วารสาร
ศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์
ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569 Vol. 4 No. 1 January-April 2026
JOURNAL OF SRISUVARNABHUMI REVIEW (JSBR)
ISSN 2985-2838 (Print)



วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

091 883 4016 srisuvarna2567@gmail.com

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

Journal of Srisuvarnabhumi Review

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569

Vol. 4 No. 1 January-April 2026

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลีสันสฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชม การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ ของนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป
2. เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลีสันสฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชม การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ
3. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์ตามวิถีของการศึกษาเชิงวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา และสหวิทยาการอื่นๆ

เจ้าของ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 249 ถนนมาลัยแมน ตำบลรั้วใหญ่
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี 72000 โทร. 06 2697 8932

พิมพ์ที่ จี คลาส (G CLASS) เลขที่ 26/19 ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170
โทร 028892223 โทรสาร 028893204 อีเมล์ g_class@hotmail.com

ต้นฉบับที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขาวิชา การตีพิมพ์ซ้ำต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

ที่ปรึกษา

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร. พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.
พระสุพรรณวชิราภรณ์, ดร. พระครูโสภณวีรานุวัตร, ผศ.ดร.

บรรณาธิการ

พระครูสถิตธรรมาลังการ, ดร.

กองบรรณาธิการ

พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูสิริพุทธิศาสตร์, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปริยัติกิตติวงศ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิพิมพ์มาศ หงส์สมบัติ	มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสุพรรณบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัติมา โฆษิตเกษม	วิทยาลัยช่างศิลปะสุพรรณบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบ็ญจมาส นาควงษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตสุพรรณบุรี
ดร.รุ่งนิภา เหลียง	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.เพ็ญพรรณ เฟื่องฟูลอย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
นายนราธร สายเส็ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ฝ่ายประสานงาน

นายเอกมงคล เพ็ชรวงษ์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สนธยา สิทธิเกรียงไกร

ฝ่ายศิลปกรรม

พระปลัดยุทธนา มาลาวโส, ดร. พระนภ จิรวฑฺฒโน

ฝ่ายพิสูจน์อักษร

นางสาววิกานดา ศรีศักดา

ฝ่ายสมาชิกวารสาร

นางสาวภัทรกุล ศิลปรัตน์

บทบรรณาธิการ

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569 (2026) ซึ่งฉบับนี้จะมีบทความทางวิชาการที่อยู่ในกลุ่มเนื้อหาด้านมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยเน้นเนื้อหาที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา บาลีสันสฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชนการพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ ถึงแม้บทความจะมีความหลากหลาย แต่ทุกบทความยังคงไว้ซึ่งคุณภาพที่ผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพผู้ซึ่งทางกองบรรณาธิการได้พิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสมที่จะประเมินบทความตามที่ได้มอบหมาย โดยจะให้ความสำคัญในแง่เป็นผู้มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับบทความที่มีเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของวารสารกำหนดไว้ กองบรรณาธิการได้คัดเลือกคุณภาพเป็นเบื้องต้นก่อนแล้วจึงทำการตอบรับเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองตามระบบต่อไป ทั้งนี้ บทความที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai Journal citation index Centre (TCI) กำหนดไว้

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความวิจัย และบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการศึกษาของประเทศชาติต่อไปและผู้อ่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิต โดยบทความประจำวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ฉบับนี้จะประกอบด้วย

บทความวิจัยมีดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 เขียนโดย พระเมธาวินัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา) อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, สาลินี รักกตัญญู ผู้ทรงคุณวุฒิหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) การมีส่วนร่วมของชุมชนบนความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม เขียนโดย ภัทราวรรณ รัตนเกษตร คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เขียนโดย พระครูปลัดสมโภช ธมฺมาวุโธ, คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข 4) กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เขียนโดย ศุภกิตติ์ เต็มสงสัย, พระครูพิจิตรศุภการ, บุญเลิศ วีระพรกานต์, อภิจิตร์ ณ นคร สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช 5) บทบาทของรัฐไทยกับการพัฒนาชนพื้นเมือง: กรณีศึกษากลุ่มชนพื้นเมืองมานิในแถบเทือกเขาบรรทัด เขียนโดย พาฝัน นิลสวัสดิ์ ดูฮาเมลน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, วิจิตรา ศรีสอน, สัณฐาน ชยนนท์ หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 6) ประสิทธิผลการบริหารองค์การภาครัฐแบบธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เขียนโดย สัญญา คำอิน คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข 7) ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41–50: การปริวรรต การแปล และการศึกษาวิเคราะห์ เขียนโดย พระครูพิพัฒน์สุตสุนทร (อินทรานาคะไชย), พระครูสุตพัฒโนดม (ผาคำ), จิตรเทพ ปิ่นแก้ว, เทวัญ เอกจันทร์, ประดิษฐ์ ปัญญาจีน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ 8) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เขียนโดย ปวีฐ์รนุช บุญส่ง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต, อำนวย มีราคา อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต 9) การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขียนโดย วิโรจน์ เจษฎาดิลก สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต 10) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เขียนโดย เสรี เรืองเดช, ธีรพล กาญจนากาศ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข 11) การบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช เขียนโดย พระปลัดตะวัน โอภาโส (บุญเชิญ), พระครูเขมธรรมโฆษิต, บุญเลิศ วีระพรกานต์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 12) ผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่คลองน้ำใสที่มีต่อคนในชุมชนแหลมสอม ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ เขียนโดย วิไลวรรณ วิไลรัตน์, ศศิประภา ปฏิมินต์, อารีนา นิยมเดชา, อัสรีมา มัทหมูหมาท, วิทิต บัวปรอท สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 13) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เขียนโดย สุชัญญา แสงสว่าง, คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข 14) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เขียนโดย เสาวณี คำหงษา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต, อำนวย มีราคา อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต 15) การจัดการทุนทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยง ชุมชนบ้านป๊อก อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ เขียนโดย ศักดิ์สายันต์ ใยสามเสน คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, ยศสรัล ศรีสุข คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้, วิภาดา ญาณสาร คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา 16) ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เขียนโดย ปทิตตา กาญจมาภรณ์กุล, คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข 17) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เขียนโดย วิรุฬห์ บงแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต, อำนวย มีราคา อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต 18) การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา เขียนโดย พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ศุภวรรณ หลำผาสุก สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ 19) บทบาทของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการป้องกันปัญหายาเสพติดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เขียนโดย อารีย์วรรณ จีระประกอบชัย, ธีรพล กาญจนากาศ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข 20) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เขียนโดย ชมนภัส ผ่องปัญญา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต, อำนวย มีราคา อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต 21) แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เขียนโดย อมรรัตน์ สังข์ทอง, มะลิวัลย์ โยธารักษ์, พระครูพิจิตรศุภการ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 22) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครู เขียนโดย ศุภวรรณ หลำผาสุข สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 23) การพัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี เขียนโดย พลวรรธน์ ภัทรวัชช์รวีร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 24) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เขียนโดย อัมรา มั่งมี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต, อำนวย มีราคา อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต 25) การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม เขียนโดย พัชรี ศิลารัตน์, พระครูอนุกูลปริยัติการ, ศิลป์ ชื่นนิรันดร์, ณรงค์ ภูเยี่ยมจิตร วิทยาลัยสงฆ์มหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 26) รูปแบบองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การคลังสินค้า เขียนโดย ธีรพล กาญจนากาศ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

บทความวิชาการมีดังนี้ 1) การบริหารจัดการองค์กรตามแนวพุทธเพื่อส่งเสริมปัญญาและคุณธรรมในสังคมไทย เขียนโดย พระครูภาวนาวชิรคุณ, พระอธิการชาญฤทธิ์ ธมฺมานนฺโท (ศรีจันทร์), ปรธภร ปุระกัน วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา เขียนโดย ปราณี นิลเหม, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, อัจฉรา วัฒนาณรงค์, โกศล มีคุณ หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา 3) การจัดการศึกษาเชิงพุทธเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักพระพุทธศาสนา เขียนโดย ปรธภร ปุระกัน, พระอธิการชาญฤทธิ์ ธมฺมานนฺโท (ศรีจันทร์), พระครูภาวนาวชิรคุณ วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 4) หลักอริยสัจ 4: การยุติความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศอิหร่าน เขียนโดย พระมหาสถิตย์ สุทฺธิมโน (ราชวงศ์), พระไกรสร สุมโน (กันมา) นักวิชาการอิสระ, พระครูปริยัติจันทบัณฑิต (สินนา) วิทยาลัยสงฆ์เลย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้รับประเมินบทความ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงบทความให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal citation index Centre (TCI)

พระครูสถิตธรรมาลังการ, ดร.

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

■ **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5** 1

The Relationship between Factors Affecting the Effectiveness of Academic Administration and the Effectiveness of Academic Administration at the Pali Demonstration School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Chiang Mai Campus, under the Office of General Education, Division ofBuddhist Studies, Region 5

พระเมธาวินัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา), สาลินี รักกตัญญู ผู้ทรงคุณวุฒิหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

■ **การมีส่วนร่วมของชุมชนบนความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม** 15

Community Participation base on Environmental Justice

ภัทราวรรณ รัตนเกษตร

■ **การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ** 27

Strategic Management Affecting Disaster Management Efficiency Khlong Dan Subdistrict Municipality Bang Bo District Samut Prakan Province

พระครูปลัดสมโภช ธมฺมาวุโธ, คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน

■ **กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช** 39

Strategies for Personnel Administration based on Brahmavihara 4 of Chawang-ratchadapisek School under the Secondary Education Service Area Office Nakhon Si Thammarat

ศุภกิตติ์ เต็มสงสัย, พระครูพิจิตรศุภการ, บุญเลิศ วีระพรกานต์, อภิจิตร์ ณ นคร

■ **บทบาทของรัฐไทยกับการพัฒนาชนพื้นเมือง: กรณีศึกษากลุ่มชนพื้นเมืองมานิในแถบเทือกเขาบรรทัด** 51

The Role of the Thai State in Indigenous Development: A Case Study of the Mani Indigenous in Khao Banthat Massif

พาฝัน นิลสวัสดิ์ ดูฮาเมลน์, วิจิตรา ศรีสอน, สัณฐาน ชยนนท์

■ **ประสิทธิผลการบริหารองค์การภาครัฐแบบธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร** 67
Effectiveness of Government Organizational Administration based on Good Governance of Khaerai Subdistrict Municipality, Krathum Baen District, Samut Sakhon Province
สัญญา คำอิน

■ **ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41–50: การปริวรรต การแปล และการศึกษาวิเคราะห์** 80
The Zimme Paṇṇāsa Jātaka No. 41-50: Transliteration Translation and Analytical Study
พระครูพิพัฒน์สุตสุนทร (อินทรานาคะไชย), พระครูสุตพัฒโนดม (ผาคำ), จิตรเทพ ปิ่นแก้ว, เทวัญ เอกจันทร์, ประดิษฐ์ ปัญญาจีน

■ **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1** 93
Characteristics of School Administrators in the Digital Era in Muang District Schools under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area 1
ปวีฐ์รนุข บุญส่ง, อำนวย มีราคา

■ **การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร** 103
The Development of Super-Leadership Attributes of Secondary School Administrators under the Office of the Private Education Commission, Bangkok Metropolis
วิโรจน์ เจษฎาดิลก

■ **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี** 117
Ethical Leadership of Executives Affecting Work Motivation of Personnel Chonburi Provincial Administrative Organization
เสรี เรืองเดช, ธีรพล กาญจนากาศ

■ **การบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช** 130
Management of the Dhamma Studies Curriculum Aimed Atdeveloping the Competencies of Novice Monks in Accordance with the “Phalang Bowon” Principles of the Sangha in Bangkhan District, Nakhon Si Thammarat Province
พระปลัดตะวัน โอภาโส (บุญเชิญ), พระครูเขมธรรมโฆษิต, บุญเลิศ วีระพรกานต์

■ **ผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่คลองน้ำใสที่มีต่อคนในชุมชนแหลมสอม ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่** 143
The Impact of Ecotourism in the Khlong Nam Sai Area on the People of Laem Som Community, Nong Thale Subdistrict, Mueang District, Krabi Province
วิไลวรรณ วิไลรัตน์, ศศิประภา ปฏิมินต์, อารีนา นิยมเดชา, อัสรีมา มัทหมูหมาท, วิทิต บัวปรอท

■ **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร** 157
Quality of Work Life Affecting Employee Organizational Commitment Yan Nawa District Office Bangkok
สุชัญญา แสงสว่าง, คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน

■ **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2** 170
The Good Governance Administration of School Administrators under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2
เสาวณี คำหงษา, อำนวย มีราคา

■ **การจัดการทุนทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยง ชุมชนบ้านป๊อก อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่** 179
Management of Social, Cultural, and Environmental Capital for the Sustainability of the Miang Agroforestry System in Ban Pok Community, Mae On District, Chiang Mai Province
ศักดิ์สายันต์ ใยสามเสน, ยศสรัล ศรีสุข, วิภาดา ญาณสาร

■ **ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร** 195
Happiness at Work Affecting Performance Effectiveness the Personnel of Nong Khaem District Office Bangkok
ปทิตตา กาญจมาภรณ์กุล, คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน

■ **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2** 208
Administrative Skills of Educational Institution Administrators under the Jurisdiction of the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office, Area 2
วิรุฬห์ บงแก้ว, อำนวย มีราคา

■ **การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา** 216
A Synthesis of Ethical Leadership Components of School Administrators in a Transitional Educational Context
พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ศุภวรรณ หลำผาสุก

■ **บทบาทของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการป้องกันปัญหายาเสพติด เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ** 226
The Role of Community Leaders in Achievement of Drug Prevention Measures in Phra Pradaeng Municipality Samut Prakan Province
อารีย์วรรณ จีระประกอบชัย, ธีรพล กาญจนากาศ

■ **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2** 239
The Academic Administration of School Administrators under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2
ชมนภัส ผ่องปัญญา, อำนวย มีราคา

■ **แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2** 250
Guidelines for Student Care Systems using the Digital Era based on Sanghavatthu IV of the School Network Khao Nangnon under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2
อมรรัตน์ สังข์ทอง, มะลิวัลย์ โยธารักษ์, พระครูพิจิตรศุภการ

■ **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครู** 264
Guidelines for Developing Super Leadership among School Administrators to Enhance Teachers' Self-Leadership
ศุภวรรณ หลำผาสุข, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

■ **การพัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี** 273
Development of Management Model and Operational Processes for School as Learning Community to Enhance Teacher Competencies and Improve Student Learning Achievement at Ban Sawang Non Sawang School, Don Mot Daeng District, Ubon Ratchathani Province
พลวรรธน์ ภัทรวัชช์รวีร์

■ **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2** 284
Strategic Leadership of School Administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2
อัมรา มั่งมี, อำนวย มีราคา

■ **การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม** 297
Online Social Media Literacy Effecting the Health of Elderly in Maha Sarakham Province
พัชรี ศิลารัตน์, พระครูอนุกูลปริยัติการ, ศิลป์ ชื่นนิรันดร์, ณรงค์ ภูเยี่ยมจิตร

■ **รูปแบบองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การคลังสินค้า** 311
High Performance Organization Affecting to Organizational Effectiveness Development of Public Warehouse Organization
ธีรพล กาญจนากาศ

■ **การบริหารจัดการองค์กรตามแนวพุทธเพื่อส่งเสริมปัญญาและคุณธรรมในสังคมไทย** 324
Buddhist based Organizational Management to Promote Wisdom and Morality in Thai Society
พระครูภาวนาวชิรคุณ, พระอธิการชาญฤทธิ์ ธมฺมานนฺโท (ศรีจันทร์), ปรธภร ปุระกัน

■ **การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา** 335
The Development of Digital Technology use in Learning Management of Teachers under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office
ปราณี นิลเหม, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, อัจฉรา วัฒนาณรงค์, โกศล มีคุณ

■ **การจัดการศึกษาเชิงพุทธเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักพระพุทธศาสนา** 348
Buddhist Educational Management for Developing Desirable Characteristics of Learners based on Buddhist Principles
ปรธภร ปุระกัน, พระอธิการชาญฤทธิ์ ธมฺมานนฺโท (ศรีจันทร์), พระครูภาวนาวชิรคุณ

■ **หลักอริยสัจ 4: การยุติความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศอิหร่าน**
The Four Noble Truths: Ending the Political Conflict in Iran
พระมหาสถิตย์ สุทฺธิมโน (ราชวงศ์), พระไกรสร สุมโน (กันมา), พระครูปริยัติจันทบัณฑิต (สินนา) 358

■ **จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ** 369

■ **หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์** 371

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5

The Relationship between Factors Affecting the Effectiveness of Academic Administration and the Effectiveness of Academic Administration at the Pali Demonstration School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Chiang Mai Campus, under the Office of General Education, Division of Buddhist Studies, Region 5

[1]พระเมธาวินัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา), [2]สาลินี รักกตัญญู

[1]Phramedhavinaiyaros (Suthep Buddhachanya), [2]Salinee Raggatanyoo

[1]อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[2]ผู้ทรงคุณวุฒิ หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

[1]A Lecturer of the Buddhist Educational Administration Program, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

[2]Expert Committee Member, Central Library, Mahamakut Buddhist University

[1]Corresponding author, e-mail: suthepbuddhachanya@gmail.com

Received: November 27, 2025; **Revised:** January 17, 2026; **Accepted:** January 26, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 (2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน จำนวน 23 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง วัยทำงานตอนกลาง มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและโท และมีประสบการณ์ทำงานสูง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู

การจัดแหล่งเรียนรู้ และความเพียงพอของสื่อนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ขณะที่การสนับสนุนงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายใน การประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับมาก โดยเด่นด้านการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผล และกระบวนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงถึงสูงมากกับประสิทธิผลทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และโมเดลถดถอยที่รวมปัจจัยทั้ง 5 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 95.2

คำสำคัญ: ปัจจัย; ประสิทธิผล; การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This study had three objectives: (1) to examine the levels of factors affecting the effectiveness of academic administration at Pali Demonstration School, Mahachulalongkorn-rajavidyalaya University, Chiang Mai Campus, under the Office of Buddhist Scripture Education Area, General Education Division, Area 5; (2) to investigate the level of effectiveness of academic administration at the school; and (3) to examine the relationship between the factors affecting academic administration effectiveness and the effectiveness of academic administration at the school. The population consisted of 23 participants, including administrators, heads of subject groups, and teachers. The research instrument was a rating-scale questionnaire. Data were analyzed using percentages, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:- 1) Factors affecting the effectiveness of academic administration: Most respondents were female teachers in mid-career, holding bachelor's and master's degrees, with extensive work experience. Academic leadership of administrators, teachers' instructional management ability, the provision of learning resources, and the adequacy of innovative instructional media were rated at a high level, whereas budgetary support was rated at a moderate level. 2) Level of academic administration effectiveness: Overall effectiveness across six dimensions curriculum development, learning processes, internal quality assurance, learning assessment and evaluation, development of technological media, and research for improving learner quality was at a high level. The strongest dimensions were curriculum development, learning assessment and evaluation, and learning processes. 3) Relationship between factors and effectiveness: Pearson's correlation analysis indicated that all five factors were positively correlated at high to very high levels with effectiveness across all dimensions, with statistical significance at the .01 level. Stepwise multiple regression analysis further showed that a model including all five factors could jointly predict academic administration effectiveness, explaining 95.2% of the variance.

Keywords: Factors; Effectiveness; Academic Administration

บทนำ

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่มีความสำคัญที่สุดของสถานศึกษาทุกระดับ เพราะเป็นกลไกหลักที่เชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ซึ่งก็คือคุณภาพของผู้เรียนที่ต้องมีทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรม และความสามารถในการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิชาการจึงถือเป็นแกนกลางของระบบบริหารโรงเรียนโดยจะครอบคลุมถึงการวางแผนหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาครูการวัดและประเมินผล ตลอดจนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย ในสถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นระบบการศึกษาที่บูรณาการระหว่างพุทธศาสนาและการศึกษาสามัญ ภารกิจในการบริหารงานวิชาการจึงมีความซับซ้อนมากกว่าสถานศึกษาทั่วไป เนื่องจากต้องผสมผสานเนื้อหาธรรมะตามพระไตรปิฎกเข้ากับหลักสูตรวิชาสามัญตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด อีกทั้งยังต้องดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชีวิตของพระภิกษุสามเณรผู้เป็นนักเรียน (ฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนสามัคคีอนุสรณ์, 2567: 4)

โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ซึ่งเป็นสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 เป็นตัวอย่างของโรงเรียนที่พยายามพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสนับสนุนจากทั้งผู้บริหาร ครูนักเรียน ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม การพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี ประกอบกับปัจจัยภายในหลายประการ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มุ่งเน้นความเป็นวิชาชีพ การมีส่วนร่วมของครู ความพร้อมของสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ รวมไปถึงระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (วลัยลักษณ์ อินนอก, พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐปญโญ, พระฮอนด้า วาทสทโท, เอกราช โฆษิตพิมานเวช และศิวกร อินภูษา, 2567: 919)

งานวิจัยจำนวนมากที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียน เช่น งานวิจัยของ พระจรัสชัย ปญฺญาวชิโร (2563) พบว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 อยู่ในระดับมาก ความเห็นของผู้อำนวยการ ครูพระ และครูฆราวาส โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน พบว่า รายด้านผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (.05) โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่ามากกว่า โรงเรียนต่างจังหวัดมีความเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (.05) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ (.01) ปัจจัยด้านผู้เรียน อาคารสถานที่ ชุมชน และวัสดุอุปกรณ์/เทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ 72.20% (SE = ±.28768) อย่างมีนัยสำคัญ (.01) ปัจจัยที่ควรพัฒนา ได้แก่ ด้านชุมชน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี และด้านผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะเจาะจงในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีความเฉพาะตัว โดยเฉพาะในระดับรายโรงเรียน เช่น โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่

ดังนั้น งานวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยมุ่งหวังให้สามารถระบุปัจจัยที่สำคัญของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาระบบบริหารทางวิชาการให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ และยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จำนวน 23 รูป/คน ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ใช้แบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป (Check List) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน รวม 33 ข้อ (มาตราส่วนลิเคิร์ท 5 ระดับ) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน รวม 42 ข้อ (มาตราส่วนลิเคิร์ท 5 ระดับ)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และคำนวณค่า IOC (0.67–1.00) ทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนใกล้เคียง จำนวน 25 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach’s Alpha ได้ .988 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุง ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ตรวจสอบความครบถ้วนและเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s r) แปลค่าความสัมพันธ์ตาม พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) การพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหา

จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์
1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2. ด้านความสามารถในด้านการจัดการเรียน 3. ด้านการสนับสนุนงบประมาณ 4. ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา 5. ด้านการเพียงพอสื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา	1. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4. การประกันคุณภาพภายใน 5. การประเมินผลการเรียนรู้ 6. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จากการศึกษา พบข้อสรุปสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มประชากร จำนวน 23 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.87) และอยู่ในช่วงอายุ 36-40 ปี (ร้อยละ 69.57) ซึ่งเป็นวัยทำงานที่มีประสบการณ์และความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยมีอายุ 31-35 ปี รองลงมา (ร้อยละ 26.09) สะท้อนว่าโรงเรียนมีบุคลากรในช่วงวัยกลางคนที่มีวุฒิภาวะในการทำงานค่อนข้างสูง ด้านวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 52.17) รองลงมา คือ ปริญญาโท (ร้อยละ 43.48) และมีปริญญาเอกแม้จำนวนน้อยแต่ช่วยเสริมศักยภาพด้านวิชาการโดยรวม สะท้อนว่าบุคลากรมีคุณวุฒิค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับโรงเรียนทั่วไป ในด้านตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 69.57) ตามด้วยผู้บริหาร (ร้อยละ 17.39) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (ร้อยละ 13.05) แสดงให้เห็นว่าเสียงตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สะท้อนมุมมองจากครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานวิชาการโดยตรง ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของบุคลากรมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 56.52) และมีประสบการณ์ 5-8 ปี และ 9-12 ปี อย่างละร้อยละ 21.74 แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูง เป็นฐานสำคัญต่อการพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยรวม 4.32 (SD = 1.00) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานวิชาการอย่างเหมาะสม สามารถกำหนดทิศทาง วางแผน และกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการโดยรวม การจัดการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สะท้อนถึงบทบาทผู้นำทางวิชาการที่ชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ อย่างไรก็ตาม ด้านการจูงใจครูและผู้เกี่ยวข้องให้ร่วมมือในการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แม้อยู่ในระดับมาก แต่เป็นประเด็นที่ควรส่งเสริมเพิ่มเติม เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและแรงสนับสนุนจากครูผู้สอนให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยรวม 4.23 (SD = 1.04) อยู่ในระดับ มาก สะท้อนว่าครูผู้สอนมีความรู้ความถนัดในเนื้อหาวิชา สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งจัดทำแผนการสอนและการวัดประเมินผลได้อย่างเหมาะสม จุดเด่น คือ ครูมีความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่รับผิดชอบ และสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้ดี ขณะที่ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ การจัดกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ซึ่งแม้อยู่ในระดับมาก แต่ยังเป็นส่วนที่ควรเสริมให้สามารถตอบสนองความหลากหลายของผู้เรียนได้ทั่วถึงมากขึ้น

ปัจจัยด้านการสนับสนุนงบประมาณ ด้านการสนับสนุนงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.49 (SD = 1.21) อยู่ในระดับปานกลาง ถือเป็นจุดอ่อนเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่น โดยแม้ผู้บริหารจะมีความสามารถในการจัดสรรงบประมาณภายในอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม แต่สถานศึกษายังได้รับงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอกในระดับไม่เพียงพอ รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำได้แก่ การได้รับงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกและจากต้นสังกัดอย่างพอเพียง สะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างด้านการจัดสรรทรัพยากรที่อาจส่งผลให้การพัฒนางานวิชาการไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ

ปัจจัยด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 (SD = 1.10) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและทรัพยากรด้านแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งสำหรับครูและผู้เรียน จุดแข็ง คือ การนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ของผู้บริหาร และการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้และความรองรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ เพื่อให้ตอบสนองต่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านความเพียงพอของสื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ด้านความเพียงพอของสื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวม 3.96 (SD = 1.10) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการจัดหาจัดเก็บ และให้บริการวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ค่อนข้างพร้อม สามารถสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและผู้เรียนได้ดี โรงเรียนมีการวางแผนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และมีระบบการเบิกจ่ายที่เป็นไปตามระเบียบพัสดุและสอดคล้องกับการใช้งานจริง อย่างไรก็ตาม ด้านจำนวนและความทันสมัยของอุปกรณ์ รวมถึงพื้นที่เก็บรักษาบางส่วนยังควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมให้รองรับการใช้งานที่หลากหลายยิ่งขึ้น

ภาพรวมประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เมื่อสรุปปัจจัยทั้ง 5 ด้านร่วมกัน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.98 (SD = 1.09) อยู่ในระดับมาก แสดงว่าสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ศักยภาพของครูผู้สอน ความพร้อมของสื่อและแหล่งเรียนรู้ แม้ยังมีข้อจำกัดด้านการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งภายนอกก็ตาม โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย = 4.32) และด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมาย ขณะที่ด้านการสนับสนุนงบประมาณ (ค่าเฉลี่ย = 3.49) แม้อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีผลเชื่อมโยงกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้อื่นๆ จึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและภาคีเครือข่ายมากขึ้น

โดยสรุป งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลากรและการจัดการภายในโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสามารถของครูผู้สอน ความพร้อมของสื่อและแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับเข้มแข็งและเอื้อต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี ขณะที่ปัจจัยเชิงโครงสร้างจากภายนอก คือ งบประมาณและทรัพยากรจากหน่วยงานต้นสังกัดและแหล่งภายนอก ยังเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาในระยะต่อไป ควรมุ่งเน้นทั้งการเสริมสร้างบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและศักยภาพของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องและการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดและภาคีภายนอกเพื่อเพิ่มการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร ให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของการจัดการเรียนการสอนในบริบทของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการใน 6 ด้าน พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10 อยู่ในระดับมาก แสดงว่าสถานศึกษามีการบริหารจัดการงานวิชาการที่มีประสิทธิผลค่อนข้างสูง ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล การประกันคุณภาพ การใช้สื่อเทคโนโลยี และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.26, SD = 0.99) แสดงว่าสถานศึกษามีการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรที่มีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารมีบทบาทนำด้านหลักสูตร และมีการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องทั้งกับหลักสูตรแกนกลางและบริบทท้องถิ่น รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.20, SD = 1.07) และ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.18, SD = 1.14) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับการออกแบบการเรียนรู้ การใช้วิธีประเมินตามสภาพจริง และการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนและมาตรฐานหลักสูตร

ด้านการประกันคุณภาพภายใน (ค่าเฉลี่ย = 4.17, SD = 1.14) อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงว่าสถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพที่ชัดเจน มีการประเมินตนเองและการประเมินภายในอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย = 3.90, SD = 1.10) ชี้ให้เห็นว่าครูผู้สอนมีการทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลวิจัยไปใช้ปรับปรุงการสอน มีการทำ PLC และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับหนึ่ง แม้ยังมีความแตกต่างของความพร้อมด้านงานวิจัยระหว่างครูแต่ละคนอยู่บ้าง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 3.86, SD = 1.14) สะท้อนว่าแม้ผู้บริหารจะส่งเสริมให้ครูใช้สื่อหลากหลายและพัฒนานวัตกรรมการสอน แต่โครงสร้างพื้นฐานบางประการ เช่น ห้องคอมพิวเตอร์และความทันสมัยของอุปกรณ์ ยังมีข้อจำกัดและทำให้ความพร้อมด้านเทคโนโลยีไม่เท่าเทียมกันในทุกส่วนของโรงเรียน โดยรวมแล้ว แม้ค่าความแปรปรวน (SD) ของแต่ละด้านจะอยู่ในช่วง 0.99–1.14 แสดงถึงความเห็นที่หลากหลายตามตำแหน่งและประสบการณ์ของผู้ตอบ แต่ค่าเฉลี่ยทุกด้านยังอยู่ในระดับมากทั้งหมด

สรุปได้ว่า โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับสูง มีความเข้มแข็งเป็นพิเศษด้านการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผล และการจัดการเรียนรู้ ขณะที่ด้านเทคโนโลยีและงานวิจัยยังมีพื้นที่ให้พัฒนาเพิ่มเติม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทยุคดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนยิ่งขึ้นต่อไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการเรียน การสนับสนุนงบประมาณ การจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา และความเพียงพอของสื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงถึงสูงมาก กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 ด้าน (การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายใน การประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีฯ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ที่ระดับ .01 โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีค่า r รวมสูงที่สุด (r = 0.961) แสดงว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านวิชาการเข้มแข็ง จะส่งผลให้ทุกมิติของงานวิชาการมีประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างเด่นชัด ขณะที่ความสามารถในการจัดการเรียนของครู (r = 0.885) การสนับสนุนงบประมาณ (r = 0.815) การจัดแหล่งเรียนรู้ (r = 0.854) และสื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (r = 0.863) ก็ล้วนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากเช่นกัน สะท้อนว่าคุณภาพการสอน ทรัพยากร งบประมาณ แหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกื้อหนุนให้การบริหารงานวิชาการบรรลุผลสำเร็จ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาความเหมาะสมของโมเดล (Model Summary) และค่า ANOVA

โมเดล	R	R^2	ร้อยละที่อธิบายได้ ($R^2 \times 100$)	Sig(F)
Stepwise Model (รวม 5 ปัจจัย)	0.976	0.952	95.2	0.000

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (Coefficients)

ตัวแปรพยากรณ์	B	t	Sig.	นัยสำคัญ (ที่ระดับ .05)
X_1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	—	—	> .05	ไม่มีนัยสำคัญ
X_2 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู	—	—	> .05	ไม่มีนัยสำคัญ
X_3 การสนับสนุนงบประมาณ	—	—	> .05	ไม่มีนัยสำคัญ
X_4 การจัดแหล่งเรียนรู้	—	—	> .05	ไม่มีนัยสำคัญ
X_5 ความเพียงพอของสื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา	0.186	1.875	0.078	ไม่ถึงนัยสำคัญ (ใกล้นัยสำคัญ)

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ทั้ง 5 ปัจจัยร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ถึงร้อยละ 95.2 (R = 0.976, R^2 = 0.952, Sig(F) = 0.000) แสดงถึงความแม่นยำสูงของโมเดลในเชิงภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ยังไม่พบตัวแปรใดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ใกล้นัยสำคัญมากที่สุด คือ ความเพียงพอของสื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (X_5) (B = 0.186, t = 1.875, Sig. = 0.078) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกันแล้ว สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาอาจมีบทบาทเด่นในการทำนายประสิทธิผลมากกว่า

ปัจจัยอื่น ขณะเดียวกันค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ของ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสามารถจัดการเรียนงบประมาณ และแหล่งเรียนรู้ แม้จะไม่มีนัยสำคัญเชิงสถิติรายตัว แต่ลำดับค่าที่เป็นบวกทั้งหมดบ่งชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่าเมื่อค่าปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น ย่อมช่วยยกระดับประสิทธิผลงานวิชาการโดยรวม

โดยสรุป งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกและร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับสูงมาก แม้แต่ละปัจจัยจะไม่ปรากฏนัยสำคัญ เมื่อวิเคราะห์แยกรายตัว แต่เมื่อพิจารณาร่วมกันแล้ว โมเดลสามารถอธิบายความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการได้เกือบทั้งหมด จึงควรใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการแบบบูรณาการ โดยให้ความสำคัญควบคู่กันทั้งด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การเสริมสร้างความสามารถของครู การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการเพิ่มความเพียงพอของสื่อและนวัตกรรมการศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยทั้ง 3 ประเด็น สามารถอภิปรายเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.32 และ 4.23) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงถึงสูงมากกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทุกด้าน โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.961$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และบทบาทนำด้านวิชาการจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียนอย่างเด่นชัด ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทในการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และระบบติดตามประเมินผลให้เกิดความต่อเนื่อง ขณะเดียวกันครูเป็นผู้แปลงนโยบายและแผนงานไปสู่การจัดการเรียนรู้จริงในห้องเรียน จึงทำให้ผลลัพธ์ด้านงานวิชาการปรากฏชัดเจนมากขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องโดยตรงกับงานของ ภูมิพิทัฒน์ รักพรมงคล (2559) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นแนวโน้มร่วมกันว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นตัวกำหนดสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาในครั้งนี้

ในส่วนของบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้พบว่าอยู่ในระดับมาก แม้ด้านงบประมาณจากแหล่งภายนอกจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ภาพรวมสะท้อนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ค่อนข้างเกื้อหนุน ซึ่งไปในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ในหลายงานวิจัยก่อนหน้า ทั้งนี้เพราะเมื่อสถานศึกษามีสื่อและแหล่งเรียนรู้เพียงพอ รวมถึงระบบการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะช่วยลดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน เพิ่มแรงจูงใจ และทำให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ แม้งบประมาณภายนอกจะไม่สูงมากก็ตาม ดังเช่นงานวิจัยของ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ที่พบว่าสถานศึกษาศรีบุณยานนท์มีสภาพองค์กรแห่งความสุขในระดับมาก โดยมีด้านคุณธรรม น้ำใจงาม การหาความรู้ และความสุขขององค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลของการวิจัยนี้ที่พบว่าบุคลากรมีคุณวุฒิและประสบการณ์สูง บรรยากาศการทำงานเอื้อต่อการพัฒนางานวิชาการ พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560) ที่เสนอองค์ประกอบการเป็น

องค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย 9 องค์ประกอบ เช่น ความสุขด้านจิตใจ สังคม การเงิน สมอง ครอบครัว และการผ่อนคลาย ซึ่งโดยนัยแล้วสอดคล้องกับการที่โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามีภาวะผู้นำที่ดี สื่อ/แหล่งเรียนรู้ค่อนข้างพร้อม และบุคลากรมีความมั่นคงทางวิชาชีพ ส่งผลให้ทำงานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ การที่ปัจจัยด้านสื่อนวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับข้อค้นพบของ กาญจนา ช่วยชู, ไกรเดช ไกรสกุล และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2561) ที่เน้นย้ำว่าการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมและเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอแนะให้สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดรับกับผลวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ด้านงบประมาณและความทันสมัยของอุปกรณ์ยังเป็นจุดที่ต้องเร่งพัฒนา

กล่าวโดยสรุป ในประเด็น “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล” ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องอย่างมาก กับแนวคิดและผลการวิจัยเดิมทั้งด้านภาวะผู้นำ ทรัพยากร และบรรยากาศองค์กรที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงวิชาการ

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา ทั้ง 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.10, SD = 1.10) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าระบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมีความเข้มแข็ง เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยด้านองค์กรแห่งความสุข และ สถานที่ทำงานที่มีความสุขจำนวนมาก จะพบว่า ระดับความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมักอยู่ในระดับมากหรือสูง ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขและความร่วมมือ จะเกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ส่งผลให้การทำงานเชิงวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ และการติดตามประเมินผล ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีระบบ และมีคุณภาพมากขึ้น ดังเช่นงานวิจัยของ ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2563) พบว่า ระดับ Happy Workplace และวัฒนธรรมองค์กรของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับสูง และวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำนายความสุขในที่ทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2563) พบว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาชุมชนบ้านหนองฝ้ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงมีทิศทางสอดคล้อง กับงานวิจัยข้างต้น กล่าวคือเมื่อสถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดี เอื้อต่อความสุขของบุคลากร ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นภาพสะท้อนด้านผลลัพธ์ของการบริหารจัดการโดยรวม

อย่างไรก็ตาม ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแม้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าการปรับตัวต่อบริบทในยุคดิจิทัลยังมีพื้นที่ให้พัฒนา ทั้งนี้เพราะการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมต้องอาศัยทั้งงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน ความพร้อมของอุปกรณ์ ทักษะดิจิทัลของครู ตลอดจนเวลาสำหรับการออกแบบสื่อและทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมักเป็นภาระงานที่ต้องใช้ทรัพยากรสูงและต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องเชิงเนื้อหากับข้อเสนอของ อติคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557) ที่ชี้ว่าในศตวรรษที่ 21 การบริหารการศึกษาต้องเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันเชิงปัญญา จึงจำเป็นต้องเน้นการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานไปพร้อมกับการพัฒนานวัตกรรมและศักยภาพ

ของครูอย่างต่อเนื่อง กล่าวได้ว่า ระดับประสิทธิผลที่สูงโดยรวมแต่ยังมีจุดอ่อนด้านเทคโนโลยีและงบประมาณของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา ไม่ได้ขัดแย้งกับงานวิจัยเดิม แต่กลับตอกย้ำแนวโน้มร่วมที่ว่าสถานศึกษาจำนวนมากยังต้องเร่งเสริมทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ให้ได้มากยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์และการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสามารถจัดการเรียนของครู การสนับสนุนงบประมาณ แหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงถึงสูงมากกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทุกด้าน และเมื่อวิเคราะห์ด้วยถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าทั้ง 5 ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ถึงร้อยละ 95.2 ($R^2 = 0.952$) แม้เมื่อพิจารณาแยกรายปัจจัยจะไม่มีตัวแปรใดมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ทุกตัวแปรมีสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก แสดงทิศทางว่าเมื่อค่าปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น ย่อมเกื้อหนุนให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้นร่วมกัน รูปแบบความสัมพันธ์เชิงองค์รวมนี้ สอดคล้องกับงานของ พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560) ที่พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทยมีมากถึง 9 ด้าน และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 65.166 ซึ่งสะท้อนว่า การพัฒนาองค์กรให้มีความสุขและมีคุณภาพไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดดๆ แต่เกิดจากการบูรณาการหลายมิติพร้อมกันในทำนองเดียวกัน ศราวุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล (2565) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในจังหวัดหนองคาย พบว่า การยกระดับองค์กรแห่งความสุขจำเป็นต้องพัฒนาในหลายมิติพร้อมกัน ทั้งการกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน การดูแลสุขภาพ การสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ การสร้างบรรยากาศที่ทำงานที่ดี การดูแลครอบครัวของบุคลากร และการพัฒนารายได้ ซึ่งสะท้อนแนวคิดเชิงบูรณาการสอดคล้องกับโมเดลของการวิจัยครั้งนี้ที่ใช้ปัจจัย 5 ด้านร่วมกันในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ แม้ลักษณะข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้ในการวิเคราะห์รายปัจจัยไม่พบตัวแปรที่มีนัยสำคัญ (อาจเนื่องมาจากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ค่อนข้างน้อยและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่สูงกันเอง) แต่การที่โมเดลถดถอยโดยรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงมาก สอดคล้องกับแนวโน้มจากงานวิจัยในกลุ่ม Happy Workplace ทั้งหลาย เช่น กาญจนา ช่วยชู และคณะ (2561), ทิพวัลย์ รามรง และสานิต ฤทธิ์มนตรี (2562), ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2563) ที่ล้วนชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า คุณภาพองค์กรความสุขในการทำงาน เป็นผลลัพธ์จากการบูรณาการหลายปัจจัยร่วมกัน ทั้งด้านผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทรัพยากร และสวัสดิการ ดังนั้น ในประเด็นความสัมพันธ์และการพยากรณ์ ผลการวิจัยครั้งนี้จึง ไม่ขัดแย้ง กับงานวิจัยเดิม แต่กลับตอกย้ำว่า การยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องดำเนินการแบบองค์รวม และบูรณาการ โดยพัฒนาพร้อมกันทั้งด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสามารถของครู งบประมาณ แหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา

โดยภาพรวมสามารถสรุปการอภิปรายผลได้ว่า ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา สอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญกับงานของ ภูมิพิทัฒน์ รักพรมงคล (2559) ในประเด็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสอดคล้องเชิงเนื้อหากับงานด้านองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาและสถาบันการศึกษาหลายฉบับ ที่ยืนยันความสำคัญของบรรยากาศการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรต่อผลลัพธ์เชิงคุณภาพขององค์กร ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่อยู่ในระดับมาก สัมพันธ์เชิงบวกกับแนวโน้มที่งานวิจัยด้าน Happy Workplace รายงานว่าสถานศึกษาที่มีความสุขและบรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน มักมีประสิทธิภาพในด้านการบริหารจัดการ

และการจัดการเรียนรู้ในระดับสูง รูปแบบความสัมพันธ์แบบบูรณาการของ 5 ปัจจัยที่ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้สูงมาก สอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยที่มององค์กรที่มีคุณภาพและมีความสุข ว่าเป็นผลของการบูรณาการหลายมิติ ไม่ใช่ผลจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงด้านเดียว

กล่าวได้ว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ โดยภาพรวมอยู่ในทิศทางสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า ทั้งในมิติภาวะผู้นำ คุณภาพบุคลากร วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร ตลอดจนทรัพยากรและสื่อเทคโนโลยี เพียงแต่ได้เติมเต็มช่องว่าง ด้วยการชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ในบริบทของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา การพัฒนาประสิทธิผลงานวิชาการในระยะต่อไป ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและศักยภาพของครู ควบคู่กับการเพิ่มการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร เพื่อให้ก้าวทันความท้าทายในยุคดิจิทัลและรองรับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1) พัฒนาระบบบริหารงานวิชาการแบบบูรณาการตามปัจจัย 5 ด้าน จากผลวิเคราะห์พบว่าทั้ง 5 ปัจจัยมีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในทุกด้าน จึงควรนำผลไปใช้วางระบบบริหารงานวิชาการที่เน้นการทำงานแบบบูรณาการ โดยจัดทำแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ การจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยีและการสนับสนุนงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

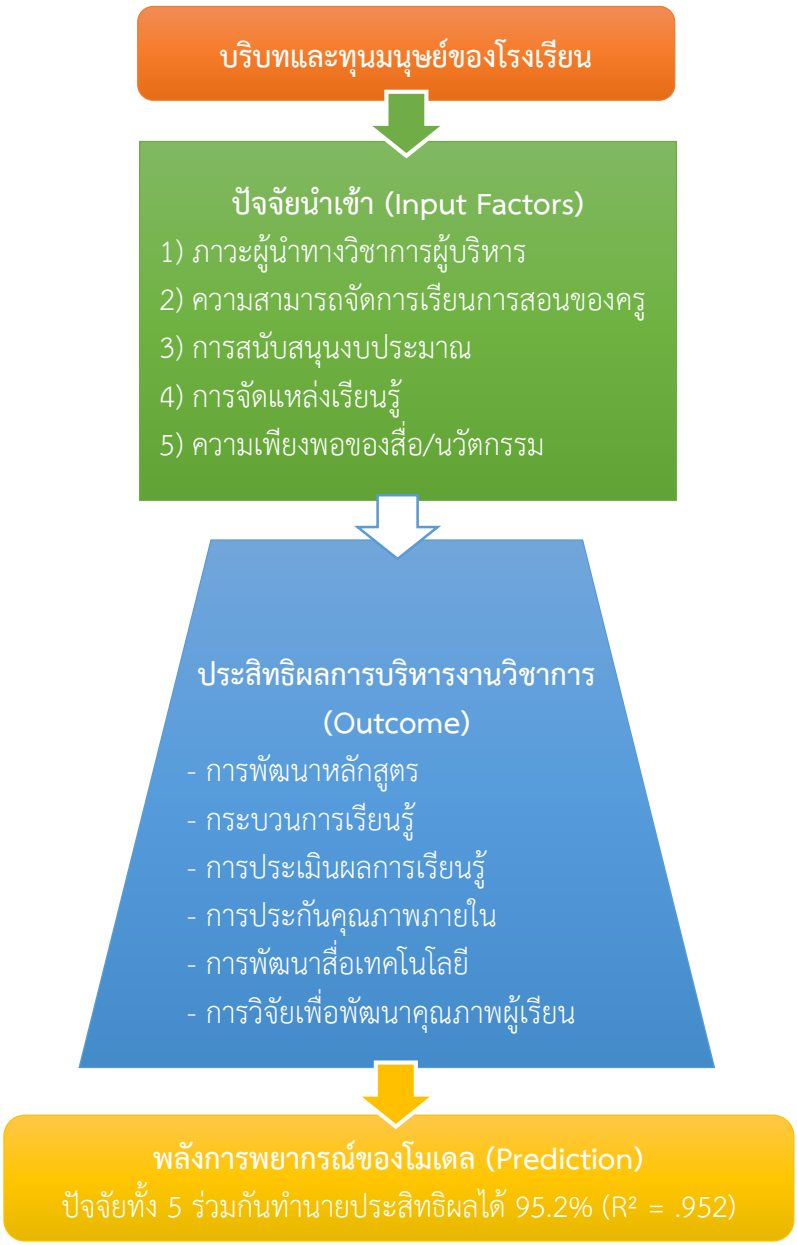
2) ส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ผลการถดถอยพบว่า “ความเพียงพอของสื่อนวัตกรรม” เป็นปัจจัยที่ใกล้นัยสำคัญมากที่สุด จึงควรพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ห้องสมุดดิจิทัล สื่อออนไลน์ สื่อ ICT และพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้สื่อ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1) ศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการ งานวิจัยนี้ครอบคลุม 5 ปัจจัยหลัก แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่อาจมีผล เช่น แรงจูงใจของครู ภาวะความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร หรือความร่วมมือกับชุมชน งานวิจัยต่อไปอาจพัฒนาแบบจำลองใหม่ที่รวมปัจจัยเหล่านี้เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการพยากรณ์

2) ศึกษาเชิงคุณภาพหรือแบบผสม (Mixed Methods) แม้ว่าผลเชิงปริมาณจะชี้ว่าปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์สูง แต่ยังไม่พบปัจจัยใดมีนัยสำคัญเชิงพยากรณ์รายตัว การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง อาจช่วยอธิบายเหตุผลเชิงบริบท ความคาดหวัง ปัญหา และเงื่อนไขจริงในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ช่วยชู และคณะ. (2561). โปรแกรมการพัฒนา องค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช,* 10(2): 150-158.

