลุ่มใหญ่และชนกลุ่มน้อยอยู่ในสังคมเดียวกันจะต้องมีแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างลงตัว (Charoenwongsak, 2003) ซึ่งกระทรวงวัฒนธรรม (Ministry of Culture, 2012) มองว่าเป็นการจัดการความหลากหลายที่เน้นความเป็นกลางที่ไม่สุดขั้วจนเกินไปด้วย

วิธีการที่แตกต่างกันไป เช่น มาตรการ วิธีการหรือนโยบายเพื่อสื่อให้เห็นถึงสมาชิกทั่วไปซึ่งอยู่ในสังคมนั้น ๆ ได้เข้าใจถึงความหลากหลาย ประเด็นที่ควรพิจารณาในเรื่องการจัดการความหลากหลายระหว่างชนกลุ่มใหญ่และชนกลุ่มน้อยนั้นหลัก ๆ แล้วเป็นเรื่องของการใช้สิทธิในด้านต่าง ๆ เช่น สิทธิในการเป็นพลเมืองเทียบเท่ากัน สิทธิในการเมืองการปกครอง สิทธิในการมีโอกาสประกอบอาชีพ เป็นต้น ประเด็นเรื่องความยุติธรรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญของรัฐในการที่จะทำให้ชนกลุ่มน้อยให้ความไว้วางใจต่อรัฐ และอาจจะเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ชนกลุ่มน้อยอยู่ในสถานะคนชายขอบเนื่องจากเมื่อกลุ่มคนที่อาศัยมีความแตกต่างกันในเรื่องชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อ อีกทั้งจำนวนสมาชิกที่แตกต่างกันมาก ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการเอาเปรียบและการลดทอนคุณค่าของชนกลุ่มน้อยซึ่งถ้าหากปล่อยไปโดยไม่ได้รับการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวสามารถขยายไปเป็นความขัดแย้งและนำไปสู่ความรุนแรงดังที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประสบอยู่ในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาหลักการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมที่มีความหลากหลาย ซึ่งมีกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ร่วมกันที่แตกต่างกันในเรื่องชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ประเพณีและความเชื่อ การดำรงชีวิตของแต่ละกลุ่ม บางครั้งทำให้เกิดความขัดแย้งด้านคุณค่าและทัศนคติ ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในเชิงกายภาพได้ จึงจำเป็นต้องมีหลักการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม นอกจากจะมีหลักในการอยู่ร่วมกันบนความหลากหลายทางสังคม ซึ่งเป็นแนวทางให้ทุกกลุ่มในสังคมควรปฏิบัติ ยังมีหลักธรรมอีกประการหนึ่งที่ควรพิจารณาในหนทางการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ คือ การอดทนอดกลั้นในความแตกต่าง คือ การยอมรับในความแตกต่างซึ่งโดยพื้นฐานของมนุษย์ย่อมมีความแตกต่างทั้งในเรื่องทางกายภาพและพฤติกรรม การอดทนอดกลั้นจะเกิดขึ้นเมื่อคนในสังคมมีความยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน อันนำมาซึ่งการสร้างเอกภาพของการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความหลากหลายได้ (The Secretariat of the House of Representatives, 2013)

การสื่อสารโดยพุทธสันติวิธี

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคดิจิทัลยุคแห่งสังคมข่าวสาร เป็นยุคแห่งความร่วมมือจึงมีกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Ministry of Digital Economy and Society) ซึ่งเป็นกระทรวงใหม่ ดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่มีลักษณะ 3 ประการ คือ 1) มีความรวดเร็ว 2) ไม่มีขอบเขตจำกัด และ 3) เชื่อมโยงเครือข่ายการสื่อสารจึงไร้พรมแดนในยุคปัจจุบัน (Phra Brahmapundit (Prayoon Dhammacitto), 2018) การสื่อสารจึงสร้างสันติได้ และเป็นการเปลี่ยนความขัดแย้งเป็นพลังสร้างสรรค์ จุดเด่นของการสื่อสารเชิงสันติประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างความรู้ 2) ด้านการแก้ไขความขัดแย้ง และ 3) ด้านสันติวิธี ซึ่งแสดงว่าการสื่อสารอย่างสันติไม่ใช่เป็นเพียงเทคนิคหรือวิธีการพูดที่ผิวเผิน การสื่อสารอย่างสันติไม่ใช่วิธีเก็บกดความรู้สึกโกรธเกลียด ไม่พอใจเอาไว้ข้างใน การสื่อสารอย่างสันติไม่ใช่วิธีการยอมจำนนที่เราต้องทำตามผู้อื่นอย่างไม่มีทางเลือก และการสื่อสารอย่างสันติไม่ใช่การพูดเพื่อให้อีกฝ่ายทำตาม (Chotisakolrat and Maneekhaw, 2016) วิธีการสื่อสารอย่างสันติจะช่วยแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งประกอบด้วย 1) แสดงความต้องการของเรา 2) รับรู้ความต้องการของอีกฝ่ายไม่ว่าเขาจะแสดงออกด้วยวิธีการใด ๆ 3) ตรวจสอบว่าแต่ละฝ่ายเข้าใจความต้องการอย่างถูกต้อง 4) ให้ความเข้าใจกับฝ่ายที่ต้องการความเข้าใจเพื่อให้เขาสามารถได้ยินความต้องการของฝ่ายอื่นได้ และ 5) แพลทฟอรม์ปัญหาหรือวิธีการที่น่าเสนอขึ้นมาให้เป็นภาษาแง่บวก และบอกถึงการกระทำที่ต้องการให้เกิด (Rosenberg, and Chotisakolrat, 2016)

สรุป

พุทธสันติวิธีเป็นเป้าหมายสำคัญที่พระพุทธเจ้าทรงเพียรพยายามจนค้นพบคือ 'ความสุขแท้' ภายใต้คำว่า 'สุขอื่นยิ่งกว่าสันติไม่มี' หมายความว่าในบรรดาความสุขที่พระองค์มุ่งแสวงหามาตลอดชีวิตนั้น ไม่มีมีความสุขอื่นใดจะยิ่งไปกว่าสันติสุข" (Phramaha Hansa Dhammaso, 2016) พุทธสันติวิธีเป็นการบูรณาการการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้แนวคิดของพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข พุทธสันติวิธีจึงเป็นทางรอดของมนุษยชาติที่ชาวโลกต้องหันมาใส่ใจศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาชีวิตและสังคม พระพุทธศาสนาถือหลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ โดยยึดหลักธรรมหลายหลักตามที่ได้วิเคราะห์มาทั้งหมด ซึ่งอาจสรุปรวมได้เป็นสามหลักธรรมอันเป็นหลักใหญ่ ได้แก่ ชันติธรรม สาราณียธรรม และพรหมวิหารธรรม ทั้งนี้ชาวพุทธที่แท้ต้องยึดมั่นในโอวาทปาฏิโมกข์ไม่เบียดเบียน ไม่ว่าร้าย ไม่ประทุษร้ายผู้อื่น สังคมแต่ละหน่วยนั้นย่อมมีความหลากหลายทั้งด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม หากเรามีความเชื่อร่วมกันว่าทุกคนเกิดมาเป็นมนุษย์เป็นเพื่อนร่วมโลก ควรที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังพระพุทธโอวาทว่า มนุสสานาม อุปการกา ขึ้นชื่อว่ามนุษย์ต้องอุปการะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคคลอาจมีความเชื่อและความเห็นแตกต่างกันได้ แต่ไม่ควรที่จะใช้ความรุนแรงประทุษร้ายซึ่งกันและกัน ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงประพจน์เป็นแบบอย่างไว้ในการผูกมิตรกับศาสนาและเจ้าลัทธิทั้งหลายในสมัยพุทธกาล

การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมประกอบด้วยแนวคิด หลักการ และวิธีการที่ช่วยให้บุคคลในชุมชนต่างศาสนาและวัฒนธรรมสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข แม้ว่าจะมีความแตกต่างในเรื่องศาสนา ภาษา วัย ความเชื่อ ความนิยม และวิถีชีวิต การส่งเสริมการศึกษาและปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่เยาวชนและสมาชิกในชุมชนผ่านกิจกรรมร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี การช่วยเหลือและเกื้อกูลกันในฐานะญาติมิตรและเพื่อนสมาชิกในชุมชนเดียวกันสามารถขยายผลสู่การสร้างสังคมและประเทศชาติที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในที่สุด

References

- Chaijaroenwatana, B., & Renumat, M. (2017). Non-Violence and Conflict Management by Non-Violence. *Journal of MCU Peace Studies*, 5(2), 1-16.
- Charoenwongsak, K. (2003). *Future Perspectives and Desirable Characteristics of Thai People*. Bangkok: Office of the National Education Commission.
- Chotisakolrat, P., & Maneekhaw, N. (2016). *Communicative Peace: Turning Conflict into Creative Energy*. Nonthaburi: Praphim Printing.
- Institute for Economics and Peace. (2024). *Global Peace Index 2024: Measuring Peace in a Complex World*. Sydney: Institute for Economics and Peace. Retrieved April 7, 2024 from <https://www.economicsandpeace.org/research/economics-of-peace/>
- Kaewthep, K. (1989). *Communication for Peace. Teaching Documents for the Peace Studies Course*. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University Press.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (2017). *Collected Academic Articles on Buddhism: Integrating Philosophy with Modern Science*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.
- MCU Peace Studies Curriculum Program. (2015). *The Breath of Peace: From Peace Concepts to Practice*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.

- MCU Peace Studies Curriculum Program. (2016). *Forgiveness and Reconciliation: A Unit of Study for Grades 9-12*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Ministry of Agriculture and Cooperatives. (2021). *Master Plan for Water Resource Management 2018-2037*. Bangkok: Ministry of Agriculture and Cooperatives.
- Ministry of Culture. (2012). *Cultural Dimensions, History and Future Visions Return to Peace in the Southern Border Provinces*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Moore, C. W. (2014). *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*. (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Office of His Majesty's Principal Private Secretary. (2020). *Royal Duties of King Rama X*. Bangkok: Office of His Majesty's Principal Private Secretary.
- Phra Brahmapundit (Prayoon Dhammacitto). (2018). *Directions for Educational Management in the Digital Age*. Special Lecture "57th Anniversary of the Faculty of Education, MCU Remembrance". July 9.
- Phra Dhammapitaka (Prayoon Dhammacitto). (2011). *Education for the Peaceful Happiness of Thai Society*. Bangkok: Samlada Limited Partnership.
- Phra Pramote Vatagovito (Pantapat), Phramaha Duangden Thitayano (Tunin), Phramaha Weerasak Abhinandavedi (Sangphong), & Horsaengchai, S. (2019). Human on Peace and Buddhist Peaceful Means. *Journal of MCU Nakhondhat*, 6(10), 4697-4710.
- Phramaha Hansa Dhammahaso (Nithibunyakorn). (2004). *A Pattern of Conflict Management by Buddhist Peaceful Means: A Critical Study of Mae Ta Chang Watershed, Chiang Mai*. (Doctoral Dissertation). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Bangkok.
- Phramaha Hansa Dhammahaso (Nithibunyakorn). (2011). *Buddhist Peaceful Means: Integration of Principles and Tools for Conflict Management*. Bangkok: 21st Century Co., Ltd.
- Phramaha Hansa Dhammahaso. (2016). Peace Studies: The Buddhist Path to World Peace. *Journal of MCU Peace Studies*, 4(sup), 1-9.
- Phramaha Wutthichai Vajiramedhi. (2015). *Buddhist Peaceful Means: Buddhism for Peace*. Chiang Rai: Cherntawan International Meditation Center.
- Phrrmaha Prayoon Dhammacitto. (1989). *Religion and Peace*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Rosenberg, M. B. (2016). *Nonviolent Communication: A Language of Life*. Chotisakolrat, P. (Trans.). Nonthaburi: Praphim Printing.
- Royal Institute. (2003). *Royal Institute Dictionary B.E. 2542*. Bangkok: Nanmeebooks.
- Sompong, S. (2015). *A Critical Analysis of Communication Pattern for Peace in the Online Media by Buddhist Peaceful Means: A Case Study of Komchadluek.net*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.