ไกรเดช ไกรสกุล และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2561). การบริหารจัดการความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี,* 6(1): 45–58.

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุณยานนท์. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิพวัลย์ รามรง และสานิต ฤทธิ์มนตรี. (2562). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,* 44(1): 185–208.

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2563). ความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์,* 5(3): 218–231.

ฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนสามัคคีอนุสรณ์. (2567). *คู่มือบริหารงานวิชาการ.* สุราษฎร์ธานี: โรงเรียนสามัคคีอนุสรณ์.

ภูมิพิทัฒน์ รักพรมงคล. (2559). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา.* คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

พระจรัสชัย ปญฺญาวชิโร (ทองปิว). (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *Veridian E-Journal Silpakorn University,* 10(2): 647–663.

วลัยลักษณ์ อินนอก, พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐปญโญ, พระฮอนด้า วาทสทฺโท, เอกราช โฆษิตพิมานเวช และศิวกร อินภูษา. (2567). การบริหารวิชาการในสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี,* 7(3): 916–931.

ศราวุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล. (2565). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. *วารสารปัญญาปณิธาน,* 7(1): 83-96.

อติคุณ สินธนาปัญญา และคณะ. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์,* 28(88): 15-32.

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2563). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย. *วารสารการบริหารการศึกษา,* 11(2): 17–31.

การมีส่วนร่วมของชุมชนบนความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม
Community Participation base on Environmental Justice

ภัทราวรรณ รัตนเกษตร
Patrawan Rattanakaset
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
School of Law, University of Phayao
E-mail: patrawan.ra@up.ac.th

Received: November 27, 2025; **Revised:** January 15, 2026; **Accepted:** January 19, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา หลักความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อมที่มุ่งเน้นให้ประชาชนทุกคนได้รับประโยชน์และมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันในการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและลดภาระทางสิ่งแวดล้อม เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมต่อคนรุ่นต่อไป โดยการศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการรวมรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 คน และข้อมูลทุติยภูมิจากข้อมูลเอกสาร งานวิจัย บทความ วารสาร หนังสือ กฎหมาย ระเบียบ ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

ผลจากการวิจัยพบว่า กลไกสำคัญที่จะผลักดันให้ชุมชนเกิดการมีส่วนร่วมในการกำจัดขยะมูลฝอย คือ กำหนดนโยบายสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อม ให้เป็น “นโยบายพื้นฐาน” ในข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ “หน้าที่ของพลเมือง” ในการป้องกัน หรือลดการใช้ผลิตภัณฑ์ไม่ให้กลายเป็นของเสียเพื่อสร้าง “สังคมแห่งการหมุนเวียนทรัพยากร” นอกจากนี้ ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นให้มีรายละเอียด ดังนี้ ประการแรก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำแผนการจัดการขยะในเขตพื้นที่ของตน ซึ่งเรียกว่า “แผนจัดการขยะในชุมชน” ประการที่สอง กำหนดเป้าหมายการจัดการขยะบนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน ประการที่สาม สนับสนุนกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำจัดขยะด้วยการใช้รูปแบบของ “ธนาคารขยะ” ให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของชุมชน; ความยุติธรรม; สิ่งแวดล้อม

Abstract

This research article aims to studying the principles of environmental justice, which emphasize that all people should benefit and participate equally in protecting the environment and reducing environmental burdens to prevent adverse environmental impacts on future generations. This study employs qualitative research methods, using primary data collected through interviews with 25 key informants. Secondary data obtained from

documents, reports, articles, journals, books, laws, and regulations in both Thai and foreign languages.

The research results were found as follows:- a key mechanism for promoting community participation in municipal waste management is the formulation of environmental public policy as a “basic policy” within local administrative regulations. And it should prescribe “Duties of Citizens” which is to prevent or reduce the use of products that may become waste in order to build a “Material-Cycle Society”. In addition, relevant laws and local administrative regulations should be revised to include the following: First, local administrative organizations must prepare a waste management plan for their respective jurisdictions, which is referred to as “Community Waste Management Plan”. Second, goals of waste management should be formulated and based on responsibility toward the environment and public health. Third, the mechanisms for community participation in waste disposal should be promoted through the implementation of “waste banks” in a manner that aligns with the community’s context and needs.

Keywords: Community Participation; Justice; Environmental

บทนำ

“ความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม” หมายถึง การปฏิบัติอย่างยุติธรรมและการมีส่วนร่วมของทุกคน โดยไม่คำนึงถึงรายได้ เชื้อชาติ สี ผิว ถิ่นกำเนิด หรือความพิการ ในการตัดสินใจของรัฐและกิจกรรมของรัฐบาลอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทุกคน: 1) ได้รับการปกป้องอย่างเต็มที่จากผลกระทบที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตลอดจนผลกระทบสะสมของสิ่งแวดล้อมและภาระอื่นๆ ทางสิ่งแวดล้อม และ 2) มีโอกาสเข้าถึงสภาพแวดล้อมที่มีสุขภาพดี ยั่งยืน และยืดหยุ่นอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อใช้ดำรงชีวิต ทำงาน เรียนรู้ เติบโต และมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมและการดำรงชีวิต (Executive Office of the President, 2023) และยังหมายถึง แนวคิดที่ว่าประชาชนและชุมชนทุกคนมีสิทธิที่จะมีชีวิตและเจริญเติบโตในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี โดยมีการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมอย่างเท่าเทียมกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ (American Public Health Association, 2025) ซึ่งประชาชนทุกคนควรได้รับประโยชน์และมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันในการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและลอดทอนภาระทางสิ่งแวดล้อมโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเชื้อชาติ เศรษฐกิจ และสังคม (Commission for Environmental Cooperation, 2024: 7) อย่างไรก็ตามความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อมได้กลายเป็นปัญหาระดับชาติในหลายประเทศทั่วโลกและยังไม่มีงานวิจัยใดที่จะบ่งชี้ว่าความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อมได้รับการเข้าถึงอย่างเท่าเทียมกัน (Sacoby M.Wilson, 2015: 442) ในขณะเดียวกันก็ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าบางชุมชนอาจได้รับความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมมากว่าชุมชนอื่นด้วยความแตกต่างทางเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐ ซึ่งภาระและความเสี่ยงทางสิ่งแวดล้อมดังกล่าวเป็นรูปแบบหนึ่งของความ “อยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม” นำมาซึ่งคำถามว่าทำไมบางชุมชนไม่ถูกคำนวณมูลค่าความเสี่ยงในความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมที่จะได้รับเมื่อเทียบกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ภูมิภาค จังหวัด หรือชุมชนอื่นที่ไม่ต้องแบกรับภาระเกี่ยวกับมลพิษที่เกิดขึ้น เหล่านี้อาจเป็นการ “เลือกปฏิบัติทางสิ่งแวดล้อม” ซึ่งส่วนทางกับหลักความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม คือ การทำให้กลุ่มคนทุกกลุ่มเข้าถึงสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างเป็นธรรม และได้รับการปกป้องจาก

อันตรายทางสิ่งแวดล้อมอย่างไม่แบ่งแยกโดยคำนึงถึงความเสมอภาค และคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนเป็นแกนหลักในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในเรื่องที่อาจส่งผลกระทบเกี่ยวกับการดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี (Eliana Lara, 2022: 36)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการขยะมูลฝอยยังคงเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของประเทศไทยที่ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในชุมชนที่ยังไม่มีการบริการสาธารณะด้านการกำจัดขยะทำให้ชุมชนไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและไม่มีรถเก็บขยะ (กรมควบคุมมลพิษกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2566) จึงอาจเลือกใช้วิธีการที่สะดวกที่สุด คือ การลักลอบกำจัดขยะ ณ แหล่งกำเนิดด้วยการเผา ซึ่งก่อให้เกิดมลภาวะทางกลิ่น การลักลอบทิ้งขยะในที่โล่งแจ้ง ลำน้ำ ลำรางสาธารณะ และริมถนน อย่างไรก็ตามไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการกระทำดังกล่าวนำมาซึ่งการก่อให้เกิดขยะสะสมในปัจจุบันที่ส่งอาจผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่อคนรุ่นถัดไป ทั้งนี้เมื่อพิจารณาการจัดการขยะมูลฝอยของประเทศญี่ปุ่น ได้ยึดหลักความเข้าใจของผู้ก่อขยะและผู้อยู่อาศัยในชุมชนเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการขยะ การบริการจุดทิ้งขยะที่ผ่านการคัดแยก และ จุดเก็บขยะ ระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นและประชาชนผู้อยู่อาศัยในชุมชน โดยสร้าง “ระบบเก็บขยะ” บนพื้นฐานการตกลงร่วมกันด้านสภาพแวดล้อมสุขอนามัยของชุมชน รวมถึงการเคารพความคิดเห็นของผู้อยู่อาศัยแต่ละคนในชุมชน ด้วยเหตุผลนี้ทำให้ชุมชนยอมรับและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยยึดมั่นในวิธีการคัดแยกขยะ เวลาเก็บขยะ และสถานที่ทิ้งขยะที่กำหนดไว้ ภายใต้การคำนึงถึงประโยชน์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องบนหลักการที่สำคัญ คือ การจัดการแบบมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจการจัดการ (Ittisak Jirapornvaree and Eakgalak Kanjananiyom, 2021: 6-12)

ดังนั้น ภายใต้หลักความยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่มุ่งเน้นให้ประชาชนทุกคนควรมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันในการได้รับประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมและลดทอนภาระทางสิ่งแวดล้อม (Monica Ramirez-Andreotta, 2019: 579) ประกอบกับแนวคิด “การส่งต่อความยุติธรรมระหว่างรุ่น” (คณึงนิจ ศรีบัวเอี่ยม, 2560: 8) นำมาซึ่งการให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยต้องเริ่มจากการกระตุ้นหน้าที่พลเมือง และสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ร่วมกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม (Lupita D. Montoty et al., 2021: 289) โดยเฉพาะการบริหารจัดการขยะที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะพลาสติก ให้แปรเปลี่ยนเป็นราย ได้แก่ ชุมชน ซึ่งนอกจากจะช่วยกระตุ้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแล้วยังช่วยสร้างราย ได้แก่ ครัวเรือน ผ่านการวางแผนและจัดการอย่างเป็นระบบร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ประกอบการรีไซเคิล โดยกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการ และมาตรการตรวจสอบการดำเนินการโดยตัวแทนชุมชนร่วมกับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นโดยนำมาตรการทางกฎหมาย เช่น ค่าปรับ มาใช้บังคับหากมีการฝ่าฝืน ซึ่งสอดคล้องกับ SDG ข้อ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิผล รับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ นอกจากนี้ ความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อมยังก่อให้เกิด “ความเท่าเทียมกัน” ในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิทธิในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายย่อย 16.3 ส่งเสริมหลักนิติธรรมทั้งในระดับชาติและระหว่างประเทศและสร้างหลักประกันว่าทุกคนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม เป้าหมายย่อยที่16.b ส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายและนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป้าหมายย่อยข้อ 16.6 พัฒนาสถาบันที่มีประสิทธิผล มีความรับผิดชอบ และโปร่งใสในทุกระดับ โดยการส่งเสริมให้ชุมชนร่วมกับองค์การบริหาร

ส่วนท้องถิ่นในการวางแผน กำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะปัญหาการจัดการขยะในชุมชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

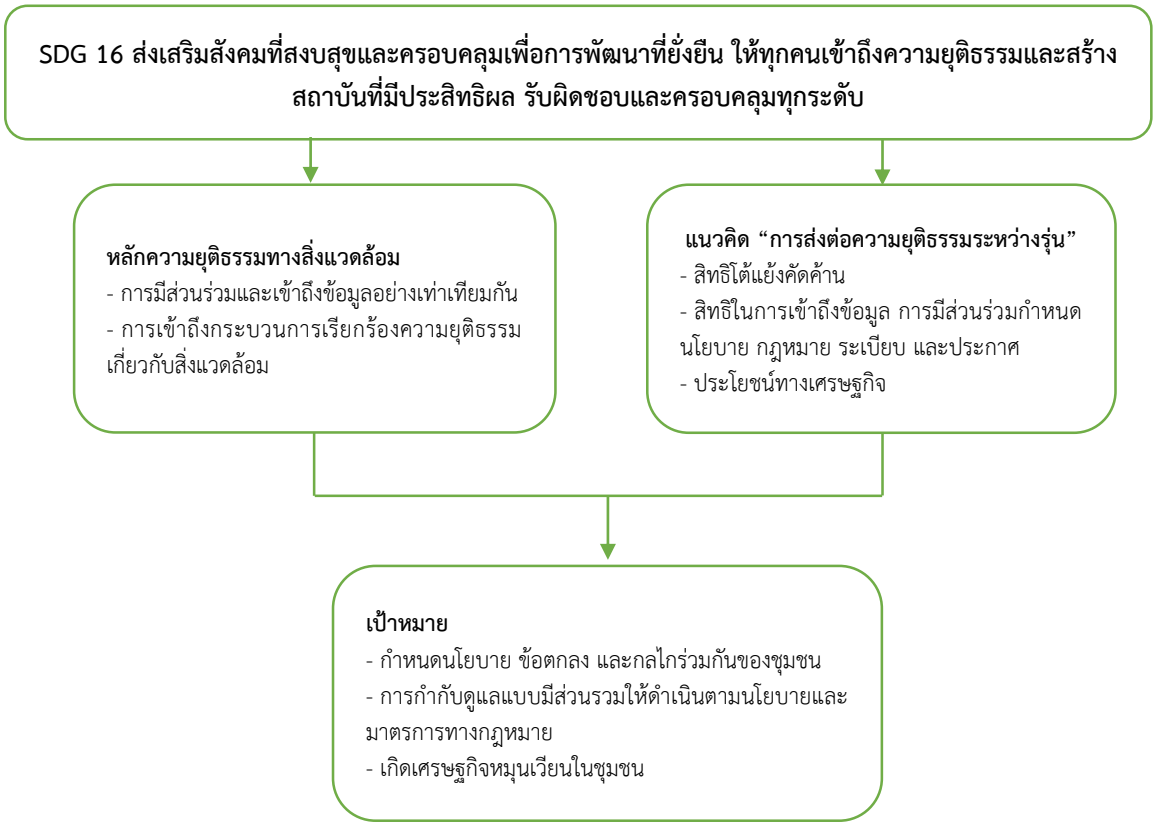
1. เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ภายใต้กรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน
2. เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักนิติธรรมตามกรอบ SDG เป้าหมายย่อยที่ 16.3 และการจัดการขยะมูลฝอยของประเทศญี่ปุ่นเปรียบเทียบกับประเทศไทย
3. เพื่อเกิดพื้นที่ต้นแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนและเสนอแนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นให้ตอบสนองต่อการบริหารจัดการขยะเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามกรอบ SDG เป้าหมายที่ 16

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งค้นหาความจริงจากเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ตามความเป็นจริงโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้จากภาพรวมของหลายมิติ โดยการเก็บรวมรวมข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งการเก็บรวมรวมข้อมูลปฐมภูมิมาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวของและรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ได้แก่ ผู้ค้าในตลาดสด จำนวน 5 คน ผู้ประกอบการ จำนวน 5 คน เกษตรกร จำนวน 5 คน ผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน และข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวน 5 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีการกำหนดคำถามในลักษณะปลายเปิดตามประเด็นสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในการถามแต่ละครั้งของแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามบริบทของผู้ให้ข้อมูล เพื่อรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับหัวข้อที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชน และนำข้อมูลมาใช้การศึกษาภูมิหลัง ปัญหาและอุปสรรค และวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนบนหลักความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม ส่วนข้อมูลทุติยภูมิมาจากการรวบรวมข้อมูลภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ได้แก่ เอกสารงานวิจัย บทความ วารสาร หนังสือ กฎหมาย ระเบียบ กฎ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน สำหรับการเก็บรวมรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการตามแนวทางของกระบวนวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ เมื่อผู้ศึกษาได้สร้างแบบสัมภาษณ์และทำการทดสอบแบบสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว จะนำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวไปทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา และเมื่อได้แบบสัมภาษณ์กลับคืนมาแล้วผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูลแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด ทฤษฎี เพื่อทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกันและเขียนรายงานข้อมูลเชิงพรรณนาเพื่อชี้ให้เห็นถึงแนวทางสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนบนความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อมต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDG ข้อ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิผล รับผิดชอบและครอบคลุมทุกระดับ โดยนำหลักความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม และแนวคิดการส่งต่อความยุติธรรมระหว่างรุ่น มาใช้ ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมในการเข้าถึงข้อมูลและมีความตระหนักรู้และเข้าใจความสำคัญของการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเท่าเทียมกัน และใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือหลักในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการโดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่กำกับดูแลให้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐและตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนควรเริ่มต้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมและมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายขยะเป็นศูนย์ในเชิงนโยบาย การออกแบบกฎหมาย และวางแผนการกำจัดขยะมูลฝอยร่วมกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในขณะเดียวกันองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย หรือ แผนดำเนินการในทางปฏิบัติที่ได้ตกลงร่วมกันกับชุมชน เช่น การจัดเก็บ การขนย้าย การกำจัดขยะ โดยกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลัก 3Rs คือ ลดการเกิดขยะ เกิดการใช้ซ้ำ และการรีไซเคิล ควบคู่กับการสร้างเศรษฐกิจหมุนเวียนในชุมชน

กลไกสำคัญที่จะผลักดันให้ชุมชนเกิดการมีส่วนร่วมในการกำจัดขยะมูลฝอย คือ การกำหนดนโยบายสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะนโยบายสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อม ให้เป็น “นโยบายพื้นฐาน” ด้านสิ่งแวดล้อม (Margaret McKean, 2023: 237) โดยกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจนในข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการตราทางกฎหมายภายใต้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่แสดงให้เห็นทั้งหลักการและกระบวนการในเชิงประจักษ์และยั่งยืนด้วยการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นมีความเป็นเจ้าของ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนจริงสำหรับท้องถิ่นและภาคส่วนอื่นๆ ของรัฐและเอกชนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง “นโยบายพื้นฐาน” ควรจะต้องจัดให้มีเรื่องดังต่อไปนี้

(1) แนวทางพื้นฐานในการลดขยะ และการจัดการขยะอย่างเหมาะสม

(2) กำหนดเป้าหมายในการลดขยะและมาตรการอื่นๆ เพื่อการจัดการขยะอย่างเหมาะสม

(3) การส่งเสริมมาตรการลดขยะและการจัดการขยะที่เหมาะสม

(4) การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการขยะ

(5) การส่งเสริมมาตรการจัดการขยะเมื่อเกิดภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้ อุกทกภัย

(6) เรื่องจำเป็นเพื่อจัดการขยะอื่นๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น การลดปริมาณขยะพิษเศษวัสดุ อุปกรณ์จัดเก็บหรือบรรจุภัณฑ์สารเคมีต่างๆ ขยะอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการกำหนดหรือแก้ไขนโยบายพื้นฐานให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของประชาชนโดยหารือร่วมกับผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชน หน่วยงานเอกชน และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและแนวทางดำเนินโครงการตามข้อกำหนดพื้นฐานในแต่ละข้อ พร้อมกับประกาศให้สาธารณชนทราบ ซึ่งเป็นการสร้างความเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูล และเปิดโอกาสในการโต้แย้ง เสนอความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นและข้อเรียกร้องจากผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ดังนั้น การมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจใหม่ภายในกระบวนการตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เป็นรูปธรรมผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างตั้งใจ ครอบคลุมวัฒนธรรม วิถีชีวิต เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติ โดยการเปลี่ยนจากการให้ข้อมูลหรือปรึกษาหารือกับชุมชนเพียงอย่างเดียวไปสู่การร่วมมือกับชุมชนอย่างจริงใจในฐานะหุ้นส่วนที่เท่าเทียมกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของความยุติธรรมเท่านั้น แต่ยังจำเป็นต่อการพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ยั่งยืน และสามารถจัดการกับความท้าทายทางสังคม เศรษฐกิจและระบบนิเวศที่เชื่อมโยงกัน ด้วยแนวคิด “การกำกับดูแลแบบมีส่วนร่วม” ในขอบเขตของความยั่งยืน โดยผู้มีส่วนได้เสียต่างมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการกำหนดนโยบาย กฎหมาย โครงการ และริเริ่มกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งเน้นส่งเสริมสมดุลทางนิเวศในระยะยาวต่อความเป็นอยู่ที่ดี ความเท่าเทียมทางสังคมและความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาตามแนวทางของประเทศญี่ปุ่นที่ยึดหลัก “สังคมแห่งการหมุนเวียนทรัพยากร” (Sound Material-Cycle Society) ที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้วยการป้องกันการเพิ่มจำนวนขยะ การลดปริมาณขยะ ของเสีย และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรหมุนเวียน และกำจัดทรัพยากรที่ใช้แล้วอย่างเหมาะสมให้มีการอนุรักษ์การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและลดภาระต่อสิ่งแวดล้อมให้ได้มากที่สุด (พิมพ์ชนก เผื่อนบิดา, 2565: 20) โดยมีรากฐานมาจากหลักการ 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) คือ การลด การใช้ซ้ำ และการรีไซเคิล

ผ่านการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติเพื่อการสร้างสังคมแห่งการหมุนเวียนทรัพยากร (The Basic Act for Establishing a Sound Material-Cycle Society) และกฎหมายพื้นฐานด้านรีไซเคิล (Basic Recycling Act) ซึ่งบังคับใช้ในปี 2000 เป็นกรอบสำหรับการส่งเสริมเรื่อง 3Rs

หลักการพื้นฐานของสังคมแห่งการหมุนเวียนทรัพยากรของประเทศญี่ปุ่นตั้งอยู่บนแนวทางพื้นฐานของพระราชบัญญัติสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นความรับผิดชอบของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ และประชาชน การจัดทำแผนและกำหนดเรื่องพื้นฐานอื่นๆ เพื่อส่งเสริมการสร้างสังคมแห่งการหมุนเวียนทรัพยากรที่ดี (The Basic Act for Establishing a Sound Material-Cycle Society of Japan, 2000, Article 1) โดยกฎหมายดังกล่าวกำหนดว่า “สังคมแห่งการหมุนเวียนทรัพยากร” ที่ดีจะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้เกิดสังคมที่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยพัฒนาเศรษฐกิจที่มั่นคงให้มีภาระทางสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดผ่านการดำเนินการที่เกี่ยวข้องโดยสมัครใจและกระตือรือร้นโดยคำนึงถึงศักยภาพทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ โดยต้องมีการดำเนินการตามมาตรการที่จำเป็นภายใต้บทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสมระหว่างรัฐ หน่วยงานท้องถิ่น ผู้ประกอบการ และประชาชน”

หลักการพื้นฐานสำคัญที่งานวิจัยนี้นำมาใช้ คือ (1) การป้องกัน หรือลดวัตถุดิบหรือผลิตภัณฑ์ไม่ให้กลายเป็นของเสีย และ (2) การใช้และการกำจัดทรัพยากรแบบหมุนเวียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) การป้องกัน หรือลดวัตถุดิบหรือผลิตภัณฑ์ไม่ให้กลายเป็นของเสีย

วัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ และอื่นๆ ที่กลายเป็นของเสีย ต้องได้รับการป้องกัน หรือลดให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยการใช้วัตถุดิบอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ผลิตภัณฑ์ให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการลดภาระต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการใช้หรือการกำจัดวัตถุดิบ หรือผลิตภัณฑ์แบบเป็นวัฏจักรในรูปแบบของการใช้ซ้ำ และการรีไซเคิล (The Basic Act for Establishing a Sound Material-Cycle Society of Japan (2000), Article 5)

(2) การใช้และการกำจัดทรัพยากรแบบหมุนเวียน

การใช้และการกำจัดทรัพยากรแบบหมุนเวียนต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและต้องคำนึงถึงการนำทรัพยากรมาใช้ในลักษณะหมุนเวียนให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการลดภาระต่อสิ่งแวดล้อมโดยการลดปริมาณการกำจัด (The Basic Act for Establishing a Sound Material-Cycle Society of Japan (2000), Article 6) ทั้งนี้การใช้และการกำจัดทรัพยากรแบบหมุนเวียนจะต้องดำเนินการที่เป็นไปได้ทั้งทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจโดยคำนึงถึงการลดภาระทางสิ่งแวดล้อมซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ (1) ทรัพยากรทั้งหมดหรือบางส่วนที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้จะต้องนำกลับมาใช้ใหม่ (2) ทรัพยากรทั้งหมดหรือบางส่วนที่ไม่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำได้แต่สามารถนำมารีไซเคิลได้ต้องนำกลับมารีไซเคิล (3) ทรัพยากรทั้งหมดหรือบางส่วนที่ไม่สามารถนำมาใช้ใหม่ได้ หรือไม่สามารถนำมารีไซเคิลได้ แต่สามารถนำมาเผาเพื่อนำความร้อนกลับมาใช้ใหม่ได้ จะต้องมีการดำเนินการนำความร้อนกลับมาใช้ใหม่ (4) ทรัพยากรทั้งหมดหรือบางส่วนที่ไม่สามารถดำเนินการอย่างใดได้ดังที่กำหนดไว้ในข้อ (1)-(3) จะต้องถูกกำจัดทิ้ง

ดังนั้น ภายใต้หลักการพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่นจึงมีหน้าที่ต้องดำเนินการตามมาตรการที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้ และการกำจัดทรัพยากรหมุนเวียนอย่างเหมาะสม ตลอดจนกำหนดและดำเนินการตามนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการและประชาชน จำเป็นต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรมเพื่อให้การดำเนินการใช้

ผลิตภัณฑ์ที่สามารถกลายเป็นทรัพยากรหมุนเวียนอย่างเป็นวัฏจักรได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ หน้าที่ที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่ง คือ “หน้าที่ของประชาชน” ตามหลักการพื้นฐาน ประชาชนมีหน้าที่รับผิดชอบในการพยายามป้องกัน หรือลดการเกิดของเสียและขยะจากผลิตภัณฑ์ และส่งเสริมการใช้ผลิตภัณฑ์ที่กลายเป็นทรัพยากรหมุนเวียนอย่างเหมาะสมตลอดจนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นเกี่ยวกับนโยบายการกำจัดผลิตภัณฑ์ ลดการใช้ผลิตภัณฑ์ที่จะก่อให้เกิดขยะ โดยใช้ผลิตภัณฑ์ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะและรวบรวมผลิตภัณฑ์ที่สามารถเป็นทรัพยากรหมุนเวียนได้เพื่อนำมาใช้ใหม่ หรือรีไซเคิลได้

ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นให้ตอบสนองต่อการบริหารจัดการขยะมูลฝอยเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพของประชาชนในชุมชนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้เพิ่มเติมในมาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 67 นอกจากนี้ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2567 (ราชกิจจานุเบกษา, 2567) ข้อ 6 กำหนดให้ราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยจัดให้มีระบบจัดการและกำจัดขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ด้านอื่นๆ ได้ และต้องรณรงค์สร้างความรับรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการลดปริมาณและการคัดแยกขยะมูลฝอย รวมตลอดทั้งเปิดเผยข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ

ด้วยหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจึงสามารถกำหนดประกาศ เทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติท้องถิ่นเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะได้เพราะเป็นอำนาจของราชการส่วนท้องถิ่น ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560 มาตรา 18 กำหนดว่า การเก็บ ขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูล หรือมูลฝอยในเขตราชการส่วนท้องถิ่นใดให้เป็นอำนาจของราชการส่วนท้องถิ่นนั้น ประกอบกับมาตรา 20 กำหนดว่าเพื่อประโยชน์ในการรักษาความสะอาดและการจัดระเบียบในการเก็บ ขน และกำจัดสิ่งปฏิกูล หรือมูลฝอย ให้ราชการส่วนท้องถิ่นมีอำนาจออกข้อบัญญัติท้องถิ่น

ดังนั้น ภายใต้อำนาจของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอาจต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข หรือตราข้อบัญญัติเพิ่มเติมบางประการเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดให้มีระบบจัดการและกำจัดขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพและสร้างความรับรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการลดปริมาณ และการคัดแยกขยะมูลฝอย ดังต่อไปนี้

ประการแรก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำแผนการจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ของตน ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “แผนการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน” ประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. การประมาณปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในชุมชน และปริมาณขยะที่สามารถจัดการได้ด้วยวิธีรีไซเคิล การขาย การนำกลับมาใช้ซ้ำ

2. ประเภทขยะ และการจำแนกขยะที่ต้องเก็บรวมกัน/แยกกัน การจัดการขยะสารเคมี/ขยะอันตราย/ขยะอิเล็กทรอนิกส์

3. วิธีการจัดการขยะและบุคคลที่ดำเนินการ เช่น การจัดทำธนาคารขยะ การประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดการขยะอันตรายสารเคมี ขวดบรรจุภัณฑ์สารเคมี บริษัทรับซื้อวัสดุรีไซเคิล

4. สิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการขยะของชุมชน เช่น การบริการขนส่ง

เมื่อจัดทำแผนจัดการขยะของชุมชนแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำแผนฯ ร่วมหารือกับผู้นำชุมชนเพื่อสร้างความร่วมมือ หากได้ข้อตกลงเป็นที่ยุติด้วยความเห็นชอบตามแผนแล้วต้องพยายามเผยแพร่แผนดังกล่าวให้แก่ชุมชนทราบโดยไม่ชักช้า

ประการที่สอง กำหนดเป้าหมายการจัดการขยะมูลฝอยบนความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน

รายละเอียดของประกาศ เทศบัญญัติ ข้อบัญญัติท้องถิ่นเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและความสะอาดสาธารณะ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมาย และกระบวนการอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจและเจตจำนงรวมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชนที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญด้านการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภายใต้วัตถุประสงค์ “เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในการดำรงชีวิตและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนโดยรวม โดยควบคุมการปล่อยของเสียและดำเนินการจัดการของเสีย เช่น การคัดแยก การจัดเก็บ การเก็บรวบรวม การขนส่ง การรีไซเคิล การกำจัดของเสียอย่างถูกวิธี และการรักษาสิ่งแวดล้อมในการดำรงชีวิตให้สะอาด”

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรณรงค์สร้างความรับรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการลดปริมาณ และการคัดแยกขยะมูลฝอย เช่น มูลฝอยทั่วไป มูลฝอยอินทรีย์ มูลฝอยนำกลับมาใช้ใหม่ มูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตราย และมูลฝอยติดเชื้อ โดยทิ้งมูลฝอยลงภาชนะรองรับที่จัดให้ อย่างถูกประเภท หรือจัดเก็บโดยใช้ถุงสีแยกประเภทมูลฝอยเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่และมีความรับผิดชอบในการจัดการมูลฝอย ณ แหล่งกำเนิด รวมตลอดทั้งเปิดเผยข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ โดยกำหนดในข้อบัญญัติท้องถิ่นเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะมูลฝอย ดังต่อไปนี้

(1) ห้ามการถ่าย เท ทิ้ง หรือทำให้มีขึ้นในที่หรือทางสาธารณะซึ่งสิ่งปฏิกูล หรือมูลฝอยนอกจากในที่ที่ราชการท้องถิ่นจัดไว้ให้

(2) กำหนดให้มีที่รองรับสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยตามที่ หรือทางสาธารณะและสถานที่เอกชน

(3) กำหนดวิธีการเก็บ ขน และกำจัดสิ่งปฏิกูล หรือมูลฝอยให้เจ้าของ หรือผู้ครอบครองอาคารหรือสถานที่ใดๆ ปฏิบัติให้ถูกต้องด้วยสุขลักษณะตามสภาพ หรือลักษณะการใช้อาคารหรือสถานที่นั้นๆ

(4) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการให้บริการของราชการส่วนท้องถิ่น หรือบุคคลอื่นที่ราชการส่วนท้องถิ่นมอบให้ดำเนินการแทน ในการเก็บ ขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอย ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

(5) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการเก็บ ขน และกำจัดสิ่งปฏิกูล หรือมูลฝอย เพื่อให้ผู้รับใบอนุญาตปฏิบัติ ตลอดจนกำหนดอัตราค่าบริการขั้นสูงตามลักษณะการให้บริการที่ผู้รับใบอนุญาตจะพึงเรียกเก็บได้

(6) กำหนดการอื่นใดที่จำเป็นเพื่อให้ถูกต้องด้วยสุขลักษณะ

ประการที่สาม สร้างกลไกสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำจัดขยะมูลฝอย

การนำรูปแบบการดำเนินงานของ “ธนาคารขยะ” ภายใต้การขับเคลื่อนของกระทรวงมหาดไทยมาใช้เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีการคัดแยกขยะ ณ แหล่งกำเนิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนคัดแยกขยะรีไซเคิลในครัวเรือน และสนับสนุนการนำแนวคิดระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนมาใช้ในการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยภายใต้หลักการ 3Rs หรือ 3 ช: คือ ใช้น้อยลง ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ และรณรงค์สร้างการรับรู้ และจิตสำนึกให้ประชาชนในทุกพื้นที่มีส่วนร่วมในการลดปริมาณขยะมูลฝอยชุมชน และคัดแยกขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ และพัฒนาสู่การจัดตั้งธนาคารขยะของชุมชนหรือ

หมู่บ้านเพื่อเป็นสถานที่รวบรวมและรับซื้อขยะรีไซเคิลจากประชาชน ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม และยังส่งเสริมการจัดสรรสวัสดิการสังคมในรูปแบบต่างๆ ผ่านการดำเนินการธนาคารขยะ รวมถึงยังเป็นการสนับสนุนให้ชุมชนมีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นโมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ภายใต้กรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม โดยการนำกระบวนการจัดการขยะในชุมชนมาพัฒนาเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สร้างมูลค่าเพิ่มมีภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน และหลัก 3Rs ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการขยะในระดับชุมชน โดยใช้โมเดล “ธนาคารขยะ” เป็นกลไกสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งงานวิจัยด้านการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้จะมีการพูดถึงแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนแต่ก็เป็นการกล่าวถึงในมิติการบริหารจัดการของหน่วยงาน แต่ไม่ได้ต่อยอดเป็นกิจกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ระดับชุมชน (ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และ อุ่นเรือน เล็กน้อย, 2564: 362-373) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการมิติทางกฎหมาย นโยบายสาธารณะ และการมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในเชิงโครงสร้าง โดยการกำหนดให้การจัดการขยะเป็น “นโยบายพื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อม” ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และการกำหนดบทบาทหน้าที่ของประชาชนอย่างชัดเจนในข้อบัญญัติท้องถิ่นทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นมีความชอบด้วยกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งผลให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและความเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้เครื่องมือเชิงปฏิบัติการด้วยการกำหนดกฎระเบียบท้องถิ่น การออกแบบกิจกรรมจัดการขยะ และการบูรณาการหน่วยงานท้องถิ่นซึ่งเน้นการนำไปใช้จริงในระดับพื้นที่มากกว่าการวิเคราะห์ทางทฤษฎีเพียงอย่างเดียวซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการขยายผลเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

นอกจากนี้ งานวิจัยตอบสนองต่อวัตถุประสงค์พัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักนิติธรรม SDG เป้าหมายย่อยที่ 16.3 โดยผลงานวิจัยไม่ได้จำกัดการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่เพียงระดับกิจกรรม หรือความร่วมมือเชิงสมัครใจแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยกระดับไปสู่การมีส่วนร่วมเชิงโครงสร้างทางกฎหมายและนโยบายทำให้ประชาชนไม่ได้เป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่เป็น “ผู้ร่วมกำหนดกติกา” ของการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ตนเองบนฐานของความยินยอมและความเข้าใจร่วมกันซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของหลักนิติธรรมเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดการเข้าถึงความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาที่พบว่าส่วนใหญ่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมเชิงอาสาสมัคร การรณรงค์ และการอบรม การศึกษาประสิทธิภาพของระบบการจัดการขยะในเชิงเทคนิคหรือการบริหารจัดการ การวิเคราะห์เชิงนโยบายที่ไม่ได้เชื่อมโยงกับกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนี้ได้ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรหมุนเวียนของประเทศญี่ปุ่นทั้งในมุมมองด้านกฎหมาย นโยบาย และแนวปฏิบัติ โดยได้นำแนวทางของกฎหมายประเทศญี่ปุ่นมาทดลองใช้จริงในระดับพื้นที่และประเมินผลผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดองค์ความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับการนำกฎหมายมาเป็นเครื่องมือเชิงพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม

สุดท้ายงานวิจัยนี้ตอบสนองต่อการเกิดพื้นที่ต้นแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยการพัฒนากลไกที่เชื่อมโยงความรู้ กฎหมาย ระเบียบท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชน

เข้าด้วยกัน ในขณะที่งานวิจัยอื่นได้มาซึ่งผลการวิเคราะห์พฤติกรรมหรือความรู้ของประชาชนต่อการจัดการขยะ แต่งานวิจัยนี้นำไปสู่การออกแบบนโยบาย กฎหมาย และการพัฒนากลไกการบริหารจัดการขยะจริงในระดับท้องถิ่นซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่แค่การปฏิบัติงานการแยกขยะหรือลดปริมาณขยะเท่านั้น แต่ให้สมาชิกในชุมชนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ สิทธิและกติกา ในระดับพื้นที่ ส่งผลให้เกิดการพัฒนา “ความสามารถทางนิติธรรม” ของประชาชนที่ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของท้องถิ่น และก่อให้เกิดพื้นที่การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ที่สมาชิกในชุมชนสามารถสะท้อนความคิดเห็น เสนอแนะการปรับปรุง ตลอดจนทบทวนแนวทางการจัดการขยะร่วมกับหน่วยงานส่วนท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นลักษณะของพื้นที่ต้นแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถขยายไปยังชุมชนอื่นได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ร่วมกับคนในชุมชน ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “แผนการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน”

2) ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อบัญญัติท้องถิ่นโดยนำหลักการพื้นฐาน ดังต่อไปนี้มาใช้ (1) การป้องกัน หรือลดวัตถุดิบหรือผลิตภัณฑ์ไม่ให้กลายเป็นของเสีย และ (2) การใช้และการกำจัดทรัพยากรแบบหมุนเวียน

3) เพิ่มมาตรการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลจากชุมชนเป็นประจำก่อนและหลังประกาศใช้ข้อบัญญัติ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของการนำรูปแบบการบริหารจัดการธนาคารขยะในระดับท้องถิ่นของประเทศอื่น เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยสำหรับการลดปริมาณขยะมูลฝอยในชุมชน

2) ศึกษาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นและเพิ่มประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละชุมชน

3) ควรขยายพื้นที่ศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทต่างกัน เช่น เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ท่องเที่ยวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการมีส่วนร่วม การบังคับใช้กฎหมายท้องถิ่น และประสิทธิภาพของการจัดการขยะ ซึ่งจะช่วยให้เห็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่อาจนำไปสู่การแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยได้หลายรูปแบบมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. *รายงานสถานการณ์สถานที่กำจัดขยะมูลฝอยชุมชนของประเทศไทย ปี พ.ศ.2566.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา https://www.pcd.go.th [16 มีนาคม 2568].

คณึงนิจ ศรีบัวเอี่ยม. (2560). *ความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: พี.เพรส.

วินดา เสริมเหลา และศุภวัฒนากร วงศ์ธนวสุ. (2564). ถอดบทเรียนความสำเร็จจากการจัดการขยะของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และไต้หวัน, *Journal of Modern Learning Development*, 6(1): 234-249.

ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และอุ่นเรือน เล็กน้อย. (2564). การจัดการขยะชุมชนภายใต้แนวคิดระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษย์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 15(2): 362-373.

พิมพ์ชนก เผื่อนบิดา. (2565) ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามรำแหง.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดการขยะมูลฝอย พ.ศ. 2567. (2567, 11 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 141 ตอนที่ 70 ง, หน้า 20-29.

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. (2537, 26 พฤศจิกายน). เล่มที่ 111 ตอนที่ 53, หน้า 11/2.

American Public Health Association, Environmental Justice (2025), [Online]. Retrieved from: https://www.apha.org/topics-and-issues/environmental-health/environmental-justice. [22 November 2025].

Executive Office of the President. (2023). Executive Order 14096 of April 21, 2023: Revitalizing Our Nation's Commitment to Environmental Justice for All, Section 2(B). [Online]. Retrieved from: https://www.federalregister.gov/documents/2023/04/26/2023-08955/revitalizing-our-nations-commitment-to-environmental-justice-for-all. [22 November 2025].

Commission for Environmental Cooperation. (2024). Environmental Justice: Originals, Evolution, and Common Grounds in North America. *Research Report*. Commission for Environmental Cooperation.

Eliana Lara. (2022). Impact of Community Engagement and Political Leadership on Environmental Justice. *Master's thesis.* California State University, Faculty of Public Administration.

Ittisak Jirapornvaree and Eakgalak Kanjananiyom. (2021). Environment Management Approches in Japan: Institutional Policy and Case Study. *Integrated Innovation Development Management Journal*, 1, 6-12.

Sacoby M. Wilson et al. (2015). Environmental Justice Radar: A Tool for Community-Based Mapping to Increase Environmental Awareness and Participatory Decision Making, *Johns Hopkins University Press*, 9(3), 439-455.

Monica Ramirez-Andreotta (2019). Environmental Engineering for the 21st Century: Increasing Diversity and Community Participation to Achieve Environmental and Social Justice, *Environmental Engineering Science*, 38(5), 288-297.

Margaret McKean, Environmental Protest and Citizen Politics in Japan, University of California Press.

Basic Act on the Environment (Act No.91 of 1993) Last version: Act No.50 of 2018.

Act on Waste Management and Public Cleaning (Act No.1437 of 1970) Last version: Act No.68 of 2022.

การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัย เทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

Strategic Management Affecting Disaster Management Efficiency Khlong Dan Subdistrict Municipality Bang Bo District Samut Prakan Province

[1]พระครูปลัดสมโภช ธมฺมาวุโธ, [2]คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน

[1]Phrakhrupalad Somphot Thammawutho, [2]Khunying Natthanon Thavisin

[1,2]คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

[1,2]Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

[1]Corresponding author, e-mail: somphot9891@gmail.com

Received: January 24, 2026; **Revised:** February 24, 2026; **Accepted:** March 04, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์และระดับประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) อิทธิพลการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองด่าน การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบวิธีบังเอิญ จำนวน 376 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ รองลงมา คือ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และอันดับสุดท้าย คือ การกำหนดกลยุทธ์ 2) ระดับประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การรับมือ รองลงมา คือ การฟื้นฟู การเตรียมความพร้อม และอันดับสุดท้าย คือ การป้องกันและลดผลกระทบ และ 3) ความสัมพันธ์ ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อทดสอบถดถอยพหุคูณสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 88.70 (R^2=.887) และผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารเชิงกลยุทธ์ พบว่า มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์; ประสิทธิภาพ; การจัดการสาธารณภัย

Abstract

This research article aims to study 1) level of strategic management and the effectiveness of disaster management in Khlong Dan Subdistrict Municipality, Bang Bo District, Samut Prakan Province, and 2) influence of strategic management on the effectiveness of disaster management in Khlong Dan Subdistrict Municipality, Bang Bo District, Samut Prakan Province. This is quantitative research. The population used in this research consisted of residents in the Khlong Dan Subdistrict Municipality area, Simple random sampling method was used, resulting in a sample size of 376 people, the research tools used were questionnaires, statistics for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression equation testing, and hypothesis testing.

The research results found that 1) The strategic management level of Khlong Dan Subdistrict Municipality, Bang Bo District, Samut Prakan Province, is generally at high level, particularly in the implementation of strategies, followed by strategic analysis, strategic control and evaluation, and finally, strategy formulation. 2) Level of effectiveness is high in the following areas: coping, followed by recovery, preparedness, and finally prevention and mitigation, and 3) relationship between strategic management and the effectiveness of disaster management in Khlong Dan Subdistrict Municipality was found to be very high. When tested using multiple regression, the predictive power of disaster management in Khlong Dan Subdistrict Municipality is 88.70% (R^2=.887), and the hypothesis testing results on strategic management showed positive effect on the effectiveness of disaster management in Khlong Dan Subdistrict Municipality, with statistical significance .01

Keywords: Strategic Management; Efficiency; Disaster Management

บทนำ

การบริหารจัดการสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีความสำคัญมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และมีความเข้าใจบริบทของพื้นที่เป็นอย่างดี อปท. จึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นหน่วยปฏิบัติการด่านหน้าในการป้องกัน บรรเทา ฟื้นฟู และเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ภัยพิบัติทุกรูปแบบ ทั้งภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม พายุ ฝนตกหนัก และภัยที่เกิดจากมนุษย์ เช่น อัคคีภัยหรืออุบัติเหตุอุตสาหกรรม (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2566) การบริหารจัดการสาธารณภัยของท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการวางแผนล่วงหน้า การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่างๆ การบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงมุ่งเน้นการตอบสนองต่อภัยเมื่อเกิดเหตุเท่านั้น แต่ต้องเน้นการป้องกันและลดความเสี่ยงก่อนเกิดภัย เพื่อให้สามารถลดความสูญเสียและผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิผล การดำเนินงานดังกล่าวต้องมีแผนงานและนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ ซึ่งมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมและสามารถพึ่งพาตนเองได้เมื่อเกิดภัยพิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสาธารณภัยในระดับพื้นที่ จึงจำเป็นต้องปรับแนวคิดและวิธีการทำงานไปสู่การบริหารจัดการสาธารณภัยอย่างบูรณาการ โดยอาศัยหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ควบคู่กับการใช้ข้อมูลเชิงพื้นที่และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานให้สามารถรับมือกับภัยพิบัติได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยยมีแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างรอบด้าน กำหนดทิศทางและแผนงานที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ รวมถึงจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารลักษณะนี้ยังเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีเครือข่ายในชุมชน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการสาธารณภัยในระดับท้องถิ่น เพราะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และความเข้มแข็งของชุมชนในการรับมือกับความเสี่ยง และการนำการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารเชิงรุก ที่มุ่งเน้นการคาดการณ์ล่วงหน้า การป้องกัน และการเตรียมความพร้อม มากกว่าการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพียงอย่างเดียว การวางแผนที่ดีต้องอาศัยข้อมูลเชิงพื้นที่ที่ถูกต้อง การบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ (พรเทพ พันธ์สวัสดิ์, 2567)

เทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นพื้นที่ชายฝั่งทะเลที่มีสภาพเป็นที่ราบลุ่ม ทำให้มีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดสาธารณภัยหลายรูปแบบ โดยเฉพาะน้ำท่วม น้ำทะเลหนุน และอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม เนื่องจากพื้นที่ประกอบด้วยทั้งชุมชนหนาแน่นและเขตนิคมอุตสาหกรรม ส่งผลให้ปัญหามีความซับซ้อนและเกิดความเปราะบางทางสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในช่วงหลายปีที่ผ่านมา เช่น ฝนตกหนักและระดับน้ำทะเลที่สูงขึ้น ยิ่งเพิ่มความรุนแรงของความเสี่ยงด้านสาธารณภัย ดังนั้น การบริหารจัดการสาธารณภัยของเทศบาลตำบลคลองด่านจึงไม่สามารถดำเนินการแบบเฉพาะหน้าได้อีกต่อไป แต่จำเป็นต้องนำแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาว และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้เทศบาลสามารถวางแผนเชิงรุก เตรียมความพร้อมรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที และเชื่อมโยงแผนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและนโยบายความมั่นคงของประเทศอย่างเป็นระบบ (เทศบาลตำบลคลองด่าน, 2567)

จากการสรุปผลการดำเนินงานด้านการจัดการสาธารณภัยของเทศบาลตำบลคลองด่านพบประเด็นสำคัญที่เป็นข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและเชิงกระบวนการหลายประการ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของการบริหารจัดการ โดยปัญหาหลัก คือ การขาดงบประมาณและทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารจัดการภัยพิบัติ ทำให้ไม่สามารถพัฒนามาตรการเชิงป้องกันและระบบเตรียมความพร้อมได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การขาดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเป็นเอกภาพ ยังส่งผลให้การตัดสินใจในภาวะวิกฤตเกิดความล่าช้า และการประสานงานระหว่างหน่วยงานขาดประสิทธิภาพ ประเด็นสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ภาคเอกชน และเครือข่ายชุมชนยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในขั้นตอนการวางแผนและเตรียมความพร้อมก่อนเกิดภัย ทั้งที่การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจของการจัดการสาธารณภัยในระดับท้องถิ่น เนื่องจากเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง นอกจากนี้ กระบวนการติดตามและประเมินผลยังไม่เป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาไปใช้พัฒนากลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อจำกัดดังกล่าวจึงสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีความครอบคลุมและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น (กระทรวงมหาดไทย, 2560)

จากที่กล่าวมา การบริหารจัดการสาธารณภัยเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญต่อความปลอดภัยและความมั่นคงของประชาชน อย่างไรก็ตาม บริบทของภัยพิบัติที่มี

ความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การดำเนินงานด้านสาธารณภัยไม่สามารถอาศัยการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อีกต่อไป แต่จำเป็นต้องอาศัยการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ แม้เทศบาลตำบลคลองด่านจะมีบทบาทสำคัญในการจัดการสาธารณภัยในพื้นที่ แต่ยังขาดความชัดเจนว่าปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยอย่างแท้จริง โดยเฉพาะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดสรรทรัพยากร การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ช่องว่างดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยของเทศบาลตำบลคลองด่าน เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงระบบบริหารจัดการสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์และระดับประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 11,366 คน (เทศบาลตำบลคลองด่าน, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อให้หน่วยตัวอย่างมีโอกาสถูกสุ่มเท่าเทียมกัน ด้วยวิธีบังเอิญ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 376 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวนำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .977

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 376 ชุดมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจำนวนชุดแบบสอบถามเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจ

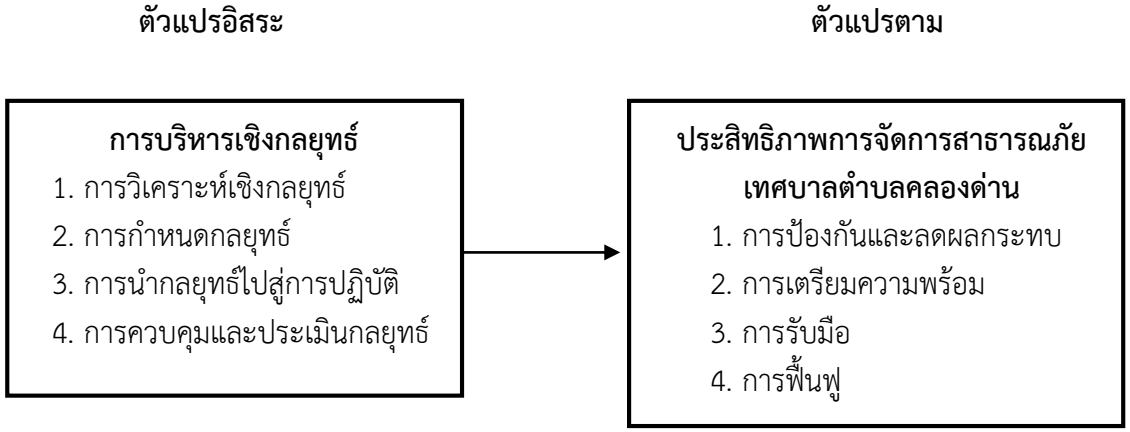
2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ระหว่างเดือนเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงมกราคม 2569 เพื่อให้มั่นใจว่าได้แบบสอบถามครบตามจำนวนและตรงตามกำหนดเวลา

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนับจำนวนให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ จะมีการแจกแบบสอบถามทดแทนเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4) จัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ Abbass F. (2003, อ้างถึงใน วรางคณา ผลประเสริฐ, 2553) และศึกษาประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2558) มาบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่

ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ รองลงมา คือ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และอันดับสุดท้าย คือ การกำหนดกลยุทธ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์	3.96	.668	มาก	2
2. การกำหนดกลยุทธ์	3.81	.726	มาก	4
3. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	4.05	.590	มาก	1
4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	3.89	.814	มาก	3
รวม	**3.93**	**.668**	**มาก**	

2. ระดับประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การรับมือ รองลงมา คือ การฟื้นฟู การเตรียมความพร้อม และอันดับสุดท้าย คือ การป้องกันและลดผลกระทบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

ระดับประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การป้องกันและลดผลกระทบ	3.90	.768	มาก	4
2. การเตรียมความพร้อม	3.92	.612	มาก	3
3. การรับมือ	3.98	.677	มาก	1
4. การฟื้นฟู	3.93	.672	มาก	2
รวม	**3.93**	**.658**	**มาก**	

3. อิทธิพลการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน (Correlation Matrix) เพื่อหาความสัมพันธ์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เท่ากับ .954** .948** .972** และ .949** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัย เทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

การบริหารเชิงกลยุทธ์	**ประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัย เทศบาลตำบลคลองด่าน**	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (X_1)	.954**	0.000
2. การกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	.948**	0.000
3. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_3)	.972**	0.000
4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_4)	.949**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารเชิงกลยุทธ์ แสดงว่าตัวแปร การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_4) การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (X_1) และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .253 .284 .250 และ .474 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .305 .272 .250 และ .221 สามารถทำนายอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 88.70 (R^2=.887) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .221 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	**β**	t	Sig.
1. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_4)	.253	.013	.305	30.313	.000**
2. การกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	.284	.022	.272	12.200	.000**
3. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (X_1)	.250	.009	.250	30.027	.000**
4. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_3)	.474	.017	.221	45.223	.000**
a=.355, R=.942, R^2=.887, Adj R^2= .887, SEE=.221, F=938.518, Sig=0.000					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน พบว่า การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (0.250) การกำหนดกลยุทธ์ (0.272) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (0.221) และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (0.305) มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประชาชนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีส่วนร่วมประเมินแนวโน้มความเสี่ยงและสถานการณ์สาธารณภัยในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมในการกำหนดกลยุทธ์การรับมืออย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ ปะระมา และคณะ (2567) วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานการบริการสาธารณะแบบพหุภาคีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง พบว่า การบริหารงานการบริการสาธารณะมีความโดดเด่น โดยรวมภาพอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดามน คำลอย และพระมหาไทยน้อย ญาณเมธี (2568) วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ของเทศบาลให้ความรู้กับประชาชนและทักษะในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบบัญชาการเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถควบคุมสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม และเทศบาลมีการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนหลังเกิดสาธารณภัย เพื่อให้ประชาชนสามารถกลับมาดำรงชีวิตได้ตามปกติอย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ หนองคาย และรัฐบุรุษ คุ้มทรัพย์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี พบว่า การปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อยับ ซาดัดคาน (2567) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในกำกับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในกำกับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารเชิงกลยุทธ์และการกำหนดกลยุทธ์มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัย โดยช่วยกำหนดทิศทาง แผนงาน และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อม การประสานงาน และการตัดสินใจที่รวดเร็ว ลดความสูญเสียและเพิ่มความสามารถในการรับมือกับภัยพิบัติอย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ องค์อาจ แจ่มดี (2566) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการภัยพิบัติของกองพลพัฒนาที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานคุณภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการภัยพิบัติอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารเชิงกลยุทธ์ แสดงว่าตัวแปร การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_4) การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (X_1) และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 88.70 (R^2=.887) ทั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า กระบวนการที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

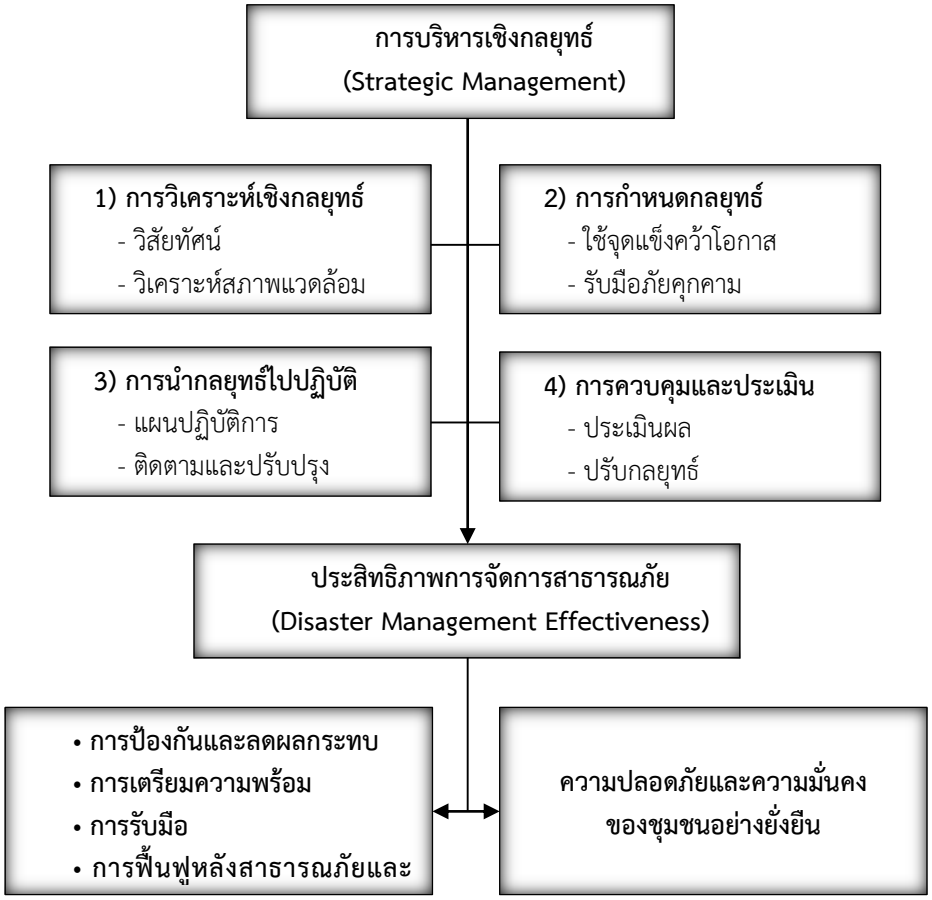
ทำให้การจัดการสาธารณภัยของเทศบาลตำบลคลองด่านมีความเป็นเอกภาพ สามารถวางแผน เตรียมความพร้อม ตัดสินใจ และปรับตัวต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยโดยรวมเพิ่มสูงขึ้นอย่างชัดเจน สอดคล้องกับอำนาจพยากรณ์ที่อยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิทูรนคราภิรักษ์ และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถร่วมกับพยากรณ์ ได้ร้อยละ 84.10 และสอดคล้องกับ วิชาญ อิทธิฤกษ์มงคล (2564) พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ มีผลเชิงบวกประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยให้องค์กรมีข้อมูลรอบด้านในการตัดสินใจ กำหนดทิศทางที่ชัดเจน บูรณาการการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มความพร้อมในการรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน และสามารถติดตามปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ประภัทร สกุลภัทร์เตชิน และคณะ (2568) วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรองค์กรเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรกับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบต่างๆ ของคุณภาพบริการ เช่น ความเชื่อถือได้ ความมีตัวตน การโต้ตอบจากพนักงาน ความไว้วางใจ และการเอาใจใส่ต่อลูกค้า โดยเฉพาะการบริหารจัดการและทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์สูงกับการโต้ตอบจากพนักงานและการเอาใจใส่ต่อลูกค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ที่ได้

งานวิจัยนี้สรุปองค์ความรู้สำคัญเชิงบูรณาการเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยชี้ให้เห็นว่าการจัดการสาธารณภัยที่มีประสิทธิผลไม่อาจพึ่งพามาตรการเฉพาะหน้าเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ครบถ้วน เป็นระบบ และเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องตลอดวงจรการจัดการสาธารณภัย ดังนี้ (1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่มีคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ร่วมกับวิสัยทัศน์ของผู้นำท้องถิ่น ถือเป็นฐานรากสำคัญในการยกระดับความสามารถด้านการป้องกันและลดผลกระทบจากสาธารณภัย การวิเคราะห์ที่แม่นยำช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ความเสี่ยง วางแผนเชิงรุก และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะภัยและศักยภาพของพื้นที่ (2) การกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และภัยเฉพาะถิ่น งานวิจัยชี้ให้เห็นว่ากลยุทธ์ที่ออกแบบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงพื้นที่และความต้องการของชุมชน จะช่วยเพิ่มความพร้อมในการเตรียมความพร้อมและการรับมือเหตุฉุกเฉิน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และสร้างความชัดเจนในการสั่งการและการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ (3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผ่านแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน การติดตาม

และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกลไกเชื่อมโยงนโยบายเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติจริงในทุกระยะของการจัดการสาธารณภัย ตั้งแต่การป้องกัน การเตรียมความพร้อม การรับมือ จนถึงการฟื้นฟู องค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของการจัดการสาธารณภัยในระดับท้องถิ่นอย่างแท้จริง ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย
ที่มา : พระครูปลัดสมโภช ธมฺมาวุโธ (2569)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมและสอดคล้องนโยบาย เทศบาลตำบลคลองด่านควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่ ควบคู่กับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านการจัดการสาธารณภัยที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายระดับจังหวัดและรัฐบาล เพื่อให้การวางแผนเชิงกลยุทธ์สะท้อนปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน เกิดเอกภาพ และได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน

1.2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติที่สอดคล้องบริบทพื้นที่ เทศบาลตำบลคลองด่าน ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดการสาธารณภัย

ให้ครอบคลุมภารกิจทั้งการป้องกัน การเตรียมความพร้อม การรับมือ และการฟื้นฟู เพื่อให้แผนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

1.3 การใช้เทคโนโลยีและการเสริมสร้างความพร้อมของชุมชน เทศบาลตำบลคลองด่านควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบแจ้งเตือนภัยล่วงหน้า และการฝึกอบรมหรือซ้อมแผนอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกับประชาชนและหน่วยงานเครือข่าย เพื่อเพิ่มศักยภาพการเฝ้าระวัง การตัดสินใจ และการประสานงานในการรับมือสาธารณภัยอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

1.4 การควบคุม ประเมินผล และฟื้นฟูอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เทศบาลตำบลคลองด่านควรจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ สื่อสารผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งดูแลการฟื้นฟูและการช่วยเหลือผู้ประสบภัยอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความเข้มแข็งของชุมชน และการพัฒนาการจัดการสาธารณภัยอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน เช่น เมืองขนาดใหญ่ พื้นที่ชนบท หรือพื้นที่เสี่ยงภัยเฉพาะด้าน เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านสาธารณภัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในระดับนโยบาย

2.2 ควรนำระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) มาใช้ โดยผสานการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจมุมมองเชิงลึกของประชาชน ผู้นำชุมชน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องต่อกระบวนการจัดการสาธารณภัยอย่างรอบด้านยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาบทบาทของปัจจัยใหม่เพิ่มเติม เช่น นวัตกรรมดิจิทัล ความสามารถด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น หรือระดับความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือภาคี เพื่ออธิบายอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยและการสร้างความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2558). *ป้องกันภัยเชิงรุก บรรเทาทุกข์เมื่อเกิดภัย*. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัยบรรเทาสาธารณภัย.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2566). *รายงานสถานการณ์และแนวทางการบริหารจัดการสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

กระทรวงมหาดไทย. (2560). *มาตรฐานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

เทศบาลตำบลคลองด่าน. (2567). *ข้อมูลประชากรเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ*. สมุทรปราการ: เทศบาลตำบลคลองด่าน.

เทศบาลตำบลคลองด่าน. (2567). *รายงานสถานการณ์และแนวทางการบริหารจัดการสาธารณภัยของเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ.* สมุทรปราการ: เทศบาลตำบลคลองด่าน.

ธิดามน คำลอย และพระมหาไทยน้อย ญาณเมธี. (2568). กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. *เสฏฐวิทย์ปริทัศน์,* 5(3): 1396–1406.

นิวัฒน์ ปะระมา, วีณา นิลวงศ์, กอบลาภ อารีศรีสม, รภัสสรณ์ คงธนจารุอนันต์ และภาวิณี อารีศรีสม. (2567). กลยุทธ์การบริหารงานการบริการสาธารณะแบบพหุภาคีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง. *วารสารภูมินิเวศพัฒนาอย่างยั่งยืน,* 5(2): 52–64.

พรเทพ พันธ์สวัสดิ์. (2567). การบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการจัดการสาธารณภัยอย่างยั่งยืน. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ร่วมสมัย,* 12(1): 45–60.

พระครูพิทูรนคราภิรักษ์, พระครูวินิตธรรมาทร, พระครูพิจิตรวรเวท และวิมาน สุขขวัญ. (2568). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร. *Journal of Education and Social Agenda, 2*(1): 31-46.

พิมพ์ประภัทร สกุลภัทร์เตชิน, กฤษณ์ ภูรีพงศ์, สมคิด ศรีสิงห์, สุนิมิต ชุ่มพงษ์ และปราโมทย์ สิทธิจักร. (2568). การบริหารทรัพยากรองค์กรเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์,* 5(1): 29–40.

ภานุวัฒน์ หนองคาย และรัฐบุรุษ คุ้มทรัพย์. (2567). การปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี. *วารสารวิชาการวิจัยและนวัตกรรม มสธ. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์),* 4(1): 96-109.

วรางคณา ผลประเสริฐ. (2553). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารโรงพยาบาล*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิชาญ อิทธิฤกษ์มงคล. (2564). การบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2564–2570.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

องค์อาจ แจ่มดี. (2566). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการภัยพิบัติของกองพลพัฒนาที่ 1. *Procedia of Multidisciplinary Research,* 1(7): 114.

อยับ ซาดัดคาน. (2567). การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในกำกับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร,* 26(1): 116-141.

Abbass, F.A. (2003). *Strategic management: Formulation, implementation, and control in a dynamic environment.* New York, NY: Haworth Press.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3): 607-610.

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

Strategies for Personnel Administration based on Brahmavihara 4 of Chawangratchadapisek School under the Secondary Education Service Area Office Nakhon Si Thammarat

[1]ศุภกิตติ์ เต็มสงสัย, [2]พระครูพิจิตรศุภการ, [3]บุญเลิศ วีระพรกานต์, [4]อภิจิตร์ ณ นคร

[1]Suappakit Temsongsai, [2]Phrakhrupichitsuphakan, [3]Boonlert Weeraponkan, [4]Apijit Na Nakhon

[1-4]สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

[1-4]Buddhist Education Administration, Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus

[1]Corresponding author, e-mail: balllloon665@gmail.com

Received: December 22, 2025; **Revised:** January 07, 2026; **Accepted:** January 12, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก 2) สร้างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก 3) ประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 20 คน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ผู้เชี่ยวชาญการสร้างกลยุทธ์ จำนวน 7 รูป/คน และประเมินกลยุทธ์ จำนวน 17 คน เครื่องมือประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน แบบประเมินกลยุทธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์สภาพปัจจัยภายนอกและภายใน และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก โอกาส คือ ด้านการเมืองและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี เพราะหน่วยงานต้นสังกัดมีระเบียบที่ชัดเจน มีกรอบให้โรงเรียน โดยโรงเรียนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และจุดแข็ง คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ เพราะโรงเรียนกำหนดเป้าหมายและแผนงานอย่างเป็นระบบ มีแผนงานที่ชัดเจน 2) กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ ทุกกลยุทธ์มี เป้าหมาย ตัวชี้วัด แผนงาน ซึ่งมี 6 กลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัยอย่างโปร่งใสและยุติธรรม กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

และกลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขและการมีส่วนร่วม 3) ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า กลยุทธ์มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.49 คิดเป็นร้อยละ 89.73

คำสำคัญ: กลยุทธ์; การบริหารงานบุคคล; พรหมวิหาร 4

Abstract

This research article aims to 1) study the environment of Personnel Administration of Chawangratchadapisek School 2) develop Personnel Administration strategies based on Barahmavihara 4 at Chawangratchadapisek School and 3) evaluate Personnel Administration strategies based on Barahmavihara 4 at Chawangratchadapisek School. This Qualitative research was collected data by using in-depth interview with 20 participants regarding the environment, 7 strategy development experts, and 17 stakeholders for strategy evaluation. Research instruments used in the research were an in-depth interview, an intrinsic and extrinsic factor analysis form, strategies evaluation form, data analysis used content analysis, intrinsic and extrinsic environment analysis and statistical method using mean scores.

The research results were found as follows: 1) The Personnel Administration environment at Chawangratchadaphisek School, revealed key opportunities in the areas of political and legal factors as well as technology. This was because the supervising authority had established clear regulations and frameworks that enabled the school to systematically plan the professional development of teachers and personnel. In addition, the school effectively applied technology in its administrative management, with accessible and ready-to-use database systems that enhanced efficiency. 2) The research established that the Personnel Administration strategies based on Brahmavihara 4, comprised key components: vision, mission, goals, and strategies. The strategies were accompanied by clearly defined objectives, performance indicators, and action plans which comprised six strategies involve: 1. developing efficient systems for workforce planning, positioning, recruitment, and appointment; 2. promoting continuous efficiency development for teachers and personnel; 3. developing a transparent and just disciplinary system; 4. promoting fairness in salary promotion; 5. developing performance evaluation systems for continuous improvement; and 6. fostering an organizational culture of happiness and participation. 3) The evaluation outcomes of the Personnel Administration Strategies based on Brahmavihara 4 at Chawangratchadaphisek School, were assessed by involving 17 stakeholders. The results indicated that the strategy achieved high ratings in terms of appropriateness, feasibility, and utility. Overall, the findings confirmed that the developed strategy was ready for immediate and effective implementation with a mean score of 4.49, equivalent to 89.73%.

Keywords: Strategies; Personnel Administration; Brahmavihara 4

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญเป็นอย่างมากในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ การเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตนเองให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สภาการศึกษา, 2560: 1) โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้มีการกำหนดเป้าหมายที่ 5 ในเรื่องของระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยได้มีแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สภาการศึกษา, 2560: 131-137)

ซึ่งการพัฒนาเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ 6 เป้าหมายที่ 5 ในแผนการศึกษาแห่งชาติจะต้องอาศัยกลยุทธ์ โดยสถานศึกษาต้องมีกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษา วิธีการและเทคนิคในการวิเคราะห์องค์กรและกระบวนการกำหนดกลยุทธ์มีหลากหลายวิธีด้วยกัน (วราจิตร พรมเกตุ, 2566: 68-80) ซึ่งการ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก จะพบว่า ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคต่อองค์กรได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ทั้งนี้กลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะในความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยให้สามารถส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเป้าหมายที่สอดคล้องตามนโยบายการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ

การใช้กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองมาตั้งแต่มนุษย์รู้จักรวมกันอยู่เป็นหมู่เหล่าก่อนประวัติศาสตร์จะบักทึกไว้ มีการแจกจ่ายงานหรือแบ่งงานกันทำแล้วปกครองดูแลพร้อมๆ กับรักษาน้ำใจไว้ให้อยู่ร่วมกันได้เป็นปกติสุข มีการแบ่งงานกันทำที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกิดสถาบันต่างๆ ตามความต้องการของสังคม (ปทุมพร กาญจนอัตถ์, 2561: 14) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตราที่ 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง แต่ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ทำงานเกี่ยวกับคนมีความรู้ความสามารถ และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ทำให้ผู้บริหารจึงเจอปัญหาในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ปัญหาการกำหนดอัตรากำลัง ปัญหาการสรรหาการบรรจุแต่งตั้ง ปัญหาการพิจารณาด้านศักยภาพของข้าราชการครู ปัญหาการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษา (สำนักนโยบายแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556: 3)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะผลักดันงานบริหารบุคคลให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษานั้นในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจ การนำหลักพุทธธรรมซึ่งเป็นหลักที่ใช้ในการบริหาร จะทำให้ผู้บริหารมีธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆ เพราะทำให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความดีความชอบอย่าง

เป็นธรรมสมเหตุสมผลตามผลงานของตน โดยหลักธรรมที่มีความสอดคล้องที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมประจำใจของท่านผู้มีความดียิ่งใหญ่ ประกอบด้วย 1) เมตตา คือ ความรัก 2) กรุณา คือ ความสงสาร 3) มุทิตา คือ ความพลอยยินดี และ 4) อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554: 283)

โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษกเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอฉวาง ซึ่งกลุ่มงานบริหารงานบุคคลได้ศึกษาข้อมูลจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงานบุคคล พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนมีชั่วโมงในการพัฒนาตนเองต่ำกว่า 12 ชั่วโมง น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนข้าราชการครูทั้งหมดในโรงเรียน โดยเป็นเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ปัญหาต่อมา คือ ในเรื่องของการเลื่อนวิทยฐานะ โดยบุคลากรในสถานศึกษาไม่เข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการในการเตรียมตัวหรือลงมือปฏิบัติเพื่อเลื่อนวิทยฐานะซึ่งเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ปรียาวดี ศิริพงศ์, [สัมภาษณ์],19 กรกฎาคม 2568)

เพื่อให้การดำเนินงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มุ่งศึกษากลยุทธ์บริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก โดยศึกษาสภาพและปัญหาด้านใด ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล และประเมินกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลตามพรหมวิหาร 4 ให้มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

1.รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เป็นการศึกษาโดยการใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดนการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในระยะศึกษาสภาพแวดล้อมและระยะสร้างกลยุทธ์ และใช้แบบประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation) ในระยะการประเมินกลยุทธ์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการประเมินกลยุทธ์ และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ในครั้งนี้

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ระยะศึกษาสภาพแวดล้อม ผู้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล รองหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ครูที่ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล และข้าราชการครูโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก จำนวน 20 คน

2.2 ระยะการสร้างกลยุทธ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รองหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 4 คน และข้าราชการครูโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก จำนวน 14 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล รองหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และพระภิกษุที่มีคุณวุฒิด้านการศึกษา

2.3 ระยะการประเมินกลยุทธ์ ผู้ประเมินกลยุทธ์เป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าระดับชั้น และผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ระยะศึกษาสภาพแวดล้อม แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีการประเมินค่าความสอดคล้องของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ระยะการสร้างกลยุทธ์ ใช้แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3.3 ระยะการประเมินกลยุทธ์ ใช้แบบประเมินกลยุทธ์ โดยใช้แนวคิดการประเมินของศ.ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี จำนวนผู้ประเมินกลยุทธ์เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 17 คน ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ระยะศึกษาสภาพแวดล้อม เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 20 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก

4.2 ระยะการสร้างกลยุทธ์ จัดทำแบบวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อให้ค่าน้ำหนักคะแนนปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ของโอกาส อุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อน นำสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน ให้ค่าคะแนนแต่ละประเด็น และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป/คน

4.3 ระยะการประเมินกลยุทธ์ ใช้แบบประเมินกลยุทธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 17 คน โดยใช้แบบประเมินกลยุทธ์ พิจารณาด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

5.การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) ดังนี้

5.1 การศึกษาสภาพ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 การสร้างกลยุทธ์ วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

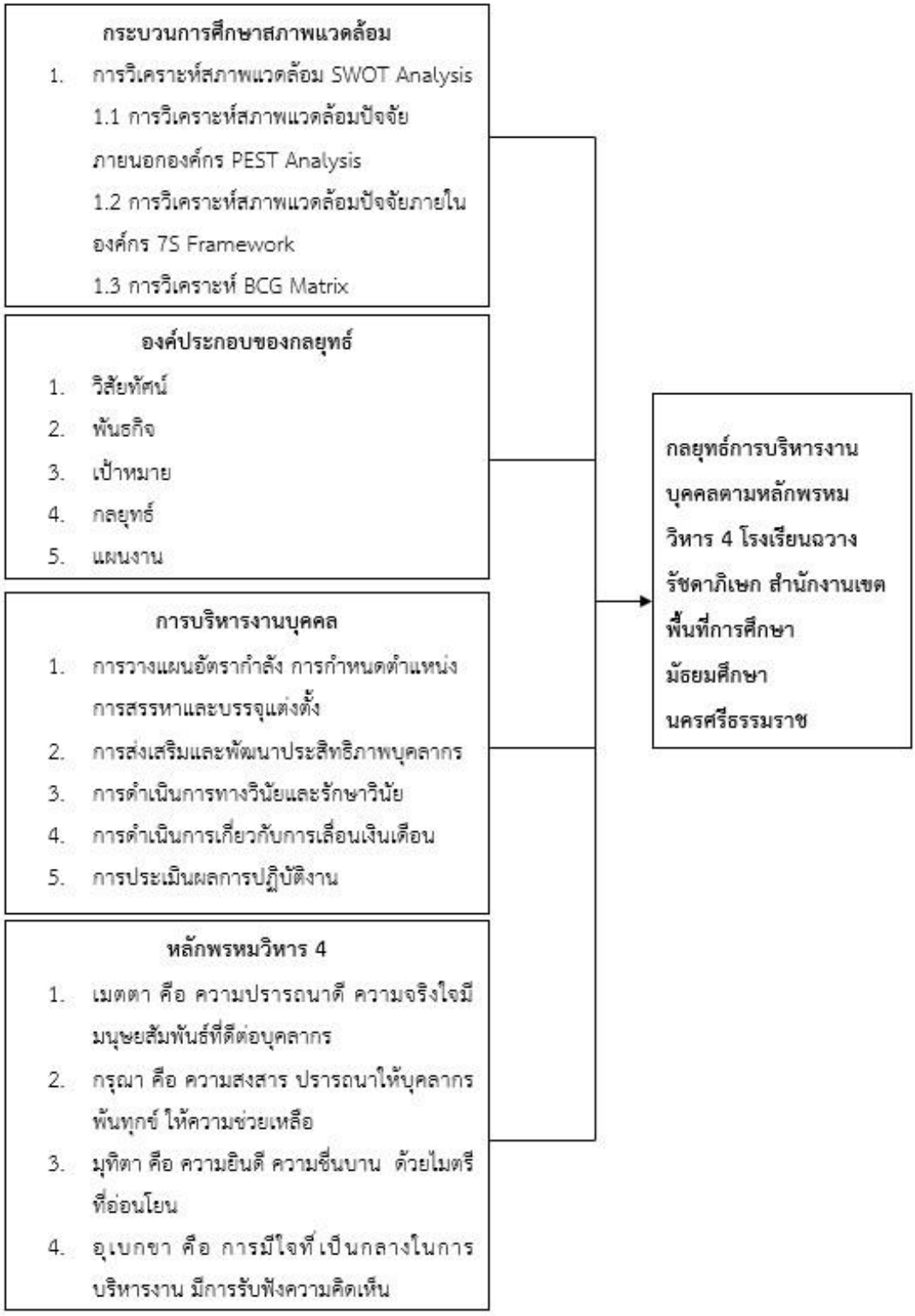
5.3 การประเมินกลยุทธ์ วิเคราะห์ผลการประเมินกลยุทธ์ตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดโดยใช้แนวคิดการประเมินของ ศ.ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 โดยมีประเด็นพิจารณา ดังนี้ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์

แนวคิดทฤษฎี

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

การศึกษาสภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกและการศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน โดยสภาพแวดล้อมภายนอกตามแนวคิด PEST ซึ่งโอกาส คือ ด้านการเมืองกฎหมาย และด้านเทคโนโลยี ในส่วนด้านที่ส่งผลให้การบริหารเป็นอุปสรรค คือ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมภายในตามแนวคิด 7S Framework Analysis จุดแข็ง คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ จุดอ่อน คือ ปัจจัยด้านค่านิยม

2. การสร้างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก PEST Analysis และสภาพแวดล้อมภายใน 7S Framework Analysis ของการบริหารงานบุคคล โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช และนำมาวิเคราะห์ SWOT Analysis ผลการวิเคราะห์ พบว่า โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก อยู่ในช่องเครื่องหมายของ STARS (ดาวรุ่ง) หมายความว่า การบริหารงานบุคคล โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีสถานภาพแวดล้อมภายในที่เข้มแข็งและสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อต่อการดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์และสร้าง 6 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ ที่ 3 พัฒนาระบบการดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัยอย่างโปร่งใสและยุติธรรม กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และกลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขและการมีส่วนร่วม และในแต่ละกลยุทธ์มีองค์ประกอบย่อย คือ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแผนงาน

3. การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.46 คิดเป็นร้อยละ 89.20 ผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.44 คิดเป็นร้อยละ 88.80 และผลการประเมินความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.56 คิดเห็นร้อยละ 91.20 โดยผลการประเมินกลยุทธ์รวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.49 คิดเป็นร้อยละ 89.73 สามารถนำไปใช้ได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน

ฉวางรัชดาภิเษก พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกตามแนวคิด PEST โอกาส คือ ด้านการเมืองและกฎหมาย เพราะหน่วยงานต้นสังกัดมีกฎ ระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีกรอบให้โรงเรียนสามารถวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านเทคโนโลยี เพราะโรงเรียนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่สามารถเข้าถึงได้สะดวกและพร้อมใช้งานตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระธีรพัฒน์ กุลธีโร (สิทธิบวรสกุล) (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในสถานศึกษา ปัจจัยภายใน มีจุดแข็ง ในด้านแบบแผนและพฤติกรรมในการบริหารจัดการและด้านทักษะความรู้ความสามารถ และมีจุดอ่อน ในด้านจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วมีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสต่อการจัดการศึกษา คือ ด้านเทคโนโลยี จากการศึกษาสภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก ปัจจัยที่ส่งผลให้การบริหารงานเป็นอุปสรรค คือ ด้านเศรษฐกิจ เพราะครูและบุคลากรมีภาระหนี้สินส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ค่าใช้จ่ายไม่สอดคล้องกับรายได้ อีกทั้งโรงเรียนไม่สามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรัญ คิดขยัน (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มเครือข่าย โรงเรียน กรูด ป่าร่อน คลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า มีสภาพแวดล้อมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มเครือข่าย โรงเรียน จุดอ่อนและอุปสรรค คือ ด้านประสิทธิภาพด้านการเงินเพราะยังขาดงบประมาณมาสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานโครงการกิจกรรม

สภาพแวดล้อมภายในตามแนวคิด 7S Framework Analysis จุดแข็ง คือ ปัจจัยด้าน กลยุทธ์ เพราะโรงเรียนกำหนดเป้าหมายและแผนงานอย่างเป็นระบบ เอื้อต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาของครูและบุคลากร มีกรอบกำกับที่ตรวจสอบได้ครูและบุคลากรสามารถเตรียมและปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทร์จิรา บุญมี (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็งสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างและนโยบาย และด้านกลยุทธ์ จุดอ่อนสูงสุด คือ ด้านบุคลากร โอกาสสูงสุด คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม อุปสรรคสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี ทั้งนี้หากพิจารณาจากการศึกษาสภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษกที่เป็นจุดอ่อน คือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม เพราะ มีค่านิยมเป้าหมายที่เน้นกิจกรรมเชิงพิธีการมากกว่าผลลัพธ์ที่ตรวจวัดได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศรีรัตนวิมล (วีรภัทร รตนปญฺโญ) (2564) สภาพทั่วไปการบริหารจัดการสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ จุดอ่อน ได้แก่ งบประมาณมีไม่เพียงพอ สวัสดิการมีไม่เพียงพอแก่นักเรียนและครูสอน ผู้สำเร็จการศึกษาแล้วยังไม่มีงานรองรับที่ชัดเจน ขาดผู้มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการในการเรียนการสอน และการควบคุมการใช้เครื่องมือสื่อสาร

2. การสร้างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยได้กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 จำนวน 6 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา

และบรรจุแต่งตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัยอย่างโปร่งใสและยุติธรรม กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และกลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขและการมีส่วนร่วม โดยในแต่ละกลยุทธ์มีองค์ประกอบย่อย คือ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแผนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพร กาญจนศรี (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการสร้างความเป็นธรรมทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความเป็นธรรมทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก 6 กลยุทธ์รอง 25 วิธีดำเนินการ และ 4 ปัจจัยความสำเร็จ โดยกลยุทธ์หลักที่ 1 คือ ปรับเปลี่ยนวิธีการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้เอื้อต่อความเป็นธรรมทางการศึกษาในแนวตั้งของโรงเรียนขนาดเล็ก กลยุทธ์หลักที่ 2 คือ ทบทวนวิธีการประเมินผลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เอื้อต่อความเป็นธรรมทางการศึกษาในแนวตั้งของโรงเรียนขนาดเล็ก และกลยุทธ์หลักที่ 3 คือ เร่งรัดเปลี่ยนวิธีการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้เอื้อต่อความเป็นธรรมทางการศึกษาในแนวตั้งของโรงเรียนขนาดเล็ก

3. การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการกำลังคนได้อย่างเหมาะสมกับภาระงานและความต้องการจริง อีกทั้งยังส่งเสริมให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นกลยุทธ์ที่เน้นช่วยให้ครูและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะและสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัยอย่างโปร่งใสและยุติธรรม เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้การดำเนินการทางวินัยเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร เพราะทุกฝ่ายได้รับความ เป็นธรรม กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และตั้งอยู่บนผลงานและสมรรถนะที่แท้จริง กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยการประเมินผลสะท้อนผลงานและสมรรถนะของครูและบุคลากรได้อย่างเที่ยงตรงและเป็นระบบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาอย่างชัดเจน และกลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขและการมีส่วนร่วม เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความสุข และสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ซึ่งการประเมินร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีผลการประเมินกลยุทธ์ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีผลการประเมินร้อยละ 89.73 ซึ่งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุเทน ฮ้อสิทธิสมบูรณ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและ

การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ มีสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2555) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร 2) รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) การวัดและประเมินผล โดยมีกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด 4 ด้าน 16 กลยุทธ์ และผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ทั้ง 4 ด้าน ทั้ง 16 กลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สถานศึกษาพัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจริง ควรจัดทำข้อมูลทะเบียนครูและภาระงานแบบเรียลไทม์เพื่อใช้ประกอบการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับกระบวนการกำหนดตำแหน่งให้ยึดสมรรถนะและความต้องการของโรงเรียน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนหรือตำแหน่งขาดความจำเป็น

1.2 ปรับเกณฑ์ประเมินเลื่อนเงินเดือนให้เน้นผลงานจริงตามภาระงาน ตรวจสอบได้ และประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและผลการพิจารณาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

1.3 มีการพัฒนาเครื่องมือประเมินที่สะท้อนสมรรถนะและคุณภาพงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ใช้ผลประเมินเพื่อออกแบบแผนพัฒนาครูรายบุคคล ไม่ใช่เพื่อพิจารณาความผิดพลาดเท่านั้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างการวิจัยไปยังโรงเรียนอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช หรือจังหวัดใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารงานบุคคลและตรวจสอบความสอดคล้องของการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในบริบทที่แตกต่างกัน อันจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาผลลัพธ์หรือผลกระทบของการนำกลยุทธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในระยะยาว เช่น การเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจของบุคลากร หรือประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ เพื่อประเมินความยั่งยืนของแนวทางการบริหารดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

จรัญ คิดขยัน. (2564). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มเครือข่าย โรงเรียนกรูดป่าร่อนคลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.