- Stockholm International Peace Research Institute. (2018). 2018 Stockholm Forum on Peace and Development. *World Peace International Conference 2018 Stockholm City Hall in Sweden (7-9 May 2018)*. Retrieved May 20, 2024, from <https://www.sipri.org/events/2018/2018-stockholm-forum-peace-and-development>
- The Secretariat of the House of Representatives. (2013). *Citizenship in a Democratic System*. Bangkok: The Secretariat of the House of Representatives.
- Uthaikan, K., & Prapalad Kantawee Tanootaro. (2017). The Conflict Management in Buddhism. *Journal of SaengKhomKham Buddhist Studies*, 2(2), 149-170.
- Wong, P. (2007). Saraniyadhamma. In *A Dictionary of Buddhism* (pp. 657-658). Bangkok: Dhamma-sabha.

ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัดในสมัยพุทธกาลให้เป็นสถานปฏิบัติธรรม*

An Analytical Study on the Approaches to Developing Temples during the Buddha's Era in Centers for Meditation Practice

นันทิพา อินทะชัย

Nantipa Inthachai

หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Peace Studies Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's Email: nantipa1967@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัดในสมัยพุทธกาลให้เป็นสถานปฏิบัติธรรม โดยอาศัยหลักฐานจากพระไตรปิฎก พระวินัยปิฎก และคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา รวมถึงงานวิจัยและเอกสารวิชาการร่วมสมัย วัดในสมัยพุทธกาลมิได้เป็นเพียงสถานที่ประกอบพิธีกรรมของพระสงฆ์เท่านั้น หากแต่เป็นศูนย์กลางแห่งการศึกษา การปฏิบัติธรรม และการดำเนินชีวิตตามหลักอริยมรรคมีองค์แปดสำหรับพุทธบริษัท อันได้แก่ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา โดยมีการออกแบบพื้นที่สภาพแวดล้อม และกิจวัตรที่สอดคล้องกับหลักสัปปายะ 7 ประการ ได้แก่ อุตุสัปปายะ อาวาสสัปปายะ โคจรสัปปายะ โภชนาสัปปายะ บุคคลสัปปายะ ภัสสสัปปายะ และอิริยาปถสัปปายะ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเอื้ออำนวยต่อการเจริญศีล สมาธิ และปัญญา ผลจากการวิเคราะห์พบว่า แนวทางการจัดการวัดตามหลักสัปปายะดังกล่าวมิได้เป็นเพียงข้อปฏิบัติในอดีตเท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการวัดในยุคปัจจุบัน เพื่อฟื้นฟูวัดให้กลับมาเป็นพื้นที่แห่งการพัฒนาจิตใจ เยียวยาความเครียด และสร้างแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตที่มีเป้าหมาย การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในการพัฒนาเสนาสนะ กิจกรรม และสภาพแวดล้อมในวัดจะช่วยส่งเสริมให้วัดกลายเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการธำรงไว้ซึ่งพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนในบริบทของสังคมปัจจุบัน

คำสำคัญ: การศึกษาวิเคราะห์; แนวทางการพัฒนาวัด; สถานปฏิบัติธรรม; สมัยพุทธกาล

Abstract

This academic article aims to study and analyze the approaches to developing temples during the Buddha's time into centers for Dhamma practice. The study is based on evidence from the Tipitaka, the Vinaya Pitaka, canonical Buddhist scriptures, as well as modern academic research and scholarly literature. In the Buddha's era, temples were not merely places for monastic rituals; rather, they served as vital centers for education, Dhamma practice, and the cultivation of the Noble Eightfold Path for the four groups of Buddhist followers—monks (bhikkhus), nuns (bhikkhunis), laymen (upāsakas), and laywomen (upāsikās). The physical

*Received May 6, 2025; Revised June 15, 2025; Accepted June 20, 2025

layout, environment, and daily routines of these temples were intentionally designed in alignment with the seven principles of Sappāya—namely, suitable climate (Utu-sappāya), suitable dwelling (Āvāsa-sappāya), suitable locality (Gocara-sappāya), suitable food (Bhojana-sappāya), suitable companions (Puggala-sappāya), suitable speech (Phassa-sappāya), and suitable posture or activity (Iriyāpatha-sappāya). These principles played a vital role in supporting the cultivation of morality (sīla), concentration (samādhi), and wisdom (paññā). The analysis reveals that these Sappāya-based approaches to temple management are not merely ancient practices but remain applicable to modern temple administration. Their integration can revitalize temples as spaces for mental development, stress relief, and the promotion of purposeful living. Applying the Sappāya principles to the development of monastic facilities, activities, and surroundings can effectively transform temples into genuine centers of both worldly and spiritual learning. This approach serves as a crucial foundation for preserving and strengthening Buddhism in today's changing social context.

Keywords: An Analytical Study; The Approaches to Developing Temples; Meditation Practice; Buddha's Era

บทนำ

พระพุทธศาสนา เป็นศาสนาที่มีพระพุทธรูปเป็นศาสดาหรือผู้ส่งสาร มีพระธรรมที่พระองค์ทรงตรัสรู้เป็นเนื้อหาของสารที่เรียกว่าพุทธธรรม และมี ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ที่เรียกว่า พุทธบริษัท 4 เป็นผู้รับสาร หรือผู้ฟังคำสั่งสอนแล้วปฏิบัติตามจนสามารถบรรลุถึง จุดหมายคือพระนิพพานและสร้างสังฆะชุมชนเพื่อสืบทอดคำสอนของพระบรมศาสดารวมเรียกว่า พระรัตนตรัย นอกจากนี้ในพระพุทธศาสนายังมีหลักการ วิธีการหรือช่องทางในการสื่อสารหรือที่เรียกว่าวิธีการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่พระพุทธเจ้าทรงใช้อย่างเช่น การถามตอบ การสนทนา การบรรยาย เป็นต้นประกอบพุทธวัตกรรมการที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้หรือผลิตขึ้นสำหรับใช้ในการสื่อสารในการดำรงชีวิตที่ดีงาม สำหรับผู้ที่ยังไม่ออกบวช (คฤหัสถ์ - อุบาสก และอุบาสิกา) ซึ่งหากรวมประเภทบุคคลที่ที่นับถือและศึกษาปฏิบัติตนตามคำสั่งสอนของพระบรมศาสดา แล้วจะจำแนกเป็น ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา หรือที่เรียกว่า พุทธบริษัท 4 (Phrakruwinaithorn Rungrit Thitatinno (Rungrasi), 2023)

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีระบบการเผยแผ่และการฝึกอบรมจิตใจอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมัยพุทธกาล ซึ่งเป็นช่วงเวลาแห่งการวางรากฐานของการดำเนินชีวิตตามแนวทางอริยมรรคมีองค์แปด วัดจึงไม่ได้เป็นเพียงสถานที่ประกอบศาสนกิจของพระสงฆ์เท่านั้น แต่ยังเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การเผยแผ่ธรรมะ และการปฏิบัติธรรมสำหรับพุทธบริษัททั้งสิ้น คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา (Thumthong, 2007)

ในสมัยพุทธกาลมีคำเรียกวัดว่า อาราม อาวาส สังฆาราม และวิหาร โดยมีที่มาจากแนวคิดหลักประการแรก คือ ความจำเป็นในความต้องการใช้สอยเสนาสนะเพื่อการจำพรรษา ปฏิบัติธรรม และเจริญสมาธิ เพื่อให้ได้รับความสะดวกในการจำพรรษาของภิกษุ และภิกษุณี ประการที่สอง คือ เกิดจากความศรัทธาของอุบาสก อุบาสิกาที่ต้องการสร้างเสนาสนะหรือวัดถวายไว้ใช้สอยในพุทธศาสนา โดยองค์ประกอบหลักของวัดคือ วิหาร กุฏิ อุโบสถ หอฉัน ศาลาโรงไฟ เรือนคลัง กับปียกฐณี โรงจกรม บ่อน้ำ เวจจกฐี โดยวัดแห่งแรกคือ

เวฬุวันวิหาร สร้างโดยโดยพระเจ้าพิมพิสาร แต่วัดที่พระพุทธเจ้าทรงประทับนานที่สุด คือ เขตวันวิหารที่สร้างโดยอนาถปิณฑิกเศรษฐีโดยคุณลักษณะของวัด และเสนาสนะสมัยพุทธกาลภายในวัดนั้นมีความเรียบง่าย เน้นการใช้สอยตามความจำเป็นโดยไม่ให้ความสำคัญกับการตกแต่ง และความงาม การดัดแปลงการใช้สอยในองค์ประกอบต่างๆ ของวัดตั้งอยู่บนพื้นฐานของพระธรรมวินัย และวัดในสมัยพุทธกาลมีสภาพแวดล้อมที่กลมกลืนกับธรรมชาติ (Jongjitngam, 2021) การศึกษาพระไตรปิฎกและพระวินัยปิฎกทำให้เห็นว่า วัดในสมัยพุทธกาลได้รับการออกแบบและพัฒนาโดยยึดหลักความเหมาะสมต่อการปฏิบัติธรรม เช่น วัดเวฬุวันมหาวิหาร ซึ่งพระเจ้าพิมพิสารทรงถวายแด่พระพุทธเจ้า เป็นวัดที่มีความสงบร่มรื่น ตั้งอยู่ห่างไกลจากเสียงรบกวน และอยู่ใกล้แหล่งน้ำที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งหมดนี้ล้วนมีผลต่อภาวะจิตใจของผู้ปฏิบัติธรรมอย่างลึกซึ้ง (Thai Tripitakas: 4/63/55-56)

วัดในบริบทของพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาลยังมีความสำคัญในฐานะเป็นพื้นที่แห่งการศึกษาอบรมอย่างครบวงจร กล่าวคือ เป็นสถานที่ที่พระสงฆ์รับฟังพระธรรมเทศนา ทบสวนพระธรรมวินัย และฝึกสมาธิภาวนา ในขณะที่ฆราวาสสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการฟังธรรม ปฏิบัติศีล และบำเพ็ญบุญได้โดยไม่ถูกจำกัดเฉพาะฐานะของตน ดังปรากฏในพระสูตรต่าง ๆ ว่า พระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมแก่ฆราวาสอย่างต่อเนื่อง เช่น ที่วัดเชตวันมหาวิหาร ณ กรุงสาวัตถี ซึ่งได้รับการบันทึกว่าเป็นสถานที่ที่พระองค์พำนักมากที่สุดถึง 19 พรรษา (Gombrich, 2006) ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าวัดในสมัยพุทธกาลเป็นศูนย์กลางของการบูรณาการการดำเนินชีวิตทั้งทางโลกและทางธรรม ทั้งในระดับส่วนบุคคลและชุมชน วัดจึงทำหน้าที่เป็นโรงเรียนชีวิต ที่ส่งเสริมให้ผู้คนสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายภายใต้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา (Indasara, 2019) อย่างไรก็ตาม ในบริบทสมัยใหม่ บทบาทของวัดหลายแห่งได้เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสสังคม วัดบางแห่งกลายเป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมเชิงพิธีการมากกว่าการเป็นสถานที่ฝึกอบรมจิตใจ การกลับไปศึกษารากฐานของการพัฒนาวัดในยุคพุทธกาลจึงเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งในการฟื้นฟูบทบาทดั้งเดิมของวัดให้กลับมาเป็นสถานปฏิบัติธรรมที่แท้จริง อันจะเป็นการสนับสนุนให้พุทธศาสนิกชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน และสร้างจิตสำนึกทางธรรมที่มั่นคง