จันทร์จิรา บุญมี. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษย์วิทยาเชิงพุทธ.* 6(2): 50-51.

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรียาวดี ศิริพงศ์. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก. 19 กรกฎาคม 2568. สัมภาษณ์.

พระธีรพัฒน์ กุลธีโร (สิทธิบวรสกุล). (2564) กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. *ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬลงกรณราชวิทยาลัย.

พระศรีรัตนวิมล (วีรภัทร รตนปญฺโญ). (2564). กลยุทธ์การบริหารจัดการสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่มี ผลงานดีเด่นของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ. *ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.* สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬลงกรณราชวิทยาลัย.

วราจิตร พรมเกตุ. (2566). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมโรงเรียนธาตุพนม. *วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย*, 17(2) 68-80.

สภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาศึกษาแห่งชาติ.* กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 35. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพพระธรรมปิฎก.

สำนักนโยบายแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

บทบาทของรัฐไทยกับการพัฒนาชนพื้นเมือง: กรณีศึกษากลุ่มชนพื้นเมืองมานิในแถบเทือกเขาบรรทัด

The Role of the Thai State in Indigenous Development: A Case Study of the Mani Indigenous in Khao Banthat Massif

[1]พาฝัน นิลสวัสดิ์ ดูฮาเมลน์, [2]วิจิตรา ศรีสอน, [3]สัณฐาน ชยนนท์

[1]Pafun Nilsawas Duhamel, [2]Wijitra Srisorn [3]Santhan Chayanon

[1]นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[2,3]หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[1]Student of Doctor of Political Science Program in Politics and Government, Collage of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

[2,3]Doctor of Political Science Program in Politics and Government, Collage of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

[1]Corresponding author, e-mail: S64584944009@ssru.ac.th

Received: January 13, 2026; **Revised:** January 28, 2026; **Accepted:** February 03, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พัฒนาการของนโยบายรัฐไทยที่มีต่อกลุ่มมานิจากอดีตถึงปัจจุบัน 2) ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อกลุ่มมานิจากการดำเนินนโยบายของรัฐไทย และ 3) เสนอแนวทางการเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับกลุ่มมานิ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การลงพื้นที่สังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงและแบบลูกโซ่รวม 39 ราย จาก 4 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 24 คน ครอบคลุมระดับจังหวัด อำเภอ องค์การบริหารส่วนตำบล สาธารณสุข เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และพัฒนาสังคม กลุ่มที่ 2 ผู้นำชุมชนและคนกลางที่ชาวมานิให้ความไว้วางใจ 5 คน กลุ่มที่ 3 นักวิชาการและองค์กรอิสระ 4 คน และกลุ่มที่ 4 ชนพื้นเมืองมานิ 6 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบบันทึกการสังเกต แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของโดยวิธีการสามเส้า ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง ใช้หลายวิธีในการเก็บข้อมูล และใช้หลายทฤษฎีในการวิเคราะห์

ผลจากการศึกษาข้อที่ 1 พบว่า นโยบายและการดำเนินงานของรัฐไทยต่อกลุ่มชนพื้นเมืองมานิแบ่งได้เป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 (ก่อนปี พ.ศ. 2540) ที่เน้นการตั้งถิ่นฐานถาวรผ่านโครงการนิคมสร้างตนเอง ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2540-2560) การรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานที่มุ่งแก้ไขปัญหาสถานะบุคคลผ่านการให้สัญชาติและนามสกุล และระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน) ที่เริ่มยอมรับความหลากหลายทางชาติพันธุ์และสิทธิชุมชน ผลการวิจัยข้อที่ 2 พบว่า ผลกระทบสำคัญที่เกิดขึ้นกับกลุ่มมานิ คือ รัฐรับรู้การมีอยู่ของกลุ่มมานิเพิ่มมากขึ้น กลุ่มมานิได้รับสิทธิความเป็นพลเมือง รวมถึงสวัสดิการพื้นฐานของรัฐตามกฎหมาย ในขณะเดียวกัน กลุ่มมานิเริ่มมีสิทธิเสียงในที่สาธารณะและหน่วยงานต่างๆ ทั้งรัฐและเอกชนมีการ

ปกป้องดูแลสิทธิของกลุ่มมานิเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความขัดแย้งเชิงโครงสร้างระหว่างสิทธิการใช้ประโยชน์ที่ดินตามประเพณีกับกฎหมายป่าอนุรักษ์ และกลุ่มมานิเริ่มศูนย์เสียอัตลักษณ์และวิถีชีวิตดั้งเดิม ผลการวิจัยข้อที่ 3 พบว่า การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับกลุ่มชนพื้นเมืองมานิควรยึดหลักการพื้นฐานในปฏิญญาว่าด้วยสิทธิชนพื้นเมือง 3 ด้าน คือ ด้านสิทธิพลเมือง คือ การเร่งรัดการให้สัญชาติและจัดสวัสดิการสังคมที่ยืดหยุ่นตามวิถีการย้ายถิ่น ด้านสิทธิทางวัฒนธรรม คือ การรับรองสิทธิในวิถีเร่ร่อนและการจัดการศึกษาพหุภาษา และด้านสิทธิทางทรัพยากร คือ การส่งเสริมระบบการจัดการร่วม และการพัฒนาห่วงโซ่คุณค่าทางเศรษฐกิจที่เป็นธรรมเพื่อสร้างความมั่นคงทางมนุษย์อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ชนพื้นเมืองมานิ; บทบาทรัฐไทย; นโยบายชนพื้นเมือง

Abstract

This research article aims to study: (1) the development of Thai state policy toward the Mani group from the past to the present; (2) the impacts of these state policies on the Mani group; and (3) the recommendations for approaches to strengthen sustainable development for the Mani indigenous people. This qualitative study used document analysis, in-depth interviews, non-participant field observations, and focus group discussions. The 39 key informants were selected using purposive and snowball sampling methods. They came from four groups: 24 government officials from various agencies; 5 community leaders and intermediaries trusted by the Mani; 4 academics and independent organizations; and 6 Mani indigenous people. The research tools included observation records, semi-structured interview forms, and focus group discussion notes. Data credibility was ensured through triangulation by using multiple data sources, collection methods, and analytical theories.

The findings for the first objective show that Thai state policy toward the Mani indigenous people progressed through three distinct phases: (1) Before 1997, policies centered on establishing permanent settlements through self-reliant village projects; (2) from 1997 to 2017, efforts focused on recognizing the Mani's basic rights by addressing their statelessness and granting nationality and surnames; (3) from 2017 to the present, policies have increasingly accepted ethnic diversity and affirmed community rights for the Mani. The findings for the second objective show that key impacts on the Mani group include increased state recognition of their existence, the acquisition of citizenship and basic legal rights and welfare, and a growing voice for the Mani in public and official forums. Both state and private sectors have increased their protection of Mani's rights. However, structural conflicts persist between traditional land use rights and conservation forest laws, and the Mani indigenous people are beginning to lose their traditional identity and way of life. The findings for the third objective show that strengthening sustainable development for the Mani indigenous group rests on three basic principles in the Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. Civil rights require faster nationality granting and flexible social welfare to match their migratory lifestyle. Cultural rights include recognizing their nomadic way of life and offering multilingual education.

Resource rights involve promoting co-management systems and building a fair economic value chain for sustainable human security.

Keywords: Mani indigenous people; Role of the Thai state; Indigenous policy

บทนำ

กลุ่มชนพื้นเมืองหรือกลุ่มชาติพันธุ์ “มานิ” (Mani) หรือที่เคยถูกเรียกด้วยคำที่มีนัยเชิงอคติว่า “ซาไก” (Sakai) เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ดั้งเดิม (Indigenous People) ที่มีถิ่นฐานเดิมอยู่ในพื้นที่ป่าดิบชื้นบริเวณเทือกเขาบรรทัดและเทือกเขาสันกาลาคีรีในภาคใต้ของประเทศไทย กระจายตัวอยู่ 2 พื้นที่หลัก คือ ในเขตเทือกเขาบรรทัด (ตรัง สตูล และพัทลุง) พบประมาณ 13 กลุ่ม และในเขตเทือกเขาสันกาลาคีรี (ยะลา, นราธิวาส) พบประมาณ 15 กลุ่ม รวมเป็นจำนวนกลุ่มประมาณ 28 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีวิถีชีวิตหลากหลายตั้งแต่แบบเคลื่อนย้ายหาของป่าล่าสัตว์ ไปจนถึงตั้งถิ่นฐานถาวรและมีบัตรประชาชน (ทศวิณหุ์ เกียรติทัตต์, 2567) จากการสำรวจของศูนย์มนุษยวิทยาสิรินธร พบว่า กลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทือกเขาบรรทัดมีประมาณ 300 คน และกลุ่มที่ที่อาศัยอยู่ในเทือกเขาสันกาลาคีรีมีอยู่ประมาณ 439 คน แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีกลุ่มที่อาศัยอยู่ในป่าลึกและยังไม่ได้รับการขึ้นทะเบียนอยู่อีกจำนวนหนึ่ง (สุดารัตน์ ศรีอุบล, 2565; Nathaphob Sungkate, [Online], 29 November 2025)

มานิเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีวิถีชีวิตแบบล่าสัตว์-หาของป่า (Hunter-Gatherer) และมีการเคลื่อนย้ายตามฤดูกาล (Semi-Nomadic) โดยดำรงชีวิตอยู่ด้วยการล่าสัตว์ป่า เก็บหาของป่า และจับสัตว์น้ำในลำธาร ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์อันแนบแน่นระหว่างกลุ่มชนกับระบบนิเวศป่าไม้ (มูลนิธิชนเผาพื้นเมืองเพื่อการศึกษาและสิ่งแวดล้อม, ม.ป.ป.) ภาษาของมานิจัดอยู่ในตระกูลภาษาออสโตร-เอเชียติก (Austroasiatic) สาขาย่อยอาสลี (Aslian) ซึ่งมีความเชื่อมโยงทางภาษากับกลุ่มชาติพันธุ์ Orang Asli ในคาบสมุทรมลายู ในด้านของความเชื่อ กลุ่มมานิมีความเชื่อในเรื่องภูต ผี วิญญาณ พวกเขาเชื่อว่าผีมีอยู่ทุกหนทุกแห่ง ชนพื้นเมืองมานิจึงมีการจุดกองไฟไว้เสมอเพื่อไม่ให้ที่พักอาศัยมืด ส่วนเรื่องความเชื่อหลังความตาย ชนพื้นเมืองมานิเชื่อว่าคนตายไปแล้วจะเหลือวิญญาณ และวิญญาณนั้นถ้าหาครรภ์เข้าไม่ได้จะไม่ได้เกิดใหม่ และก็จะกลายเป็นวิญญาณที่คอยหลอกหลอนญาติพี่น้องจนทำให้พวกเขาต้องเปลี่ยนพื้นที่พักอาศัย ชนพื้นเมืองมานิจะต้องรักษาพรหมจรรย์ไว้จนเมื่อถึงวัยเจริญพันธุ์ คือ ประมาณอายุ 16-17 ปี ซึ่งควรแต่งงานและมีครอบครัวเป็นของตนเอง นอกจากนี้ชนพื้นเมืองมานิยังถือว่าเท้าเป็นสิ่งที่สูงกว่าศีรษะ เนื่องจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของกลุ่มมานิ คือ การเข้าป่าไปล่าสัตว์และหาของป่ามาประทังชีวิต เท้าจึงถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง (ศูนย์มานุยวิทยา, [ออนไลน์], 2568)

การมีอัตลักษณ์ทางภาษา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตที่แตกต่างจากกลุ่มชาติพันธุ์อื่นในภูมิภาค ทำให้กลุ่มมานิถูกจัดว่าเป็น “ชนพื้นเมือง” ตามความหมายในปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนพื้นเมือง ค.ศ. 2007 (United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, 2007) อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศไทยมีการเลือกใช้คำว่า “ชนเผ่าพื้นเมือง” (Indigenous People) โดยอ้างอิงถึงอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 169 หรืออนุสัญญาว่าด้วยการปกป้องและประสานชนพื้นเมืองและชนเผ่าในประเทศเอกราช (Convention Concerning The Protection and Integration of Indigenous and other Tribal and Semi-tribal Population in Independent Countries) ที่กล่าวถึง “ชนพื้นเมือง” (Indigenous Peoples) และ “ชนเผ่า” (Tribal People) ว่า “ชนพื้นเมือง หมายถึง ผู้ที่สืบเชื้อสายจากประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศหรือภูมิภาคเชิงภูมิศาสตร์ในช่วงเวลาหลังอาณานิคมหรือการจัดตั้งรัฐชาติในปัจจุบัน พวกเขายังคงรักษาวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจและสถาบันการเมืองไว้ได้บางส่วน

หรือทั้งหมดโดยไม่คำนึงถึงสถานะทางกฎหมาย” ส่วน “ชนเผ่า หมายถึง ความแตกต่างด้านสภาพสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจจากส่วนอื่นๆ ของชุมชนรัฐชาติ ขณะที่ยังคงสถานะรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีและกฎเกณฑ์ข้อบังคับแบบดั้งเดิมของตนเองไว้ได้ โดยเมื่อพิจารณาจากบริบทและลักษณะของชนพื้นเมืองและชนเผ่าในประเทศไทย พบว่าคำว่า “ชนเผ่าพื้นเมือง” ที่ใช้มีนัยครอบคลุมความหมายทั้งสองคำ คือ คำว่า “ชนพื้นเมือง” และ “ชนเผ่า” (เครือข่ายสื่อชนเผ่าพื้นเมือง, [ออนไลน์], 2018)

กลุ่มมานิในปัจจุบันได้มีการเคลื่อนย้ายอยู่ในผืนป่าเทือกเขาบรรทัด รัฐบาลไทยได้ประกาศให้บริเวณดังกล่าวเป็นเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาบรรทัดในปี พ.ศ. 2518 ซึ่งมีพื้นที่ประมาณ 805,000 ไร่ ครอบคลุมบางส่วนของเขตปกครองจังหวัดตรัง สตูล พัทลุง และสงขลา จากการสำรวจข้อมูลกลุ่มชนพื้นเมืองมานิในเขต 3 จังหวัด คือ พัทลุง สตูล และตรัง โดยมูลนิธิชนเผ่าพื้นเมืองเพื่อการศึกษาและสิ่งแวดล้อมเมื่อปี พ.ศ. 2560 (2560) พบว่า กลุ่มมานิ 8 จุดมีการตั้งถิ่นฐานอยู่ทั้งพื้นที่ป่าท้ายสวนยางพาราของชาวบ้านและอยู่ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาบรรทัดทั้งหมด โดยสามารถแบ่งกลุ่มชาวมานิตามลักษณะการเคลื่อนย้ายและการตั้งถิ่นฐานได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ ลักษณะที่ 1 กลุ่มมานิที่ตั้งถิ่นฐานถาวร มีบ้านเรือนที่มั่นคงถาวรโครงสร้างไม้เนื้อแข็ง จำนวน 4 กลุ่ม อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดตรัง 3 กลุ่ม และจังหวัดสตูล 1 กลุ่ม กลุ่มนี้จะไม่มีการเคลื่อนย้ายเพื่อไปสร้างบ้านเรือนในพื้นที่อื่นๆ และส่วนใหญ่มีบัตรประจำตัวประชาชนแล้ว ลักษณะที่ 2 กลุ่มมานิที่ไม่สร้างบ้านเรือนมั่นคงถาวร ที่พักมีลักษณะเป็นเพิงมุงด้วยใบไม้ทั้งแบบยกพื้นและไม่ยกพื้น จำนวน 4 กลุ่ม อาศัยอยู่ในจังหวัดพัทลุง 2 กลุ่ม และจังหวัดสตูล 2 กลุ่ม กลุ่มนี้จะยังคงมีการเคลื่อนย้ายไปสร้างที่พักตามแหล่งอาหารที่สมบูรณ์ของเทือกเขาบรรทัดอยู่ และส่วนใหญ่ยังไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่างานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่กลุ่มชาติพันธุ์บนพื้นที่สูง (Highland Ethnic Groups) ในภาคเหนือ เช่น กะเหรี่ยง ม้ง อาข่า ลีซอ และมูเซอ (Pinkaew, 2003; Toyota, 2005) ในขณะที่การศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มชาติพันธุ์ในภาคใต้โดยเฉพาะกลุ่มมานิยังมีจำนวนจำกัด งานวิจัยที่มีอยู่มักเป็นการศึกษาในแง่มุมของมานุษยวิทยาภาษาศาสตร์ และชาติพันธุ์วรรณนา (Ethnography) มากกว่าการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะและผลกระทบทางสังคม งานวิจัยที่มีอยู่เกี่ยวกับมานิสามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) งานวิจัยทางมานุษยวิทยาและชาติพันธุ์วรรณนาที่ศึกษาวิถีชีวิต ความเชื่อ และระบบเครือญาติ และรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มชาติพันธุ์ (ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร, 2568; สิริพร สมบูรณ์บูรณะ, 2558; ชุมพล โพธิสาร และคณะ, 2560; นงลักษณ์ คงรักษ์ และ สุวรรณี พรหมศิริ, 2560) 2) งานวิจัยด้านสุขภาพที่ศึกษาปัญหาโรคติดต่อและการเข้าถึงบริการสาธารณสุข (บุญเรือง ปลอดภัย, กาญจน์สุนภัส บาลทิพย์ และกุลทัต หงส์ชยางกูม, 2566) 3) งานศึกษาด้านภาษาและวัฒนธรรมของกลุ่มมานิ (สุวิไล เปรมศรีรัตน์ และ ชุมพล โพธิสาร, 2015; อิสระ ชูศรี และคณะ, ม.ป.ป.)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่วิเคราะห์นโยบายของรัฐต่อกลุ่มมานิอย่างเป็นระบบในมิติของการเปลี่ยนแปลงเชิงประวัติศาสตร์ การวิเคราะห์กระบวนทัศน์ของรัฐ (State Paradigm) และการประเมินผลกระทบของนโยบายต่อคุณภาพชีวิตยังมีน้อยมาก งานวิจัยของ นิยม ยากรณ์ (2017) ได้ศึกษาปัญหาสถานะบุคคลและการเข้าถึงสวัสดิการของบุคคล แต่เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นกลุ่มคนไร้สัญชาติทางภาคเหนือของประเทศไทยเป็นหลัก ส่วนงานศึกษาเรื่องสิทธิชนพื้นเมืองยังไม่ได้เจาะลึกถึงกลไกการดำเนินนโยบายและอุปสรรคในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ แม้จะมีงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างนโยบายของรัฐไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น มาเลเซียที่มีนโยบายต่อกลุ่ม Orang Asli (สิริพร สมบูรณ์บูรณะ, 2563; Jamal. M. and Ganapathy. M., 2021) แต่ยังไม่มีการศึกษานโยบายของรัฐไทยต่อกลุ่มมานิอย่างแท้จริง

การวิจัยนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยการศึกษาพัฒนาการของนโยบายและการดำเนินงานรัฐไทยต่อกลุ่มมานิอย่างเป็นระบบตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พร้อมกับการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ของรัฐและผลกระทบของนโยบายต่อคุณภาพชีวิตและสิทธิของชาวมานิในหลายมิติ ทั้งสถานะบุคคล สาธารณสุข การศึกษา เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาพัฒนาการของนโยบายและการดำเนินงานรัฐไทยต่อกลุ่มชนพื้นเมืองมานิจากอดีตถึงปัจจุบัน

2) เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อกลุ่มชนพื้นเมืองมานิจากการดำเนินนโยบายของรัฐไทย

3) เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับกลุ่มชนพื้นเมืองมานิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิธีการเก็บข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารราชการ ได้แก่ นโยบาย กฎหมาย เอกสารราชการ รายงานการประชุม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนากลุ่มชนพื้นเมืองมานิ การลงพื้นที่สังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมในชุมชนที่กลุ่มชนมานิอาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดพัทลุง ตรัง และสตูล และการสนทนากลุ่มกับตัวแทนผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนากลุ่มชนพื้นเมืองมานิในพื้นที่กรณีศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล การวิจัยนี้ใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) โดยพิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลหลักแบ่งเป็น 4 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 39 ราย ดังนี้ กลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกลุ่มชนพื้นเมืองมานิจำนวน 24 คน จากหน่วยงานดังนี้ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อุทยานแห่งชาติเขาบรรทัด กลุ่มที่ 2 ผู้นำชุมชนและคนกลางที่ชาวมานิให้ความไว้วางใจจำนวน 5 คน กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักวิชาการในสถาบันการศึกษาและองค์กรอิสระ จำนวน 4 คน ได้แก่ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ภาคใต้ นักวิชาการด้านมานุษยวิทยา และเครือขายสิทธิพลเมืองเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และกลุ่มที่ 4 ชนพื้นเมืองมานิ 6 คน

การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ประเภทหลัก ตามหลักการของ Triangulation (Denzin, 2012) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบบันทึกการสังเกต และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) โดยประยุกต์ใช้ Thematic Analysis (Braun and Clarke, 2006) ร่วมกับ และ Policy Analysis Framework มีขั้นตอนดังนี้ 1) การจัดการข้อมูล (Data Management) ประกอบด้วยการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ เอกสาร บันทึกการสัมภาษณ์ บันทึกภาคสนาม ภาพถ่าย วิดีโอ จัดระบบไฟล์ และ Coding ข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ 2) การสร้างรหัส (Initial Coding) ผู้วิจัยใช้ทั้ง Deductive Coding (จากกรอบแนวคิด) และ Inductive Coding (จากข้อมูลเอง) โดยกำหนด Code เบื้องต้นจากกรอบแนวคิดและคำถามการวิจัย อ่านข้อมูลทีละบรรทัดและกำหนด Code ให้กับข้อความที่มีความหมายสำคัญ สร้าง Code ใหม่เพิ่มเติมจากข้อมูลที่พบ (Emergent Codes) 3) การค้นหาธีม (Searching for Themes) โดยรวมกลุ่ม Codes ที่มีความหมายเกี่ยวข้องกันเป็น Themes เพื่อจัดกลุ่ม Themes และพิจารณา

ความสัมพันธ์ระหว่าง Themes (Theme hierarchy) 4) การนิยามและตั้งชื่อธีม (Defining and Naming Themes) และ 5) การเขียนรายงาน (Writing Up) โดยวิเคราะห์และตีความความหมายของ Themes เชื่อมโยง Themes เข้ากับทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และเขียนเป็นเรื่องราว (Narrative) ที่สอดคล้องกับคำถามการวิจัย นอกจากนี้ ผู้วิจัยใช้ Policy Analysis Framework โดยวิเคราะห์นโยบายในแต่ละยุคตาม 1) เนื้อหานโยบาย (Policy Content) 2) กระบวนการนโยบาย (Policy Process) 3) บริบทนโยบาย (Policy Context) 4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพของการวิจัยเชิงคุณภาพตาม Lincoln and Guba (1985) ได้แก่ การใช้ข้อมูลสามเส้า (Triangulation) ประกอบด้วย 1) การใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง (เอกสาร สัมภาษณ์ สังเกต) 2) การใช้หลายวิธีในการเก็บข้อมูล 3) การมีผู้ช่วยร่วมเก็บข้อมูลและจัดบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูล 4) การใช้หลายทฤษฎีในการวิเคราะห์ นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล โดยนำข้อความจากการถอดเทปกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง นำผลการวิเคราะห์เบื้องต้นให้ตัวแทนชุมชนมานิอ่านและแสดงความคิดเห็น และนำเสนอผลการวิเคราะห์ต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการ

สรุปผลการวิจัย

พัฒนาการของนโยบายและการดำเนินงานของรัฐไทยต่อกลุ่มมานิสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 นโยบายและการดำเนินงานด้านความมั่นคงและการสงเคราะห์ (ก่อนปี พ.ศ. 2540)

กระบวนทัศน์หลักของรัฐไทยที่มีต่อกลุ่มมานิ คือ “มานิเป็นปัญหาความมั่นคงและผู้ต้องการความช่วยเหลือ” ในช่วงระยะเวลานี้ รัฐไทยมองกลุ่มมานิผ่านกรอบความคิด 2 ประการหลัก คือ 1) เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติ เนื่องจากอาศัยอยู่ในพื้นที่ชายแดนและป่าลึกซึ่งอาจเป็นฐานที่มั่นของกลุ่มคอมมิวนิสต์ และ 2) เป็นกลุ่มคนที่ “ล้าหลัง” “ยากจน” และ “ต้องการความช่วยเหลือ” ที่รัฐจำเป็นต้อง “ยกระดับ” ให้เป็น “คนไทยที่สมบูรณ์” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ, 30 มีนาคม 2568) “นโยบายในยุคนี้สะท้อนทฤษฎีการกลืนกลายทางวัฒนธรรม (Cultural Assimilation) อย่างชัดเจน รัฐต้องการให้มานิ 'กลายเป็นไทย' โดยสมบูรณ์ ไม่ว่าจะเป็นการบังคับให้ใช้ภาษาไทย การเปลี่ยนชื่อเป็นชื่อไทย หรือการบังคับให้เปลี่ยนวิถีชีวิต นี่คือการใช้อำนาจของรัฐเพื่อลบล้างอัตลักษณ์ดั้งเดิม” (สิริพร สมบูรณ์บูรณะ, 10 พฤศจิกายน 2568)

นโยบายสำคัญในระยะนี้ ได้แก่ โครงการพัฒนาชาวไทยภูเขาและชาวป่า (พ.ศ. 2502-2522) โครงการนี้เริ่มดำเนินการโดยกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ 1) ควบคุมการเคลื่อนย้ายของชนกลุ่มน้อย 2) ส่งเสริมให้เปลี่ยนจากวิถีเร่ร่อนมาตั้งถิ่นฐานถาวร และ 3) สร้างความจงรักภักดีต่อชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์ ในช่วงเวลานี้ กองทัพและตำรวจมีบทบาทสำคัญในการเฝ้าระวังกลุ่มมานิโดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนไทย-มาเลเซีย หน่วยงานของรัฐได้เข้าไปสงเคราะห์ด้านความเป็นอยู่และสุขภาพเป็นครั้งคราวแก่กลุ่มมานิภายใต้โครงการพระราชดำริของสมเด็จพระศรีพัชรินทราพระบรมราชชนนี ต่อมามีความพยายามควบคุมการเคลื่อนย้ายและการพัฒนาสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของกลุ่มมานิให้ยุติการเร่ร่อนและหาของป่า โดยผ่านการดำเนินโครงการนิคมสร้างตนเองธารโต จ.ยะลา (พ.ศ. 2525) ซึ่งเป็นโครงการหลักที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้กลุ่มมานิมาตั้งถิ่นฐานถาวร โดยมีการจัดสรรที่อยู่อาศัยภายในพื้นที่ 3,000 ไร่ แบ่งให้แต่ละครอบครัวครอบครัวละ 10 ไร่ เพื่อทำ

เกษตรกรรม โดยเฉพาะปลูกยางพารา พร้อมกันนี้รัฐสนับสนุนต้นกล้า ปุ๋ย และความรู้ทางการเกษตร (ชุมพล โพธิสาร และคณะ, 2560)

ผลกระทบของนโยบายและการดำเนินงานของรัฐไทยต่อกลุ่มมานิในช่วงระยะเวลาก่อนปี พ.ศ. 2540

ผลกระทบเชิงบวก

1. กลุ่มมานิเริ่มได้รับความสนใจจากรัฐ แม้จะเป็นในแง่ลบ และเริ่มมีข้อมูลประชากรเบื้องต้นของกลุ่มนี้แม้ยังไม่เป็นทางการ

2. กลุ่มมานิบางส่วนเริ่มเรียนรู้ภาษาไทยและสามารถติดต่อกับสังคมภายนอกได้

ผลกระทบเชิงลบ

3. การไม่มีสถานะทางกฎหมาย กลุ่มมานิส่วนใหญ่ไม่มีบัตรประชาชน ไม่มีนามสกุล ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการรัฐ

4. การถูกกีดกันจากทรัพยากรป่าไม้การประกาศจัดตั้งอุทยานแห่งชาติ (เช่น อุทยานแห่งชาติเขาบรรทัด พ.ศ. 2524) ทำให้กลุ่มมานิไม่สามารถเข้าไปหาของป่าในพื้นที่เดิมได้

5. ความล้มเหลวของโครงการตั้งถิ่นฐานถาวร กลุ่มมานิส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวเป็นเกษตรกรได้ จากการสำรวจในปี พ.ศ. 2530 พบว่าจากครอบครัวมานิที่เข้าร่วมโครงการประมาณ 60 คน หลังจากนั้นก็มีประชากรลดลงเรื่อยๆ เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ บางส่วนได้อพยพไปอยู่ที่ประเทศมาเลเซีย ในที่สุดเหลือกลุ่มมานิอยู่ในพื้นที่ประมาณ 7-10 คน (ชุมพล โพธิสาร และคณะ, 2560)

ระยะที่ 2 นโยบายและการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2540-2560)

กระบวนทัศน์หลักของรัฐไทยที่มีต่อกลุ่มมานิ คือ “มานิเป็นพลเมืองที่มีสิทธิพื้นฐาน” การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในประวัติศาสตร์การเมืองไทย โดยเฉพาะมาตรา 46 ซึ่งระบุว่า มาตรา 46 ระบุว่า “บุคคลซึ่งมีเชื้อสายไทยย่อมมีสิทธิได้รับสัญชาติไทย” และมาตรา 58 รับรองสิทธิในการศึกษาและการได้รับบริการสาธารณสุขโดยไม่เลือกปฏิบัติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2540) ซึ่งเป็นการเน้นย้ำถึงรากฐานของสิทธิมนุษยชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยรัฐเริ่มยอมรับว่ากลุ่มมานิมีสิทธิพื้นฐานเช่นเดียวกับพลเมืองคนอื่น โดยเฉพาะสิทธิในการได้รับสัญชาติและสิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการสาธารณะ

“รัฐธรรมนูญ 2540 เป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญ เพราะเป็นครั้งแรกที่รัฐยอมรับว่าชนกลุ่มน้อย รวมถึงมานิมีสิทธิตามรัฐธรรมนูญเท่าเทียมกับคนไทยทั่วไป มาตรา 46 เป็นพื้นฐานสำคัญที่ใช้ในการผลักดันให้มานิได้รับสัญชาติในภายหลัง” (สุเรนทร์ ปะดุกา, 15 ตุลาคม 2568)

โครงการสำคัญที่รัฐได้ดำเนินการกับชนกลุ่มน้อยและกชุ่มชาติพันธุ์ คือ โครงการแก้ไขปัญหาสถานะบุคคลและสิทธิขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2548-ปัจจุบัน) ในปี พ.ศ. 2548 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาการขาดสถานะทางทะเบียนราษฎรของกลุ่มชาติพันธุ์อย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการตรวจพิสูจน์สารพันธุกรรม (DNA) เป็นหลักฐานเพื่อพิสูจน์ว่าเป็นชนพื้นเมืองที่มีถิ่นฐานในไทยมาแต่ดั้งเดิม

“การใช้ DNA เป็นนวัตกรรมสำคัญ เพราะมานิไม่มีเอกสารใดๆ เลย ไม่มีหลักฐานการเกิด ไม่มีทะเบียนบ้าน การตรวจ DNA ช่วยพิสูจน์ได้ว่าพวกเขาเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่อยู่ในไทยมาแต่โบราณ ไม่ใช่ผู้อพยพจากต่างประเทศ โครงการนี้ทำให้มานิหลายร้อยคนได้รับสัญชาติไทย” (วิไลวรรณ สุวรรณรักษา, 12 ตุลาคม 2568)

ผลกระทบของนโยบายและการดำเนินงานของรัฐไทยต่อกลุ่มมานิในช่วงระยะเวลา พ.ศ. 2540-2560

ผลกระทบเชิงบวก

1. การได้รับสัญชาติและสถานะทางกฎหมาย
2. การเข้าถึงบริการสาธารณสุขของรัฐเพิ่มขึ้น
3. การเข้าถึงการศึกษา มีการส่งเสริมให้เด็กกลุ่มมานิเข้าเรียนในระบบโรงเรียนไทย
4. การได้รับสวัสดิการอื่นๆ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยคนพิการ
5.การมีส่วนร่วมทางการเมือง กลุ่มมานิสามารถใช้สิทธิเลือกตั้งได้

ผลกระทบเชิงลบ

6. กลุ่มมานิยังขาดสิทธิในที่ดินและทรัพยากร เนื่องจากการมีสัญชาติไม่ได้แปลว่ามีสิทธิในที่ดินดั้งเดิม
7. ความขัดแย้งกับกฎหมายป่าไม้ กลุ่มมานิที่ยังคงอาศัยในอุทยานแห่งชาติก็ยังคงถูกมองว่าผิดกฎหมาย
8. การสูญเสียอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมดั้งเดิมเร่งขึ้นทั้งในด้านที่อยู่อาศัยและชีวิตความเป็นอยู่

ระยะที่ 3: นโยบายและการดำเนินงานด้านพหุวัฒนธรรมและสิทธิชุมชน (พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน)

กระบวนทัศน์หลักของรัฐไทยที่มีต่อกลุ่มมานิ “มานิเป็นเจ้าของวัฒนธรรมและมีสิทธิชนพื้นเมือง” สืบเนื่องจากกระแสสิทธิชนพื้นเมืองระดับสากลที่แข็งแกร่งขึ้นหลังการประกาศ ปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง (United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples-UNDRIP) ซึ่งถือเป็นเอกสารสำคัญที่กำหนดสิทธิพื้นฐานของชนเผ่าพื้นเมืองทั่วโลกให้เท่าเทียมกับบุคคลอื่น เน้นสิทธิในการดำรงเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเข้าถึงทรัพยากรที่ดิน และการกำหนดอนาคตตนเอง โดยประเทศไทยได้ลงนามและรับรองปฏิญญานี้เพื่อนำไปสู่การออกกฎหมายคุ้มครองกลุ่มชาติพันธุ์ต่อไป

ในระยะนี้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการมองกลุ่มมานิเป็นเพียง “พลเมืองที่มีสิทธิพื้นฐาน” มาเป็น “ชนพื้นเมืองที่มีสิทธิพิเศษ” ตามหลักสากล รัฐเริ่มยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและพยายามคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น แม้การดำเนินนโยบายยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ในช่วงระยะเวลานี้กลุ่มภาคประชาชน (เช่น พีมูฟ), องค์กรพัฒนาเอกชน (เช่น กป.อพช., มูลนิธิชุมชนไท), สหพันธ์เกษตรกรภาคเหนือ (สกน.), และ สภาชนเผ่าพื้นเมืองแห่งประเทศไทย ได้ร่วมกันนำเสนอร่างพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) ส่งเสริมและคุ้มครองภูมิปัญญาการดำรงชีพของชนพื้นเมือง (พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน) โดยมีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิทางวัฒนธรรม ที่ดิน ทรัพยากร และส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งมีร่างกฎหมายที่แตกต่างกันไป แต่ทั้งหมดล้วนแล้วแต่มีแนวทางเดียวกันในการผลักดันให้รัฐรับรองสิทธิเหล่านี้ให้เกิดขึ้นจริง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้เสนอร่าง พ.ร.บ. นี้ต่อคณะรัฐมนตรีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 โดยมีเนื้อหาสำคัญครอบคลุมเรื่องการนิยาม “ชนพื้นเมือง” อย่างชัดเจน การรับรองสิทธิในที่ดินและทรัพยากรดั้งเดิมการคุ้มครองภาษาและวัฒนธรรม การจัดตั้ง “เขตคุ้มครองวัฒนธรรมพิเศษ” หลัก FPIC (Free, Prior and Informed Consent) (สุเรนทร์ ปะดุกา.15 ตุลาคม 2568) ในช่วงเวลาปัจจุบัน ร่างพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) คุ้มครองและส่งเสริมวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ ได้ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาไทยแล้ว (วุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎร) และมีผลบังคับใช้เป็นกฎหมาย พระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ พ.ศ. 2568 มีหลักการสำคัญ คือ คุ้มครองสิทธิทางวัฒนธรรม, ส่งเสริมศักยภาพ และสร้างความเสมอภาค บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม และมีกลไกสำคัญ เช่น การจัดตั้ง

สภาชาติพันธุ์ และเขตพื้นที่คุ้มครองวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ เพื่อให้กลุ่มชาติพันธุ์มีสิทธิในการจัดการที่ดิน ทำกิน และทรัพยากรของตนเองอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ รัฐยังมีความพยายามในการหาแนวทางการจัดการป่าร่วมกัน (Co-management Approach) โดยกรมอุทยานแห่งชาติได้เริ่มนำร่องแนวทางการจัดการป่าร่วมกันในบางพื้นที่ โดยอนุญาตให้ชุมชนเข้าไปใช้ประโยชน์จากป่าได้ภายใต้เงื่อนไขและการกำกับดูแล แต่ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ที่มานิอาศัยอยู่

“เราเข้าใจว่ามานิอาศัยในป่ามาก่อน แต่ปัญหาคือ ตอนนี้มันเป็นอุทยานแห่งชาติแล้ว ถ้าเราอนุญาตให้มานิอยู่ได้ เราก็ต้องอนุญาตให้คนอื่นด้วย แล้วจะควบคุมอย่างไร เราพยายามหาทางออก เช่น กำหนดเขตที่มานิสามารถเข้าไปหาของป่าได้ แต่ต้องมีกฎเกณฑ์” (ชุติพงศ์ พลวัฒน์, 20 ตุลาคม 2568)

รัฐยังเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มมานิในการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้ การสนับสนุนการตั้งถิ่นฐานถาวร การดูแลสุขภาวะอนามัยและสุขภาพแบบสมัยใหม่ การส่งเสริมให้บุตรหลานกลุ่มมานิเข้ารับการศึกษาในระบบการศึกษาของไทย การปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น การเรียนรู้และรับเอาวัฒนธรรมสมัยใหม่แบบคนเมืองเข้าไปอยู่ในวิถีชีวิต เช่น การแต่งกาย อาหารการกิน เป็นต้น

ผลกระทบของนโยบายและการดำเนินงานของรัฐไทยต่อกลุ่มมานิในช่วงระยะเวลา พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน

ผลกระทบเชิงบวก

1. รัฐมีการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น และเริ่มยอมรับว่าวัฒนธรรมของกลุ่มมานิมีคุณค่า กลุ่มองค์กรเอกชนรวมถึงประชาชนทั่วไปหันมาสนใจและให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มมานิเพิ่มมากขึ้น

2. สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของกลุ่มมานิดีขึ้น มีการปรับตัวเข้ากับสังคมภายนอกเพิ่มมากขึ้น กลุ่มมานิบางกลุ่มได้หันมาตั้งถิ่นฐานถาวรและมีการประกอบอาชีพมีรายได้เลี้ยงตนเองได้ มีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น เด็กแรกเกิดได้รับวัคซีนเพิ่มขึ้น

ผลกระทบเชิงลบ

3. อัตลักษณ์ทางภาษาวัฒนธรรมและวิถีชีวิตดั้งเดิมของกลุ่มมานิกำลังถูกกลืนกลายค่อยๆ สลายไปและถูกแทนที่ด้วยวิถีชีวิตในรูปแบบใหม่ เช่น มีการใช้โทรศัพท์มือถือ มีการขี่รถจักรยานยนต์สัญจรไปมา มีการบริโภคอาหารแปรรูปมากขึ้น

4. การแปลกแยกภายในกลุ่ม มานิกลุ่มที่มีความใกล้ชิดและเปิดรับวิถีชีวิตของคนเมืองกับมานิที่ยังคงวิถีแบบดั้งเดิมเริ่มมีความห่างเหินต่อกันและมีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันออกไปอย่างเห็นได้ชัดเจน

5. การเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากกลุ่มมานิ มีกลุ่มคณะบุคคลและกลุ่มองค์กรจากพื้นที่อื่นๆ เข้ามาใช้ประโยชน์จากรูปลักษณะและวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมของกลุ่มมานิเพื่อสร้างความน่าสงสารและความน่าเห็นใจแล้วขอรับเงินบริจาค

6. ความขัดแย้งเรื่องที่ดินยังคงอยู่ มานิกลุ่มที่ยังดำรงชีพแบบดั้งเดิมในป่ายังคงถูกจับกุมในข้อหาบุกรุกป่า

แนวทางการเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับกลุ่มมานิ

จากการระดมความคิดเห็นในการประชุมกลุ่มย่อยกับผู้มีส่วนได้เสียพบว่า การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับกลุ่มมานิจำเป็นต้องยึดกรอบการดำเนินงานตามหลักการพื้นฐานที่ปรากฏในปฏิญญาว่าด้วยสิทธิชนพื้นเมือง 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสิทธิพลเมือง (Civil Rights) จากการควบคุมสู่การเสริมสร้างอำนาจ มุ่งเน้นการทำให้กลุ่มมานิมีสถานะทางกฎหมายที่สมบูรณ์เพื่อเข้าถึงสวัสดิการโดยไม่สูญเสียอัตลักษณ์ดั้งเดิม ในเรื่องสัญชาติและสถานะบุคคลควรเร่งรัดการให้สัญชาติไทยโดยใช้หลักฐานทางสังคมพ่วงกับนิติวิทยาศาสตร์และจัดทำระบบทะเบียนราษฎรแบบเคลื่อนที่ที่สอดคล้องกับวิถีการย้ายถิ่นฐาน ด้านสวัสดิการสาธารณสุขควรพัฒนาระบบหน่วยแพทย์เคลื่อนที่และกองทุนสวัสดิการรักษาพยาบาลที่ไม่ยึดติดกับทะเบียนบ้านถาวร เน้นสุขภาวะเชิงป้องกันและการผสมผสานสมุนไพรพื้นบ้าน และด้านการศึกษาควรจัดการศึกษาแบบพหุภาษาโดยใช้ภาษามานิเป็นฐานและปรับปฏิทินการศึกษาตามฤดูกาลผลิตของป่าเพื่อลดอัตราการออกกลางคัน

2. ด้านสิทธิทางวัฒนธรรม ควรมุ่งเน้นการคุ้มครองวิถีชีวิตดั้งเดิมให้ดำรงอยู่ได้ในโลกสมัยใหม่ โดยรับรองวิถีเร่ร่อนว่า คือ มรดกทางวัฒนธรรมและกลยุทธ์การฟื้นฟูป่าไม่ใช่ความไร้ระเบียบ ในขณะเดียวกันควรส่งเสริมการบันทึกภูมิปัญญาและภาษามานิในรูปแบบดิจิทัลและหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในรากเหง้า และการรับรองสิทธิของกลุ่มมานิในการตัดสินใจเลือกวิถีชีวิตของตนเองว่าจะดำรงชีวิตในป่าหรือก้าวสู่สังคมเมือง