การศึกษานี้จึงมีเป้าหมายในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัดในสมัยพุทธกาล โดยเฉพาะการอ้างอิงถึงหลักธรรมในพระไตรปิฎก ตลอดจนการวิเคราะห์หลักสัปปายะ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการภาวนา การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบนี้จะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงวิชาการที่สามารถประยุกต์ใช้ในบริบทปัจจุบัน อันจะช่วยยกระดับวัดให้กลับมาเป็นศูนย์กลางของการฝึกฝนจิตใจและสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น บทความฉบับนี้จะมุ่งเน้นการศึกษาคุณค่าและความสำคัญของวัดในสมัยพุทธกาลตามหลักพระพุทธศาสนา ศึกษาหลักสัปปายะ 7 ประการในพระไตรปิฎก และนำไปวิเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นสถานปฏิบัติธรรมที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นการอนุรักษ์และพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่าทางจิตวิญญาณให้ดำรงอยู่คู่สังคมไทยและสังคมโลกอย่างมั่นคงและยั่งยืน

คุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาวัดในสมัยพุทธกาลให้เป็นสถานปฏิบัติธรรม

ตั้งแต่ในสมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบัน “วัด” ถือได้ว่าเป็นศาสนสถานที่สำคัญสำหรับพระพุทธศาสนา เพราะใช้เป็นสถานที่ในการทำกิจวัตรของพุทธบริษัท มีป่าและสวนเป็นสัดส่วนชัดเจน มีพระสงฆ์จำพรรษา มีอาคารและเสนาสนะที่สัปปายะเอื้ออำนวยต่อการเจริญสติ สมาธิ และปัญญา เป็นสถานที่รองรับการประกอบพิธีทางสงฆ์และศาสนพิธีต่าง ๆ เมื่อยุคสมัยปัจจุบันที่ความเจริญต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกได้เข้ามามีบทบาทต่อสังคมไทย ทำให้มีการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านอย่างก้าวกระโดด ทำให้ความนิยมต่อพระพุทธศาสนาของคนไทยลดน้อยลงวัดหลายแห่งในปัจจุบันมุ่งพัฒนาด้านวัตถุด้านสถาปัตยกรรม มากกว่าการพัฒนาวัดมุ่งสร้างวัตถุ

มงคล เครื่องรางของขลัง ยังเป็นการส่งเสริมไม่ให้ประชาชนสามารถที่จะพึ่งตนเอง เมื่อได้ปัจจัยมาก็พัฒนาวัดให้มีความใหญ่โตเกินความจำเป็น เกิดความภาคภูมิใจว่าได้พัฒนาพุทธศาสนาอย่างดีอยู่แล้ว ทั้งที่ความในความเป็นจริงแล้วหัวใจของพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญไปที่การพัฒนาตัวบุคคล การบริหารวัดมิได้เป็นไปในลักษณะองค์รวมของสงฆ์กล่าวได้ว่า บทบาทของวัดในสังคมไทยปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อให้ทันกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา (Samanera Ratchanon Phosang, 2025)

วัดในสมัยพุทธกาลเป็นศูนย์รวมแห่งการฝึกฝนอบรมจิตใจที่มีเป้าหมายชัดเจน คือ การบรรลุนิพพาน แนวทางในการจัดวัดให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติธรรมจึงไม่ใช่เพียงการมีสิ่งปลูกสร้างเท่านั้น แต่ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติที่เอื้อต่อการเจริญศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งถือเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา คุณค่าของวัดในฐานะสถานปฏิบัติธรรมสะท้อนผ่านบทบาทของพระพุทธเจ้าที่ทรงเลือกวัดเป็นสถานที่แสดงธรรม ปฏิบัติธรรม และเผยแผ่หลักธรรมแก่พุทธบริษัท ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ วัดเวฬุวันมหาวิหาร ที่พระเจ้าพิมพิสารทรงถวายให้แก่พระพุทธองค์ และวัดเชตวันมหาวิหาร ซึ่งอนาถบิณฑิกเศรษฐีสร้างถวาย พระพุทธองค์ทรงพำนักและแสดงธรรม ณ วัดเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าวัดคือพื้นที่แห่งการอบรมคุณธรรมและภาวนาอย่างแท้จริง

การมีวัดที่พัฒนาอย่างเหมาะสมตามหลักธรรม ย่อมส่งผลต่อการเจริญธรรมของพุทธศาสนิกชน เช่นเดียวกับคำกล่าวในพระวินัยปิฎกที่ว่า "อารามที่ไม่เอื้อต่อสมณธรรม เป็นอุปสรรคต่อความหลุดพ้น" (1/181/1925-198) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการฝึกจิตอย่างจริงจัง อีกด้านหนึ่ง คุณค่าของวัดยังอยู่ที่การเป็นแหล่งรวมของผู้ปฏิบัติธรรมที่มีเป้าหมายเดียวกัน วัดจึงกลายเป็นพื้นที่ของการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนธรรมะ และการส่งเสริมกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติ ซึ่งในทางจิตวิทยาสมัยใหม่เรียกสิ่งนี้ว่า "แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมกลุ่ม" (Peer Support) ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและการปฏิบัติอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ วัดในสมัยพุทธกาลยังทำหน้าที่เป็นแหล่งการศึกษาเชิงปฏิบัติ ที่ผู้เรียนมิได้เรียนรู้ผ่านตำราเพียงอย่างเดียว แต่ได้ฝึกปฏิบัติจริงภายใต้คำแนะนำของครูบาอาจารย์ผู้มีประสบการณ์ ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับการศึกษาสมัยใหม่ที่เน้น "การเรียนรู้โดยการลงมือทำ" (Experiential Learning) ทำให้การพัฒนาวัดในฐานะสถานปฏิบัติธรรมกลายเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

หลักสัปปายะในการพัฒนาวัดในสมัยพุทธกาลให้เป็นสถานปฏิบัติธรรม

หลัก "สัปปายะ" (Sappaya) เป็นแนวคิดที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ซึ่งหมายถึง สิ่งที่เหมาะสมหรือเอื้อต่อการบำเพ็ญสมณธรรม หลักสัปปายะถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการภาวนาโดยตรง โดยเฉพาะในสมัยพุทธกาลที่วัดถูกใช้เป็นสถานที่ฝึกฝนจิตใจอย่างต่อเนื่อง (Thai Tripitakas: 2-5/629-222/553-1236)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (Somdet Phra Buddhaghosacharya (P. A. Payutto), 2017) กล่าวว่าสัปปายะ คือ สบาย ที่ท่านรวมมาบอกไว้มี 7 ประการในที่นี้ จะเรียงลำดับจากวงกว้างรอบ ๆ เข้ามาหาตัวคนที่เป็นอย่างอยู่หรือผู้ที่จำทำกิจทำการนั้น ๆ ดังนี้

1. ด้านความเป็นธรรมชาติ (อตุสัปปายะ) คือ มีสภาพแวดล้อม ตั้งแต่ดินฟ้าอากาศ ภาวะของฤดูกาลที่เอื้อ เช่น ไม่ร้อนเกินไป ไม่หนาวเกินไป ดินน้ำฟ้าอากาศสะอาดบริสุทธิ์สดใส พื้นถิ่นภูมิณฑลเป็นรมณียที่นำรื่นรมย์ อย่างน้อย “ฉายุกก” คือ มีน้ำดื่มมีร่มไม้งาม นำจิตใจให้สงบเบิกบานผ่องใสพร้อมที่จะปฏิบัติกิจทำหน้าที่

2. ด้านที่พัก (อาวาสสปปายะ) มีเสนาสนะหรืออาวาส คือที่นั่งที่นอน ที่อยู่อาศัย เช่น กุฏิ หรือ บ้านเรือน ที่มั่นคง ปลอดภัย ใช้งานดี ไม่มีสิ่งรบกวนหรือชวนรำคาญ

3. ด้านทำเลที่ตั้ง (โคจรสปปายะ) คือ ที่โคจร หมายถึง ท้องถิ่นย่าน ละแวกที่จะพึงแวะเวียนไปเป็นประจำเพื่อหาของกินของใช้ สำหรับพระคือที่ไปบิณฑบาต หรือสำหรับชาวบ้าน ได้แก่ ย่านร้านค้า ที่จ่ายตลาด แหล่งอาหารและเครื่องใช้ไม่สอยต่างๆ อยู่ไม่ใกล้ไม่ไกลเกินไป ไปได้สะดวก แต่ไม่ทำให้พลุกพล่านวุ่นวาย

4. ด้านอาหาร (โภชนาสปปายะ) คือ มีโภชนาหารพร้อม มีของกินไม่ขาดแคลน มีรสชาติตามสมควร และเกื้อกูลต่อสุขภาพ ไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อร่างกายสำหรับผู้รู้จักประมาณในการบริโภค สปปายะข้อนี้สำคัญมากตามหลักที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า “สัตว์ทั้งปวงดำรงอยู่ได้ด้วยอาหาร” เป็นของจำเป็นเพื่อให้การศึกษาเล่าเรียนปฏิบัติเจริญภาวนาดำเนินไปได้

5. ด้านบุคคล (บุคคลสปปายะ) คือ ไม่มีคนร้ายภัยพาลไม่มีโจรขโมยที่จะต้องหวาดระแวง มีแต่คนดี คนมีเมตตา คนที่ถูกกันคนเหมาะใจอยู่หรืออยู่ในถิ่นที่จะได้คบหาที่จะได้มาพูดคุยฟังพาอาศัยกัน มีคนที่เกื้อกูลเป็นกัลยามิตร มีท่านผู้ทรงคุณธรรม ทรงภูมิปัญญาที่จะไปบปะสนทนาได้ถามข้อธรรม หรือเป็นครูอาจารย์ที่จะไปซักถามปรึกษาหาความรู้แก้ไขข้อสงสัย

6. ด้านจิตปัญญา (ธัมมัสสวนสปปายะ) คือ มีการพูดคุยเกื้อหนุนการศึกษาได้พูดได้ฟังสนทนาสาธยายกันในเรื่องราวที่นำไปเจริญปัญญา หรือ พาให้อุทิศเลื่อมใส ให้อุทิศธรรมองกาม ได้บุคคลสบายแล้วยังมีโอกาสฟังเรื่องราวข่าวสารที่เอื้อปัญญา ฟังธรรม พุทธธรรม ซักถาม สนทนาธรรมกัน สำหรับพระก็พูดคุยเล่าขานกันในเรื่องที่เป็นกถาวัตถุ 10 และพูดแต่พอประมาณในทางที่จะเกื้อหนุนการศึกษาเล่าเรียนปฏิบัติเจริญภาวนาให้ก้าวหน้าไป