3. ด้านสิทธิทางทรัพยากร การจัดการร่วมและอธิปไตยทางพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาความทับซ้อนระหว่างกฎหมายป่าไม้และพื้นที่จิตวิญญาณ การสร้างการจัดการร่วมเพื่อร่วมกันวางกฎระเบียบการใช้ประโยชน์จากป่าที่สมดุล และการแบ่งเขตการใช้ประโยชน์เพื่อกำหนดพื้นที่เขตคุ้มครองวัฒนธรรมพิเศษซึ่งอนุญาตให้ชาวมานิหาของป่าและล่าสัตว์เพื่อยังชีพได้ตามจารีต และการพัฒนาห่วงโซ่คุณค่าที่เป็นธรรมสำหรับการประกอบอาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นการเปลี่ยนผ่านของนโยบายและการดำเนินงานของรัฐไทยต่อกลุ่มมานิใน 3 ระยะอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนานโยบายต่อชนพื้นเมืองในระดับสากล (Niezen, 2003; Vinding and Mikkelsen, 2016) ในระยะที่ 1 จากการกลืนกลายสู่ความล้มเหลวนโยบายในระยะนี้สะท้อนทฤษฎี Cultural Assimilation ของ Alba and Nee (2003) อย่างชัดเจน โดยรัฐพยายามบังคับให้มานิเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับพฤติกรรม (การเปลี่ยนวิถีชีวิต อาชีพ ภาษา) และระดับโครงสร้าง (เข้าสู่ระบบการศึกษาและเศรษฐกิจแบบไทยกลาง) อย่างไรก็ตาม ความล้มเหลวของนโยบายดังกล่าวยืนยันการวิพากษ์ของ Scott (2009) ที่ระบุว่ากลุ่มชาติพันธุ์มีกลยุทธ์ “การหลบหนี” และ “การต่อต้านอย่างนุ่มนวล” ต่อการควบคุมของรัฐ การที่กลุ่มมานิกว่าครึ่งกลับเข้าไปอาศัยอยู่ในป่าตามวิถีดั้งเดิมภายใน 5 ปี แสดงให้เห็นการปฏิเสธนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและค่านิยมของพวกเขา

ระยะที่ 2 ความสำเร็จและข้อจำกัดของแนวทางสิทธิพื้นฐาน การเปลี่ยนผ่านสู่กระบวนทัศน์สิทธิมนุษยชนหลังรัฐธรรมนูญ 2540 นำมาซึ่งความสำเร็จที่สำคัญ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยี DNA ในการพิสูจน์สถานะชนพื้นเมือง ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมที่น่าสนใจและประสบความสำเร็จสูง ผลลัพธ์ที่กลุ่มมานิส่วนใหญ่ได้รับสัญชาติและสามารถเข้าถึงสวัสดิการสาธารณะแสดงให้เห็นว่านโยบายที่เน้นสิทธิพื้นฐานสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม การให้สิทธิพื้นฐานเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ตามที่ Kingsbury (2011) และ UN OHCHR (2013) ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่ชนพื้นเมืองต้องการไม่เพียงแค่ “สิทธิเท่าเทียม” แต่ต้องการ “สิทธิพิเศษ” ที่รับรองวิถีชีวิต วัฒนธรรม และสิทธิในที่ดินและทรัพยากรดั้งเดิม การที่มานิได้รับสัญชาติแต่ยังไม่มีสิทธิในที่ดินและทรัพยากรดั้งเดิม สะท้อนข้อจำกัดของแนวทาง Citizenship Rights

ระยะที่ 3 ก้าวสู่พหุวัฒนธรรม แต่ยังไม่ถึงเป้าหมาย การประกาศใช้ พ.ร.บ. คุ้มครองและส่งเสริมวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ พ.ศ. 2568 ถือเป็นความก้าวหน้าสำคัญที่แสดงให้เห็นการยอมรับในหลักการพหุวัฒนธรรมและสิทธิชนพื้นเมือง อย่างไรก็ตาม ผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติยังต้องติดตามและประเมินผล โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญ เช่น การบังคับใช้จริงของกฎหมายในระดับปฏิบัติ ความขัดแย้งระหว่างกฎหมายใหม่กับกฎหมายป่าไม้ที่มีอยู่ การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของกลุ่มมานิในกระบวนการตัดสินใจ

ความขัดแย้งพื้นฐานระหว่างสิทธิชนพื้นเมืองกับการอนุรักษ์ป่าไม้ที่พบในการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎี Internal Colonialism ของ Hechter (1975) และแนวคิด “Territorialization” ของ Vandergeest and Peluso (1995) การที่รัฐประกาศจัดตั้งอุทยานแห่งชาติเขาบรรทัด (พ.ศ. 2524) ในพื้นที่ที่เป็นถิ่นฐานเดิมของกลุ่มมานิ โดยไม่มีการปรึกษาหารือหรือชดเชย สะท้อนการใช้อำนาจของรัฐในการยึดครองทรัพยากร ผล คือ กลุ่มมานิที่อาศัยอยู่เดิมกลายเป็น “ผู้บุกรุกป่า” ในชั่วข้ามคืน ปัญหานี้ยังคงมีอยู่แม้ในระยะที่ 3 แสดงให้เห็นว่ากระบวนทัศน์ใหม่ยังไม่ถูกแปลงเป็นนโยบายและการปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ แนวทาง Co-management ที่กรมอุทยานแห่งชาติพยายามดำเนินการเป็นก้าวที่ถูกทิศทาง แต่ยังมีข้อจำกัดในการครอบคลุมพื้นที่และความชัดเจนของกลไก

งานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าชนพื้นเมืองสามารถอนุรักษ์ป่าได้ดีกว่าหรือเท่าเทียมกับรัฐ (Berkes, 2012; Borrini-Feyerabend et al., 2004) ดังนั้น การยอมรับสิทธิชนพื้นเมืองและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมไม่จำเป็นต้องขัดแย้งกัน แต่สามารถสร้างสมดุลผ่านกลไกที่เหมาะสม เช่น การจัดการป่าร่วมกัน (Co-management) และการประกาศ “เขตคุ้มครองวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์”

การสูญเสียอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มมานิที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นผลพลอยได้ที่ร้ายแรงจากนโยบายการพัฒนา แม้นโยบายในระยะที่ 2 และ 3 จะมีเจตนาดีในการให้สิทธิการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่กลับสร้างภัยคุกคามต่อความอยู่รอดของภาษาและวัฒนธรรม ปรากฏการณ์นี้สอดคล้องกับแนวคิด “ราคาของการพัฒนา” ที่ Li (2000) และ Tsing (1999) วิเคราะห์ไว้ว่า การพัฒนาแบบสมัยใหม่มักมาพร้อมกับการทำลายวิถีชีวิตและวัฒนธรรมดั้งเดิม แม้จะนำมาซึ่งความเจริญทางวัตถุก็ตาม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับกลุ่มมานิที่ค้นพบในการวิจัยนี้ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (โทรศัพท์มือถือ, รถจักรยานยนต์) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริโภค (อาหารแปรรูป) การสูญเสียภาษามานิในเยาวชน การเปลี่ยนแปลงวิถีการตั้งถิ่นฐาน (จากกึ่งเร่ร่อนเป็นถาวร)

เมื่อเปรียบเทียบกับนโยบายของประเทศมาเลเซียต่อกลุ่มโอรังอัสรี (Orang Asli) ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกันกับมานิทางภาษาและวัฒนธรรม พบทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างที่น่าสนใจ คือ ความคล้ายคลึงของการดำเนินนโยบายของรัฐ ได้แก่ ทั้งสองประเทศใช้นโยบายการกลืนกลายในช่วงแรก และมีความขัดแย้งเรื่องที่ดินและทรัพยากรป่า การสูญหายของภาษาและวัฒนธรรมดั้งเดิมได้กลายมาเป็นปัญหาร่วมกัน ในส่วนของความแตกต่างพบว่า ประเทศมาเลเซียมี Aboriginal Peoples Act 1954 ที่รับรองสถานะ Orang Asli ชัดเจนตั้งแต่แรกเริ่ม ประเทศมาเลเซียยังได้ดำเนินการจัดตั้ง JAKOA (Department of Orang Asli Development) ซึ่งเป็นหน่วยงานเฉพาะที่ดูแลเรื่องการพัฒนากลุ่มโอรังอัสรี ที่สำคัญ คือ โอรังอัสรี มีสิทธิในที่ดินชุมชน (Customary Land Rights) แม้จะมีปัญหาในการบังคับใช้ก็ตาม ส่วนของประเทศไทยเพิ่งมี พ.ร.บ. คุ้มครองและส่งเสริมวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ พ.ศ. 2568 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไทยล่าช้ากว่ามาเลเซียในการรับรองสิทธิชนพื้นเมืองทางกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของมาเลเซียเพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดและพัฒนากลไกที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

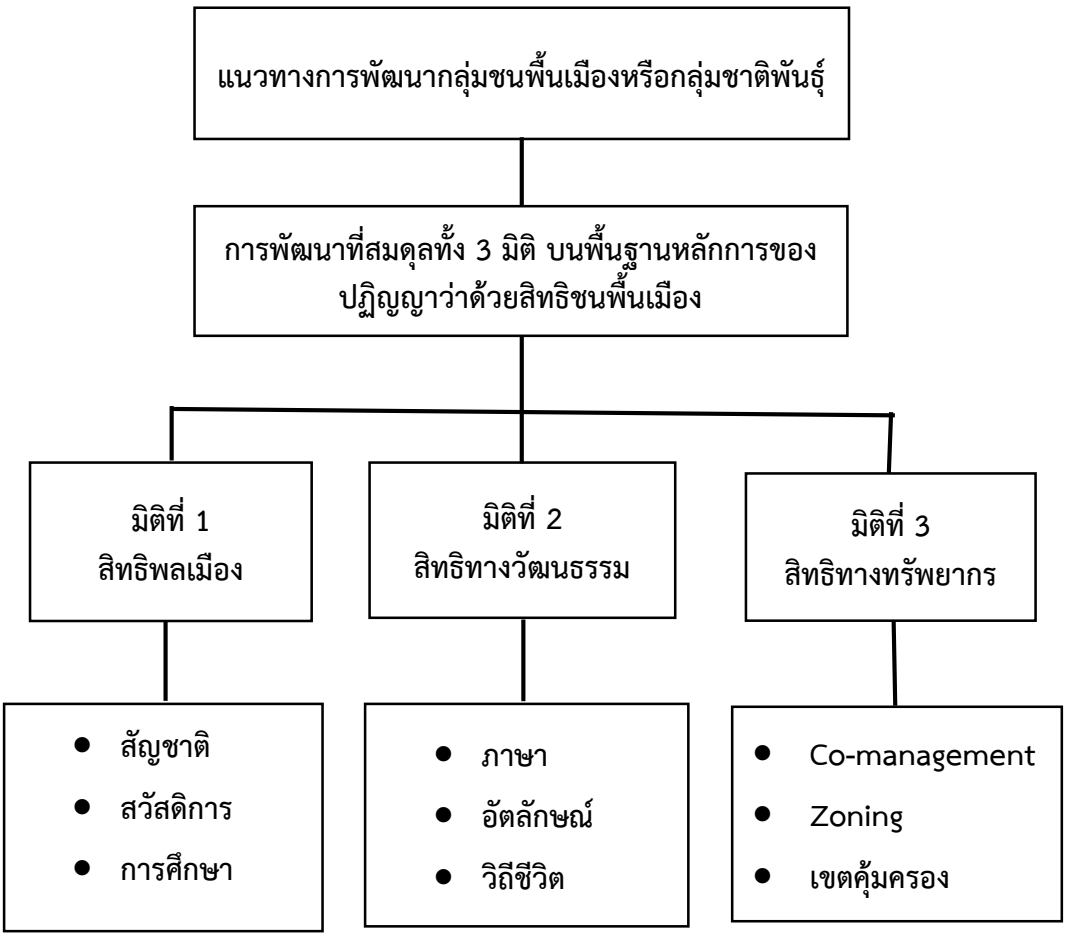
สรุปพัฒนาการของนโยบายรัฐไทยที่มีต่อกลุ่มมานิทั้ง 3 ระยะ (ก่อนปี พ.ศ. 2540-2568)

ตารางที่ 1 สรุปเปรียบเทียบกระบวนทัศน์ทั้ง 3 ระยะ

ประเด็น	ระยะที่ 1 (ก่อนปี พ.ศ. 2540)	ระยะที่ 2 (2540-2560)	ระยะที่ 3 (2560-ปัจจุบัน)
กระบวนทัศน์	ปัญหาความมั่นคง	พลเมืองที่มีสิทธิพื้นฐาน	พลเมืองที่มีสิทธิพิเศษ
เป้าหมายหลัก	ควบคุมและกลืนกลาย	ให้สิทธิขั้นพื้นบาน	ให้ความคุ้มครองทางวัฒนธรรม
นโยบายหลัก	ยกระดับการดำรงชีวิตให้เป็นเหมือนคนไทยทั่วไป	ให้สัญชาติและสถานพลเมือง	คุ้มครองสิทธิทางวัฒนธรรม, ส่งเสริมศักยภาพ และสร้างความเสมอภาค
ทฤษฎีที่ใช้	Assimilation	Human Rights	Indigenous Rights
ผลสำเร็จ	รัฐรับรู้การมีอยู่ของกลุ่มมานิเพิ่มมากขึ้น มีการกำหนดนโยบายต่อกลุ่มมานิเป็นรูปธรรมมากกว่าเมื่อก่อน	กลุ่มมานิได้รับสิทธิความเป็นพลเมือง รวมถึงสวัสดิการพื้นฐานของรัฐตามกฎหมาย	กลุ่มมานิเริ่มมีสิทธิเสียงในที่สาธารณะและหน่วยงานต่างๆ ทั้งรัฐและเอกชนมีการปกป้องดูแลสิทธิของกลุ่มมานิเพิ่มมากขึ้น
ปัญหา	ความพยายามของรัฐในการพัฒนาโดยไม่คำนึงถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมดั้งเดิม ทำให้กลุ่มมานิส่วนใหญ่เลือกกลับไปใช้ชีวิตแบบดั้งเดิม	การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐยังมีข้อจำกัด และยังไม่มีสิทธิในที่ดินยังคงเป็นผู้บุกรุกป่า	การบังคับใช้ พ.ร.บ. ในทางปฏิบัติยังขาดกฎหมายที่จะรองรับ การพัฒนาทำให้กลุ่มมานิกำลังสูญเสียอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตดั้งเดิม

จากการวิเคราะห์พัฒนาการนโยบายและการดำเนินงานของรัฐไทยทั้ง 3 ระยะ สามารถสรุปได้ว่า กระบวนทัศน์ของรัฐไทยต่อกลุ่มมานิได้เปลี่ยนแปลงจาก “ปัญหาความมั่นคง” ไปสู่ “พลเมืองที่มีสิทธิพื้นฐาน” และไปสู่ “ชนพื้นเมืองที่มีสิทธิพิเศษ” อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างล่าช้าและยังไม่สมบูรณ์ ยังคงมีความขัดแย้งพื้นฐานระหว่าง “สิทธิชนพื้นเมือง” กับ “นโยบายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การบังคับใช้ พ.ร.บ. คุ้มครองและส่งเสริมวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ พ.ศ. 2568 อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของกฎหมายใหม่ขึ้นอยู่กับการบังคับใช้ในทางปฏิบัติ รัฐควรดำเนินการดังนี้

1.1 การจัดตั้งสภาชาติพันธุ์ ให้มีตัวแทนมานิที่ได้รับการเลือกตั้งจากชุมชนโดยตรง ไม่ใช่การแต่งตั้งจากรัฐ

1.2 การพัฒนากลไก FPIC ให้เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย การกำหนดระยะเวลาให้ชุมชนพิจารณาอย่างน้อย 60 วัน การจัดทำเอกสารและแปลเป็นภาษาท้องถิ่น การจัดหาล่ามและผู้อำนวยความสะดวกที่เข้าใจทั้งสองฝ่าย

1.3 การประกาศเขตพื้นที่คุ้มครองวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดพัทลุง ตรัง และสตูลที่ทับซ้อนกับอุทยานแห่งชาติเขาบรรทัด กำหนดให้มีการจัดการร่วมกันระหว่างชุมชนมานิกับหน่วยงานรัฐ และอนุญาตให้มานิใช้ทรัพยากรป่าเพื่อการดำรงชีพตามวิถีดั้งเดิม

2. การแก้ไขกฎหมายป่าไม้ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ใหม่เพื่อแก้ไขความขัดแย้งระหว่างสิทธิชนพื้นเมืองกับกฎหมายป่าไม้ ควรดำเนินการดังนี้

2.1 แก้ไข พ.ร.บ. ป่าไม้ พ.ศ. 2484 และ พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ให้มีข้อยกเว้นชัดเจนสำหรับชนพื้นเมือง

2.2 ยกเว้นการดำเนินคดี กับมานิที่ใช้ทรัพยากรป่าเพื่อการดำรงชีพตามวิถีดั้งเดิม

2.3 กำหนดให้มีการปรึกษาชุมชน ก่อนการประกาศจัดตั้งอุทยานใหม่ และรับรองสิทธิการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ที่มานิอาศัยอยู่ก่อนการประกาศ

3. การพัฒนาแนวทาง Co-management อย่างเป็นรูปธรรม

3.1 จัดทำแผนการจัดการป่าร่วมกัน โดยมีส่วนร่วมของชุมชนมานิ

3.2 กำหนด Zoning ชัดเจน แบ่งเป็นเขตอนุรักษ์เข้มงวด เขตใช้ประโยชน์ และเขตพักฟื้น

3.3 จัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการ ที่มีตัวแทนจากทั้งสองฝ่ายอย่างเท่าเทียม

4. การปรับปรุงการดำเนินนโยบายให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม

4.1 ด้านสาธารณสุข

- ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เรื่องวัฒนธรรมและความเชื่อของมานิ รวมถึงสอนภาษามาพื้นฐาน
- จ้างอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จากคนในชุมชน
- เคารพและร่วมมือกับ “หมอพื้นบ้าน” พัฒนายาสมุนไพรดั้งเดิมให้ได้มาตรฐาน

4.2 ด้านการศึกษา

- สอนภาษามานิควบคู่กับภาษาไทยในระดับประถมศึกษา
- จัดทำหนังสือเรียนและสื่อการสอนเป็นภาษามานิ
- ฝึกอบรมครูหรือจ้างผู้ช่วยครูที่เป็นคนมานิ
- บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในหลักสูตร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาติดตามผลระยะยาว (Longitudinal Study)

1.1 ติดตามผลการบังคับใช้ พ.ร.บ. คุ้มครองและส่งเสริมวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ พ.ศ. 2568

1.2 ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของภาษาและวัฒนธรรมในระยะ 10-20 ปี

2. การวิจัยเปรียบเทียบ

2.1 เปรียบเทียบกับชนพื้นเมืองกลุ่มอื่นในไทย เช่น มลาบรี มอแกน

2.2 เปรียบเทียบกับประเทศที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการชนพื้นเมือง เช่น นิวซีแลนด์ แคนาดา

เอกสารอ้างอิง

เครือข่ายสื่อชนเผ่าพื้นเมือง. (2018). *ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับชนเผ่าพื้นเมืองในประเทศไทย.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://imnvoices.com [10 ธันวาคม 2568].

ชุมพล โพธิสาร และคณะ. (2560). แนวทางการจัดการวัฒนธรรมบนฐานของการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกลุ่มชาติพันธุ์มานิ (ซาไก) ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาบรรทัด. *รายงานการวิจัย,* สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยแห่งชาติ.

ชุติพงศ์ พลวัฒน์. *หัวหน้าหน่วยงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาบรรทัด จ.พัทลุง,* (20 ตุลาคม 2568).

ทศวิณหุ์ เกียรติทัตต์. (2567). *การตรากฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหากลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

นงลักษณ์ คงรักษ์, สุวรรณี พรหมศิริ. (2560). *การใช้พืชของกลุ่มชาติพันธุ์มานิ (ซาไก) ในจังหวัดสตูลและพัทลุง*. สงขลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

นิยม ยากรณ์. (2017). ปัญหาการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานและสวัสดิการแห่งรัฐของคนไร้สัญชาติ. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ,* 2(2): 171–189.

บุญเรือง ปลอดภัย, กาญจน์สุนภัส บาลทิพย์ และกุลทัต หงส์ชยางกูร. (2566). ประสบการณ์การจัดการตนเองกับอาการเจ็บป่วยที่พบบ่อยของชาวมานิ ที่อาศัยในอำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง. *วารสารวิชาการเพื่อการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิและสาธารณสุข,* 1(2): 96–104.

มูลนิธิชนเผาพื้นเมืองเพื่อการศึกษาและสิ่งแวดล้อม. (ม.ป.ป.). *ชนพื้นเมืองมานิ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://iwgia.org/images/publications/new-publications/Mani_report_Thailand_synthesis_report_Thai.pd [10 ธันวาคม 2568].

วิไลวรรณ สุวรรณรักษา.(2568). *พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสตูล.* สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข. 12 ตุลาคม 2568.

สิริพร สมบูรณ์บูรณะ. (2558). ชนพื้นเมือง: มโนทัศน์และข้อถกเถียง. *เอเชียปริทัศน์,* 40(2): 29-55.

สิริพร สมบูรณ์บูรณะ. (2563). นโยบายการจัดการทางวัฒนธรรมชนพื้นเมือง (นิกริโต) ในประเทศมาเลเซีย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 46(2): 270–296.

สิริพร สมบูรณ์บูรณะ. *นักมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.* 10 พฤศจิกายน 2568.

สุดารัตน์ ศรีอุบล. (2565). *มานิ: สิทธิชาติพันธุ์กับการสัมปทานเหมืองหินในอุทยานธรณีโลกสตูล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษวิทยาสิรินธร.

สุเรนทร์ ปะดุกา. *กรรมสิทธิ์มนุษยชนในพื้นที่ภาคใต้.* 15 ตุลาคม 2568.

ศูนย์มานุยวิทยาสิรินธร. (2568). *กลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย มานิ.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา https://ethnicity.sac.or.th/database-ethnic/200#:~:tex87% [29 พฤศจิกายน 2568].

สุวิไล เปรมศรีรัตน์ และ ชุมพล โพธิสาร. (2015). มานิ (ซาไก) ชนพื้นเมืองในภาคใต้ของไทย. *วารสารดำรงวิชาการ*, 14(1): 33-56.

อิสระ ชูศรี และคณะ. (ม.ป.ป.). โครงการการศึกษาภาษาและวัฒนธรรมของกลุ่มชนหาของป่าล่าสัตว์ในประเทศไทยเพื่อพัฒนาโดยใช้ภาษาท้องถิ่นเป็นฐาน: กลุ่มมานิ (ซาไก), มลาบรี (ตองเหลือง), และมอเกล็น. *รายงานการวิจัย,* สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

Alba. R. and Nee, V. (2003). *Remaking the American mainstream: Assimilation and contemporary immigration*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Berkes. F. (2012). *Sacred ecology*. 3rd ed. New York: Routledge.

Borrini-Feyerabend. G., Kothari. A. and Oviedo. G. (2004). *Indigenous and local communities and protected areas: Towards equity and enhanced conservation*. Gland: IUCN.

Braun. V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3(2): 77-101.

Li. T.M. (2000). Articulating indigenous identity in Indonesia: Resource politics and the tribal slot. *Comparative Studies in Society and History*, 42(1): 149-179.

Lincoln. Y.S. and Guba. E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: SAGE Publications.

Jamal. M. and Ganapathy. M. (2021). Framing the Actors though Thematic Structures: The Case of the Malaysian Orang Asli. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(2): 249-258.

Niezen. R. (2003). *The origins of indigenism: Human rights and the politics of identity.* Berkeley: University of California Press.

Nathaphob Sungkate. *Hard Story: Minority Rights*. [Online]. Retrieve from: https://hardstories.org/stories/minority-rights/thailands-last-hunter-gatherers-face-a-vanishing-way-of-life [30 November 2025].

Pinkaew. L. (2003). Redefining nature: Karen ecological knowledge and the challenge to the modern conservation paradigm. *Journal of Political Ecology*, 10(1): 1-41.

Scott. J.C. (2009). *The art of not being governed: An anarchist history of upland Southeast Asia*. New Haven: Yale University Press.

Tsing. A.L. (1999). *Becoming a tribal elder, and other green development fantasies*. In T. M. Li (Ed.), Transforming the Indonesian uplands (pp. 159-202). Amsterdam: Harwood Academic Publishers.

Toyota. M. (2005). *Subjects of the Nation Without Citizenship: The case of 'hill tribes' in Thailand*. In W. Kymlicka & B. He (Eds.), Multiculturalism in Asia (pp. 110-135). Oxford: Oxford University Press.

United Nations. (2007). *Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, 2007*. New York: United Nations.

Vinding. D. and Mikkelsen, C. (Eds.). (2016). *The indigenous world 2016*. Copenhagen: IWGIA.

ประสิทธิผลการบริหารองค์การภาครัฐแบบธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

Effectiveness of Government Organizational Administration based on Good Governance of Khaerai Subdistrict Municipality, Krathum Baen District, Samut Sakhon Province

สัญญา คำอิน
Sanya Kumin
คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand
E-mail: sy200955@hotmail.com

Received: January 24, 2026; **Revised:** February 20, 2026; **Accepted:** February 25, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร (2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร (3) เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร (4) พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงานขององค์กรกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงานขององค์กรกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 362 คน สุ่มแบบสัดส่วน การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้อาศัยเครื่องมือทางสถิติหลายประเภท ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า (1) การใช้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลแครายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักนิติธรรม รองลงมา คือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักความมีส่วนร่วม ตามลำดับ (2) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแครายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต รองลงมา คือ ด้านการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ด้านการมีระบบและกลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน และด้านการส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ตามลำดับ (3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย

ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแครายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในด้านความโปร่งใสมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในมิติการบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต และมิติการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ การใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านการบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริตในระดับสูงเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ ประสิทธิผล; ธรรมาภิบาล; เทศบาลตำบลแคราย

Abstract

This quantitative research aimed to : (1) examine the level of public opinion toward the implementation of good governance principles in the administration of Khaerai Subdistrict Municipality, Krathum Baen District, Samut Sakhon Province; (2) investigate the level of opinions regarding the performance effectiveness of personnel of Khaerai Subdistrict Municipality, Krathum Baen District, Samut Sakhon Province; (3) compare the performance effectiveness of the municipality's personnel; and (4) analyze the relationship between the level of good governance implementation in organizational operations and the performance effectiveness of personnel, classified by personal factors, as well as to examine the overall relationship between good governance implementation and personnel performance effectiveness. The sample consisted of 362 residents living in Khaerai Subdistrict, selected through proportional sampling. Data were processed and analyzed using statistical techniques including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson's product–moment correlation coefficient.

The findings revealed that: (1) the overall implementation of good governance principles by Khaerai Subdistrict Municipality was at a moderate level. The highest mean score was found in the rule of law principle, followed by morality, accountability, transparency, cost-effectiveness, and participation, respectively. (2) The overall performance effectiveness of municipal personnel was also at a moderate level. The highest mean score was in public administration for corruption prevention, followed by transparency in public administration, complaint-handling systems and mechanisms, and the promotion of public participation, respectively. (3) Respondents with different gender, age, marital status, and average monthly income did not differ significantly in their opinions regarding personnel performance effectiveness. However, respondents with different occupations and educational levels showed statistically significant differences in their opinions at the 0.05 level. (4) The analysis of the relationship between good governance implementation and personnel performance effectiveness indicated that transparency was highly correlated with performance effectiveness in the dimensions of corruption prevention and transparency in public administration. In addition, the rule

of law principle was also highly correlated with performance effectiveness in corruption prevention. The results showed that (1) the use of good governance of Khaerai Subdistrict Municipality in overall was at moderate level. When consideration to each aspect which could sort from high to low as follows: Rule of law, Ethics, Accountability, Transparency, Value of Money and Participation, respectively. (2) The effectiveness in the performance of personnel in Khaerai Subdistrict Municipality in overall was at moderate level. When consideration to each aspect which could sort from high to low as follows: The government administration to prevent corruption, Enhancing transparency in the performance of government operation, System and mechanism for handling complaints and Promoting the role of participation of the people's sector, respectively. (3) The respondents who had difference gender, age, marital status and average monthly income, there were not different opinions about the effectiveness in the performance of personnel in Khaerai Subdistrict Municipality, but the respondents who had difference occupation and level of education there were different opinions about the effectiveness in the performance of personnel in Khaerai Subdistrict Municipality at the statistical level of .05. (4) The relationship between the use of good governance and the effectiveness of the work performance of personnel in Khaerai Subdistrict Municipality in the aspect of transparency related in high level to the effectiveness in the performance of personnel in Khaerai Subdistrict Municipality in the aspect of the government administration to prevent corruption and enhancing transparency in the performance of government operation, and the use of good governance in the aspect of Rule of Law related in high level to the effectiveness in the performance of personnel in Khaerai Subdistrict Municipality in the aspect of the government administration to prevent corruption.

Keywords: Performance Effectiveness; Good Governance; Khaerai Subdistrict Municipality

บทนำ

การนำแนวคิดการบริหารองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย เนื่องจากเป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถตรวจสอบได้ มีความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงาน อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารจัดการ ทั้งนี้ ความก้าวหน้าด้านการสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยี และการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐได้มากยิ่งขึ้นโดยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในยุคโลกาภิวัฒน์ได้ส่งผลต่อระบบการบริหารงานของภาครัฐไทยต้องทำการปรับเปลี่ยนบทบาท โดยการนำหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลมาประยุกต์ (วิยดา มากมีทรัพย์, 2564)

หลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารองค์การนั้นมีความสำคัญในการบริหารงานมากขึ้น หน่วยงานต่างๆ ทุกประเทศให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานมากขึ้น โดยองค์การสหประชาชาติด้านเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific [UN ESCAP], 2009) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ

สำคัญจำนวน 8 ประการ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจอย่างเสรีและสมัครใจ (2) หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การดำเนินงานภายใต้กรอบกฎหมายอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และยึดถือกฎหมายเดียวกัน (3) ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้ และตรงไปตรงมา (4) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Responsiveness) คือ การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ กล้าตัดสินใจและยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจนั้น (5) การมุ่งสู่ฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การแสวงหาความเห็นร่วมกันของคนในสังคม โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและพยายามลดความขัดแย้ง (6) ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (Equity and Inclusiveness) เป็นการรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนในการเข้าถึงบริการของรัฐ เช่น สวัสดิการและสาธารณูปโภค (7) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) คือ การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด ควบคู่กับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (8) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง การที่ทุกฝ่ายต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองอย่างมีเหตุผล ภายใต้กรอบของกฎหมาย (จิตตรัตน์ อุ่นอนันต์, 2562)

สำหรับบริบทของประเทศไทย ได้มีการนำแนวคิดการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานของภาครัฐ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมควรยึดถือหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสังคมไทย (เฉลิมเกียรติ วิจารณ์พล, 2559)

หลักนิติธรรม เป็นหลักที่มุ่งเน้นการตราและบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงกฎระเบียบต่างๆ ให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และเป็นธรรม โดยยึดถือการปฏิบัติตามกติกาที่กำหนดร่วมกันอย่างเคร่งครัด ควบคู่กับการคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของสมาชิกในสังคม ในระดับองค์กร หลักนิติธรรมสะท้อนผ่านกฎระเบียบภายในที่ใช้ในการบริหารงาน เช่น การกำหนดเวลาการปฏิบัติงานหรือการเข้าร่วมประชุมให้ตรงต่อเวลา การให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค รวมถึงข้อตกลงในการแบ่งหน้าที่และสับเปลี่ยนความรับผิดชอบของบุคลากรภายในองค์กร

หลักคุณธรรม เป็นการส่งเสริมให้บุคคลยึดมั่นในความถูกต้องและความดีงาม ควบคู่กับการสนับสนุนให้ประชาชนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และการประกอบอาชีพสุจริต ในระดับองค์กร หลักคุณธรรมหมายถึงการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ จัดระบบการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และยึดถือข้อบังคับด้านจรรยาบรรณข้าราชการ ทั้งต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อประชาชนและสังคมโดยรวม

หลักความโปร่งใส เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างกันในสังคม โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้สามารถตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก พร้อมทั้งมีกระบวนการให้ตรวจสอบความถูกต้องอย่างเป็นรูปธรรม ในระดับองค์กร ความโปร่งใสหมายถึงการที่ประชาชนรับรู้ขั้นตอนการติดต่อราชการ สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานได้ รวมถึงการบริหารงานภายในที่เปิดเผย โปร่งใส ทั้งด้านการตัดสินใจ การบริหารทรัพยากรบุคคล การเงิน และการสื่อสารภายในองค์กร

หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการรับรู้และแสดงความคิดเห็นต่อการตัดสินใจในประเด็นสำคัญของประเทศ ผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การแสดงความคิดเห็นการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การทำประชามติ หรือรูปแบบอื่นที่เหมาะสม ทั้งนี้ ในระดับองค์กร หลักการมีส่วนร่วมหมายถึงการจัดให้มีระบบรับฟังความคิดเห็นและการรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชน เพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ ขณะเดียวกัน ภายในองค์กรเองควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเอง มีความสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับปัญหาสาธารณะ และมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างและยอมรับผลจากการกระทำของตน ในระดับองค์กร หลักความรับผิดชอบสะท้อนผ่านการกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจรัฐที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกระดับมีความชัดเจน รวมถึงการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ และการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม โดยส่งเสริมให้เกิดความประหยัด การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ควบคู่กับการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน สำหรับในระดับองค์กร หลักความคุ้มค่าหมายถึงการที่ผู้บริหารทบทวนภารกิจและงานในความรับผิดชอบอย่างรอบด้าน เพื่อพิจารณาถ่ายโอนภารกิจที่ภาคเอกชนหรือภาคประชาชนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่า รวมถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ประสิทธิผล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินงานภาครัฐ โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ประชาชน กล่าวคือ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานหรือการให้บริการสะท้อนถึงระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการหรือแผนงานต่างๆ ว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์การภาครัฐที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม โดยความมีประสิทธิผลของการดำเนินงานย่อมเกิดขึ้นจากกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์การภาครัฐมีการบริหารงานที่เป็นระบบ ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าและประหยัด ย่อมส่งผลให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ประชาชน

การให้บริการสาธารณะเป็นภารกิจสำคัญขององค์การภาครัฐ รัฐบาลทุกคณะต่างให้ความสำคัญและพยายาม ผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณะให้ดีขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เนื่องจากในสังคมไทยนั้น การตอบสนองความต้องการของประชาชน เป็นพันธกิจสำคัญอันดับแรกที่รัฐพึงกระทำในช่วงโลกาภิวัตน์ กระแสเรียกร้องให้ปรับเปลี่ยนสภาพสังคมให้เข้าสู่ความเป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ที่เกิดขึ้นในทุกภูมิภาคของโลก ล้วนพุ่งเป้าไปสู่จุดหมายเดียวกัน คือ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centered) ความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนได้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งประชาชนมีการเรียกร้องการบริการที่ดีขึ้นเนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเสนอแนะ ความต้องการของตนให้ภาครัฐดำเนินการต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ (จิตตรัตน์ อุ่นอนันต์, 2562)

เทศบาลตำบลแคราย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก เดิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลแคราย ต่อมาจึงมีการจัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลแคราย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เป็นเทศบาลตำบลแคราย ฉบับลงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 225 เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2562 โดยมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่น ทั้งนี้เทศบาลตำบลแคราย ได้ให้ความสำคัญต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักที่กำกับดูแลตรวจสอบควบคุมการบริหารงานโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเข้ามาตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงานอันจะก่อให้เกิดการกระตุ้นตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของประชาชนในการตรวจสอบ อีกทั้งเป็นการผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน (เทศบาลตำบลแคราย, 2568)

เทศบาลตำบลแครายจำเป็นต้องดำเนินการให้บริการประชาชนภายใต้กรอบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ การปฏิบัติงานของบุคลากรควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่กับการบริหารราชการท้องถิ่นที่เปิดเผย โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริต รวมถึงการยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลแคราย, 2568)

อย่างไรก็ตามจากรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.-อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2567 ดำเนินการโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ผลการประเมินเทศบาลตำบลแครายในภาพรวม แม้จะมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 63.19) แต่ควรปรับปรุงและพัฒนาขึ้นเพื่อให้มีคะแนนอยู่ในระดับดีเด่นต่อไป (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567)

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารองค์การภาครัฐแบบธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบริการประชาชนที่มาใช้บริการของเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการให้บริการสาธารณะต่อประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงานขององค์กรกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการภายใต้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยอาศัยกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก พร้อมทั้งบูรณาการการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนกระบวนการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต วิธีการ และลำดับขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในวิจัยเชิงปริมาณ คือ ประชาชนในตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 6,292 คน (เทศบาลตำบลแคราย, มีนาคม 2568)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 362 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงตารางการคำนวณขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบสัดส่วนให้สอดคล้องกับจำนวนประชากรในแต่ละพื้นที่

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เริ่มจากการจัดทำร่างแบบสอบถามและนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา รวมถึงความเหมาะสมของถ้อยคำและสำนวนภาษาที่ใช้ เพื่อให้การสื่อความหมายมีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อประเมินคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891 ซึ่งอยู่ในระดับสูง จึงนำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจตรงกัน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้มั่นใจว่าการเก็บข้อมูลเป็นไปตามแผนที่กำหนด

3.3 แบบสอบถามที่ได้รับคืนถูกนำมาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่สมบูรณ์หรือมีข้อมูลขาดหาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพิ่มเติม เพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามครบถ้วนตามกลุ่มตัวอย่าง ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณโดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามได้รับคืนมา จัดหมวดหมู่และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการพิจารณาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ประกอบด้วยด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยพิจารณาในมิติด้านการบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การมีระบบและกลไกในการจัดการเรื่องร้องเรียน รวมถึงการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้การประมวลผลข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

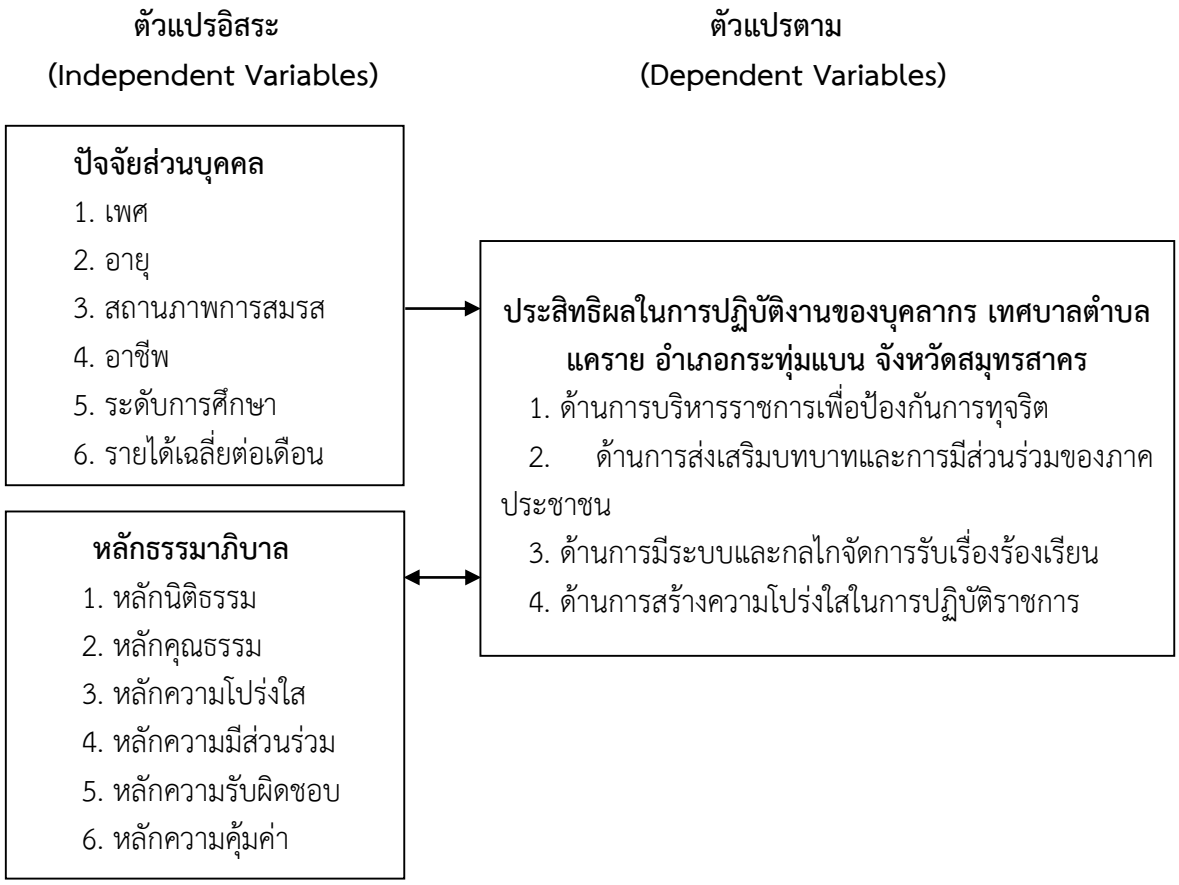
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

1. การทดสอบสมมติฐานในส่วนนี้ใช้การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเป็นหลัก โดยหากผลการทดสอบพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: LSD) พร้อมทั้งใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ทั้งนี้ การพิจารณาระดับและความเข้มข้นของความสัมพันธ์ใช้ค่าตัวเลขของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นตัวชี้วัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตัวแปรหลักธรรมาภิบาล สังเคราะห์จากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ด้านการบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต ด้านการส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ด้านการมีระบบ และกลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน และด้านการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ อ้างอิงจากเกณฑ์แบบประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2563 ด้านที่ 5 ธรรมาภิบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.2563) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาท-30,000 บาท

2. จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านหลักนิติธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า และลำดับสุดท้าย คือ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ดังตารางที่ 1

ตารางที่1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม

(n = 362)

หลักธรรมาภิบาล	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับความคิดเห็น
หลักนิติธรรม	3.83	0.312	มาก
หลักคุณธรรม	3.68	0.124	มาก
หลักความโปร่งใส	3.32	0.252	ปานกลาง
หลักความมีส่วนร่วม	2.63	0.334	ปานกลาง

หลักธรรมาภิบาล	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับความคิดเห็น
หลักความรับผิดชอบ	3.64	0.295	มาก
หลักความคุ้มค่า	3.03	0.436	ปานกลาง
รวม	**3.36**	**0.292**	**ปานกลาง**

3. ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับสูงสุดในด้านการบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต รองลงมา คือ ด้านการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ตามด้วยด้านการมีระบบและกลไกในการจัดการรับเรื่องร้องเรียน และด้านที่ได้รับความคิดเห็นในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครในภาพรวม

(n = 338)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต	3.71	0.481	มาก
ด้านการส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของประชาชน	2.61	0.542	ปานกลาง
ด้านการมีระบบและกลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน	2.72	0.563	ปานกลาง
ด้านการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	3.68	0.394	มาก
รวม	**3.18**	**0.495**	**ปานกลาง**

4. การทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

4.1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ในมิติด้านการส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนแตกต่างกัน

4.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระบุว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลมีเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความโปร่งใส ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ในด้านการบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครในด้านการบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต

การใช้หลักธรรมาภิบาล	**ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต**	
	r	**Sig**
ด้านหลักนิติธรรม	.781*	.000
ด้านหลักคุณธรรม	.053	.108
ด้านหลักความโปร่งใส	.852*	.000
ด้านหลักความมีส่วนร่วม	.018	.102
ด้านหลักความรับผิดชอบ	.019	.130
ด้านหลักความคุ้มค่า	.133	.201

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ผลการวิเคราะห์พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในทุกมิติ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ไม่พบความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครในด้านการส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

4.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ไม่ปรากฏความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ในมิติด้านการมีระบบและกลไกในการจัดการรับเรื่องร้องเรียน

4.5 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใสมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครในด้านการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครในด้านการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

การใช้หลักธรรมาภิบาล	**ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ**	
	r	**Sig**
ด้านหลักนิติธรรม	.033	.208
ด้านหลักคุณธรรม	.026	.219
ด้านหลักความโปร่งใส	.758*	.000
ด้านหลักความมีส่วนร่วม	.158	.107

การใช้หลักธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	
	r	Sig
ด้านหลักความรับผิดชอบ	.273	.126
ด้านหลักความคุ้มค่า	.133	.201

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้

การศึกษาประสิทธิผลการบริหารองค์การภาครัฐแบบธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลแคราย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ คือ การค้นพบว่า “ธรรมาภิบาลในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้เป็นเพียงกรอบเชิงหลักการเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกเชิงปฏิบัติการที่สามารถยกระดับประสิทธิผลขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อถูกบูรณาการเข้ากับบริบทชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 เทศบาลตำบลแครายควรให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชนที่มีมาตรฐาน มีความสะดวก และรวดเร็ว ควบคู่กับการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด รวมถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ทั้งนี้ ควรมีการบริหารจัดการกิจกรรมและโครงการต่างๆ อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสรุปผลการดำเนินงานและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนเพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นแก่ประชาชน

1.2 เทศบาลตำบลแครายควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา และการสะท้อนความต้องการของชุมชน โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

1.3 เทศบาลตำบลแครายควรสนับสนุนและกระตุ้นให้ประชาชนตระหนักรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตนในการมีส่วนร่วมด้านการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานผ่านสื่อและช่องทางที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนและชุมชนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลแห่งอื่นๆ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรดำเนินการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานและการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน เช่น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐได้อย่างเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตตรัตน์ อุ่นอนันต์. (2562). ประสิทธิผลการบริหารองค์การภาครัฐแบบธรรมาภิบาล: ศึกษากรณีฝ่ายทะเบียนประวัติอาชญากร 2 กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานพิสูจน์หลักฐาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ชนากานต์ คงนุรัตน์. (2562). ประสิทธิผลการบริหารองค์การภาครัฐแบบธรรมาภิบาล: ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ชลาธาร พิมสีนา. (2559). ประสิทธิภาพการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเบาะ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์. ใน *รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 16 และการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 3.* หน้า 1396–1404.

ประยุทธ ล่องสุวรรณ. (2560). การใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตรวจสภาพรถ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม. *สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* วิทยาลัยทองสุข.

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และเครจซี่-มอร์แกน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 8*(1): 1–14.

วิยดา มากมีทรัพย์. (2564). ประสิทธิผลการบริหารองค์การภาครัฐแบบธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สายฝน คงสาหร่าย. (2558). การใช้หลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริการของบุคลากรพระราชวังสนามจันทร์ สำนักพระราชวัง. *สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* วิทยาลัยทองสุข.

อรปภัตร จันทรสาขา. (2564). ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารศิลปการจัดการ, 5*(1): 1–15.

เสรี ทวีทรัพย์ชวนัล, ร้อยตำรวจเอก. (2558). การใช้หลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองกำกับการ 3 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* วิทยาลัยทองสุข.

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

ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41–50: การปริวรรต การแปล และการศึกษาวิเคราะห์

The Zimme Paṇṇāsa Jātaka No. 41-50: Transliteration Translation and Analytical Study

[1]พระครูพิพัฒน์สุตสุนทร (อินทรานาคะไชย), [2]พระครูสุตพัฒโนดม (ผาคำ), [3]จิตรเทพ ปิ่นแก้ว, [4]เทวัญ เอกจันทร์, [5]ประดิษฐ์ ปัญญาจีน

[1]Phrakruphiphatsutasunthorn (Intranakhachai), [2]Phrakhrusutapatthanodom (Phakam), [3]Chitratep Pinkaew, [4]Tewan Eakjan, [5]Pradit Phanyajeen,

[1-5]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่

[1-5]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Chiang Mai Campus

[1]Corresponding author, e-mail: dapong0932215591@gmail.com

Received: December 24, 2025; **Revised:** January 25, 2026; **Accepted:** January 29, 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัญญาสชาดกในพระพุทธศาสนาเถรวาท อันเป็นพื้นฐานสำคัญของวรรณกรรมระเภทชาดกในภูมิภาคล้านนา 2) เพื่อปริวรรต ตรวจชำระ และแปลปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ หรือซิมเมปัณณาสชาดก เรื่องที่ 41–50 จากภาษาบาลีอักษรโรมันเป็นภาษาบาลีอักษรไทย เพื่อให้ได้ต้นฉบับที่สมบูรณ์และสามารถใช้ศึกษาวิเคราะห์ต่อไปได้อย่างถูกต้องตามหลักบาลี 3) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41–50 ในประเด็นเกี่ยวกับโครงสร้างเนื้อหา ลักษณะการประพันธ์ สำนวนภาษา ลักษณะเด่น และคุณค่าของปัญญาสชาดกที่มีต่อสังคม โดยใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร

ผลการวิจัยพบว่า ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่เป็นชาดกที่สะท้อนพัฒนาการทางความคิดด้านปัญญาธรรมในพระพุทธศาสนาอย่างเด่นชัด โดยเนื้อหาในชาดกทั้ง 10 เรื่อง (เรื่องที่ 41–50) แสดงให้เห็นแนวคิดเรื่องการใช้สติปัญญา การไตร่ตรองด้วยเหตุผล และการแก้ปัญหาอย่างสุขุมรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับหลักคติธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท นอกจากนี้ยังพบว่าเนื้อหาของชาดกมีความสัมพันธ์กับบริบททางศาสนาและวัฒนธรรมของล้านนา โดยสะท้อนค่านิยม ความเชื่อ และรูปแบบการสั่งสอนศีลธรรมที่มุ่งปลูกฝังปัญญาเป็นเครื่องนำทางชีวิต ผลการแปลและการวิเคราะห์ทำให้เห็นโครงสร้างทางวรรณกรรมที่ชัดเจน ทั้งด้านการดำเนินเรื่อง ตัวละคร และกลวิธีการสื่อคติธรรม ซึ่งเอื้อต่อการทำความเข้าใจคุณค่าเชิงวรรณกรรมและคุณค่าทางจริยธรรมของปัญญาสชาดกได้อย่างเป็นระบบ การศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้มุ่งเน้นพิจารณาองค์ประกอบสำคัญของวรรณคดี ได้แก่ โครงสร้างเนื้อหา การดำเนินเรื่อง ตัวละคร การใช้สำนวนภาษา ลีลาการประพันธ์ และคุณค่าที่แฝงอยู่ในเนื้อเรื่อง เพื่อทำความเข้าใจถึงแนวคิดทางศาสนา ศีลธรรม และสังคมที่สะท้อนผ่านวรรณกรรม ทั้งยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ที่มีต่อพัฒนาการทางวรรณกรรมของไทยในมิติทางศาสนาและวัฒนธรรม

คำสำคัญ: ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่; การปริวรรต; การแปล; การศึกษาวิเคราะห์

Abstract

This research has the following objectives: 1) To study the Paṇṇāsa Jātaka within Theravāda Buddhism, which constitutes an important foundation for Jātaka literature in the Lanna region, 2) To transliterate, critically edit, and translate the Chiang Mai version of the Paṇṇāsa Jātaka (also known as the **Zimme Paṇṇāsa Jātaka**), stories 41–50, from Pāli in Roman script into Pāli in Thai script, in order to produce a complete and reliable text that can be used for further analysis in accordance with Pāli linguistic principles and 3) To conduct an analytical study of the Chiang Mai Paṇṇāsa Jātaka, stories 41–50, focusing on issues of content structure, literary composition, linguistic style, distinctive features, and the value of the Paṇṇāsa Jātaka for society, using documentary research methods.

The findings were as follows:- The Chiang Mai version of the Paṇṇāsa Jātaka clearly reflects the development of intellectual and wisdom-based thought within Buddhism. The contents of the ten jātaka stories (nos. 41–50) demonstrate concepts related to the application of wisdom, rational deliberation, and prudent problem-solving, which are consistent with moral principles in Theravāda Buddhism. Moreover, the study reveals that the jātaka narratives are closely connected to the religious and cultural context of Lanna society, as they reflect local values, beliefs, and methods of moral instruction aimed at cultivating wisdom as a guiding principle for life. The translation and analysis further reveal a well-defined literary structure in terms of narrative progression, characterization, and didactic techniques, all of which facilitate a systematic understanding of both the literary and ethical values of the Paṇṇāsa Jātaka. The present analysis focuses on key literary elements, including content structure, plot development, characters, language use and idiom, compositional style, and the underlying values embedded in the narratives. The study aims to clarify the religious, moral, and social ideas reflected in this body of literature. It also demonstrates the influence of the Chiang Mai Paṇṇāsa Jātaka on the development of Thai literature in religious and cultural dimensions. The researcher therefore presents conclusions for each issue as follows.

Keywords: Chiang Mai Paṇṇāsa Jātaka; Transliteration; Translation; Analytical study

บทนำ

ชาดกนับเป็นวรรณกรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาและเป็นรากฐานของวรรณคดีไทยโบราณ โดยมีพัฒนาการสัมพันธ์กับคัมภีร์ทางศาสนาอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่คาถาชาดกในพระไตรปิฎก อรรถกถา ตลอดจนการนำสารัตถธรรมมาถ่ายทอดผ่านงานประพันธ์และพิธีกรรมทางศาสนา ชาดกจึงมิได้เป็นเพียงเรื่องเล่าเพื่อความเพลิดเพลิน หากแต่ถูกสรรค์สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นสื่อในการสั่งสอนคุณธรรม หล่อหลอมคติชีวิต และปลูกฝังโลกทัศน์ทางพระพุทธศาสนาแก่สังคม (พัฒน์ เพ็งผลา, 2530)

เมื่อพระพุทธศาสนาแพร่หลายสู่ดินแดนล้านนา ชาดกได้ถูกนำมาปรับประยุกต์และแต่งเติมเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และความเชื่อของท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดวรรณกรรมชาดกท้องถิ่นจำนวนมาก โดยเฉพาะในช่วงที่ล้านนาเป็นศูนย์กลางทางศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งนักวิชาการ

เรียกว่าเป็น “ยุคทองแห่งวรรณกรรมพุทธศาสนา” วรรณกรรมในยุคนี้มักเกิดจากการสรรสร้างของพระสงฆ์และปราชญ์ท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการเทศนา อบรมศีลธรรม และสืบทอดคำสอนทางพระพุทธศาสนา ควบคู่กับการธำรงอัตลักษณ์และภูมิปัญญาของชุมชน (ลิขิต ลิขิตานนท์, 2526-2527)

ในบรรดาวรรณกรรมชาดกท้องถิ่นดังกล่าว ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ หรือที่เรียกว่า “ซิมเมปัณณาสชาดก” นับเป็นวรรณกรรมสำคัญของล้านนาที่สันนิษฐานว่าแต่งขึ้นโดยพระสงฆ์หรือปราชญ์ในท้องถิ่น โดยอาศัยต้นแบบจากชาดกในอรรถกถา แล้วนำเรื่องเล่าพื้นบ้านที่ผู้คนคุ้นเคยมาประยุกต์เข้ากับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา การสรรสร้างในลักษณะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หลักธรรมเข้าถึงผู้ฟังและผู้อ่านได้ง่ายขึ้น อีกทั้งสะท้อนมุมมองทางปัญญา ความเชื่อ และวิถีชีวิตของสังคมล้านนาอย่างชัดเจน (นิยะดา เหล่าสุนทร, 2538)

ดังนั้น ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่จึงมิได้มีคุณค่าเพียงในฐานะวรรณกรรมทางศาสนาเท่านั้น หากยังเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญที่สะท้อนกระบวนการสรรสร้างวรรณกรรม การถ่ายทอดคติธรรม และบทบาทของวรรณกรรมท้องถิ่นในฐานะกระจกสะท้อนโครงสร้างความคิด ค่านิยม และโลกทัศน์ของสังคมในแต่ละยุคสมัย อันเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้การศึกษาวรรณกรรมชุดนี้มีความจำเป็นและมีคุณค่าในเชิงวิชาการ

ที่ผ่านมาได้มีการจัดพิมพ์และศึกษาปัญญาสชาดกในหลากหลายแนวทาง ทั้งในรูปของเอกสารชั้นต้นและงานวิชาการ โดยเฉพาะฉบับที่จัดพิมพ์โดยหอสมุดแห่งชาติ กรมศิลปากร (2552) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่ต้นฉบับวรรณกรรม นอกจากนี้ยังมีงานศึกษาด้านการปริวรรตและการวิเคราะห์ในสายล้านนา เช่น งานของพิชิต อัคนิจ และคณะ (2541) รวมถึงงานวิทยานิพนธ์ที่มุ่งปริวรรต แปล และศึกษาเชิงเปรียบเทียบในบางช่วงเรื่องก่อนหน้า อาทิ งานของจิตรเทพ ปิ่นแก้ว (2563) เทวัญ เอกจันทร์ (2563) และประดิษฐ์ ปัญญาจีน (2563) ตลอดจนงานศึกษาภาพรวมปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ของพระมหาวรเดช อธิปญฺโญ (จะปา) (2558)

อย่างไรก็ดี แม้งานศึกษาที่ผ่านมาจะช่วยให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของปัญญาสชาดกในหลายมิติ ทั้งด้านวรรณกรรม คติธรรม และบริบทวัฒนธรรมล้านนา แต่ในเชิงเอกสารวิชาการยังพบว่าขาดการจัดทำต้นฉบับที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และผ่านการตรวจชำระตามหลักภาษาบาลีอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในส่วนของเรื่องที่ 41–50 อีกทั้งยังมีความจำเป็นต้องพัฒนางานปริวรรตควบคู่กับการแปลภาษาไทยและการวิเคราะห์เชิงวรรณคดี โดยอาศัยแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นคัมภีร์ ตำรา หนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลทางวิชาการที่มั่นคงและเอื้อต่อการศึกษาวิจัยต่อยอดในอนาคต

ดังนั้น งานวิจัยเรื่อง “ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41–50: การปริวรรต การแปล และการศึกษาวิเคราะห์” โดยใช้การวิจัยเชิงเอกสารจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2535) ในกระบวนการดำเนินงาน ผู้วิจัยมุ่งให้การปริวรรตเป็นมากกว่าการแปลอักษร แต่รวมถึงการตรวจชำระความถูกต้องตามหลักไวยากรณ์บาลี เพื่อให้ได้ข้อความมาตรฐานที่สามารถนำไปใช้ศึกษาและวิเคราะห์ต่อได้อย่างแม่นยำ ขณะเดียวกัน แนวทางการแปลใช้การผสมผสานระหว่างการแปลแบบรักษารูปแบบและตรงตัว และการแปลแบบรักษาความหมายตามความเหมาะสมของบริบท เพื่อคงทั้งสาระธรรมและอรรถรสของต้นฉบับให้ใกล้เคียงที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความเป็นมาและบริบทของปัญญาสชาดก ในพระพุทธศาสนาเถรวาทและล้านนา

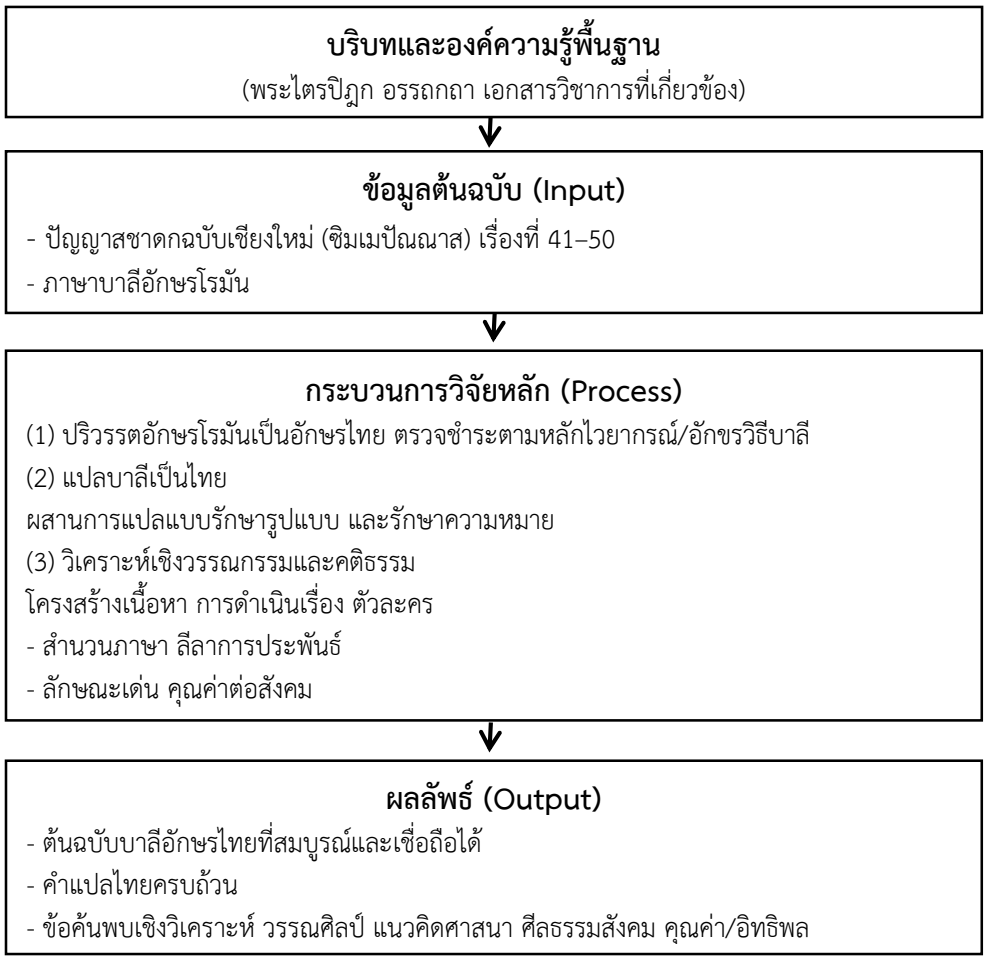
2. เพื่อปริวรรต ตรวจชำระ และแปลปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41–50 จากภาษาบาลีอักษรโรมันเป็นภาษาบาลีอักษรไทยและภาษาไทย

3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหา สำนวนภาษา และคุณค่าทางสังคมที่ปรากฏในปัญญาสชาดก เรื่องที่ 41–50"

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปริวรรต ตรวจชำระ และแปลปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41–50 จากภาษาบาลีเป็นภาษาไทย พร้อมทั้งวิเคราะห์คุณค่าทางวรรณคดีและคติธรรม โดยใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร ทั้งนี้ การศึกษาดังกล่าวอาศัยข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ คาถาชาดกและแนวคิดทางคติธรรมที่ปรากฏในพระไตรปิฎกและอรรถกถา เป็นกรอบอ้างอิงหลักในการตรวจชำระ การแปล และการวิเคราะห์เนื้อหา ควบคู่กับการใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัย และบทความที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการตีความและการอภิปรายผลอย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดของการวิจัยจึงประกอบด้วยบริบทและองค์ความรู้พื้นฐานจากพระไตรปิฎกและอรรถกถาในฐานะแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและการตีความคติธรรม ร่วมกับองค์ความรู้จากเอกสารวิชาการร่วมสมัย เพื่อให้การวิเคราะห์คุณค่าทางวรรณคดีและคติธรรมของปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่เป็นไปอย่างรอบด้านและมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ โดยปัจจัยนำเข้าแบ่งเป็นฐานความรู้และบริบท ได้แก่ พระไตรปิฎก อรรถกถา และเอกสารวิชาการ เพื่ออธิบายที่มาและบริบทศาสนาและวัฒนธรรมของปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ และข้อมูลต้นฉบับหลัก คือ ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41–50 ภาษาบาลีอักษรโรมัน จากนั้นเข้าสู่กระบวนการ 3 ขั้น คือ (1) ปริวรรตและตรวจชำระจากอักษรโรมันเป็นอักษรไทยให้ถูกต้องตามหลักบาลีเพื่อได้ข้อความมาตรฐาน (2) แปลเป็นภาษาไทย โดยผสานการแปลแบบรักษารูปแบบ ตรงตัวและรักษาความหมาย แปลอิสระ และ (3) วิเคราะห์องค์ประกอบวรรณกรรมเช่น โครงสร้างเรื่อง การดำเนินเรื่อง ตัวละคร สำนวนภาษา และลีลาการประพันธ์ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ คือ ต้นฉบับบาลีอักษรไทยที่ผ่านการตรวจชำระพร้อมคำแปลไทยครบถ้วน และข้อค้นพบ เชิงวิเคราะห์ ด้านวรรณศิลป์ คติธรรม และคุณค่าต่อสังคมตามกรอบที่กำหนด

วิธีดำเนินการวิจัย

1) รูปแบบการวิจัย ใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษาที่มา บริบท และเนื้อหาชาดก พร้อมจัดทำต้นฉบับและคำแปลเพื่อการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

2) เอกสารและแหล่งข้อมูลที่ใช้ (Data Sources) เอกสารหลัก (Primary Source) ได้แก่ ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ (ซิมเมปัณณาส) เรื่องที่ 41–50 ภาษาบาลีอักษรโรมัน เอกสารประกอบ (Secondary Sources) ได้แก่ คัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจบริบททางศาสนาและวัฒนธรรมของชาดกชุดนี้

3) ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย (Research Procedures) ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและบริบท ศึกษาประวัติความเป็นมาและบริบทของปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่จากพระไตรปิฎก อรรถกถา และเอกสารวิชาการ เพื่อใช้เป็นกรอบทำความเข้าใจข้อความก่อนลงมือปริวรรต แปล และวิเคราะห์ ขั้นที่ 2 ปริวรรต (Transliteration) จากอักษรโรมันเป็นอักษรไทย ปริวรรตเรื่องที่ 41–50 จาก บาลีอักษรโรมัน บาลีอักษรไทย โดยใช้หลักการปริวรรตแบบถอดอักษร ขั้นที่ 3 ตรวจชำระ (Critical Editing) ให้ถูกต้องตามหลักบาลี ตรวจสอบและแก้ไขความคลาดเคลื่อนหลังการปริวรรตให้ตรงตามหลักไวยากรณ์บาลีและมาตรฐานภาษาไทย เน้นตรวจรูปประโยค ความสัมพันธ์ของคำ และคำศัพท์ เพื่อให้ได้ข้อความมาตรฐานที่เชื่อถือได้ และสามารถใช้ศึกษาต่อได้ ขั้นที่ 4 แปลบาลีเป็นภาษาไทย แปลให้ใกล้เคียงต้นฉบับมากที่สุด โดยใช้แนวทางผสมผสานรักษารูปแบบแปลตรงตัว (literal/form-based) รักษาความหมายแปลอิสระ (free/meaning-based) ปรับโครงสร้างประโยคเท่าที่จำเป็นเพื่อให้สละสลวยและเหมาะกับภาษาไทย โดยยังคงสาระและอรรถรสของต้นฉบับ ขั้นที่ 5 วิเคราะห์เชิงวรรณกรรมและคติธรรม เมื่อต้นฉบับบาลีอักษรไทยและคำแปลพร้อมแล้ว จึงวิเคราะห์ตามประเด็นหลัก ได้แก่ โครงสร้างเนื้อหา การดำเนินเรื่อง ตัวละคร สำนวนภาษาและลีลาการประพันธ์ ลักษณะเด่น และคุณค่าที่มีต่อสังคม

4) การนำเสนอผลการวิจัย จัดทำผลลัพธ์เป็น 2 ส่วนสำคัญ ต้นฉบับบาลีอักษรไทยที่ผ่านการตรวจชำระ และคำแปลไทยครบถ้วน สรุปผลการวิเคราะห์ ตามประเด็นวรรณกรรมและคติธรรมอย่างเป็นระบบ

สรุปผลการวิจัย

ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่เป็นวรรณกรรมท้องถิ่นที่สะท้อนภูมิปัญญาและอัตลักษณ์ของล้านนาได้อย่างชัดเจน แตกต่างจากชาดกในพระไตรปิฎกตรงที่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงมิติทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมเอาความเชื่อ วิถีชีวิต และค่านิยมของสังคมท้องถิ่นเข้ามาเป็นองค์ประกอบสำคัญของเรื่องราว

การศึกษาวรรณกรรมฉบับนี้จึงไม่ใช่เพียงการเข้าใจเหตุการณ์หรือเรื่องราวเท่านั้น แต่ยังเป็นการเปิดมุมมองไปสู่รากฐานทางความคิดและโลกทัศน์ของสังคมในแต่ละยุคสมัยอีกด้วย

สรุปปัญญาสชาดกในพระพุทธศาสนาเถรวาท

ปัญญาสชาดกเป็นวรรณกรรมสำคัญของล้านนาและทรัพย์สมบัติทางศาสนาและวัฒนธรรมที่ทรงคุณค่า โดดเด่นจากชาดกในพระไตรปิฎกเพราะแต่งเลียนแบบอรรถกถาชาดก แต่หยิบ “เรื่องเล่าพื้นบ้านล้านนา” ที่คนทั่วไปคุ้นเคยมาผูกเข้ากับหลักธรรมอย่างแนบเนียน ทำให้ธรรมะเข้าถึงง่ายและแพร่หลายกว้างขวาง ทั้งในล้านนาและประเทศพุทธเถรวาท เช่น ไทย พม่า และเขมร จนมีการปริวรรตแปล และปรับเนื้อหาให้เหมาะกับแต่ละพื้นที่ วรรณกรรมชุดนี้จึงทำหน้าที่เป็นสื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะต่อประชาชนที่อาจเข้าถึงคัมภีร์บาลีได้ยาก

สาระหลักของปัญญาสชาดกเน้นคุณค่าของ “ปัญญา” และ “ความดีงามในการดำเนินชีวิต” ผ่านเรื่องราวพระโพธิสัตว์ที่แก้ปัญหาด้วยสติปัญญา เมตตา และการเสียสละ จึงเป็นเรื่องเล่าที่เห็นภาพเข้าใจง่าย และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง อีกทั้งสะท้อนหลัก “กรรมและผลของกรรม” อย่างชัดเจน ปลูกฝังความเชื่อเรื่องการเวียนว่ายตายเกิดและการบำเพ็ญบารมี โดยตัวละครมักยืนหยัดในศีลธรรมแม้ต้องเผชิญความยากลำบากหรือยอมเสียสละเพื่อส่วนรวม

ในเชิงประวัติศาสตร์ ปัญญาสชาดกยังเป็นหลักฐานความรุ่งเรืองทางพุทธศาสนาและวรรณกรรมของล้านนา มีข้อสันนิษฐานว่าแต่งขึ้นราวพุทธศตวรรษที่ 20–22 โดยพระภิกษุในเชียงใหม่และสะท้อนความคิดสร้างสรรค์ในการสื่อธรรมะให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้คน ดังนั้น ปัญญาสชาดกจึงมิใช่เพียงวรรณกรรมเพื่อความบันเทิงหรือสื่อสอนธรรมะเท่านั้น แต่เป็นเครื่องมือทางวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดคุณค่าทางศีลธรรม สังคม และอุดมคติพระโพธิสัตว์ เพื่อเกื้อกูลการพัฒนาชีวิตและนำไปสู่เป้าหมายแห่งความพ้นทุกข์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

สรุปการปริวรรต การตรวจชำระ และการแปลปัญญาสชาดกบาลีอักษรโรมันเป็นบาลีอักษรไทย

ผู้วิจัยปริวรรตคัมภีร์ปัญญาสชาดกภาษาบาลีอักษรโรมัน (ฉบับซิมเมปัณณาส) เป็นบาลีอักษรไทย ครอบคลุมเรื่องที่ 41–50 รวม 10 เรื่อง พร้อมตรวจชำระให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์บาลีและเกณฑ์บาลีสนามหลวง โดยเน้นรูปประโยค ความสัมพันธ์ของคำ และคำศัพท์ การปริวรรตใช้แนวทาง ถอดอักษร (transliteration) เพื่อคงรูปอักษรและเครื่องหมายใกล้ต้นฉบับและสามารถถอดกลับได้ จากนั้นแปลเป็นภาษาไทย โดยผสาน การแปลแบบรักษารูปแบบ/ตรงตัว กับ การแปลแบบรักษาความหมาย/อิสระ ตามความเหมาะสมของบริบท โดยพยายามคงโครงไวยากรณ์เดิม แต่ปรับประโยคเท่าที่จำเป็นเพื่อให้สละสลวยและเข้าใจง่าย

สรุปผลการวิเคราะห์ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41-50

ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่สะท้อนว่า “วรรณกรรมท้องถิ่น” เป็นกระจกเงาของความคิดค่านิยม และโลกทัศน์ของสังคมล้านนา โดยผสานหลักธรรมทางพุทธศาสนากับความเชื่อ วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างกลมกลืน ทำให้ชาดกชุดนี้มีคุณค่าเชิงศาสนา สังคม และวัฒนธรรมควบคู่กัน

1) โครงสร้างเนื้อหา

ด้านโครงสร้างเนื้อหา พบรูปแบบคงที่ 3 ส่วน คือ ปัจจุบันวัตถุ อดีตวัตถุ สโมธานวัตถุ โดยปัจจุบันวัตถุใช้บทนำแบบดั้งเดิม เรียกว่า ปณามคาถา หรือนิกเขปบท การวางประเด็นศีลธรรมก่อนเล่าอดีตชาติของพระโพธิสัตว์ในอดีตวัตถุ แล้วเชื่อมโยงบทเรียนกลับสู่ปัจจุบันในสโมธานวัตถุ ทำให้เรื่องเดินเป็นลำดับและสื่อคติธรรมชัดเจน

ด้านลักษณะการประพันธ์และสำนวนภาษา ภาษาโดยรวมเรียบง่าย เข้าใจง่าย แต่บางตอนมีการกล่าวซ้ำ ประธานซ้ำ ทำให้เนื้อหาแน่นขึ้นและช่วยเน้นตัวละครและเหตุการณ์สำคัญ อีกทั้งมีการระบุเวลา บุคคล สถานที่ และลำดับเหตุการณ์เป็นระบบ ช่วยเพิ่มความต่อเนื่องและความน่าเชื่อถือของเรื่อง

ด้านสาระและคุณค่าเด่น ทั้ง 10 เรื่องย้ำหลักสำคัญของพุทธศาสนา ได้แก่

1. การบำเพ็ญบารมีและการทำความดี โดยเฉพาะทาน และความบริสุทธิ์ของเจตนา
2. กฎแห่งกรรมและผลของกรรม เป็นกลไกอธิบายเหตุผลของชีวิต
3. คุณธรรมเหนือฐานะ ชี้ว่าความดีไม่ได้ขึ้นกับความร่ำรวยหรือยากจน แต่ขึ้นกับการฝึกตน ความเพียร และความอดทน
4. ธรรมาภิบาล ผู้นำมีศีลธรรม สะท้อนอุดมคติการปกครองด้วยธรรม ความยุติธรรม และเมตตา
5. การอยู่ร่วมกันอย่างสงบ ผ่านคติเรื่องวินัย ความไม่วิวาท และความสมดุลของชีวิต

โดยสรุป ปัญญาสชาดกเรื่องที่ 41–50 มิใช่เพียงเรื่องเล่าเพื่อความบันเทิง แต่เป็นสื่อวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดคุณธรรม คติชีวิต และอัตลักษณ์ล้านนาอย่างเป็นระบบ พร้อมชี้ให้เห็นพลังของการใช้วรรณกรรมเป็นเครื่องมือหล่อหลอมจริยธรรมและความคิดของสังคม

การวิเคราะห์อตีตวัตถุในชาดกทั้งสิบเรื่องพบสาระสำคัญ 3 มิติ ได้แก่ (1) มิติวรรณคดี โครงสร้างเรียบง่ายแต่ครบถ้วน ลำดับเวลาและบุคคลชัดเจน (2) มิติสังคมและวัฒนธรรม สะท้อนวิถีชีวิต ความสัมพันธ์ในครอบครัว และบทบาทผู้นำ และ (3) มิติธรรมะและจริยธรรม เน้นความเพียร ศีล สมาธิ ปัญญา และกฎแห่งกรรม ชาดกจึงมิใช่เรื่องอดีต หากเป็นบทเรียนที่ประยุกต์ใช้ได้ทั้งชีวิตส่วนตัว การปกครอง และการอยู่ร่วมกันในสังคม

ในสีลชาดก แก่นเรื่องชี้ว่าความสูงส่งไม่ได้อยู่ที่ฐานะหรือทรัพย์สิน แต่อยู่ที่ความมั่นคงในการรักษาศีลและประพฤติชอบ พระโพธิสัตว์ใช้ฐานะสูงเพื่อประโยชน์ผู้อื่น และเป็นแบบอย่างของความเมตตาและความดีอย่างสม่ำเสมอ สโมธานวัตถุของเรื่องนี้สรุปได้ 4 ประเด็น คือ รักษาศีลอย่างต่อเนื่อง บำเพ็ญบารมีอย่างสม่ำเสมอ ใช้อำนาจและทรัพย์เพื่อส่วนรวม และ เป็นต้นแบบคุณธรรมชักนำผู้คนให้ทำดีตาม

เมื่อมองภาพรวมชาดกทั้งสิบเรื่อง ได้แก่ พรหมกุมาร, สุจิตดาบส, อักขรลิขิต, วัฒน, อกตัญญู, ทุกัมมราช, วิวาท, สิทธิสารจักรพรรดิราช, สีล, มหาสุทัสน พบแก่นร่วม คือ การเจริญบารมีอย่างต่อเนื่อง คุณค่าความดีเหนือฐานะ การเรียนรู้ที่ต้องเกิดจากใจ ความเพียรและศรัทธา การให้ทาน เมตตาด้วยใจบริสุทธิ์ การละอัตตาและควบคุมอารมณ์เพื่อไม่ก่อวิวาท และการเชื่อมโยง “อดีตและปัจจุบัน” ผ่านผลกรรมและบารมีที่สั่งสมข้ามภพชาติ

ด้านการประพันธ์ สโมธานชาดก มีความประณีต โดยผสาน ร้อยแก้ว คือ เล่าเหตุ สรุปธรรมกับคาถา ย้ำใจความและเชื่อมอดีตกับปัจจุบัน ภาษาเรียบง่ายช่วยให้จดจำได้ คาถาจึงทำหน้าที่ทั้ง สรุปสาระ ช่วยจำ และชักจูงใจให้ปฏิบัติธรรม พร้อมสะท้อนภาพรวมว่า ทรัพย์แท้ คือ คุณธรรม เมตตา และปัญญา ซึ่งนำไปสู่ความสงบ สุขแท้ และความพ้นทุกข์ในที่สุด

2) ลักษณะการประพันธ์

ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่สะท้อนความประณีตและความคิดสร้างสรรค์ในการประพันธ์ โดยเฉพาะคาถาปัฐยาวัตรฉันท์ ซึ่งมีโครงคล้ายอินทรวิเชียรและอินทรวงศ์ฉันท์ แต่ผู้ประพันธ์ ไม่ยึดตามตำราฉันท์ของคณะสงฆ์ไทยอย่างเคร่งครัด แสดงถึงความยืดหยุ่นในการเลือกฉันทลักษณ์ให้เหมาะกับเนื้อหาและจังหวะการสอนธรรมะ คาถาในพาหิรชาดกแบ่งได้เป็น มาตราพฤติฉันท์ พิจารณาครุ-ลหุ และวรรณพฤติฉันท์ พิจารณาจำนวนพยางค์ โดยพบฉันท์หลักหลายชนิด เช่น ปัฐยาวัตร อินทรวิเชียร อุเปนทรวิเชียร อินทรวงศ์ วังสัฏฐะ และวสันตดิลก

โดยรวมคาถา มีจังหวะไพเราะ จำง่าย เพราะมีการบังคับพยางค์และคณะฉันท์ ทำหน้าที่ทั้งสรุปใจความและชักจูงใจให้ปฏิบัติธรรม แม้การลงคณะฉันท์ในบางบทคลาดเคลื่อนบ้าง แต่ยังคงมาตรฐานโดยรวม สาเหตุสำคัญน่าจะมาจาก เจตนารักษาความหมายของคาถา มากกว่าความผิดพลาดจากการปริวรรตเพียงอย่างเดียว

สำนวนภาษาในเรื่อง เรียบง่าย ชัดเจน มักเริ่มด้วยบทนอบน้อมและคาถาเปิดเรื่อง แล้วเล่าเหตุการณ์ตามลำดับเวลาเพื่อเน้นกรรมและผลของกรรม ทำให้เข้าใจง่ายและเข้าถึงผู้ฟังได้ดี นอกจากนี้ โครงสร้างการดำเนินเรื่องโดยทั่วไปจัดเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจุบันวัตถุ อดีตวัตถุ สโมธานวัตถุ ซึ่งช่วยเชื่อมโยงเหตุในอดีตกับผลในปัจจุบันอย่างเป็นระบบและชัดเจน

3) ลักษณะของสำนวนภาษาในปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่

ลักษณะสำนวนภาษาในปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่มีจุดเด่นที่ ใช้ภาษาบาลีในรูปคาถาเป็นกรอบนำความคิด ก่อนถ่ายทอดเรื่องราวด้วย ภาษาไทยที่เรียบง่าย เข้าใจตรง ทำให้ผู้อ่านเข้าถึงเนื้อหาธรรมะได้โดยไม่ซับซ้อน เช่น ในพรหมกุมารชาดก คาถาเปิดเรื่องทำหน้าที่ชี้นำให้ระลึกถึง กรรมและผลของกรรม และเรื่องดำเนินไปจนจบด้วยการสรุปความสัมพันธ์ของตัวละครในอดีตกับปัจจุบันในส่วนสโมธานวัตถุ

โดยรวม สำนวนภาษาเน้น เล่าเรื่องเป็นระบบ มีเหตุผลต่อเนื่อง รักษาโครงสร้างชาดกแบบดั้งเดิมครบถ้วน คือ ปัจจุบันวัตถุ อดีตวัตถุ สโมธานวัตถุ ซึ่งช่วยเชื่อมอดีตชาติและปัจจุบันชาติให้เห็นความสัมพันธ์ของการกระทำและผลลัพธ์อย่างชัดเจน อีกทั้งมักผูกตัวละครให้เกี่ยวข้องกับพระพุทธเจ้าและพุทธบริษัท เพื่อย้ำแนวคิดเรื่องการสั่งสมบารมีและความต่อเนื่องของกรรม สำนวนภาษาเช่นนี้สะท้อนเจตนารมณ์ผู้ประพันธ์ที่มุ่งให้ความรู้และบทเรียนศีลธรรมมากกว่าความวิจิตรซับซ้อนทางภาษา ทำให้ชาดกทำหน้าที่เป็นสื่อสอนธรรมที่อ่านง่ายและนำไปใช้ได้จริง

4) ลักษณะเด่นของปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่

ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่มีลักษณะเด่นที่ เล่าเรื่องชัดเจนเป็นลำดับเหตุผล ทำให้เข้าใจง่าย พร้อมทั้งรักษาอรรถธรรมบาลี ให้แก่นปรัชญาและคุณธรรมไม่สูญหาย อีกทั้งเน้นปัญญาและเหตุผลในการแก้ปัญหา ตัวละครมีชีวิตชีวาและการกระทำสะท้อนคติศีลธรรม เช่น กตัญญู ความยุติธรรม การรักษาศีล และการเจริญปัญญา ภาษาโดยรวมลื่นไหลเป็นธรรมชาติ จึงทำให้คาถาหรือเนื้อหาบาลีโบราณเข้าถึงผู้อ่านได้มากขึ้น

ในด้านการสอนธรรม ปัญญาสชาดกสอดคล้องกับ พุทธวิธี 4 คือ สันทัสสนา (ชี้แจง) สมาทปนา (ชักจูง) สมุตเตชนา (เร้าใจ) และ สัมปหังสนา (ปลอบประโลม) โดยใช้ผลวิบากของกรรมเป็นแกนสื่อสาร เช่น อกตัญญูชาดก เน้นผลร้ายของความอกตัญญูและผลดีของความกตัญญู ขณะที่ พรหมกุมารชาดก เน้นการสั่งสมบุญของพระโพธิสัตว์ผ่านการทำความดีอย่างต่อเนื่อง จนเกิดแรงบันดาลใจให้ผู้ฟังและผู้อ่านประพฤติดีตาม

โดยสรุป ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ใช้การพรรณนาอานิสงส์และสัญลักษณ์อย่างชัดเจน เพื่อชี้ว่ากรรมดีนำสุขและความเจริญ กรรมชั่วนำทุกข์และความพินาศ จึงเป็นวรรณกรรมที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสอนศีลธรรมและปัญญาได้ครบถ้วนทั้งระดับบุคคลและสังคม

5) คุณค่าของปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่

ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่มีคุณค่าเด่นในฐานะชาดกที่ไม่เพียงให้ความบันเทิง แต่ทำหน้าที่เป็นคู่มือชีวิตตามหลักพุทธธรรม โดยเน้นว่า ปัญญา มิได้หมายถึงความรู้เท่านั้น หากคือความสามารถในการไตร่ตรอง ตัดสินใจอย่างรอบคอบ ประยุกต์ใช้เหตุผลให้เหมาะกับสถานการณ์ และใช้เพื่อประโยชน์ตนและผู้อื่นควบคู่กับคุณธรรม เช่น กตัญญู อดทน ซื่อสัตย์ เมตตา แนวคิดนี้สอดคล้องกับพระดำริของ

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2521) ที่ชี้ว่าการศึกษาเรื่องตำนานควร สกัดสาระไม่ยึดติดเปลือก เพื่อเข้าถึงแก่นธรรมและนำไปใช้จริง

(1) คุณค่าทางสังคม ชาดกสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสังคม การเคารพกติกา ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุล โดยชี้ว่าคุณธรรมส่วนบุคคลเป็นรากฐานของสังคมที่สงบและยั่งยืน ตัวละครที่ใช้ปัญญาอย่างยุติธรรม รักษาคำสัตย์ และช่วยเหลือผู้อื่นเป็นแบบอย่างให้เกิดความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจในชุมชน ตัวอย่างเชิงสังคม ได้แก่ พรหมกุมารชาดก ย้ำการทำความดีต่อเนื่อง การสนับสนุนกัลยาณมิตร และการปกครองด้วยธรรม อักขรลิขิตชาดกเน้นการสืบทอดคำสอน ความเพียร และการทำเพื่อส่วนรวม อกตัญญูชาดก ทุกัมมราชชาดก สอนผลของการคบคน ตัดสินใจไม่รอบคอบ และย้ำความกตัญญูเป็นฐานคุณธรรมของสังคม

(2) คุณค่าทางวรรณกรรม ปัญญาสชาดกเป็นวรรณกรรมศาสนาที่เติบโตจากกิจกรรมทางพุทธศาสนา ได้แก่ เทศน์ สวด คัดลอก จารึก จึงเป็นทั้งงานศิลป์และสื่อสั่งสอนคติธรรม โครงเรื่องดำเนินภายใต้หลัก ธรรมชนะอธรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ทำให้ผู้อ่านได้ทั้งความเพลิดเพลินและการอบรมใจ อีกทั้งเป็นมรดกวัฒนธรรมที่แพร่หลายและถูกดัดแปลงเป็นภาษาท้องถิ่นและคัมภีร์เทศน์ ใช้สอนประชาชนในงานบุญและงานศพ แสดงพลังของเรื่องเล่าในการเผยแผ่ธรรมะระดับชุมชน พร้อมทั้งมีศิลปะการเล่าเรื่อง ตัวละครมีมิติทางศีลธรรม ใช้โวหารเปรียบเทียบและสัญลักษณ์ จึงเป็นทั้งคลังนิทานธรรมะและฐานสุนทรียศาสตร์ของวรรณกรรมไทย

สรุป ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่เป็นมรดกที่รวมธรรมะ ปัญญา และวรรณศิลป์ไว้อย่างกลมกลืน ช่วยพัฒนาจิตใจและปัญญาของผู้ศึกษา พร้อมส่งเสริมสังคมที่มีคุณธรรม ยุติธรรม และยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41–50 มีลักษณะเป็นวรรณกรรมชาดกนอกนิบาตที่ดำเนินเรื่องแบบเลียนโครงอรรถกถาชาดกอย่างเป็นระบบ โดยกระบวนการปริวรรต ตรวจชำระ แปล และวิเคราะห์ ทำให้ได้ (1) ต้นฉบับบาลีอักษรไทยที่เชื่อถือได้ และ (2) คำแปลไทยที่คงสาระธรรมและความหมายเชิงบริบท พร้อมข้อค้นพบด้านโครงสร้าง เรื่องเล่า สำนวนภาษา คาถา และคุณค่าทางศีลธรรมและสังคม

ความสอดคล้องกับงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(ก) โครงสร้างเรื่อง เป็นแบบปัจจุบัน อดีต สรุปหรือเรียกว่า สโมธาน ผลการวิเคราะห์พบว่าเรื่องที่ 41–50 ยังคงโครงสร้างหลัก 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจุบันวัตถุ อดีตวัตถุ สโมธานวัตถุ ซึ่งช่วยเชื่อมโยงเหตุแห่งเรื่องในสมัยพุทธกาลไปสู่บทเรียนจากอดีตชาติ และลงท้ายด้วยการสรุปตัวละครว่า ใครมาเป็นใครในปัจจุบัน ผลดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาชุดก่อนหน้าในฉบับเดียวกันที่ยืนยันว่า ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่มีโครงสร้างร่วมแบบอรรถกถาชาดก โดยยกคาถาเป็นหัวข้อ แล้วเล่าเรื่องปัจจุบัน อดีต สรุปสโมธาน (จิตรเทพ ปิ่นแก้ว และคณะ, 2563: 374) และพบโครงสร้าง 3 ส่วนเช่นเดียวกันในงานปริวรรตและแปลช่วงเรื่องที่ 21–30 (ประดิษฐ์ ปัญญาจีน และวิโรจน์ อินทนนท์, 2563: 485)