7. ด้านเส้นทางภายในวัด (อิริยาปถสปปายะ) คือ ในการที่จะดำเนินชีวิตเป็นอยู่เป็นไปทั้งหมด ที่เราจะได้ดำเนินชีวิตอยู่เป็นทั้งหมด ที่เราจะได้อาศัย ได้ใช้ประโยชน์จากสปปายะ หรือสบายทั้ง 6 ข้อที่ว่า มานี้ เราก็ต้องดำเนินชีวิตสืบเคลื่อนไปด้วย อิริยาปถ 4 คือ ยืน เดิน นั่ง นอน เพราะฉะนั้น ก็จะต้องให้อิริยาปถ 4 นั้นดำเนินไปด้วยดี คล่องสบาย ไม่ติดขัด โดยรู้จักบริหารอิริยาปถ รู้จักจัดปรับอิริยาปถเหล่านั้น เช่นว่า ให้สม่ำเสมอ ให้สมดุล ให้เกื้อกูลแก่สุขภาพด้วยแล้วใช้งานให้เหมาะกับปฏิบัติการในการศึกษาเล่าเรียนเจริญภาวนาที่ได้เข้ามา

หลักสปปายะ 7 ประการนี้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาอารามในสมัยพุทธกาลเพื่อให้วัดเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติธรรมอย่างแท้จริง พระพุทธองค์ทรงเน้นว่าการฝึกจิตต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน การสร้างวัดในบริบทดังกล่าวจึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งภายนอกและภายใน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งปลูกสร้าง ธรรมชาติ ผู้คน กิจกรรมประจำวัน และการดำรงชีวิตที่เรียบง่ายตามแนวทางสมณะ

ในบริบทปัจจุบัน การนำหลักสปปายะมาใช้ในการพัฒนาวัดยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในยุคที่ผู้คนต้องเผชิญกับความเร่งรีบ ความเครียด และความวุ่นวาย หลักการนี้สามารถชี้แนะให้วัดกลับคืนสู่ความเป็นศูนย์กลางของการเยียวยาจิตใจ เป็นแหล่งภาวนาที่มีคุณภาพ และเป็นพื้นที่เรียนรู้ของสังคมที่แท้จริง

วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัดในสมัยพุทธกาลให้เป็นสถานปฏิบัติธรรมตามหลักสปปายะ

แนวทางการพัฒนาวัดในสมัยพุทธกาลให้เป็นสถานปฏิบัติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพมีรากฐานสำคัญมาจากหลักสปปายะ 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้อย่างชัดเจนในพระวินัยปิฎก (Thai Tripitakas: 2-5/629-222/553-1236) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการภาวนา การฝึกสมาธิ และการพัฒนาจิตใจไปสู่ความหลุดพ้น แนวทางเหล่านี้มิได้เป็นเพียงคำแนะนำเชิงปรัชญา แต่สะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบเชิงระบบที่ควรได้รับการออกแบบอย่างมีจุดมุ่งหมาย กล่าวคือ วัดในสมัย

พุทธกาลมักตั้งอยู่ในทำเลที่สงบเงียบ รายล้อมด้วยธรรมชาติ เช่น วัดเวฬุวันมหาวิหาร และวัดเชตวันมหาวิหาร ล้วนได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับอวาสสัปปายะและอุตสัปปายะ (Gombrich, 2006) บ่งชี้ว่าทำเลและภูมิทัศน์ของวัดในยุคนี้มีส่วนโดยตรงต่อการเจริญภาวนา

การเลือกโคจรสัปปายะสะท้อนผ่านเส้นทางบิณฑบาตที่พระสงฆ์สามารถเดินได้อย่างปลอดภัยและไม่ถูกรบกวนด้วยสิ่งยั่วยุในเมือง เช่น เสียงดนตรี ร้านค้าฟุ่มเฟือย หรือหมู่บ้านที่มีความวุ่นวาย แนวทางการออกแบบวัดจึงต้องคำนึงถึงระยะทางจากชุมชนและสภาพแวดล้อมระหว่างทาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางสังคมศาสตร์ว่าการออกแบบพื้นที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ (Alexander, 1977)

ในมิติของการอยู่ร่วมกัน หลักบุคคลสัปปายะ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวัดให้เป็นสถานปฏิบัติธรรม พระพุทธองค์ทรงย้ำว่า กัลยาณมิตรเป็นทั้งหมดของพรหมจรรย์ (อิตฺตุตฺตเก) การเลือกสหธรรมิก หรือบุคคลที่อยู่ร่วมกันในวัด จึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม และสามารถส่งเสริมซึ่งกันและกันในการภาวนา การจัดกิจวัตรในวัด เช่น การทำวัตรเช้า-เย็น การเดินจงกรม และการฟังธรรม ต้องเป็นไปตามหลักภัสสัปปายะ ซึ่งหมายถึงการพูดคุยหรือการสื่อสารที่เหมาะสมต่อการภาวนา วัดในสมัยพุทธกาลจะจำกัดคำพูดที่ไม่เป็นสาระ เน้นการใช้วาจาเป็นเครื่องส่งเสริมธรรมะเท่านั้น อาหารในวัดซึ่งสอดคล้องกับโภชนะสัปปายะ จะต้องเหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติ ไม่ก่อให้เกิดความง่วงเหงาหรือปลุกเร้ากิเลส พระสงฆ์ในสมัยพุทธกาลฉันภัตตาหารที่เรียบง่าย มีคุณค่าทางโภชนาการ และเน้นความพอประมาณ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมความเบาสบายในกายและใจ ซึ่งมีผลต่อการเจริญสติและสมาธิโดยตรง (Thongyong, 2013)

การออกแบบกิจกรรมในวัดให้มีอิริยาปสัปปายะ เช่น การมีพื้นที่เดินจงกรม การสลับอิริยาปให้เหมาะสมต่อการพักผ่อนและการเพียรภาวนา เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ช่วยลดอาการปวดเมื่อยจากการนั่งนาน และป้องกันภาวะจิตฟุ้งซ่านจากการอยู่นิ่งเกินไป

จากการวิเคราะห์จะเห็นว่า แนวทางการพัฒนาวัดในสมัยพุทธกาลมิได้อาศัยเพียงหลักศีลธรรมหรือคำสอนเพียงอย่างเดียว แต่ยังเชื่อมโยงกับการจัดการเชิงระบบในมิติของสิ่งแวดล้อม พฤติกรรม สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งหากนำมาประยุกต์ใช้กับการออกแบบวัดในยุคปัจจุบัน จะสามารถสร้างพื้นที่ปฏิบัติธรรมที่มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจของผู้คนในยุคที่เต็มไปด้วยความวุ่นวายได้อย่างแท้จริง

สรุป

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการฝึกอบรมจิตใจโดยมีวัดเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และปฏิบัติธรรม นับแต่สมัยพุทธกาล วัดมิใช่เพียงสถานที่สำหรับประกอบพิธีกรรม แต่เป็นอารามที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตในแนวทางแห่งอริยมรรค มีบทบาทสำคัญในการบ่มเพาะศีล สมาธิ และปัญญาให้กับพุทธบริษัททั้งสี่ สภาพแวดล้อมของวัดในยุคนี้มุ่งเน้นความเรียบง่าย ความสงบ และการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล หลักสัปปายะ 7 ประการ ได้แก่ อุตสัปปายะ อวาสสัปปายะ โคจรสัปปายะ โภชนะสัปปายะ บุคคลสัปปายะ ภัสสัปปายะ และอิริยาปสัปปายะ ได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดวางผังวัดและกิจวัตรของพระสงฆ์เพื่อให้เอื้อต่อการภาวนา พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติธรรม โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกาย จิต สังคม และพื้นที่ทางกายภาพอย่างสมดุล

การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาวัดในสมัยพุทธกาลจึงไม่ใช่เพียงการย้อนอดีต แต่เป็นการชี้แนะแนวทางที่ยังคงมีคุณค่าสำหรับการจัดการวัดในยุคปัจจุบัน ที่โลกเต็มไปด้วยความเร่งรีบและความเครียด สภาพวัดที่เหมาะสมสามารถทำหน้าที่เป็นพื้นที่เยียวยาและหล่อหลอมคุณธรรมให้แก่สังคมได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การ

พัฒนาวัดในบริบทร่วมสมัย ควรอ้างอิงหลักธรรมดั้งเดิมและปรับให้เข้ากับบริบทของโลกยุคใหม่ เพื่อรักษาคุณค่าทางจิตวิญญาณของวัดให้ดำรงอยู่คู่กับพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคง



Picture 1: Guidelines for Developing Temples in the Buddha's Time into Meditation Centers Based on the Principle of Sappāya

รูปแบบของการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาวัดในสมัยพุทธกาลด้วยหลักภาวนา 4 เป็นแกนกลางโดยใช้สัปายะ 7 เป็นปัจจัยสนับสนุน

จากการศึกษาเรื่องวิเคราะห์แนวทาง การพัฒนาวัดในสมัย พุทธกาลให้เป็นสถานปฏิบัติธรรมสามารถสามารถใช้หลักธรรมภาวนา 4 ควบคู่ไปกับหลักสัปายะ 7 ดังนี้

1. กายภาวนา (การฝึกฝนกาย) จับคู่กับ: โคจรสัปายะ (สถานที่เดินจงกรมเหมาะสม), โภชนสัปายะ (อาหารเหมาะสม)

การประยุกต์ใช้ในสำนักปฏิบัติธรรม: จัดพื้นที่สำหรับเดินจงกรมที่ร่มรื่น ปลอดภัย ไม่พลุกพล่าน จัดอาหารที่ย่อยง่าย เหมาะแก่การปฏิบัติ ไม่หนักเกินไป ส่งเสริมการเคลื่อนไหวอย่างมีสติ เช่น การเดิน การกราบ การทำวัตร

2. ศิลปาวนา (การฝึกฝนศิลปะ) จับคู่กับ: เสนาสนสัปปายะ (ที่พักเหมาะสม), ปกิณณกสัปปายะ (สิ่งแวดล้อมเหมาะสม)

การประยุกต์ใช้ในงานปฏิบัติธรรม: จัดที่พักเป็นสัดส่วน เงียบสงบ เอื้อต่อการสำรวม มีกฎระเบียบภายในที่ชัดเจนเพื่อรักษา ศิล เช่น ห้ามใช้มือถือ ห้ามคุยเสียงดัง สภาพแวดล้อมควรปลอดเสียงรบกวน ไม่ใกล้สถานที่อโคจร

3. จิตภาวนา (การฝึกสมาธิ) จับคู่กับ: อาวาสสัปปายะ (สถานที่โดยรวมเหมาะสมแก่การอยู่), อิริยาป-สัปปายะ (ท่าทางเหมาะสม)

การประยุกต์ใช้ในงานปฏิบัติธรรม: ออกแบบสถานที่ให้มีที่นั่งสมาธิ เดินจงกรม และพักผ่อนอย่างสมดุล การจัดสถานที่ต้องเอื้อต่อการมีสติในอิริยาบถต่างๆ สีสน แสง เสียงในสำนักควรเรียบง่าย สงบ

4. ปัญญาภาวนา (การฝึกปัญญา) จับคู่กับ: ธรรมสัปปายะ (คำสอนที่เหมาะสม)

การประยุกต์ใช้ในงานปฏิบัติธรรม: มีพระอาจารย์หรือวิทยากรที่มีความรู้ ให้ธรรมะที่ลึกซึ้งแต่เข้าใจง่าย มีกิจกรรมส่งเสริมการพิจารณาธรรม เช่น สนทนาธรรม การถาม-ตอบ มีหนังสือธรรมะ/สื่อธรรมะที่น่าอ่าน และเหมาะสมแก่ระดับของผู้ปฏิบัติ

References

- Alexander, C. (1977). *A Pattern Language: Towns, Buildings, Construction*. Oxford: Oxford University Press.
- Gombrich, F. R. (2006). *Theravāda Buddhism: A Social History from Ancient Benares to Modern Colombo*. United stage of Kingdom: Routledge.
- Indasara, W. (2019). *The Principles of Education for Life Development: Sīla, Samādhī, and Paññā*. (3rd ed.). Samut Prakan: Khum Tong Industry & Printing Co., Ltd.
- Jongjitngam, S. (2021). Buddhist Monasteries in Buddha's Period. *Pañidhāna Journal*, 17(1), 1-24.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitakas*. Bangkok: MCU Press.
- Phrakruwinaithorn Rungrit Thitatinno (Rungrasi). (2023). *An Analytical Study of Temples in the Theravada Buddhism as Source of Innovative Buddhist Communication Methods*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Phra Nakhon Si Ayutthaya.
- Samanera Ratchanon Phosang. (2025). The Procedure for Peace Community Development of Wat Mai (YaiPaen) under WAT Next Project. *Journal of MCU Peace Studies*, 13(2), 499-509.
- Somdet Phra Buddhaghosacharya (P. A. Payutto). (2017). *Dictionary of Buddhism*. (10th ed.). Bangkok: Buddhadhamma Foundation.
- Thongyong, K. (2013). "Temple Design According to the Principle of Sappaya. *Journal of Buddhist Studies*, 5(2), 45-58.
- Thumthong, S. (2007). *Buddhism in the Context of Thai Society*. Bangkok: Office of National Buddhism.