(ข) วิธีการปริวรรตและตรวจชำระตามหลักบาลีไวยากรณ์ของไทย งานวิจัยนี้ใช้การปริวรรตจากบาลีอักษรโรมันเป็นบาลีอักษรไทย และตรวจชำระด้านรูปประโยค ความสัมพันธ์ของคำ และศัพท์บาลีให้เป็นมาตรฐาน ผลการดำเนินการดังกล่าว สอดคล้อง กับงานศึกษาเรื่องที่ 31–40 ที่ระบุชัดว่าการปริวรรต/แปลฉบับเชียงใหม่ควบคู่การตรวจชำระตามหลักบาลีไวยากรณ์ของไทยและเกณฑ์บาลี

สนามหลวง (จิตรเทพ ปิ่นแก้ว และคณะ, 2563: 378) ซึ่งสะท้อนว่ากรอบการทำงานด้านภาษาบาลีของฉบับเชียงใหม่มีแนวโน้มเน้นมาตรฐานทางไวยากรณ์เพื่อใช้ศึกษาต่อได้อย่างมั่นคง

(ค) แนวทางการแปล เน้นรักษารากศัพท์ ความกระชับ ภาษาเข้าใจง่าย คำแปลในงานนี้ใช้แนวทางผสมผสานระหว่างการคงโครงภาษาและการคงความหมายให้เหมาะกับบริบทคัมภีร์ ผลที่ได้ คือ คำแปลมีความกระชับ ชัดเจน และพยายามรักษารากศัพท์บาลีในจุดสำคัญ ซึ่ง สอดคล้อง กับงานศึกษาเรื่องที่ 31–40 ที่ชี้ว่า แปลตามโครงความบาลี รักษารากศัพท์ ใช้ภาษาง่าย (จิตรเทพ ปิ่นแก้ว และคณะ, 2563: 374) และสอดคล้องกับงานเรื่องที่ 21–30 ที่พบเอกลักษณ์ฉบับเชียงใหม่ว่ามีความต่างจากฉบับแปลไทยบางสาย โดยมุ่งความกระชับและการคงรูปแบบบาลีในระดับหนึ่ง (ประดิษฐ์ ปัญญาจีน และวิโรจน์ อินทนนท์, 2563: 485)

(ง) ลีลาคาถาและฉันทลักษณ์ รูปคาถามากกว่ายึดฉันทลักษณ์เคร่งครัด ผลการวิเคราะห์คาถาในเรื่องที่ 41–50 พบแนวโน้มว่า คาถา ทำหน้าที่สรุปและเน้นคติธรรมและเชื่อมโยงเหตุผล มากกว่าการเคร่งครัดฉันทลักษณ์ทุกบาททุกคณะ ประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานศึกษาเรื่องที่ 21–30 ที่ระบุว่า คาถาฉบับเชียงใหม่จำนวนมากอยู่ในรูปคาถา แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามเกณฑ์ฉันทลักษณ์ทั้งหมด เพราะมุ่งเนื้อหาสอนธรรมเป็นหลัก และพบว่ามีลักษณะใกล้เคียงคาถาปัฐยาวัตรในภาพรวม (ประดิษฐ์ ปัญญาจีน และวิโรจน์ อินทนนท์, 2563: 489) รวมทั้งสอดคล้องกับงานเรื่องที่ 31–40 ที่ชี้ว่าคาถาส่วนมากเป็นปัฐยาวัตรและมีลักษณะผสมร้อยกรองและร้อยแก้วในบางส่วน (จิตรเทพ ปิ่นแก้ว และคณะ, 2563: 378)

(จ) ภาพรวมคุณค่า วรรณกรรมพื้นบ้านที่ผสานหลักพุทธธรรม ข้อค้นพบด้านคุณค่าทางศีลธรรม สังคม วัฒนธรรม ในเรื่องที่ 41–50 เช่น การย้ำผลแห่งกรรม ความเพียร ศีล เมตตา ปัญญา และบทบาทผู้นำ/ความสัมพันธ์ในสังคม สอดคล้องกับงานศึกษาเรื่องที่ 11–20 ที่อธิบายภาพรวมปัญญาสชาดกว่าเป็นการนำหลักพระพุทธศาสนาผสมนิทานพื้นบ้านให้เป็นชาดก และมีอิทธิพลและการรับรู้แพร่หลายในสังคมไทยและดินแดนใกล้เคียง (เทวัญ เอกจันทร์ และคณะ, 2563: 106)

ประเด็นที่ไม่สอดคล้อง ดังนี้

(ก) ความหลากหลายของจำนวนเรื่องและชุดชาดกในแต่ละฉบับ แม้งานนี้ศึกษาชุดฉบับเชียงใหม่ (ซิมเมปัณณาส) 50 เรื่อง แต่เมื่อเทียบกับงานที่รวบรวมข้อมูลฉบับอื่น พบว่าบางสายมีจำนวนเรื่องไม่เท่ากัน เช่น 56 เรื่อง หรือ 61 เรื่อง เป็นต้น ความแตกต่างนี้ชี้ว่า ปัญญาสชาดก เป็นวรรณกรรมที่มีสายต้นฉบับหลายแบบ (multiple recensions) จึงอาจทำให้การเปรียบเทียบเชิงเนื้อเรื่องแบบ “เรื่องต่อเรื่อง” ต้องระวังความคลาดเคลื่อนจากความต่างของชุดชาดก (เทวัญ เอกจันทร์ และคณะ, 2563: 106) ซึ่งเป็นความไม่สอดคล้องเชิงฐานข้อมูลมากกว่าความไม่สอดคล้องเชิงผลการวิเคราะห์

(ข) ความต่างของสำนวนแปลระหว่างภาษาไทยมาตรฐานกับสำนวนท้องถิ่น และสำนวนนิสัย งานวิจัยนี้มุ่งให้คำแปลอ่านเข้าใจได้ในภาษาไทยมาตรฐาน ขณะที่งานเปรียบเทียบบางชิ้นพบฉบับสายแปลที่ใช้สำนวนภาษาถิ่นล้านนา หรือแปลสำนวนนิสัยแบบยกศัพท์ เด่นชัด (จิตรเทพ ปิ่นแก้ว และคณะ, 2563: 377; ประดิษฐ์ ปัญญาจีน และวิโรจน์ อินทนนท์, 2563: 489) จุดนี้ทำให้รสนิยมการแปล และกลุ่มผู้อ่านเป้าหมายต่างกัน และอาจทำให้ผลด้านความลื่นไหลของภาษา และระดับการอธิบายศัพท์ไม่เหมือนกัน แม้จะยืนยันสาระธรรมเดียวกัน

โดยสรุป ผลการศึกษาปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41–50 มีความสอดคล้องสูงกับงานศึกษาที่ปริวรรตและแปลในชุดเรื่องก่อนหน้า คือ เรื่องที่ 11–40 ในประเด็นโครงสร้างอรรถกถาชาดก แนวทางตรวจชำระบาลี และแนวโน้มการแปลที่คงรากศัพท์ กระชับ และชัดเจน ตลอดจนบทบาทของคาถาเพื่อสื่อธรรมะเป็นสำคัญ ขณะที่ความแตกต่างสำคัญปรากฏในระดับสายต้นฉบับทั้งจำนวนเรื่องและ

สำนวนการแปล ซึ่งสะท้อนพลวัตการถ่ายทอดวรรณกรรมพุทธในภูมิภาค และยืนยันความจำเป็นของการศึกษาฉบับเฉพาะ (version-specific study) อย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ที่ได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 41–50: การปริวรรต การแปล และการศึกษาวิเคราะห์ ดังนี้

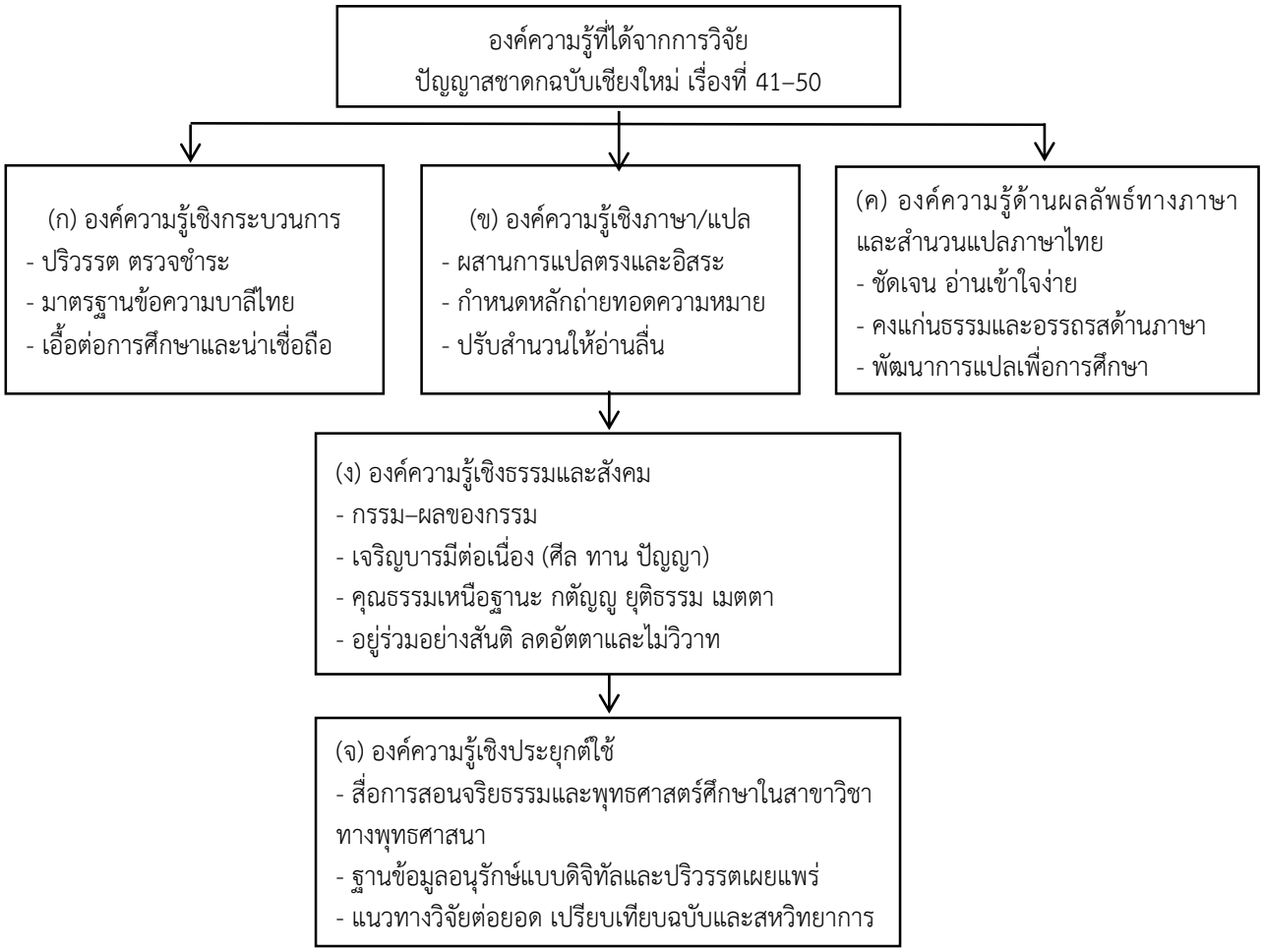
1) องค์ความรู้ด้านกระบวนการจัดทำต้นฉบับ ได้แนวทางมาตรฐานในการทำงานเอกสารบาลีจากอักษรโรมันสู่บาลีอักษรไทยอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ปริวรรต ตรวจชำระ แปล และวิเคราะห์ การตรวจชำระยืนยันว่า การปริวรรต ไม่ใช่เพียงการเปลี่ยนอักษร แต่ต้อง ตรวจรูปประโยค ความสัมพันธ์ของคำและคำศัพท์ เพื่อให้ข้อความเป็นมาตรฐานและใช้ศึกษาต่อได้อย่างเชื่อถือ

2) องค์ความรู้ด้านศาสตร์การแปลคัมภีร์บาลี ได้หลักปฏิบัติการแปลที่เหมาะกับคัมภีร์ชาดก คือ การผสาน แปลรักษารูปแบบตรงตัวกับแปลรักษาความหมายอิสระตามบริบท ได้ข้อสรุปเชิงวิธีวิทยาว่า การยึดวิธีเดียว มักทำให้เสียทั้งความหมายหรือความสละสลวย จึงต้องใช้แบบผสมเพื่อคงสารัตถธรรมและอรรถรส

3) องค์ความรู้ด้านโครงสร้างและกลวิธีวรรณกรรมชาดก ยืนยันโครงสร้างหลักของชาดกแบบอรรถกถา ได้แก่ ปัจจุบันวัตถุ อตีตวัตถุ สโมธานวัตถุ ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมอดีตและปัจจุบัน ให้เห็นเหตุผลของกรรมอย่างชัดเจน พบลีลาการเล่าเรื่องเน้น ลำดับเหตุการณ์ชัดเจน และการสรุปความสัมพันธ์ตัวละครในสโมธานวัตถุ ช่วยทำให้บทเรียนทางธรรมจับต้องได้

4) องค์ความรู้ด้านแก่นธรรมและคติสังคม ชาดกทั้ง 10 เรื่องสะท้อนแก่นร่วม คือ การเจริญบารมีอย่างสม่ำเสมอ (ศีล ทาน ปัญญา) กรรมและผลของกรรม ชี้ให้เห็นว่า ความดีอยู่เหนือฐานะ และเน้นคุณค่าที่นำไปใช้ได้จริง เช่น กตัญญู ความยุติธรรม เมตตา ความเพียร การละอัตตา การไม่วิวาท ขยายความเข้าใจว่า ปัญญาสชาดกเป็นวรรณกรรมท้องถิ่นล้านนาที่ผสานศรัทธา วัฒนธรรม และธรรมะ ทำให้การสอนธรรมเข้าถึงประชาชน

5) องค์ความรู้ด้านการสื่อสารธรรม ทำให้เห็นบทบาทของคาถาและการเล่าเรื่องว่าเป็นเครื่องมือสอนธรรมแบบเห็นภาพ ทำให้จำง่ายและปลูกฝังแรงจูงใจในการประพฤติดี สามารถสรุปเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในปัจจุบันได้ เช่น ใช้เป็นสื่อเรียนรู้ด้านจริยศึกษาและการพัฒนาคุณธรรมในชุมชน



ภาพที่ 2 แผนผังองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

งานศึกษาปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ยังสามารถต่อยอดได้อีกมาก ควรส่งเสริมการวิจัยให้ลึกและหลากหลายขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาครบทั้ง 50 เรื่อง หรือศึกษาหลายเรื่องเชิงเปรียบเทียบ เพื่อเพิ่มคุณูปการต่อวงวิชาการพุทธศาสนาและวรรณคดีบาลี

1) เชิงนโยบาย บูรณาการปัญญาสชาดกในการเรียนการสอนและกิจกรรมเผยแผ่ธรรมะ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมและสันติภาพในสังคมร่วมสมัย สนับสนุนการอนุรักษ์ต้นฉบับโบราณและจัดทำฐานข้อมูลดิจิทัล ปริวรรตและเผยแพร่เพื่อสืบสานมรดกในยุคดิจิทัล

2) เชิงวิชาการ วิจัยเปรียบเทียบฉบับต่างๆ เช่น เชียงใหม่ หอสมุดแห่งชาติ พม่า ล้านนา ลาว เพื่อเห็นพัฒนาการและบริบทของการถ่ายทอดธรรม ศึกษาวรรณศิลป์และโวหารภาษาเชิงลึก ในเรื่องภาพพจน์ สัญลักษณ์ ลีลาเรื่อง วิเคราะห์คติธรรมเชิงพุทธจิตวิทยา การพัฒนาจิต ขัดเกลากิเลส สร้างคุณธรรม การทำวิจัยสหวิทยาการเชื่อมกับศาสตร์อื่น เช่น มานุษยวิทยา สังคมวิทยา ศิลปะการแสดง หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ

3) เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป เลือกศึกษาหลายชาดกเชิงเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นภาพรวมแนวคิดและพัฒนาการ ศึกษาภาพสะท้อนสังคมและวัฒนธรรม เช่น บทบาทกษัตริย์ นักบวช วิถีชาวบ้าน ศึกษาการตีความและการนำไปใช้ในปัจจุบัน ในด้านการศึกษา การเทศนา สื่อร่วมสมัย เพื่อประเมินบทบาทต่อปัญหาศีลธรรมและจิตวิญญาณยุคใหม่

เอกสารอ้างอิง

กรมศิลปากร. (2552). *ปัญญาสชาดก: ฉบับหอสมุดแห่งชาติ ภาค 1.* พิมพ์ในงานออกเมรุพระราชทานเพลิงศพพระธรรมสิทธาจารย์ (หนู ถาวโรป.ธ.5) อดีตเจ้าอาวาสวัดพระสิงห์วรมหาวิหาร อดีตที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดเชียงใหม่ โดยคณะสงฆ์หนเหนือ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อาทรการพิมพ์.

จิตรเทพ ปิ่นแก้ว, พระมหาดวงรัตน์ ฐิตรตโน และธีรยุทธ วิสุทธิ. (2563). ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 31–40: การปริวรรต การแปล และการศึกษาเปรียบเทียบ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ,* 5(3), 369–381.

เทวัญ เอกจันทร์, พระครูสุตพัฒโนดม (วรเมศร์ จารุวณฺโณ) และพระครูธรรมธรกฤษณัฐ สิทฺธิญาโณ. (2563). ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 11–20: การปริวรรต การแปล และการศึกษาเปรียบเทียบ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(3): 103–117.

นิยะดา เหล่าสุนทร. (2538). ปัญญาสชาดก: ประวัติและความสำคัญที่มีต่อวรรณกรรมร้อยกรองของไทย. กรุงเทพฯ: แม่คำผาง.

ประดิษฐ์ ปัญญาจีน, และ วิโรจน์ อินทนนท์. (2563). ปัญญาสชาดกฉบับเชียงใหม่ เรื่องที่ 21–30: การปริวรรต การแปล และการศึกษาเปรียบเทียบ. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา,* 11(2): 478–493.

พระมหาวรเดช อธิปญฺโญ (จะปา). (2558). ปัญญาสชาดก ฉบับเชียงใหม่ : ปริวรรต แปล และศึกษาวิเคราะห์. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัฒน์ เพ็งผลา. (2530). *ชาดกกับวรรณกรรมไทย.* กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิชิต อัคนิจ และคณะ. (2541). *ปริวรรตและศึกษาเชิงวิเคราะห์ปัญญาสชาดกฉบับล้านนาไทย.* เชียงใหม่: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ลิขิต ลิขิตานนท์. (2526). *ยุคทองแห่งวรรณกรรมพุทธศาสนาของลานนาไทยในล้านนาไทย.* เชียงใหม่: ทิพย์เนตรการพิมพ์.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2521). *ธรรมวิจารณ์.* กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

Characteristics of School Administrators in the Digital Era in Muang District Schools under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area 1

[1]ปวีฐ์รนุข บุญส่ง, [2]อำนวย มีราคา

[1]Paweeranuch Boonsong, [2]Amnuai Meerakar

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[1]Master of Education Program in Educational Management, Pitchayabundit College

[2]Lecturer of Faculty of Education, Pitchayabundit College

[1]Corresponding author, e-mail: paweeranuch1991@gmail.com

Received: January 21, 2026; **Revised:** February 07, 2026; **Accepted:** February 12, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลและ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่า (t-test) และใช้สถิติเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารรองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา; ยุคดิจิทัล

Abstract

The objective of this research is to 1) study the characteristics of educational institution administrators in the digital age and 2) compare the characteristics of educational institution administrators in the digital age, classified by position. Work experience and the size of the educational institution, the sample group included 313 educational institution administrators and teachers. The research tool was a questionnaire, which had confidence valuesequal to 0.85 Statistics used in the analysis are number, percentage, mean, standard deviation. and analyze hypothesis testing data Using value statistics (t-test) and using F-test statistics (F-test)

The research results found that:-1) Characteristics of administrators of educational institutions in the digital age in Mueang District schools Under the jurisdiction of the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall at a high level when considering each aspect. It was found that the aspect with the highest average was The next most common aspect of communication is the learning culture aspect, while the aspect with the lowest average Including citizenship in the digital age. 2) Comparative analysis of the characteristics of administrators of educational institutions in the digital age in Mueang District schools. Under the jurisdiction of the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by position. Work experience and the overall size of the educational institution, it was found that educational institution administrators and teachers with different positions have an opiniontо the characteristics of administrators of educational institutions in the digital age in Mueang District schools Under the jurisdiction of the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Area 1, they were significantly different at the level of 0.05.

Keywords: Characteristics of Educational Institution Administrators; Digital age

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโดยนำไอซีทีมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนที่มุ่งเน้นให้มีโครงสร้างพื้นฐานกระจายไปยังประชาชนทุกภาคส่วนได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีความรู้ใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ สร้างรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายในการที่จะปรับปรุงทิศทางในการดำเนินงานของประเทศด้วยการใช้ประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีดิจิทัล (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559) โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายเพื่อให้สอดรับกับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล “Thailand 4.0” มาใช้ในการจัดการศึกษาพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 5 ซึ่งส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลทางด้านการศึกษาที่มุ่งหวังให้ได้รับโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสำหรับคนไทยในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาตอบสนองต่อการพัฒนาในด้านการเข้าถึง การให้บริการ ด้านความเท่าเทียมและด้านประสิทธิภาพ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษา

ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การที่จะพัฒนาการบริหารเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ทักษะศาสตร์และศิลป์มาประกอบการบริหารวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามโดยความร่วมมือของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือร่วมใจกันเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดองค์ การบุคลากรและการนิเทศการจัดการศึกษาโดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนตามหลักสูตรโดยใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษามีการพัฒนาไปไม่หยุดยั้งสิ่งที่จะนำมาจัดกระทำการจัดการเท่ากับการบริหารกับการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลง และพัฒนาขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึง ต้องการมาตรฐานของความสามารถบางอย่างมีการฝึกอบรมอาชีพมีการจัดทำอย่างมีระบบการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นสัตว์สังคม สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่มีการรวมตัวกันเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่างๆ จากหมู่บ้านเป็นเมืองเป็นประเทศการที่คนรวมกันเป็นกลุ่มย่อมต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีกิจกรรมการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันจะเป็นไปด้วยความราบรื่นและยังเกิดความเจริญก้าวหน้ากลุ่มหรือสังคมจำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบต่างๆ ร่วมกันนี้คือสาเหตุที่ก่อให้เกิดสถาบันสังคมและการบริหารขึ้น (อำนวย มีราคา, 2566)

การปฏิรูปการศึกษานั้น ถือว่ามีความสำคัญและเป็นจุดเริ่มต้นก่อนที่จะมีการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ เพราะที่ผ่านมาปัญหาด้านการศึกษา ไม่สามารถหาแนวทางในการแก้ไขได้ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากในการบริหารสถานศึกษาเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นอันส่งผลต่อภาพลักษณ์ในการบริหารการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีองค์การจะประสบความสำเร็จ หากสถานศึกษาใดมีผู้บริหารคุณลักษณะไม่ดีย่อมเกิดปัญหาในสถานศึกษานั้น (อำไพ อุ่นศิริ, 2557) และการบริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีทางด้านการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับผู้เรียน ซึ่งการเป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลนั้นควรต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของเทคโนโลยี (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562)

จากความเป็นมาและความสคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลให้เกิดประสิทธิผล และส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตลอดจนพัฒนาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอเมือง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,720 คน จาก 100 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอเมืองปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,720 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 160 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,560 คน จาก 100 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบจับสลากรายชื่อ ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ธ (Likert’s five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Google From ทางไลน์กลุ่ม เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถามด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.75 ขึ้นไป (Cronbach, 1984 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’) ซึ่งสามารถใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเท่ากันหรือแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารรองลงมาคือด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1	ผลการวิเคราะห์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.47	0.81	ปานกลาง
2. ด้านการสื่อสาร	3.81	0.62	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้	3.62	0.77	มาก
4. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	3.46	0.76	ปานกลาง
รวม	**3.60**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง นำเสนอดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=70)		ครูผู้สอน (n=243)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.00	0.77	3.31	0.76	6.627	0.000*
2. ด้านการสื่อสาร	4.28	0.53	3.68	0.58	7.817	0.000*
3. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.07	0.77	3.49	0.73	5.812	0.000*
4. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	3.48	0.72	3.46	0.77	0.244	0.807
รวม	3.98	0.49	3.49	0.49	7.269	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวิสัยทัศน์ด้านการสื่อสาร และด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารรองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกด้านของชีวิต รวมถึงการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอเมือง พบว่า คุณลักษณะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้ เพราะคุณลักษณะของผู้บริหาร ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในงานบริหารจัดการศึกษาสาเหตุที่ผู้บริหารในพื้นที่นี้มีคุณลักษณะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากหลายปัจจัย ประการแรก คือ การพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเข้ารับการอบรม การเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หรือการศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ ทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านต่างๆ ของการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพประการที่สอง คือ การสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งในด้านนโยบายและทรัพยากร เช่น การจัดระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการ การส่งเสริมให้ใช้สื่อดิจิทัลในการวางแผน การประเมินผล และการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงสนับสนุนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารมีโอกาสใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพประการที่สาม คือ ความตระหนักถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ผู้บริหารตระหนักดีว่าการใช้เทคโนโลยีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้การบริหารงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพประการสุดท้าย คือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและบุคลากรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี โรงเรียนในอำเภอเมืองมักมีระบบอินเทอร์เน็ตที่เสถียร คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลที่พร้อมใช้งาน รวมถึงบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ทำให้ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง มีคุณลักษณะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงความพร้อมของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิธาน มหิเมือง (2565) พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเต็มใจทดลอง

ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้น นวัตกรรมหรือบริการใหม่ๆ ด้านมีความหิวกระหายต่อความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญาพัฒนา ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ด้านส่งเสริมการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล

1.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารการศึกษา ผู้บริหารส่วนใหญ่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานประจำวันได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในการมองภาพรวมและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ระยะยาวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในอนาคตสาเหตุสำคัญประการหนึ่งอาจเกิดจากการพัฒนาคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ยังไม่ทั่วถึง ผู้บริหารบางรายแม้จะมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี แต่ยังขาดความสามารถในการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว การมุ่งเน้นการบริหารเชิงปฏิบัติการและการใช้เทคโนโลยีในงานประจำเป็นหลัก อาจส่งผลให้การพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลยังอยู่ในระดับพื้นฐานนอกจากนี้ การขาดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ เช่น การเข้าร่วมอบรมหรือเวทีทางวิชาการด้านการบริหารการศึกษายุคดิจิทัลอาจทำให้ผู้บริหารยังไม่สามารถสร้างภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม อีกทั้งภาระงานประจำด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารบุคลากร และงานเอกสาร ยังเป็นข้อจำกัดที่ทำให้ผู้บริหารมีเวลาน้อยในการคิดวิเคราะห์และวางแผนเชิงกลยุทธ์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน โรงเรียนบางแห่งอาจมีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีหรือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ส่งผลให้การนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนยังไม่เต็มศักยภาพ ซึ่งสะท้อนออกมาในระดับวิสัยทัศน์ที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่อยู่ในระดับปานกลาง จึงสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการด้านดิจิทัลในระดับหนึ่ง แต่ยังจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาเชิงกลยุทธ์และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ilomata (2021) ที่ระบุว่าผู้นำยุคดิจิทัลจำเป็นต้องสามารถสร้างภาพอนาคต กำหนดกลยุทธ์ และเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรวิภา เชยกลิ่น (2567) ซึ่งพบว่าคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

1.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสารออนไลน์ในการติดต่อกับครู นักเรียน และผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจนและรวดเร็ว ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในยุคดิจิทัล การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ข้อมูลข่าวสารถึงผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทันเวลาและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันนอกจากนี้ การเข้าถึงและการใช้งานเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอในโรงเรียนยังเอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารสามารถประชุมออนไลน์ ส่งข่าวสารผ่านแอปพลิเคชัน หรือติดตามงานผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างราบรื่น อีกทั้งผู้บริหารยังสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น และตอบสนอง ต่อข้อเสนอแนะของครู นักเรียน และผู้ปกครองได้อย่างเหมาะสม สุดท้าย ปัจจัยจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การสนับสนุนระบบเทคโนโลยีและแนวทางการสื่อสารในโรงเรียน ก็มีส่วนช่วย

เสริมให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพชยนต์ อ่อนช้อย (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูด้านการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษานำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ามุมมองและหน้าที่รับผิดชอบที่ต่างกัน ผู้บริหารมักมองภาพรวมของโรงเรียนและให้ความสำคัญกับการวางแผน การบริหารจัดการ และการพัฒนาเทคโนโลยีในระดับกลยุทธ์ ขณะที่ครูผู้สอนมักเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนโดยตรง การจัดการห้องเรียน และการติดตามผลนักเรียน ทำให้ความสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหารที่มองเห็นอาจไม่ตรงกันประสบการณ์และความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี ผู้บริหารบางคนมีประสบการณ์ด้านการบริหารดิจิทัลมาก ทำให้เห็นคุณลักษณะเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็น ในขณะที่ครูอาจเน้นการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันของการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนเพียงบางด้านเท่านั้นนอกจากนี้ ความแตกต่างยังเกิดจากระดับความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียนและการปรับตัวตามเทคโนโลยีใหม่ๆ ในขณะที่ครูผู้สอนคาดหวังให้ผู้บริหารสามารถสนับสนุนครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดทั้งนี้ การรับรู้และการสื่อสารภายในองค์กรก็มีส่วนทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างกัน การรับข้อมูลและประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกันทำให้แต่ละกลุ่มเห็นคุณลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกันไป ดังนั้น ความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อคุณลักษณะผู้บริหารยุคดิจิทัล จึงเป็นเรื่องที่เกิดจากบทบาท หน้าที่ ความคาดหวัง และประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งถือเป็นปรากฏการณ์ปกติในการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียนความแตกต่างนี้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bernard M. Bass (1985) ซึ่งระบุว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลในยุคเปลี่ยนแปลงต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมศักยภาพบุคลากร และชี้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกันได้ในบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และสนับสนุนครูให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารและครูอาจมีมุมมองแตกต่างกันตามบทบาทและประสบการณ์ของตน นอกจากนี้ ความแตกต่างยังสอดคล้องกับแนวคิด ผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ที่เน้นบทบาทของผู้นำในการรวมกลยุทธ์ ความรู้ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมและสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในโรงเรียนอำเภอเมืองที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้จากหลายปัจจัย ผู้บริหารและครูเข้าใจตรงกันว่าผู้บริหารยุคดิจิทัลควรมีคุณลักษณะสำคัญ เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนการพัฒนาครู และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ความเข้าใจร่วมนี้ทำให้ความคิดเห็นของทั้งสองฝ่ายมีความสอดคล้องกัน แม้ว่าประสบการณ์ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันนอกจากนี้ กรอบนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดยังมีบทบาทสำคัญ โรงเรียนในสังกัดเดียวกันได้รับแนวทางการบริหารจัดการและการนำเทคโนโลยีมาใช้ที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารและครูมีมุมมองที่ใกล้เคียงกันในการประเมินคุณลักษณะของผู้บริหาร จึงลดความแตกต่างที่อาจเกิดจากประสบการณ์ส่วนตัวความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนสามารถอธิบายได้จากการรับรู้ร่วมกัน การมีกรอบนโยบาย

ที่เหมือนกัน การอบรมและพัฒนาบุคลากรร่วมกัน รวมถึงประสบการณ์การทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีร่วมกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้ทั้งผู้บริหารและครูมีมุมมองที่ใกล้เคียงกัน แม้ประสบการณ์ส่วนตัวของแต่ละคนจะแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี โสพิน (2563) ซึ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายนี้ไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สร้างความตระหนักด้านความรับผิดชอบและจริยธรรมดิจิทัลจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี เช่น การเคารพสิทธิ์ผู้อื่น การใช้สื่อโซเชียลอย่างเหมาะสมส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) เพื่อให้สามารถแยกแยะข่าวจริง-ข่าวปลอม

1.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัลสนับสนุนโครงการที่ให้ผู้บริหารและครู ร่วมกิจกรรมสังคมออนไลน์ที่สร้างสรรค์ เช่น การเผยแพร่ความรู้ การรณรงค์เรื่องสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการสร้างชุมชนออนไลน์ที่ปลอดภัยและเป็นมิตรในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลเพราะเป็นด้านที่มีค่าต่ำมาเป็นแนวทางในการให้ผู้บริหารพัฒนาให้มีศักยภาพในเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559-2561).* กรุงเทพฯ: สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์.

แก้วมณี โสพิน. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2. *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปฏิธาน มหิเมือง. (2565). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ไพชยนต์ อ่อนช้อย. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

พรวิภา เชยกลิ่น. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *รายงานผลโครงการประชุมสัมมนาการบริหารการศึกษาส่วนภูมิภาค. (น.ก).* นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

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

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). *การปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด.(2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 10 (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

อำนวย มีราคา. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.* สกลนคร: หจก.สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.

อำไพ อุ่นศิริ. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3): 607-610.

Ilomata, M. (2021). Digital Leadership in Education: Developing Vision and Strategy in the Digital Age. *International Journal of Management and Marketing Studies,* 12(3): 45-58.

การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

The Development of Super-Leadership Attributes of Secondary School Administrators under the Office of the Private Education Commission, Bangkok Metropolis

วิโรจน์ เจษฎาดิลก
Viroj Jedsadadilok
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
Department of Educational Administration, Faculty of Education,
Rattana Bundit University
E-mail: drjed61@gmail.com

Received: January 20, 2026; **Revised:** February 12, 2026; **Accepted:** February 17, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้ (2) วิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (3) พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ (4) ศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะ Thematic Analysis และ (2) ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน 3 ขนาด (ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก) ตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ชิ้น ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ ครอบคลุม 4 องค์ประกอบหลัก การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า แบบประเมินมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับเหมาะสม (IOC = 0.67–1.00) มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Cronbach's alpha = 0.93) และโครงสร้างองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) อยู่ในเกณฑ์ดี

ผลการวิจัย พบว่า 1) แนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์งานวิจัยได้ทั้งสิ้น 30 คุณลักษณะ 2) วิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและด้วยวิธี Thematic Analysis ได้ตัวชี้วัด 24 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบคุณลักษณะ 4 ด้าน

ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้ (8 ตัวชี้วัด) (2) ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล (5 ตัวชี้วัด) (3) สมรรถนะความเป็นผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (6 ตัวชี้วัด) และ (4) มนุษยสัมพันธ์และวุฒิภาวะทางอารมณ์ (5) ตัวชี้วัด) 3) การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ยืนยันตัวชี้วัด 24 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ (Chi-square/df = 1.383, SRMR = 0.043, RMSEA = 0.039, CFI = 0.967, TLI = 0.963) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี และยืนยันองค์ประกอบทั้งหมด และข้อ 4 การสำรวจความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ตามคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารการศึกษา; แบบประเมินภาวะผู้นำ

Abstract

This research aimed to: (1) examine principles, concepts, and theories related to super leadership, which emphasizes developing individuals' self-leadership; (2) analyze and synthesize the characteristics and indicators of super leadership among school administrators; (3) develop and validate an assessment instrument for super leadership characteristics of school administrators; and (4) investigate differences in the opinions of heads of subject groups regarding these characteristics, classified by school size, educational qualification, and work experience.

This study employed a research and development (R&D) design. The sample consisted of two groups: fifteen experts and school administrators, and 245 heads of subject groups from private secondary schools in Bangkok, selected through multi-stage sampling. Research instruments included a semi-structured interview and a five-point Likert-scale questionnaire comprising 24 items across four components. Instrument quality assessment demonstrated acceptable content validity (IOC = 0.67–1.00), high reliability (Cronbach's alpha = 0.93), and good construct validity confirmed by confirmatory factor analysis (CFA).

The findings identified four components of super leadership: (1) leadership that develops others' self-leadership capacity; (2) ethical leadership, morality, and good governance; (3) professional leadership competence; and (4) interpersonal relations and emotional maturity. CFA results indicated a good model fit (Chi-square/df = 1.383, SRMR = 0.043, RMSEA = 0.039, CFI = 0.967, TLI = 0.963). No significant differences were found in opinions across school size, educational qualification, or work experience.

Keywords: Super Leadership; School Administrators; Educational Administration; Leadership Assessment Instrument

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับบริบทใหม่ของโลก โดยเฉพาะทักษะการคิด

เชิงวิเคราะห์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และภาวะผู้นำ ซึ่งถือเป็นทักษะสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในสังคมยุคใหม่ (OECD, 2019; UNESCO, 2015) องค์การระหว่างประเทศ เช่น UNESCO และองค์การสหประชาชาติ ได้เน้นย้ำว่า คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของการบริหารจัดการและภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทโดยตรงในการกำหนดทิศทางนโยบาย และวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (UNESCO, 2016)

ในบริบทของประเทศไทย นโยบายด้านการศึกษาและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการและคุณธรรมจริยธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรองรับผู้เรียนจำนวนมาก และต้องดำเนินงานภายใต้การแข่งขันด้านคุณภาพ มาตรฐานการจัดการศึกษา และความคาดหวังจากผู้ปกครองและสังคม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

แนวคิด “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” (Super Leadership) ซึ่งพัฒนาโดย Manz และ Sims เสนอว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการสั่งการหรือควบคุม แต่ควรมุ่งสร้างผู้นำในผู้อื่น โดยพัฒนาบุคลากรให้สามารถกำกับตนเอง (Self-Leadership) มีแรงจูงใจภายใน และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนอย่างมีจิตสำนึก (Manz & Sims, 1989; Manz, 2001) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Leithwood & Jantzi, 2005)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งพัฒนาแบบประเมินที่มีคุณภาพผ่านการตรวจสอบทางวิชาการ และศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงวิชาการในการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ายังมีช่องว่างขององค์ความรู้ ในการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษาในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะการขาด เครื่องมือประเมินที่พัฒนาอย่างเป็นระบบและผ่านการตรวจสอบคุณภาพทางวิชาการ ทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่น และความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบ งานวิจัยส่วนใหญ่ยังอาศัยการประยุกต์ใช้เครื่องมือจากต่างประเทศ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างการบริหารการศึกษาของไทย (Creswell & Creswell, 2018; Hair et al., 2019)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้ เป็นพื้นฐานการกำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
2. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ)

3. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์องค์ประกอบและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ)

4. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยมุ่งพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร กระบวนการวิจัยประกอบด้วยการใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพในขั้นตอนการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด และใช้ข้อมูลเชิงปริมาณในขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและการวิเคราะห์ผลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้เครื่องมือวิจัยที่มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับบริบทการบริหารการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 642 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. **กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ** ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 20 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากประสบการณ์การบริหาร ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างนี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดของคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ

2. **กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ** ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระจากโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน จากประชากรทั้งหมด 642 คน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับเพียงพอและเหมาะสมสำหรับการอ้างอิงแทนประชากรและรองรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ รวมถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และเป็นสัดส่วน (Proportionate Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในสัดส่วนร้อยละ 39 ของจำนวนประชากรในโรงเรียนแต่ละขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อให้ได้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม และลดอคติจากการคัดเลือก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ชิ้น ได้แก่

(1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

(2) แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ ครอบคลุม 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้ ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สมรรถนะความเป็นผู้นำมืออาชีพ และมนุษยสัมพันธ์และวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบประเมินที่พัฒนาขึ้นได้รับการตรวจสอบคุณภาพตามหลักการพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีผลดังนี้

(1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00

(2) ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) วิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่า 0.93 แสดงถึงความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

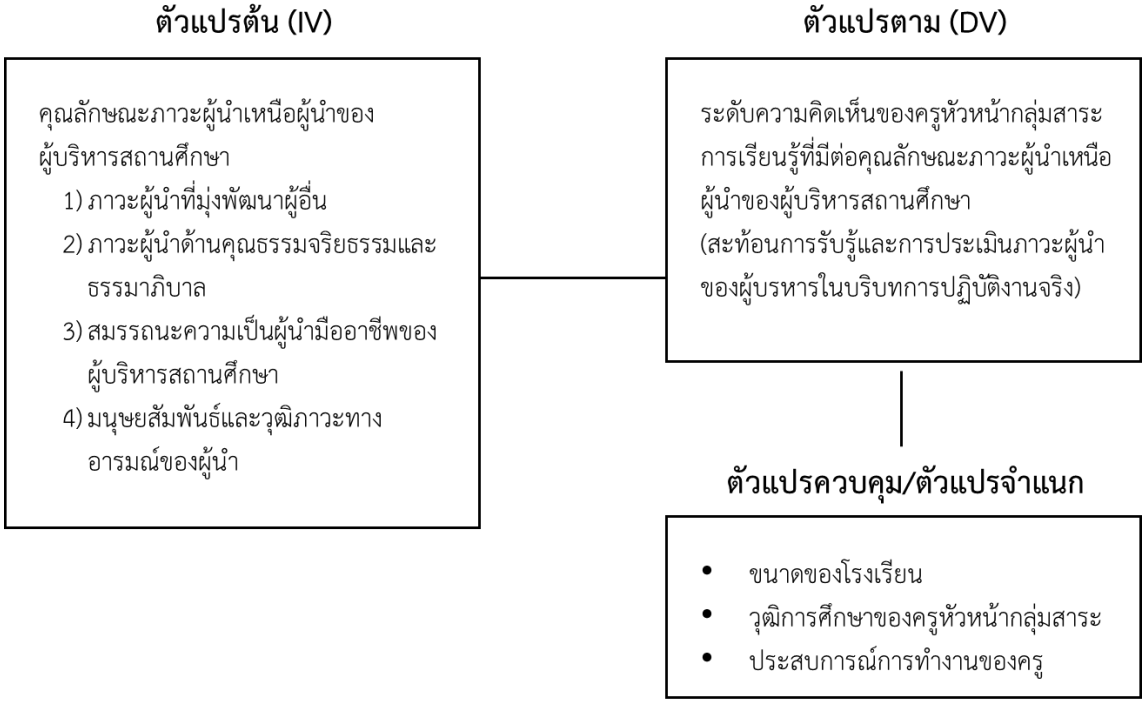
(3) การตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบ (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี (Chi-square/df = 1.383, SRMR = 0.043, RMSEA = 0.039, CFI = 0.967, TLI = 0.963)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อยืนยันโครงสร้างของแบบประเมิน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้อาศัยแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นฐานในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกำหนดตัวแปรต้น ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้อื่น ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สมรรถนะความเป็นผู้นำมืออาชีพ และมนุษยสัมพันธ์และวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำ ตัวแปรตาม คือ ระดับความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำในบริบทการบริหารและการปฏิบัติงานจริงภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ กรอบแนวคิดกำหนดตัวแปรควบคุม ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อใช้ควบคุมและเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นอย่างเป็นระบบและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ผลการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้ 2) ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล 3) สมรรถนะความเป็นผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) มนุษยสัมพันธ์และวุฒิภาวะทางอารมณ์

องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านสะท้อนบทบาทของผู้บริหารในฐานะ “ผู้นำที่สร้างผู้นำในผู้อื่น” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Super Leadership ของ Manz และ Sims ที่เน้นการพัฒนาผู้ตามให้มีความสามารถในการกำกับตนเอง มีแรงจูงใจภายใน และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทของตน

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมิน แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 24 ตัวชี้วัด ครอบคลุม 4 องค์ประกอบหลักข้างต้น

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า 1) ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน (Cronbach’s alpha) เท่ากับ 0.93 3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า χ^2/df = 1.383, SRMR = 0.043, RMSEA = 0.039, CFI = 0.967 และ TLI = 0.963

ผลดังกล่าวยืนยันว่าโครงสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้ง 4 องค์ประกอบมีความชัดเจนเชิงโครงสร้าง สามารถใช้อธิบายคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนได้อย่างเป็นระบบ

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n = 245) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (ภาพรวมรายด้าน)

คุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้	4.21	0.47	มาก
ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	4.18	0.45	มาก
สมรรถนะความเป็นผู้นำมืออาชีพ	4.15	0.49	มาก
มนุษยสัมพันธ์และวุฒิภาวะทางอารมณ์	4.12	0.51	มาก
ภาพรวม	**4.17**	**0.48**	**มาก**

*หมายเหตุ: เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 = มากที่สุด, 3.41–4.20 = มาก, 2.61–3.40 = ปานกลาง, 1.81–2.60 = น้อย, 1.00–1.80 = น้อยที่สุด