การป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย : ความสำคัญและความท้าทาย*

Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearances: Importance and Challenges



ชนิษฐา รัตนประทุม

Khanittha Rattanaphatoom

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

Department of Rights and Liberties Protection, Ministry of Justice, Thailand.

Corresponding Author's Email: letter8833@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การออกกฎหมายพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ของประเทศไทย ซึ่งเป็นก้าวสำคัญในการปกป้องสิทธิมนุษยชนในมิติของการป้องกัน ปราบปราม และเยียวยาผู้เสียหายจากการกระทำที่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อันเกิดจากการทรมานหรือการทำให้บุคคลสูญหาย รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมและกำหนดมาตรการที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่รัฐที่ละเมิดสิทธิของประชาชน โดยมีการกำหนดโทษทางอาญาอย่างชัดเจน ตลอดจนวิเคราะห์มิติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการออกกฎหมายข้างต้น

แม้การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวจะเป็นความก้าวหน้าที่สำคัญ แต่ก็ยังเผชิญกับความท้าทายในด้านการขาดแคลนทรัพยากร ความจำเป็นในการสร้างความตระหนักรู้ของสาธารณชนและความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ข้อเสนอแนะในบทความนี้ จึงเน้นให้กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเพิ่มการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบันทึกการควบคุมตัวให้เพียงพอ และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การทรมาน; การกระทำให้บุคคลสูญหาย; สิทธิมนุษยชน; การป้องกันและปราบปราม; การเยียวยาผู้เสียหาย

Abstract

This article aims to analyze the enactment of the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act B.E. 2565 (2022) in Thailand, which is an important step in protecting human rights in the dimensions of prevention, suppression, and compensation for victims of acts that violate human dignity resulting from torture or enforced disappearance, including improving the justice process and setting strict measures against state officials who violate the rights of citizens, with clear criminal penalties, as well as analyzing various dimensions resulting from the enactment of the above laws.

*Received February 16, 2025; Revised June 11, 2025; Accepted June 20, 2025

While the implementation of this law marks significant progress, it still faces challenges, such as resource shortages, the need to raise public awareness, and cooperation from various agencies. Therefore, the recommendations in this article emphasize that the Department of Rights and Liberties Protection should increase public education on human rights, ensure sufficient technological equipment for recording detentions, and provide training for state officials to enhance the effectiveness and transparency of law enforcement.

Keywords: Torture; Enforced Disappearance; Human Rights; Prevention and Suppression; Victim Redress

บทนำ

การทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายเป็นปัญหาสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเพียงต่อเฉพาะตัวเหยื่อเท่านั้น ยังกระทบถึงครอบครัว และสังคมโดยรวม ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยเผชิญกับข้อกล่าวหาและกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง จากสถิติที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพได้รวบรวมและจัดทำขึ้นในระหว่างที่พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ยังไม่ประกาศใช้รัฐบาลมีการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหการกระทำทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์กรณีถูกกระทำทรมานและถูกบังคับให้หายสาบสูญ เพื่อกำหนดมาตรการป้องกัน การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การติดตามตรวจสอบกรณีต่าง ๆ และการเยียวยาผู้เสียหายจากการถูกกระทำทรมานและถูกบังคับให้สูญหาย โดยมีสถิติการดำเนินงานของคณะกรรมการคัดกรองกรณีถูกกระทำทรมานและถูกบังคับให้หายสาบสูญ (กรณีการถูกกระทำทรมาน) ภายใต้คณะกรรมการฯ ตั้งแต่ปี 2560-2563 ได้รับเรื่องร้องเรียนกรณีการกระทำทรมานทั้งสิ้น 258 กรณี และการบังคับให้หายสาบสูญอีก 5 กรณี รวมทั้งสิ้น 263 เรื่อง (Kongkunakornkul, 2021) ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่รัฐในลักษณะที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นหายไปโดยไม่สามารถติดตามหรือระบุตำแหน่งได้ ซึ่งสร้างความกังวลทั้งในประเทศและในเวทีระหว่างประเทศการตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าวประเทศไทยได้ดำเนินการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาโดยการตราพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 การตรากฎหมายนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของประเทศในการปกป้องสิทธิมนุษยชนและยกระดับมาตรฐานกฎหมายให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาต่อต้านการทรมานของสหประชาชาติ

อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายใหม่นี้ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ตั้งแต่การปรับเปลี่ยนกระบวนการยุติธรรม การอบรมเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย ไปจนถึงการสร้างวัฒนธรรมความรู้ในสังคม บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขในมิติต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในการยุติการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายในประเทศไทย

ความสำคัญของการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย

การป้องกันการทรมานและการทำให้สูญหายเป็นเรื่องสำคัญที่สะท้อนถึงความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มาจากแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยเห็นว่า สิทธิและเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลนั้นย่อมได้รับการคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน มนุษย์ทุกคนที่เกิดมามีสิทธิเท่าเทียมกันเช่นไม่ว่าจะเป็นความแตกต่าง อาชีพ

หน้าที่ ขนชาติ ศาสนา สีดผิว ภาษา หรือในสถานะใดๆ ก็ตามทุกคนล้วนเกิดมาพร้อมมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ชน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและไม่อาจถูกแบ่งแยกได้ (Sarak, 2024) จนนำมาสู่การตรากฎหมายในระดับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ซึ่งให้ความสำคัญในการเสริมสร้างระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม โดยมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติหน้าที่อย่างเคารพสิทธิของประชาชนและมีมาตรการที่ชัดเจนในการเยียวยาผู้เสียหาย ภายใต้อำนาจ 3 หลักการสำคัญ (Amnesty International Thailand, 2024) คือ ป้องกัน ปราบปราม เยียวยา

1. เพื่อป้องกัน ไม่ให้เจ้าหน้าที่รัฐทรมาน หรือกระทำการที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ต่อประชาชนหรือผู้ต้องหา เช่น กำหนดให้เจ้าหน้าที่รัฐ ทุกหน่วยงาน ทั้งตำรวจ ทหาร เจ้าหน้าที่ป่าไม้ สรรพสามิต หากจับกุมผู้ใด ต้องแจ้งอัยการและฝ่ายปกครองทันที และต้องบันทึกวิดีโอการจับและควบคุมตัวบุคคลตลอดเวลา จนกว่าจะส่งตัวให้พนักงานสอบสวน และต้องทำบันทึกการจับกุมและควบคุมตัวโดยละเอียด เพื่อให้ตรวจสอบได้

2. เพื่อปราบปราม เจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำความผิด โดยกำหนดให้ เจ้าหน้าที่รัฐ ทุกหน่วยงาน หากทรมาน กระทำการที่โหดร้าย หรือการอุ้มหายประชาชน จะต้องถูกดำเนินคดีและถูกลงโทษ

3. เพื่อเยียวยา ประชาชนที่ถูกเจ้าหน้าที่รัฐทรมาน ถูกกระทำอย่างโหดร้าย หรือครอบครองผู้ถูกเจ้าหน้าที่รัฐอุ้มหาย นอกจากมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากรัฐ ยังมีสิทธิได้รับการเยียวยาประการอื่น เช่น การฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ นอกจากนั้น หากคนในครอบครัวถูกเจ้าหน้าที่รัฐอุ้มหาย ตำรวจหรือดีเอสไอหรืออำเภอ จะต้องสืบค้นจนกว่าจะมีหลักฐานที่เชื่อได้ว่าผู้ถูกอุ้มนั้นเสียชีวิต หรือหากยังมีชีวิต อยู่ที่ใด อย่างไร

ทั้งนี้ ผู้เขียนเห็นว่า ตามหลักการข้างต้น การบังคับใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ถือเป็นความก้าวหน้าสำคัญของระบบกฎหมายไทย ที่มุ่งเน้นการปกป้องสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานของสังคมที่เป็นธรรม อย่างไรก็ตาม การป้องกัน ปราบปราม และเยียวยา แม้จะมีมาตรการที่ชัดเจน แต่มุมมองของผู้เขียนเห็นว่า ยังมีความท้าทายในการปฏิบัติที่ควรขับเคลื่อนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในประเด็นต่อไปนี้

(1) การเสริมสร้างกลไกการตรวจสอบและติดตามผล ซึ่งแม้กฎหมายกำหนดให้มีการบันทึกวิดีโอและรายงานการจับกุมโดยละเอียด แต่ในทางปฏิบัติ การบังคับใช้ยังอาจมีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร เช่น การขาดแคลนอุปกรณ์หรือบุคลากรที่มีความชำนาญ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของกระบวนการ

(2) การสร้างความตระหนักรู้แก่เจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน แม้กฎหมายฉบับนี้จะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับและประชาชนเข้าใจถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนและกระบวนการยุติธรรม การจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็น

(3) การสนับสนุนด้านจิตวิทยาและสังคมแก่ผู้เสียหาย ซึ่งนอกจากการชดเชยค่าเสียหาย การเยียวยาผู้เสียหายควรรวมถึงการฟื้นฟูสภาพจิตใจและการสนับสนุนด้านสังคม เพื่อให้ผู้เสียหายสามารถกลับมาดำเนินชีวิตได้อย่างปกติและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

อนุสัญญาระหว่างประเทศ

อนุสัญญาต่อต้านการทรมาน (UN Convention Against Torture) หรือ (UNCAT) โดยเปิดให้ประเทศสมาชิกลงนามในสัตยาบันและภาคยานุวัติเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1984 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน ค.ศ. 1987 ซึ่งประเทศไทยได้ลงนามและให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2550 ทำให้ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ต้องตรากฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังมีการจัดทำอนุสัญญาการคุ้มครองบุคคล

จากการบังคับให้สูญหาย (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance) หรือ (CED) ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ เปิดให้มีการลงนามตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2550 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 23 ธันวาคม 2553 โดยประเทศไทยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2554 เห็นชอบการลงนาม เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2555 และให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 13 มิถุนายน 2567 (Ministry of Foreign Affairs of the Kingdom of Thailand, 2024) ผู้เขียนเห็นว่าการลงนามและให้สัตยาบันดังกล่าว เป็นการแสดงให้เห็นชัดเจนว่า ประเทศไทยมีความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อให้การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนให้สอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการคุ้มครองประชาชนจากการทรมานและถูกบังคับให้หาย

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

เจตนารมณ์และที่มาของกฎหมาย

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 139 ตอน 66 ก วันที่ 25 ตุลาคม 2565 ตราขึ้นเพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในระดับสากล โดยมีพื้นฐานมาจากความจำเป็นในการปฏิบัติตามพันธกรณีที่ไทยได้ลงนามไว้ในอนุสัญญาระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย (Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment - CAT) อนุสัญญาคุ้มครองบุคคลจากการบังคับให้สูญหาย (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance - CED) นอกจากนี้ กฎหมายฉบับนี้ยังมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกัน ปราบปราม และเยียวยาอาชญากรรมที่เกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งเคยเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรมมาอย่างต่อเนื่อง เจตนารมณ์ของกฎหมายนี้จึงมุ่งเน้นให้เกิดระบบที่โปร่งใส มีมาตรการป้องกันที่ชัดเจน และกลไกการติดตามตรวจสอบที่เข้มงวด โดยการกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้กระทำการทรมานหรือทำให้บุคคลสูญหายอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมในการเยียวยาผู้เสียหายและครอบครัวอย่างครอบคลุม

สาระสำคัญของกฎหมาย

มีการกำหนดฐานความผิดและบทลงโทษสำหรับการทรมานและการทำให้สูญหายในกฎหมายนี้ ครอบคลุมทั้งการป้องกันการทรมาน การบันทึกข้อมูลผู้ถูกควบคุมตัว และการเยียวยาเหยื่อและครอบครัว โดยมีสาระสำคัญสังเขป ดังนี้

บททั่วไป

การกำหนดนิยามที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า บุคคลที่ใช้อำนาจรัฐ หรือได้รับมอบอำนาจ หรือได้รับการแต่งตั้ง อนุญาต สนับสนุน หรือยอมรับโดยตรงหรือโดยปริยาย จากผู้มีอำนาจรัฐให้ดำเนินการตามกฎหมาย

“ผู้เสียหาย” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับความเสียหายแก่ชีวิต ร่างกายหรือจิตใจจากการทรมานการกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือทำให้บุคคลสูญหาย และรวมถึงสามี ภรรยา บุพการี ผู้สืบสันดาน ที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรส ผู้อุปการะและผู้อยู่ในอุปการะของผู้ถูกระทำให้สูญหาย

“ควบคุมตัว” หมายความว่า การจับกุมตัว ชัง กักตัว กักขัง หรือกระทำการอื่นในทำนองเดียวกันที่เป็น การจำกัดเสรีภาพในร่างกายของบุคคล

นอกจากนี้ยังกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมายนี้

การกำหนดความผิดและบทลงโทษ

กำหนดการกระทำผิดในกรณีการทรมานที่เจ้าหน้าที่รัฐทำให้ผู้อื่นเจ็บปวดหรือทุกข์ทรมาน เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เช่น การได้ข้อมูล การลงโทษ หรือการเลือกปฏิบัติ กฎหมายนี้ยังครอบคลุมถึง การกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม และการทำให้บุคคลสูญหาย บทลงโทษที่กำหนดไว้มีความเข้มงวด เช่น จำคุกตั้งแต่ 5 ถึง 15 ปี สำหรับการทรมาน และเพิ่มโทษหากเหยื่อได้รับอันตรายสาหัสหรือตาย กล่าวคือ

1. ความผิดฐานกระทำการทรมาน กำหนดอัตราโทษจำคุก 5 - 15 ปี และปรับ 100,000 - 300,000 บาท ห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำให้ผู้อื่นเกิดความเจ็บปวดหรือความทุกข์ทรมานอย่างร้ายแรงแก่ร่างกายหรือ จิตใจ เพื่อวัตถุประสงค์

- ให้ได้ข้อมูลหรือคำรับสารภาพจากผู้ถูกกระทำหรือบุคคลที่สาม
- ลงโทษผู้ถูกกระทำเพราะเหตุอันเกิดจากการกระทำหรือสงสัยว่ากระทำของผู้นั้นหรือบุคคลที่สาม
- ช่มชู้หรือขู่ข่มขู่ผู้ถูกกระทำหรือบุคคลที่สาม
- เลือกปฏิบัติไม่ว่ารูปแบบใด

2. ความผิดฐานกระทำให้บุคคลสูญหาย กำหนดอัตราโทษจำคุก 5 - 15 ปี และปรับ 100,000 - 300,000 บาท ห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคุมตัว หรือลักพาตัว โดยปฏิเสธว่าไม่ได้กระทำ หรือปกปิดชะตา กรรมหรือสถานที่ปรากฏตัวของบุคคลนั้นที่ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และการกระทำนั้นให้ ถือว่าเป็นความผิดต่อเนื่องจนกว่าจะทราบชะตากรรมของบุคคลนั้น

3. ความผิดฐานกระทำการที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กำหนดโทษ จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐ ลงโทษหรือกระทำ ที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นเหตุให้ผู้อื่นถูกลดทอนคุณค่าหรือละเมิดสิทธิขั้น พื้นฐานความเป็นมนุษย์ หรือเกิดความเจ็บปวดหรือความทุกข์ทรมานแก่ร่างกายหรือจิตใจ แต่ไม่รวมถึง อันตรายเป็นผลปกติ หรือสืบเนื่องจากการลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยถ้าผู้ถูกกระทำรับอันตรายสาหัส กำหนดอัตราโทษจำคุก 10 - 25 ปี และปรับ 200,000 - 500,000 บาท และถ้าผู้ถูกกระทำถึงแก่ ความตาย กำหนดอัตราโทษจำคุก 15 - 30 ปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับ 300,000 - 1,000,000 บาท

ทั้งนี้ ห้ามอ้างพฤติการณ์พิเศษในภาวะสงครามหรือภัยคุกคามที่จะเกิดสงคราม ความไม่มั่นคงทางการเมืองภายในประเทศหรือสถานการณ์ฉุกเฉินสาธารณะอื่นใด เพื่อให้การกระทำความผิดเป็นการกระทำที่ชอบ ด้วยกฎหมาย และห้ามหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐขับไล่ ส่งกลับ หรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดน หากมี เหตุสมควรเชื่อได้ว่าบุคคลนั้นจะไปตกอยู่ในอันตรายที่จะถูกกระทำทรมานถูกกระทำโหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือถูกกระทำให้สูญหาย แต่ก็มีข้อยกเว้น ความผิดฐานกระทำ ทรมานและความผิดฐานกระทำให้บุคคลสูญหาย ไม่ถือว่าเป็นความผิดที่มีลักษณะทางการเมืองตามกฎหมาย ว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน และตามกฎหมายว่าด้วยความร่วมมือระหว่างประเทศ ในเรื่องทางอาญา

ในกรณีความผิดฐานกระทำให้บุคคลสูญหาย เจ้าหน้าที่ต้องสืบสวนจนกว่าจะพบ บุคคลที่ถูกกระทำให้ สูญหายหรือหลักฐานที่น่าเชื่อว่าบุคคลนั้น ถึงแก่ความตายและทราบรายละเอียดการกระทำความผิดและรู้ตัว ผู้กระทำความผิด

3 ฐานความผิด
เจ้าหน้าที่ของรัฐ
จู่โจม หาย กระทบ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ บุคคลที่ใช้ อำนาจรัฐ หรือได้รับมอบอำนาจ หรือได้รับแต่งตั้ง อนุญาต สืบสวน หรือออกใบเรียกตรวจ หรือโดยปริยาย ฯ

กรรมาน	ทำให้บุคคลสูญหาย	กระทำการโหดร้าย
ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวดหรือถูกข่มขู่ อย่างไม่เป็นธรรมอย่างร้ายแรงต่อร่างกายหรือจิตใจ เพื่อ... ให้ข้อมูลหรือ คำรับสารภาพ จากผู้กระทำความผิดโดยกลลวง ข่มขู่หรือขู่เบียดเบียน ผู้ถูกกระทำหรือบุคคลที่สาม เลือกปฏิบัติ ไม่รับรู้แบบใด ลงโทษผู้ถูกกระทำ เพราะเหตุเกิดจากการกระทำ หรือสงสัยว่ากระทำของผู้อื่น หรือบุคคลที่สาม	ควบคุมตัว ลักพาตัว ปฏิเสธว่าไม่ได้กระทำ หรือ ปกปิดชะตากรรมหรือสถานที่ปรากฏตัว ของบุคคลนั้นที่ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย	ลงโทษหรือกระทำการโหดร้าย รับมอบยธรรม ย้ายศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ทำให้ผู้อื่นถูกลดทอนคุณค่าหรือละเมิดสิทธิ ขึ้นพื้นฐานความเป็นมนุษย์ หรือเจ็บปวด หรือถูกข่มขู่ แต่ร่างกายหรือจิตใจ แต่ไม่รวมถึงอันตรายที่เป็นผลปกติ หรือจากการลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมาย

โทษ! จำคุก 5 - 15 ปี และปรับ 100,000 - 300,000 บาท

โทษหนักกว่าทั้งนี้
ถ้าผู้ถูกกระทำ...

ผู้ถูกกระทำได้รับอันตรายสาหัส จำคุก 10 - 25 ปี และปรับ 200,000 - 500,000 บาท ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย จำคุก 15 - 30 ปี หรือ จำคุกตลอดชีวิต และปรับ 300,000 - 1,000,000 บาท	-18 อายุไม่เกิน 18 ปี หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ ผู้พิการทางร่างกาย หรือจิตใจ

กระทำความผิดนอกราชอาณาจักร ต้องรับโทษในราชอาณาจักร ตามมาตรา 10 ประมวลกฎหมายอาญา

ห้ามอ้างพฤติการณ์พิเศษ
ภาวะสงคราม หรือภัยคุกคามที่จะเกิดสงคราม ความไม่มั่นคงทางการเมืองภายในประเทศ หรือสถานการณ์ฉุกเฉินสาธารณะอื่นใด เพื่อให้การกระทำความผิดเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย

ห้ามช่วยเหลือหรือเจ้าหน้าที
จับใส่ สังกะสี หรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนหากมีเหตุสมควร เชื่อได้ว่า บุคคลนั้นจะไปตกอยู่ในอันตรายที่จะถูกกระทำการ ข่มขู่ โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย้ายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือถูกระงับสิทธิ

สำนักงานกิจการยุติธรรม | @wearecjo | พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

Picture 1: Three Criminal Offenses Committed by State Officials: Abduction, Enforced Disappearance, and Torture

Source: Office of Justice Affairs, Ministry of Justice; Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act, B.E. 2565 (2022)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ถือเป็นก้าวสำคัญในการปกป้องสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย โดยมีเจตนารมณ์ชัดเจนในการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศ และการกำหนดฐานความผิดที่ครอบคลุมพร้อมบทลงโทษที่เข้มงวด จะช่วยยับยั้งการกระทำที่ละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์โดยเจ้าหน้าที่รัฐ

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญ คือ การบังคับใช้กฎหมายให้เกิดผลในทางปฏิบัติ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมในหมู่เจ้าหน้าที่และประชาชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเคารพต่อกฎหมายนี้อย่างแท้จริง การอบรมและปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐจึงเป็นสิ่งจำเป็น ควบคู่กับการเสริมสร้างกลไกการตรวจสอบที่มีความโปร่งใสและเป็นอิสระ ซึ่งจะช่วยให้กฎหมายฉบับนี้สามารถบรรลุผลสำเร็จ

ในการป้องกันและปราบปรามการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะได้กล่าวถึงในรายละเอียดในบทวิเคราะห์ความท้าทายเป็นลำดับถัดไป

การจัดตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้อับชญา

กฎหมายนี้ได้ตามมาตรา 14 บัญญัติให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้อับชญา” โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรองประธานกรรมการ กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงมหาดไทย อัยการสูงสุด ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ นายกษัตริย์ศึก และประธานสภาการสื่อมวลชนแห่งชาติ กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวน 6 คน โดยกำหนดให้อธิบดีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพแต่งตั้งข้าราชการของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่หลักในการเสนอแนะทางปรับปรุงกฎหมายและนโยบายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทรมาน การกระทำโหดร้าย และการทำให้อับชญา รวมถึงดูแลการเยียวยาและฟื้นฟูผู้เสียหาย ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และการเงิน นอกจากนี้ คณะกรรมการมีอำนาจในการกำหนดมาตรการป้องกันและการทำความผิดซ้ำ ตรวจสอบข้อร้องเรียน และติดตามสถานการณ์ พร้อมรายงานต่อรัฐบาลและสาธารณชน และยังสามารถแต่งตั้งอนุกรรมการ วางระเบียบค่าใช้จ่าย และออกประกาศตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 19)

ผู้เขียนเห็นว่า การจัดตั้ง “คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้อับชญา” ตามกฎหมายนี้เป็นก้าวสำคัญในการเสริมสร้างกลไกการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย โดยมีความโดดเด่นในด้านการบูรณาการหน่วยงานหลากหลาย ทั้งภาครัฐและเอกชน เข้าร่วมทำงานร่วมกัน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการทรมานและการบังคับบุคคลให้สูญหายอย่างเป็นระบบ โดยข้อดีของโครงสร้างคณะกรรมการนี้คือ การมีตัวแทนจากหลายภาคส่วน เช่น กระทรวงยุติธรรม กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย และองค์กรวิชาชีพ เช่น สภากษัตริย์ศึก และสภาการสื่อมวลชนแห่งชาติ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานครอบคลุมทั้งมิติทางกฎหมาย ความมั่นคง และการสื่อสารต่อสาธารณะ

อีกทั้งบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดยังครอบคลุมถึงการเยียวยาและฟื้นฟูผู้เสียหาย ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และการเงิน ซึ่งแสดงถึงความใส่ใจในสิทธิมนุษยชนและการฟื้นฟูสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของคณะกรรมการยังต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชน

ในภาพรวม ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายนี้เป็นแนวทางที่เหมาะสมและจำเป็นในการแก้ไขปัญหาการทรมานและการบังคับสูญหาย ซึ่งถือเป็นปัญหาสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในปัจจุบัน แต่ก็ยังต้องติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

บทวิเคราะห์เกี่ยวกับความท้าทายในการป้องกันและปราบปราม

การทรมานและการบังคับบุคคลให้สูญหายเป็นปัญหาสิทธิมนุษยชนที่ส่งผลกระทบลึกซึ้งต่อสังคม ไม่เพียงแต่ในแง่ของความทุกข์ทรมานของผู้เสียหายและครอบครัว แต่ยังส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของระบบกฎหมายและความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของประเทศ การจัดตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้อับชญาตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมาน

และการประทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มาตรา 14 สะท้อนถึงความตั้งใจของรัฐในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามกฎหมายฉบับนี้ ยังคงเป็นอุปสรรคที่ต้องเผชิญ ไม่ว่าจะเป็นในด้านโครงสร้างระบบการปฏิบัติ การบังคับใช้กฎหมาย และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งทั้งหมดนี้จำเป็นต้องได้รับการวิเคราะห์อย่างรอบด้านเพื่อหาวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมและยั่งยืนต่อไป โดยสามารถวิเคราะห์ได้ตามมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. มิติกฎหมาย

แม้ว่าการบังคับใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 จะถือเป็นจุดเริ่มต้นของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการบังคับสูญหาย แต่ยังคงพบช่องว่างในกระบวนการบังคับใช้ที่ต้องพิจารณา เช่น ความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งตำรวจและหน่วยงานยุติธรรม นอกจากนี้ ยังมีปัญหาข้อกฎหมายและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เช่น เกี่ยวกับการกระทำความผิดในราชอาณาจักรแต่รับโทษในต่างประเทศที่พบว่า มีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับกรณีที่ผู้กระทำความผิดได้รับโทษตามคำพิพากษาจากศาลต่างประเทศ การบังคับใช้บทลงโทษภายในประเทศไทยมีข้อจำกัดตามมาตรา 8 ซึ่งอาจขัดต่อหลักการไม่ลงโทษซ้ำของกฎหมายระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ยังการขาดอุปกรณ์บันทึกภาพและเสียงตามมาตรา 22 ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่บันทึกภาพและเสียงขณะควบคุมตัวเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน แต่พบว่าอุปกรณ์ที่จำเป็นในการบันทึกนี้ยังมีไม่เพียงพอ ทำให้เจ้าหน้าที่ประสบความท้าทายในการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างครบถ้วน ซึ่งอาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่เผชิญกับข้อกล่าวหาทางวินัยหากไม่สามารถปฏิบัติตามได้ นอกจากนี้ ในส่วนความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ที่ตามมาตรา 42 ระบุความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาที่ทราบว่ามีผู้ใต้บังคับบัญชาอาจกระทำความผิด แต่กฎหมายยังไม่ครอบคลุมกรณีที่ผู้บังคับบัญชาอาจละเลยข้อมูลที่ระบุชัดเจนเกี่ยวกับการกระทำความผิด ทำให้เกิดความไม่สมบูรณ์ในการบังคับใช้กฎหมายและอาจขัดต่ออนุสัญญาระหว่างประเทศ รวมทั้งการขาดกลไกการติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบังคับใช้กฎหมายจำเป็นต้องมีกลไกตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อป้องกันการละเมิดซ้ำ

นอกจากนี้ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของเหยื่อและครอบครัว ยังพบว่า แม้กฎหมายจะมีบทบัญญัติในการคุ้มครองสิทธิ แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัด เช่น การขาดการสนับสนุนด้านกฎหมายหรือจิตวิทยา

2. มิติสังคม

ผลกระทบจากการบังคับบุคคลให้สูญหายไม่ได้ส่งผลกระทบต่อเหยื่อโดยตรงเท่านั้น แต่ยังสร้างผลกระทบทางจิตใจและเศรษฐกิจต่อครอบครัวและชุมชนในระยะยาว เช่น ความสูญเสียทางจิตใจที่ครอบครัวต้องเผชิญกับความเครียดและความไม่แน่นอน ส่งผลต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิต และผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เมื่อสมาชิกครอบครัวสูญหาย อาจสูญเสียแหล่งรายได้หลัก ส่งผลให้เกิดปัญหาทางการเงิน

3. มิติสิทธิมนุษยชน

ประเทศไทยในฐานะภาคีสมาชิกของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลจากการบังคับสูญหาย (ICPPED) ได้แสดงเจตจำนงในการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศ แต่ยังคงเผชิญกับความท้าทาย เช่น การขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานซึ่งการปฏิบัติตามอนุสัญญาจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานรัฐและองค์กรระหว่างประเทศ และความไม่ชัดเจนในกระบวนการรายงานและติดตามผล ซึ่งการรายงานข้อมูลต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติยังมีความล่าช้า ส่งผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของนานาชาติ

นอกจากนี้ ในมิตินี้มีความท้าทายของหน่วยงานที่ขับเคลื่อนภารกิจ กล่าวคือ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (กคส.) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้อับชย พ.ศ. 2565 โดยทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ปรับปรุงกฎระเบียบ และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม กรมคุ้มครองสิทธิฯ เผชิญกับความท้าทายในการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพในหลายด้าน ดังนี้

1) การเตรียมพร้อมทางทรัพยากรและเทคโนโลยี กฎหมายนี้กำหนดให้มีการบันทึกภาพและเสียงในการจับกุมและควบคุมตัว เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน แต่การจัดหาอุปกรณ์ยังมีข้อจำกัด รวมถึงงบประมาณที่ต้องใช้สำหรับการติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์เหล่านี้ ซึ่งบางส่วนยังไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายมีความท้าทายในการบังคับใช้อย่างครบถ้วน (กรมสอบสวนคดีพิเศษ)

2) การสร้างความโปร่งใสและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสในกระบวนการยุติธรรมเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากสาธารณชนคาดหวังให้มีการตรวจสอบและติดตามการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่รัฐอย่างเป็นธรรม กรมฯ จึงจำเป็นต้องสร้างกลไกที่โปร่งใสและได้รับความเชื่อมั่นจากสังคม ซึ่งต้องอาศัยการอบรมและปรับปรุงกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐในหลายระดับ (Yongstar, 2022)

3) ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพไม่สามารถดำเนินการได้เพียงลำพัง ความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) หน่วยงานด้านสาธารณสุข และองค์กรภาคประชาชน จึงเป็นสิ่งจำเป็น กรมฯ ได้มีการหารือร่วมกับหน่วยงานเหล่านี้เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติและขยายการรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายนี้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพแม้จะมีความพร้อมระดับหนึ่งในการรับภารกิจนี้ แต่ต้องพัฒนาความพร้อมทางเทคโนโลยี ทรัพยากร และการสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กฎหมายนี้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. มิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

4.1 ความตระหนักรู้ของสาธารณชน โดยพบว่า ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการป้องกันตนเองจากการละเมิดสิทธิ ทั้งนี้ ความตระหนักรู้ของสาธารณชนเกี่ยวกับสิทธิในการป้องกันการทรมานและการกระทำให้อับชยในประเทศไทยยังถือว่าจำกัด เนื่องจากประชาชนทั่วไปมักขาดข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานของตนเอง เช่น สิทธิในการปกป้องจากการทรมานและการถูกควบคุมตัวโดยมิชอบ รวมถึงสิทธิในการติดต่อทนายความหรือครอบครัวเมื่อถูกจับกุม ซึ่งบางครั้งเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่ไม่แจ้งสิทธิเหล่านี้อย่างครบถ้วน ทำให้ผู้ถูกควบคุมตัวไม่เข้าใจถึงสิทธิของตนเอง และในหลายกรณี ประชาชนยังไม่ทราบวิธีการร้องเรียนหากตนตกเป็นเหยื่อของการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ก็ได้เริ่มดำเนินการเผยแพร่ความรู้สู่ประชาชนและจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความตระหนักรู้ในเรื่องนี้ แต่ยังคงต้องพัฒนามากขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมประชาชนทั่วไปในวงกว้าง

นอกจากนี้ การรณรงค์จากองค์กรต่างๆ เช่น Amnesty International Thailand ช่วยเสริมสร้างความรู้แก่สังคมในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตาม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายใหม่นี้ยังต้องการการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากทั้งหน่วยงานรัฐและภาคประชาสังคม เพื่อให้ประชาชนเข้าใจสิทธิของตนเองได้อย่างแท้จริงและสามารถใช้สิทธิเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 การตรวจสอบและความโปร่งใส กระบวนการตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐยังเป็นที่ถกเถียง การสร้างระบบที่โปร่งใสจึงมีความสำคัญ ทั้งนี้ ในบางประเทศการกระทำให้อับชยหรือการทรมานเกิดขึ้นในสถานที่คุมขังหรือภายใต้กระบวนการสืบสวนของรัฐ ซึ่งขาดการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ

การป้องกันการละเมิดดังกล่าวต้องการความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการให้สิทธิแก่เหยื่อและครอบครัวในการตรวจสอบและเข้าถึงกระบวนการทางกฎหมาย

4.3 การขาดความรับผิดชอบของผู้กระทำความผิด หลายกรณีการทรมานหรือการทำให้บุคคลสูญหาย ผู้กระทำมักไม่ถูกนำตัวเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเนื่องจากการปกปิด การบิดเบือนความจริง หรือการใช้กฎหมายในการปกป้องตัวเอง สิ่งนี้ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมและกระทบต่อความน่าเชื่อถือของรัฐ

4.4 การเยียวยาผู้เสียหาย การเยียวยาผู้ที่ตกเป็นเหยื่อและครอบครัวเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่กระบวนการฟื้นฟูไม่เพียงพอแค่การให้ค่าชดเชยทางการเงินเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงการฟื้นฟูทางจิตใจ การให้การสนับสนุนทางกฎหมายและการรักษาทางการแพทย์ การสร้างกระบวนการเยียวยาที่ครบวงจรและยั่งยืนเป็นสิ่งที่ทำนาย

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับความท้าทายในการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการบังคับบุคคลให้สูญหายข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่า ปัญหาการทรมานและการบังคับบุคคลให้สูญหายเป็นหนึ่งในประเด็นที่ทำนายและซับซ้อนในมิติของสิทธิมนุษยชน สังคม และกฎหมาย ทั้งยังสะท้อนถึงความเป็นธรรมและความโปร่งใสของระบบยุติธรรมในประเทศ การจัดตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายตามพระราชบัญญัติฉบับใหม่ แสดงถึงความมุ่งมั่นของรัฐในการเผชิญหน้ากับปัญหานี้อย่างจริงจัง

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานเพื่อให้กฎหมายเกิดผลในทางปฏิบัติยังเผชิญกับอุปสรรคมากมาย ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดทางกฎหมาย โครงสร้างระบบการบังคับใช้ และการขาดความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายต้องวิเคราะห์และหาแนวทางในการป้องกันและปราบปรามอย่างรอบด้าน เพื่อสร้าง ความยุติธรรมและความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในระยะยาว ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า การวิเคราะห์ความท้าทายนี้จะพิจารณาในหลายมิติ ได้แก่ มิติกฎหมาย มิติสังคม มิติสิทธิมนุษยชน และมิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขที่ชัดเจนมากขึ้น

ข้อพิจารณาของผู้เกี่ยวข้อง

เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลายต่อความท้าทายดังได้วิเคราะห์ข้างต้น ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรสิทธิมนุษยชน หน่วยงานภาครัฐ และสื่อมวลชน ควรร่วมมือกันในการสนับสนุนการป้องกันการทรมาน และสร้างความเข้าใจในสิทธิมนุษยชนในสังคม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นทางสื่อสาธารณะ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ได้รับการต้อนรับอย่างกว้างขวางจากองค์กรสิทธิมนุษยชนทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากกฎหมายนี้ถือเป็นก้าวสำคัญที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะการป้องกันการกระทำที่โหดร้ายและไร้มนุษยธรรมโดยเจ้าหน้าที่รัฐ องค์กรสิทธิมนุษยชน Amnesty International และ ICJ ชื่นชมว่าเป็นพัฒนาการที่สำคัญ แต่เน้นว่าการบังคับใช้จริงจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ (พลิชฐ์ คงคุณากรกุล) และการนำไปปฏิบัติจริงเป็นสิ่งจำเป็น

2. พระราชบัญญัตินี้กำหนดความผิดทางอาญาและบทลงโทษที่เข้มงวด เช่น การจำคุกและการปรับ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่กระทำการทรมานหรือทำให้บุคคลสูญหาย ซึ่งแสดงถึงความสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบต่อผู้กระทำความผิดในระดับรัฐ อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายที่ต้องเผชิญ เช่น ความล่าช้าในการบังคับใช้ในบางกรณี โดยเฉพาะในพื้นที่ที่เคยมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนมาก่อน เช่น จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งมีผู้ได้รับผลกระทบจากการกระทำเหล่านี้แต่ยังไม่ได้รับการเยียวยาเท่าที่ควร (Amnesty International Thailand, 2024) ทั้งนี้ กฎหมายป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายของไทย

เป็นก้าวสำคัญในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน แม้จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แต่ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อสังคมย่อมมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญพอ ๆ กับการมีกฎหมาย คือการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดการละเมิดสิทธิระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชนได้ (Srisanit, 2023)

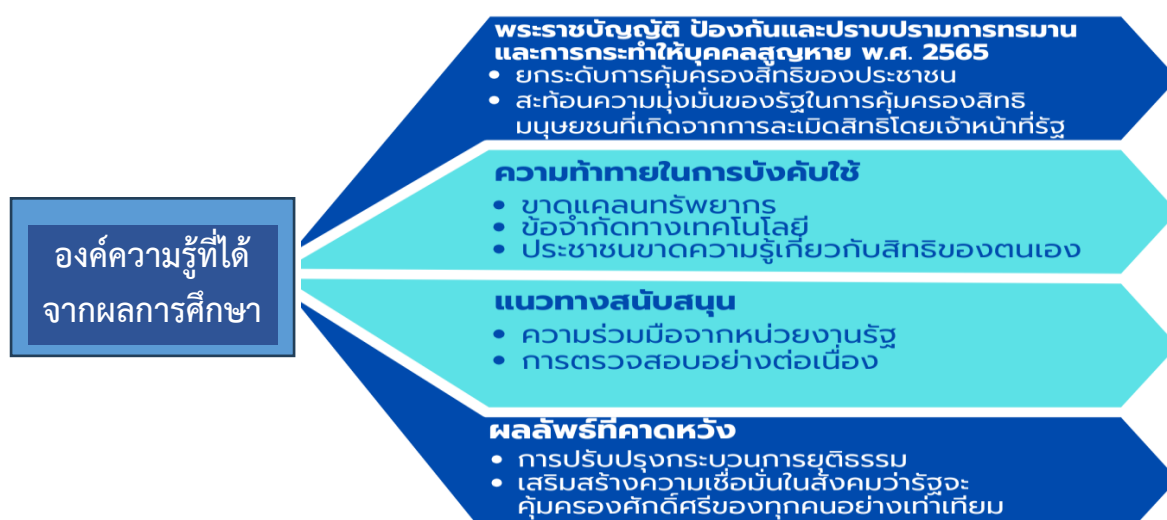
นอกจากนี้ ข้อมูลจากสำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งชาติยังระบุถึงกรณีร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมีอัตราการร้องเรียนที่ค่อนข้างสูง แสดงถึงความจำเป็นในการเฝ้าระวังและความโปร่งใสในกระบวนการยุติธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนอย่างยั่งยืน (Amnesty International Thailand, 2024)

ทั้งนี้ ผู้เขียนเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะขององค์กรสิทธิมนุษยชน เช่น Amnesty International และ ICJ ที่ชื่นชมความก้าวหน้าของประเทศไทยในการออกพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานฯ ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนมีข้อสังเกตว่า คำเตือนเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายจริงนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะแม้กฎหมายจะมีเนื้อหาที่เข้มแข็ง แต่หากขาดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพก็ไม่สามารถลดการละเมิดสิทธิได้ ดังนั้น การติดตามผลและประเมินการบังคับใช้กฎหมายอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ และเห็นพ้องด้วยกับความมุ่งมั่นของหน่วยงานภาครัฐในการกำหนดบทลงโทษที่เข้มงวดต่อผู้กระทำความผิด แต่ยังคงมีความกังวลเกี่ยวกับการบังคับใช้ในบางพื้นที่ เช่น จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งประสบปัญหาความล่าช้าและการขาดความโปร่งใส ผู้เขียนเชื่อว่าการสร้างระบบตรวจสอบที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรม จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและลดความขัดแย้งในระยะยาว และเห็นว่าสื่อมวลชนมีบทบาทสำคัญในการผลักดันประเด็นสิทธิมนุษยชนให้เป็นที่สนใจของสังคม การนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและต่อเนื่องจะช่วยให้ประชาชนมีความตระหนักรู้และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนขอเสนอแนะว่าสื่อควรมีความรอบคอบในการนำเสนอข่าว เพื่อป้องกันการสร้างความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งเพิ่มเติม

กล่าวโดยสรุป ผู้เขียนเชื่อว่าความร่วมมือของทุกภาคส่วน รวมถึงการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากองค์กรต่าง ๆ จะช่วยให้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้อับชญา พ.ศ. 2565 สามารถบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาสังคมไทยให้เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง

สรุป

พระราชบัญญัตินี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างมาตรฐานใหม่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย แม้จะเป็นก้าวที่สำคัญ แต่การบังคับใช้อย่างเต็มรูปแบบยังคงต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐและการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการมีกฎหมายป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้อับชญาในประเทศไทย ถือเป็นความสำเร็จก้าวแรกที่สะท้อนความท้าทายและความมุ่งมั่นในการปกป้องสิทธิมนุษยชนจากการละเมิดโดยเจ้าหน้าที่รัฐ แม้จะมีความท้าทายในการบังคับใช้หลากหลายประการ เช่น การขาดแคลนทรัพยากร ข้อจำกัดทางเทคโนโลยี และการขาดความตระหนักรู้ของประชาชนเกี่ยวกับสิทธิของตนเอง แต่กฎหมายนี้ก็เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมและเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมว่ารัฐจะคุ้มครองศักดิ์ศรีของทุกคนอย่างเท่าเทียม



Picture 2: The Body of Knowledge Obtained from the Study

References

- Amnesty International Thailand. (2023). Know the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act B.E. 2565. Retrieved November 12, 2024, from <https://shorturl.at/vWZHc>
- Amnesty International Thailand. (2023). Thailand's Torture and Enforced Disappearance Law is an Important Step towards Justice, but Full Enforcement is Necessary. Retrieved November 12, 2024, from <https://shorturl.at/c1Oy1>
- Amnesty International Thailand. (2024). *Understanding the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act B.E. 2565 (2022): Everything You Need to Know*. Retrieved November 12, 2024, from <https://www.amnesty.or.th/latest/blog/1158/>
- Department of Special Investigation. (2024). *The Department of Special Investigation and the Department of Rights and Liberties discuss the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act B.E. 2022*. Retrieved November 12, 2024, from <https://shorturl.at/2m4LR>
- Kongkunakornkul, P. (2021). *Revealing the Statistics of "Torture" in Thailand and the Law on Enforced Disappearances - Torture Is Hope*. Retrieved November 12, 2024, from <https://shorturl.at/fYWD9>
- Ministry of Foreign Affairs of the Kingdom of Thailand. (2024). *International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance: ICCPED*. Retrieved May 16, 2024, from <https://shorturl.asia/voxLg>
- Sarak, D. (2024). *Development of Laws on the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance*. Retrieved August 31, 2024, from <https://shorturl.asia/SB2qC>
- Srisanit, P. (2023). What's in the Law: Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearances Act. Retrieved November 12, 2024, from <https://shorturl.at/iD6gX>

Yongstar, S. (2022) . *Understand the Anti-Torture and Enforced Disappearance Act to Prevent Anyone from Being Disappeared by State Officials*. Retrieved November 12, 2024, from <https://shorturl.at/UGhla>