ผลดังกล่าวสะท้อนว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสำคัญเชิงโครงสร้างและสามารถอธิบายพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม

4. ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรจำแนก การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตาม 1) ขนาดของโรงเรียน 2) วุฒิการศึกษา และ 3) ประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิเคราะห์พบว่า

โดยภาพรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่ม

ตัวอย่าง:

$F(2,242) = 1.274$, $p > .05$ (ขนาดโรงเรียน)

$F(2,242) = 0.893$, $p > .05$ (วุฒิการศึกษา)

$F(2,242) = 1.102$, $p > .05$ (ประสบการณ์ทำงาน)

แสดงให้เห็นว่าครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีบริบทแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยนี้ยืนยันว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีโครงสร้าง 4 องค์ประกอบที่ชัดเจน 2) แบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเชิงโครงสร้างและเชิงสถิติ 3) การรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกันในทุกกลุ่มบริบท และ 4) กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำเหมาะสมสำหรับใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษา

ผลการวิจัยจึงสนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำในฐานะกรอบแนวคิดที่สามารถนำไปใช้พัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การอภิปรายผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้ (2) ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (3) สมรรถนะความเป็นผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และ (4) มนุษยสัมพันธ์ และวุฒิภาวะทางอารมณ์ การค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำในบริบทการบริหารสถานศึกษาไทยมิได้จำกัดอยู่เพียงมิติการเสริมพลังอำนาจหรือการพัฒนาความสามารถในการนำตนเองของ ผู้ตามเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมมิติด้านจริยธรรม สมรรถนะวิชาชีพ และความสัมพันธ์เชิงมนุษย์อย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ Manz และ Sims ซึ่งอธิบายว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรทำหน้าที่เป็น “ผู้สร้างผู้นำในผู้อื่น” โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการกำกับตนเอง มีแรงจูงใจภายใน และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน (Manz & Sims, 1989; Manz, 1992) อย่างไรก็ตาม การที่ผลการวิเคราะห์เชิงองค์ประกอบปรากฏมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลเป็นองค์ประกอบที่ชัดเจน สะท้อนบริบทการบริหารสถานศึกษาไทยที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สังคมและระบบการศึกษาไทยคาดหวังจากผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

นอกจากนี้ การปรากฏขององค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์และวุฒิภาวะทางอารมณ์ยังสะท้อนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำเชิงความสัมพันธ์ (relational leadership) ที่ต้องทำงานร่วมกับครูและบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้งด้านประสบการณ์ ความคิด และความคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ชี้ว่า ความสามารถในการจัดการอารมณ์ การสื่อสาร และการสร้างความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของผู้นำสถานศึกษา (Leithwood & Jantzi, 2005; Northouse, 2022)

2. การอภิปรายผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ผลการวิจัยพบว่า แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี และโครงสร้างองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า เครื่องมือสามารถอธิบายโครงสร้างแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำได้อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนเชิงทฤษฎี

การยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน แสดงให้เห็นว่า แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำสามารถถอดรหัสเป็นองค์ประกอบเชิงโครงสร้างที่ตรวจสอบได้ทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาเครื่องมือวัดทางสังคมศาสตร์ที่ระบุว่า เครื่องมือที่มีคุณภาพควรผ่านการตรวจสอบทั้งด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น และโครงสร้างองค์ประกอบ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการวิจัยและการพัฒนาเชิงปฏิบัติได้อย่างน่าเชื่อถือ (Hair et al., 2019; Brown, 2015)

ผลการพัฒนาเครื่องมือในครั้งนี้จึงไม่เพียงยืนยันคุณภาพของแบบประเมิน แต่ยังช่วยเสริมความชัดเจนเชิงแนวคิดของภาวะผู้นำเหนือผู้นำในบริบทการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ที่ยังมีการศึกษาจำกัดในประเทศไทย

3. การอภิปรายผลระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งวิเคราะห์โครงสร้างองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและร่วมกันอธิบายแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม การค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมิใช่คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเพียงด้านเดียว แต่เป็นโครงสร้างเชิงระบบที่เชื่อมโยงการพัฒนาคน คุณธรรม สมรรถนะวิชาชีพ และความสัมพันธ์ทางสังคมเข้าด้วยกัน

การวิเคราะห์เชิงองค์ประกอบช่วยยืนยันว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงโครงสร้างสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในบริบทการศึกษาที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องการผู้นำที่สามารถสร้างผู้นำในผู้อื่นได้อย่างยั่งยืน (Manz & Sims, 1989; Leithwood & Jantzi, 2005)

4. การอภิปรายผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นตามตัวแปรจำแนก

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานและบริบทแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน

เหตุผลสำคัญที่อาจอธิบายผลดังกล่าว คือ ลักษณะภารกิจและบทบาทของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความคล้ายคลึงกันในเชิงโครงสร้างหน้าที่ และต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเป็นหลัก ทำให้การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสอดคล้องกัน แม้จะมีความแตกต่างด้านประสบการณ์หรือบริบทส่วนบุคคล (Leithwood & Jantzi, 2005) นอกจากนี้ แนวคิดภาวะผู้นำที่เน้นคุณธรรม การพัฒนาคน และการเสริมพลังอำนาจ ยังเป็นคุณลักษณะสากลที่ผู้ตามสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจนโดยไม่ขึ้นกับปัจจัยส่วนบุคคลมากนัก (Northouse, 2022)

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำในฐานะกรอบแนวคิดที่มีความเหมาะสมสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษา การมีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพทางวิชาการช่วยให้สามารถประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารได้อย่างเป็นระบบ และส่งเสริมการสร้างผู้นำในผู้อื่น ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนในบริบทของประเทศไทย

องค์ความรู้ที่ได้

ผลการศึกษาครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เชิงแนวคิดและเชิงประยุกต์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษาในบริบทของประเทศไทย โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ 4 ด้าน ดังนี้

ประการแรก ด้านการพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเสริมพลังอำนาจ (empowerment) การสร้างแรงจูงใจภายใน และการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน เป็นแกนกลางของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะดังกล่าวจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการทำงานมากกว่าการควบคุมหรือสั่งการโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manz และ Sims ที่เสนอว่าผู้นำที่มี

ประสิทธิภาพสูง คือ ผู้ที่สามารถพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำของตนเองได้ (Manz & Sims, 1989; Manz, 1992)

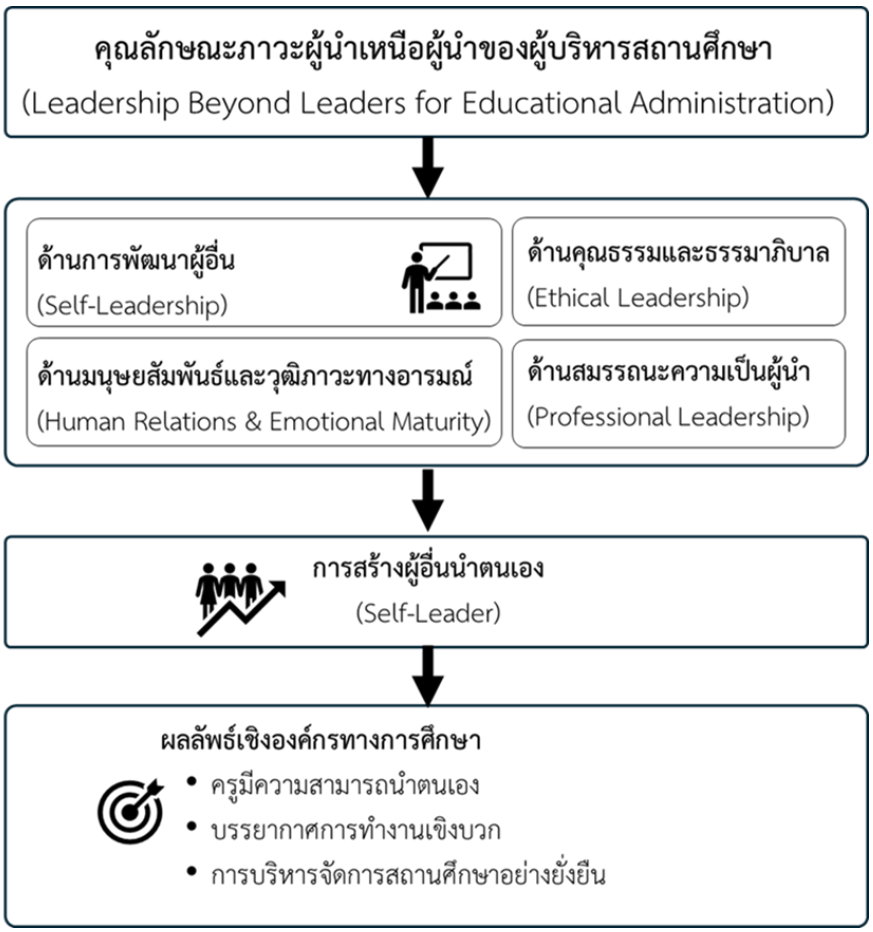
ประการที่สอง ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผลการศึกษาพบว่า ความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นฐานสำคัญของความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในองค์กรการศึกษา องค์ความรู้ด้านนี้สะท้อนบริบทการบริหารสถานศึกษาไทย ที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรมในฐานะรากฐานของภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม และภาวะผู้นำรับใช้ที่เน้นความซื่อสัตย์และการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Greenleaf, 1977; Northouse, 2022) รวมถึงนโยบายด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศไทยที่มุ่งเน้นธรรมาภิบาล และจริยธรรมวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ประการที่สาม ด้านสมรรถนะความเป็นผู้นำมืออาชีพ ผลการวิจัยชี้ว่า ความรู้ ความสามารถด้านการบริหาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจ และการจัดการทรัพยากร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ในมิตินี้สะท้อนว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำมิได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงอุดมคติ แต่ต้องอาศัยสมรรถนะเชิงวิชาชีพและการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ชี้ว่าความสามารถในการบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา (Leithwood & Jantzi, 2005)

ประการที่สี่ ด้านมนุษยสัมพันธ์และวุฒิภาวะทางอารมณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการสื่อสาร การเข้าใจผู้อื่น การจัดการอารมณ์ และการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิผล องค์ความรู้ด้านนี้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงความสัมพันธ์และภาวะผู้นำทางอารมณ์ ซึ่งระบุว่าผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน (Goleman, 2000; Northouse, 2022)

คุณลักษณะทั้ง 4 ด้านดังกล่าวหลอมรวมกันก่อให้เกิด ภาวะผู้นำเหนือผู้นำในฐานะ “ผู้นำที่สร้างผู้นำในผู้อื่น” ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ได้แก่ ครูและบุคลากรมีศักยภาพ ในการนำตนเอง บรรยากาศการทำงานเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (OECD, 2019)

โดยสรุป องค์ความรู้เชิงประยุกต์ที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถใช้เป็น กรอบแนวคิดในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางในการออกแบบหลักสูตรอบรมภาวะผู้นำทางการศึกษา และเป็น เครื่องมือเชิงนโยบาย สำหรับการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนในบริบทสังคมไทยอย่างเป็นระบบและยั่งยืน



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้วิจัย
ที่มา: ผู้วิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเหมาะสม สามารถสะท้อนโครงสร้างภาวะผู้นำได้อย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 จากผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้ เป็นแกนกลางของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สถานศึกษาควรนำกรอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการเสริมพลังอำนาจแก่ครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

1.2 เนื่องจากผลการวิจัยยืนยันว่าแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่น และโครงสร้างองค์ประกอบที่ชัดเจน สถานศึกษาควรนำแบบประเมินดังกล่าวไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง (Self-Assessment) และการประเมินแบบรอบด้าน (360-Degree Feedback) เพื่อสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบและตรงประเด็น

1.3 จากการที่ผลการวิจัยพบว่า มนุษยสัมพันธ์และวุฒิภาวะทางอารมณ์ เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การเข้าใจผู้อื่น และการจัดการอารมณ์ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 จากผลการวิจัยที่ยืนยันโครงสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำอย่างเป็นระบบ หน่วยงานกำกับดูแลด้านการศึกษาเอกชนควรนำแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำไปบูรณาการในนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการออกแบบหลักสูตรอบรมและการพัฒนาผู้บริหารในระยะยาวที่มุ่งสร้างผู้นำในผู้อื่น มากกว่าการพัฒนาทักษะการบริหารเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว

2.2 เนื่องจากภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมและเชิงโครงสร้างที่ต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง หน่วยงานด้านการศึกษาควรกำหนดให้การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ไม่จำกัดเฉพาะการอบรมเชิงทฤษฎี แต่ควรส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การให้คำปรึกษา (Mentoring) การนิเทศเชิงพัฒนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา

2.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและสามารถใช้สะท้อนภาวะผู้นำเหนือผู้นำได้อย่างเหมาะสม หน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเอกชนควรสนับสนุนให้สถานศึกษานำเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำที่ผ่านการตรวจสอบทางวิชาการไปใช้เป็นมาตรฐานร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและสร้างกรอบการพัฒนาผู้บริหารที่สอดคล้องกันในระดับระบบ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

3.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น หรือในพื้นที่ภูมิภาคต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบบริบทการบริหาร และยืนยันความเหมาะสมของกรอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำในระดับประเทศ

3.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ ความผูกพันของครูต่อองค์กร หรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อขยายองค์ความรู้จากระดับโครงสร้างไปสู่ระดับผลลัพธ์เชิงประจักษ์

3.3 ควรนำกรอบแนวคิดและแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารและครูอย่างเป็นรูปธรรมในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568.* ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.

กษมา ชนะวงศ์. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *Super leadership: สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ซัคเซส มีเดีย.

จิตนารี, พ. (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา: การประยุกต์ใช้ในบริบทไทย. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 12(1): 45–68.

ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(3): 629–640.

ชานนท์ วรรณา. (2562). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ณัฐภัทร จินาสุย. (2566). การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสตามกรอบ ITA ระดับ AA. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธิดาวัลย์ อุ่นกอง. (2560). ภาวะผู้นำตนเอง: แนวคิดการพัฒนาความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 28(1): 1–13.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561*. สำนักงานเลขาธิการสภาพการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1651-file.pdf

สุชาติ เสนาสี และคณะ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1): 105–118.

Bass, B.M. & Bruee, J.A. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.

Brown, W.B. & Moberg, D.J. (1980). *Organization theory and management: A macro approach.* New York: John Wiley & Sons.

Bryant, A., & Kazan, A. (2012). *Self-leadership*. New York: McGraw-Hill.

Creswell, J.W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* 5th ed. Thousand Oaks, Sage.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2008). Self-determination theory. *Canadian Psychology*, 49(3): 182–185. https://doi.org/10.1037/a0012801

Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review,* 78(2): 78-90.

Greenleaf, R.K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness.* NJ: Paulist Press.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis.* 7th ed. Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.

Krejcie, R. & Morgan, D. 1970. Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement.* 30: 607-610.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), *The essentials of school leadership* (pp. 31–43). Sage.

Manz, C.C., & Sims, H.P. (1989). *Superleadership: Leading others to lead themselves*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Manz, C.C., & Sims, H.P. (1992). *Superleadership: Leading others to lead themselves*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Manz, C.C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Northouse, P.G. (2022). *Leadership: Theory and Practice.* 9th ed. New York: Sage Publications.

OECD. (2019). OECD future of education and skills: OECD learning compass 2030, a series of concept note. Retrieved from https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf

UNESCO. (2015). *Global Citizenship Education: Topics and Learning Objectives.* Paris: UNESCO.

Yukl. G. (2010). *Leadership in Organizations.* 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

Ethical Leadership of Executives Affecting Work Motivation of Personnel Chonburi Provincial Administrative Organization

[1]เสรี เรืองเดช, [2]ธีรพล กาญจนากาศ

[1]Seri Ruangdej, [2]Theerapol Karnchanakas

[1,2]คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

[1,2]Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

[1]Corresponding author, e-mail: tharathip.182537@gmail.com

Received: January 25, 2026; **Revised:** February 23, 2026; **Accepted:** March 02, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และ 3) อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบวิธีจับฉลาก จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส การเป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม และความยุติธรรม 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน และ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบถดถอยพหุคูณอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 83.00 (R^2=.830) และผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร พบว่า มีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

This research article aims to study 1) the level of ethical leadership among executives of the Chonburi Provincial Administrative Organization; 2) the level of work motivation among personnel of the Chonburi Provincial Administrative Organization; and 3) the influence of ethical leadership among executives on the work motivation of personnel in the Chonburi Provincial Administrative Organization. This is quantitative research. The population consisted of personnel in the Chonburi Provincial Administrative Organization, simple random sampling method using lottery was used to select 254 people, the research tools used were questionnaires, statistics for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression equation testing, and hypothesis testing.

The research results found that 1) level of ethical leadership of executives in Chonburi Provincial Administrative Organization, overall, the following aspects were rated highly: honesty and transparency, being a good role model, social responsibility, and justice. 2) Level of motivation in the performance of personnel in Chonburi Provincial Administrative Organization. Overall, policies and administration, chain of command, internal departmental relations, and salaries and compensation, and 3) the relationship between the ethical leadership of managers and the overall motivation of personnel to perform is high. When tested using multiple regression, the influence of executive ethical leadership on employee performance motivation had predictive power of 83.00% (R^2=.830), and hypothesis testing of ethical leadership of executives revealed positive effect on the motivation of personnel in their work, with statistical significance .01

Keywords: Ethical Leadership; Managers' Impact on Motivation; Performance; Personnel in Provincial Administrative Organizations

บทนำ

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการพื้นที่ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบายท้องถิ่น การบริหารจัดการทรัพยากร การให้บริการสาธารณะ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับจังหวัด การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของตนเอง (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2566) ในเชิงนโยบาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทางและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการบริหารจัดการงบประมาณ การวางแผนโครงการ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น และการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยมุ่งให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชน

ถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้โครงการต่างๆ ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ (กระทรวงมหาดไทย, 2567)

ความท้าทายด้านคุณธรรมและจริยธรรมในภาคราชการและหน่วยงานท้องถิ่นเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถของภาครัฐในการธำรงไว้ซึ่งความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบราชการ โดยเฉพาะในยุคที่สังคมไทยกำลังเผชิญกับปัญหาความซับซ้อนทางการบริหาร ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และการคาดหวังของประชาชนที่สูงขึ้นต่อความโปร่งใสและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ ปัญหาทางคุณธรรมและจริยธรรมที่พบบ่อย ได้แก่ การทุจริตเชิงนโยบาย การใช้อำนาจโดยมิชอบ การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (conflict of interest) รวมถึงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหรือหน้าที่สาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566) ในบริบทของหน่วยงานท้องถิ่น ปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมมักปรากฏในรูปแบบของการใช้อำนาจเพื่อเอื้อประโยชน์แก่กลุ่มพวกพ้อง การแต่งตั้งบุคลากรโดยไม่คำนึงถึงคุณสมบัติ การใช้งบประมาณไม่โปร่งใส หรือการตัดสินใจที่มุ่งตอบสนองผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2567)

ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นระบบ เพราะผู้นำที่มีจริยธรรมจะทำหน้าที่เป็นแบบอย่าง (role model) ในการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมแห่งคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ นอกจากนี้ ผู้นำที่มีจริยธรรมยังส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและยึดหลักคุณธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการบริหาร รวมถึงการสร้างระบบจูงใจและกลไกตรวจสอบภายในองค์กรอย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นแนวคิดสำคัญที่มุ่งเน้นการบริหารโดยยึดหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อให้ผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในองค์กรได้อย่างยั่งยืน ผู้นำเชิงจริยธรรมแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่ยึดถือความถูกต้อง ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความโปร่งใส โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำลักษณะนี้จะทำหน้าที่เป็นแบบอย่าง (role model) ให้แก่บุคลากรในองค์กร และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งมีผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศการทำงานในเชิงบวก (Treviño, Brown, & Hartman, 2003) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (work motivation) เป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและความต่อเนื่องในการทำงาน สามารถสร้างความพึงพอใจต่อตนเองและต่อองค์กรได้ ทั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) แรงจูงใจภายในมักเกิดจากความพึงพอใจส่วนตัว เช่น ความภูมิใจในการทำงาน หรือความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง หรือการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (สมนึก สุทธิสาคร, 2565)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการให้บริการประชาชน แต่ในทางปฏิบัติการบริหารงานยังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความโปร่งใสขององค์กร ประเด็นปัญหาหลัก ได้แก่ 1) ความท้าทายด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและผู้บริหาร ปัญหาการทุจริต การใช้อำนาจไม่ชอบ การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และ

พฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นปัญหาที่ทำลายความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กร 2) ความไม่เพียงพอของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรท้องถิ่นมักขาดแรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอก ซึ่งมีผลต่อความมุ่งมั่น การอุทิศตนและคุณภาพงาน ทำให้การดำเนินโครงการสาธารณะหรือการให้บริการประชาชนไม่เต็มศักยภาพ 3) การขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำที่ขาดจริยธรรมและบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงลดแรงจูงใจทางจิตใจของบุคลากร และ 4) ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและบริการประชาชน ปัญหาดังกล่าวมีผลต่อความโปร่งใสของการใช้ทรัพยากร การวางแผนและติดตามโครงการ และความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการสาธารณะ ส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นไม่เต็มศักยภาพและยั่งยืน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2567)

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อทำความเข้าใจว่า ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความน่าเคารพนับถือ และความรับผิดชอบ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างไร การวิจัยดังกล่าวจะช่วยเสนอแนวทางการพัฒนาผู้นำและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และสร้างแรงจูงใจเชิงบวกต่อการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 717 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อให้หน่วยตัวอย่างมีโอกาสถูกสุ่มเท่าเทียมกัน ด้วยวิธีจับฉลาก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 254 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวนำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .991

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 254 ชุดมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจำนวนชุดแบบสอบถามเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจ

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ระหว่างเดือนเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงมกราคม 2569 เพื่อให้มั่นใจว่าได้แบบสอบถามครบตามจำนวนและตรงตามกำหนดเวลา

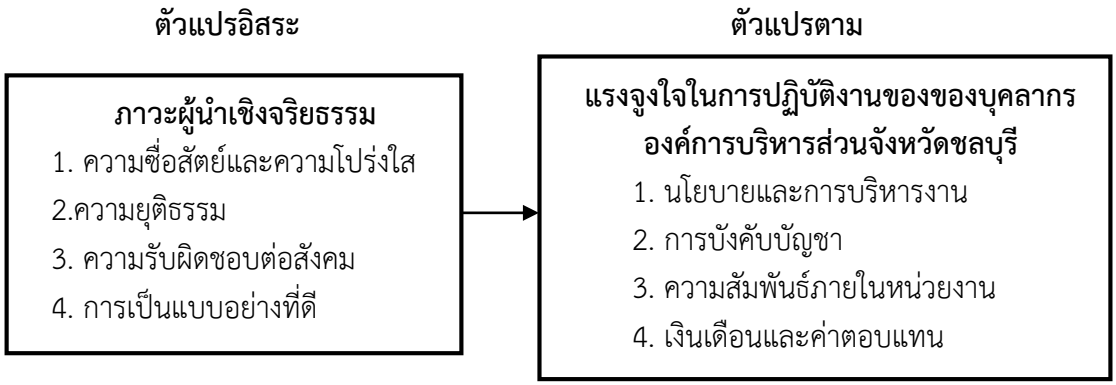
3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนับจำนวนให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ จะมีการแจกแบบสอบถามทดแทนเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน และจัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโดยนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของ (Brown & Treviño, 2006; Northouse, 2022) และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากร ผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะด้านที่มีความสำคัญและจำเป็น จึงประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อุกฤษฏ์ เกตุกัณหา, 2549) มาบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส รองลงมา คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม และอันดับสุดท้าย คือ ความยุติธรรม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส	4.14	.583	มาก	1
2. ความยุติธรรม	4.07	.712	มาก	4
3. ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.08	.695	มาก	3
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.11	.608	มาก	2
รวม	**4.10**	**.599**	**มาก**	

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน รองลงมา คือ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และอันดับสุดท้าย คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. นโยบายและการบริหารงาน	4.09	.616	มาก	1
2. การบังคับบัญชา	4.03	.701	มาก	2
3. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4.01	.375	มาก	3
4. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.91	.534	มาก	4
รวม	**4.01**	**.494**	**มาก**	

3. อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน (Correlation Matrix) เพื่อหาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร พบว่า ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เท่ากับ 0.922** 0.921** 0.960** และ 0.881** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1. ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส (X_1)	0.922**	0.000
2. ความยุติธรรม (X_2)	0.921**	0.000
3. ความรับผิดชอบต่อสังคม (X_3)	0.960**	0.000
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.881**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร แสดงว่าตัวแปรความยุติธรรม (X_2) ความรับผิดชอบต่อสังคม (X_3) การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) และความซื่อสัตย์และความโปร่งใส (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .238 .548 .406 และ .392 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .297 .290 .254 และ .243 สามารถทำนายอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 83.00 (R^2=.830) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .204 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig.
1. ความยุติธรรม (X_2)	.238	.024	.297	26.799	.000**
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม (X_3)	.548	.053	.290	54.293	.000**
3. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	.406	.039	.254	16.078	.000**
4. ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส (X_1)	.392	.020	.243	4.603	.000**
a=.246, R=.911, R^2=.830, Adj R^2= .830, SEE=.204, F=1233.933, Sig=0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส (0.243) ความยุติธรรม (0.297) ความรับผิดชอบต่อสังคม (0.290) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (0.254) มีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ข้อมูลและกระบวนการตัดสินใจขององค์กรเปิดเผยอย่างโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรและประชาชนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม และมีการส่งเสริมความซื่อสัตย์และความโปร่งใสของผู้บริหารช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิวรินทร์ ชุณหะวงษ์วริศ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ระดับการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยังสอดคล้องกับชนะชัย บุญล้อม และสุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน และเข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละตำแหน่งได้รับการกำหนดอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล สอดส่อง (2568) ได้วิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพคีรี องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่าองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน อบต.นาแก, อบต.เทพคีรี, อบต.นาเหล่า, อบต.วังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านประโยชน์ตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริศา ทองมี และกมลวรรณ วรรณธนัง (2568) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความยุติธรรมของผู้บริหารช่วยสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความรู้สึกได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้บุคลากรยอมรับการบังคับบัญชา เกิดแรงจูงใจ ความทุ่มเท และความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง และคณะ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ลักษณะ

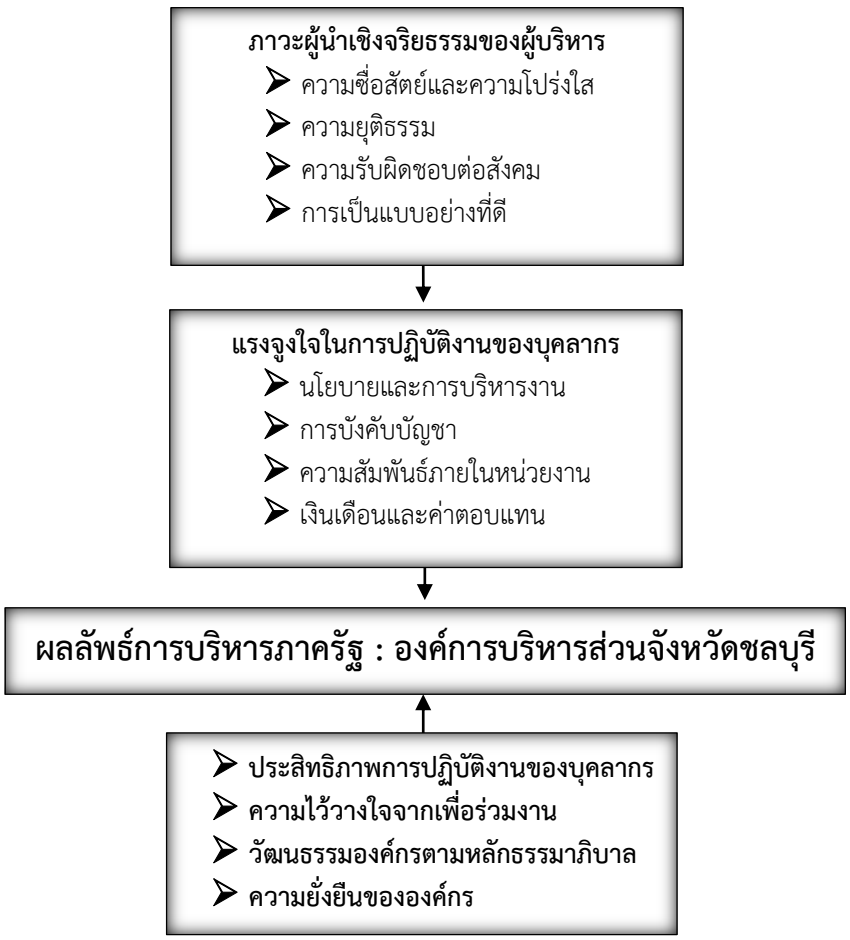
ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านกิจสัมพันธ์ (มุ่งเน้นงาน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก และสอดคล้องกับ ชานาภา คำหวาน และถนัด ยันต์ทอง (2568) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทองโดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร แสดงว่าตัวแปรความยุติธรรม (X_2) ความรับผิดชอบต่อสังคม (X_3) การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) และความซื่อสัตย์และความโปร่งใส (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .238 .548 .406 และ .392 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .297 .290 .254 และ .243 ดังนั้น ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของเกณฑ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 83.00 (R^2=.830) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .204 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์สะท้อนว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในหลายมิติทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็ง โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อสังคมและความยุติธรรม ช่วยเสริมแรงจูงใจของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ แสดงถึงบทบาทผู้นำที่ส่งผลเชิงระบบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นำชัยชนะ ดีวิ และคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยต่างๆ ได้ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 71.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ นงนุช ศรีสุข และคณะ (2567) วิจัยเรื่อง บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลเมืองอรัญญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลเมืองอรัญญประเทศ จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถพยากรณ์บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลเมืองอรัญญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 73.90

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารช่วยสร้างความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความโปร่งใสในการบริหารงาน ส่งผลให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเกิดความศรัทธา รู้สึกมีคุณค่า และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม จึงเพิ่มแรงจูงใจ ความทุ่มเท และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกรณ์ วังสระ (2566) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ที่ได้

องค์ความรู้จากงานวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เชิงบูรณาการที่สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมิได้เป็นเพียงคุณลักษณะด้านคุณธรรมส่วนบุคคลของผู้บริหารเท่านั้น แต่เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรภาครัฐโดยรวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส ความยุติธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งทำหน้าที่เป็นรากฐานทางจริยธรรมในการกำหนดทิศทางการตัดสินใจ การใช้อำนาจ และรูปแบบการบริหารของผู้บริหารภาครัฐ ผู้นำที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรมดังกล่าวสามารถสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และความมั่นคงทางจิตใจให้แก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายในและความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากกว่าการทำงานจากแรงกดดันภายนอก และในขณะเดียวกัน งานวิจัยยังสะท้อนว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยครอบคลุมนโยบายและการบริหารที่เป็นธรรม การบังคับบัญชาที่เอื้อต่อการพัฒนา ความสัมพันธ์ในการทำงานที่เกื้อกูล และระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดเมื่ออยู่ภายใต้การนำที่มีจริยธรรม องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ คือ การชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทำหน้าที่เป็นตัวเร่งที่เชื่อมโยงหลักธรรมาภิบาลกับแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งประโยชน์สาธารณะอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ที่มา: เสรี เรืองเดช (2569)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารควรยึดหลักความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความยุติธรรมเป็นค่านิยมหลักขององค์กร โดยจัดให้มีระบบตรวจสอบที่เป็นอิสระ การเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชน เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความยั่งยืนขององค์กร

1.2 ควรพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสื่อสารสองทาง และการร่วมตัดสินใจเชิงนโยบาย เพื่อเพิ่มความโปร่งใส ประสิทธิภาพการดำเนินงาน และความเชื่อมั่นต่อองค์กรภาครัฐ

1.3 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม สามารถถ่ายทอดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน พร้อมให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงาน

1.4 หน่วยงานควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ควบคู่กับการพัฒนาระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงาน และการคงอยู่ของบุคลากรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เช่น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงพื้นที่ในจังหวัดอื่นที่มีบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และการบริหารแตกต่างกัน เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างรอบด้าน อันจะช่วยเพิ่มความครอบคลุม ความเที่ยงตรง และการประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยนำตัวแปรส่งผ่านหรือตัวแปรกำกับ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน หรือบรรยากาศในการทำงาน เข้ามาใช้ในการวิเคราะห์ร่วมกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่ออธิบายกลไกและเงื่อนไขที่ทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสมบูรณ์ของโมเดลการวิจัย ความแม่นยำในการอธิบายผล และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและแนวทางบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสาน โดยผสานการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มุมมองของบุคลากร และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยได้อย่างรอบด้านและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผน.

โกศล สอดส่อง. (2568). ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพคีรี องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหล่าองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8*(2): 445-457.

ชนะชัย บุญล้อม และสุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10*(2): 74-85.

ชานาภา คำหวาน และถนัด ยันต์ทอง. (2568). ภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับการกำกับอารมณ์ของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองใหม่บางบัวทอง. *วารสารสื่อวิชาการและวิจัย, 1*(3): 12–21.

นงนุช ศรีสุข, ศิกัญญา อยู่เมือง, ภานุมาศ ฉัตรพิทักษ์โชค และประสงค์ เลาหะพงษ์ .(2567). บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลเมืองอรัญญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6*(3): 591–608.

นำชัยชนะ ดีวิ, กานดา ผรณเกียรติ์ และเบญยาศิริ งามสะอาด. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(5): 90-112.

ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง, ธีระพงษ์ ภูริปาณิก และอนุรัตน์ อนันทนาธร. (2566). การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 14*(2): 76-98.

ภูมิวรินทร์ ชุณหะวงษ์วริศ. (2567). การบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 9*(8): 528–540.

วาริศา ทองมี และกมลวรรณ วรรณธนัง. (2568). การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 6*(6): 16–29.

ศุภกรณ์ วังสระ. (2566). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1*(10): 40.

สมนึก สุทธิสาคร. (2565). *แรงจูงใจภายในและภายนอกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *รายงานสถานการณ์คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนประจำปี 2566.* กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2567). *ดัชนีการรับรู้การทุจริตภาคราชการไทย พ.ศ. 2567.* กรุงเทพฯ: ป.ป.ช.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2566). *คู่มือการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2567). *รายงานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567*. ชลบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานและการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567*. ชลบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.

อุกฤษฎ์ เกตุกัณหา. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,* สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Brown, M.E., & Treviño, L.K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly, 17*(6): 595–616.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Herzberg, Frederick and Others. (1959). *The Motivation of Work.* New York: John Wiley and Sons.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3): 607-610.

Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice*. 9th ed. SAGE Publications.

Treviño, L.K., Brown, M., & Hartman, L.P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Business Ethics Quarterly, 13*(1): 5–37.

การบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

Management of the Dhamma Studies Curriculum Aimed Atdeveloping the Competencies of Novice Monks in Accordance with the “Phalang Bowon” Principles of the Sangha in Bangkhan District, Nakhon Si Thammarat Province

[1]พระปลัดตะวัน โอภาโส (บุญเชิญ), [2]พระครูเขมธรรมโฆษิต, [3]บุญเลิศ วีระพรกานต์

[1]Phrapalat Tawan Opaso (Bunchern), [2]Phrakhrukhemadhamkhosit,

[3]Boonlert Veerapornkarn

[1-3]สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

[1-3]Buddhist Education Administration, Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus

[1]Corresponding author, e-mail: tawan0648436085@gmail.com

Received: February 14, 2026; **Revised:** March 04, 2026; **Accepted:** March 08, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิของคณะสงฆ์ 2. ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรม และ 3.นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหาร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 รูป

ผลจากการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาสภาพการบริหาร พบว่า 1.1 ด้านหลักสูตรกลางแม่กองธรรมดำเนินการ เปิดสอนครบทั้งนักธรรมชั้นตรี โท และเอก ตามนโยบายมหาเถรสมาคม มีการแต่งตั้งครู เปิดห้องเรียน และส่งพระภิกษุสามเณรเข้าเรียนเป็นส่วนใหญ่ ผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย แต่ประสบปัญหาขาดแคลนครู งบประมาณ บุคลากรเฉพาะทาง และความเข้าใจจากบางวัด โดยเสนอให้เพิ่มการสนับสนุนงบประมาณ พัฒนาครู และสร้างความเข้าใจกับผู้บริหารวัด 1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้วิชานักธรรมมีจุดแข็งด้านระบบการสอนเป็นระเบียบ ใช้พุทธวิธีและวิธีสอนหลากหลาย ช่วยให้เข้าใจง่าย แต่พบปัญหาคุณภาพและความพร้อมผู้เรียนลดลง ขาดครู เวลา และทรัพยากร เนื้อหาบางส่วนซับซ้อนเกินไปควรปรับพื้นฐานผู้เรียน เพิ่มครู กระจายการสอน ปรับหลักสูตรให้เหมาะสม และเพิ่มกิจกรรมภาคปฏิบัติอย่างน้อยสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง 1.3 ด้านการวัดและประเมินผล ใช้การสอบข้อเขียนทั้งระดับสำนักเรียน และสนามหลวงตามเกณฑ์ แต่ยังเน้นท่องจำมากกว่าคิดวิเคราะห์ และบางส่วนไม่เหมาะกับวัยผู้เรียน ควรปรับวิธีสอนและข้อสอบให้เน้นการคิดวิเคราะห์ จัดปฐมนิเทศสร้างแรงจูงใจ และยกระดับความเข้าใจระบบหลักสูตรในระดับบริหาร 2.แนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 2.1 ด้านการจัดการหลักสูตรกลาง แม่กองธรรมดำเนินงานตามวงจร 4 ขั้น โดยบูรณาการพลังบวรทำให้การบริหารหลักสูตร

มีระบบพระภิกษุสามเณรมีความรู้และคุณธรรมสูงขึ้น 2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้วิชานักธรรม มุ่งพัฒนาความรู้ การปฏิบัติ และการประยุกต์ใช้จริง ใช้เครื่องมือประเมินหลากหลาย และตั้งคณะกรรมการประสานงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน 2.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล วางแผนครอบคลุมความรู้และพฤติกรรม ดำเนินการสอบและเก็บข้อมูลจากทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง 3. การนำเสนอและประเมิน พบว่า 3.1 ชื่อเรื่อง 3.2 หลักการและเหตุผล 3.3 วัตถุประสงค์ของแนวทาง 3.4 แนวทางการดำเนินงาน และ การติดตามและประเมินผล

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตร; การพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิ; หลักพลังบวร; คณะสงฆ์อำเภอบางขัน

Abstract

This research article aimed to: 1) examine the administrative conditions of the Nak Tham curriculum for improving the quality of newly ordained monks in the Sangha; 2) study approaches to the administration of the Nak Tham curriculum; and 3) propose and evaluate administrative approaches The study employed a qualitative research methodology, using in-depth interviews with 15 key informants.

The research findings revealed that: 1. Administrative conditions 1.1 Central Nak Tham Curriculum (Mae Kong Dhamma): The curriculum has been implemented at all three levels Elementary (Nak Tham Tri), Intermediate (Nak Tham Tho), and Advanced (Nak Tham Ek) in accordance with the policy of the Sangha Supreme Council. Teachers have been appointed, classrooms have been organized, and most monks and novices have been enrolled. Overall, the implementation has achieved its objectives. However, challenges remain, including shortages of teachers, insufficient budget, lack of specialized personnel, and limited understanding among some temples. It is recommended to increase budget support, enhance teacher development, and promote better understanding among temple administrators 1.2Learning management of Nak Tham studies: Strengths include a well-structured teaching system and the use of Buddhist teaching methods along with a variety of instructional approaches, which facilitate understanding. However, problems were found in declining learner quality and readiness, as well as shortages of teachers, time, and resources. Some content is overly complex. Recommendations include improving learners' foundational knowledge, increasing the number of teachers, distributing teaching responsibilities, adjusting the curriculum to suit learners, and incorporating practical activities for at least six hours per week 1.3 Measurement and evaluation: Written examinations are used at both the institutional and national (Sanam Luang) levels in accordance with established criteria. However, the system emphasizes memorization more than analytical thinking, and some aspects are not age-appropriate. It is recommended to adjust teaching methods and examination formats to focus more on analytical thinking, provide orientation programs to motivate learners, and enhance understanding of the curriculum system at the administrative level. 2.Approaches to administering the Nak Tham curriculum for improving the quality of newly ordained monks, based on the "Bowon Power" (temple–community–

government collaboration) of the Sangha in Bang Khan District, Nakhon Si Thammarat Province, found that: 2.1 Curriculum management (central Nak Tham): The Mae Kong Dhamma administration follows a four-step cycle integrated with Bowon Power, resulting in a systematic curriculum management process and improved knowledge and moral development among monks and novices 2.2 Learning management: Emphasis is placed on developing knowledge, practice, and real-life application. A variety of assessment tools are used, and a coordinating committee is established to enhance learners' quality in a holistic manner 2.3 Measurement and evaluation: Planning covers both knowledge and behavior, with examinations conducted and data collected from all sectors to continuously improve standards 3. Presentation and evaluation of the administrative approach found that the approach consists of: 3.1 Title 3.2 Rationale and principles 3.3 Objectives 3.4 Operational guidelines 3.5 Monitoring and evaluation.

Keywords: Curriculum Administration; Quality Development of Newly Ordained Monks; Bowon Principle (Temple Home School Integration); Sangha of Bang Khan District

บทนำ

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ฝ่ายนักธรรม ก่อตั้งขึ้นตามพระดำริของ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส เมื่อปี พ.ศ. 2435 เพื่อให้พระภิกษุสามเณรและพุทธศาสนิกชนได้ศึกษาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นภาษาไทย อันเป็นพื้นฐานสำคัญของกระบวนการปริยัติ–ปฏิบัติ–ปฏิเวธ ซึ่งเกื้อหนุนให้พระพุทธศาสนาดำรงอยู่สืบไป ต่อมา พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ.2562 ได้กำหนดการศึกษาออกเป็น 3 แผนก ได้แก่ ธรรมสนามหลวง บาลีสนามหลวง และแผนกสามัญศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ควบคู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง

การพัฒนาพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรเริ่มต้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ.2567 โดยกระทรวงวัฒนธรรม ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแนวทางเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนคุณธรรม ผ่านการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนของชุมชน การกระจายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายของรัฐบาลให้ประชาชนเข้าใจและเข้าถึงโครงการต่างๆ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความจงรักภักดีและเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาและวิทยาศาสตร์ ได้รับมอบหมายให้สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ โดยส่งเสริมและบูรณาการกิจกรรมต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องสู่ประชาชน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานส่วนกลางและสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทำหน้าที่ในระดับปฏิบัติการเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง โดยอาศัย บ้าน วัด โรงเรียน เป็นจุดศูนย์กลางในการพัฒนาประชากรในชุมชนนั้นๆ การพัฒนาหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ “พระนวกะ”เพื่อให้การพัฒนา “พระนวกภูมิ” (ภูมิแห่งพระใหม่) มีความสมบูรณ์และสอดรับกับโลกยุคปัจจุบัน จึงมีการเพิ่มเนื้อหาและการพัฒนาหลักสูตรนักธรรมสำหรับพระนวกะ (พระภิกษุผู้บวชใหม่) ดังนี้ 1. การปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตร (Modernized Curriculum)ธรรมวิภาคและวินัย เน้นการประยุกต์ใช้ศีล 227 ข้อให้เข้ากับบริบทสังคมปัจจุบัน เพื่อให้พระนวกะสามารถสำรวมระวังและเป็นที่เลื่อมใสของพุทธบริษัทได้ตั้งแต่วันแรกศาสนพิธีปฏิบัติ เน้นการฝึกทักษะที่ใช้ได้จริงในชุมชน เช่น การนำสวดมนต์ การให้ศีล และการประกอบพิธีกรรมเบื้องต้น เพื่อให้พระนวกะเป็นที่พึ่ง

ทางจิตใจของชาวบ้านได้ 2. การเสริมทักษะการเผยแผ่และเทคโนโลยีสื่อสารสร้างสรรค์: พัฒนาหลักสูตรการสื่อสารธรรมะที่เข้าใจง่าย (Simple Dhamma) เพื่อให้พระนวกะสามารถถ่ายทอดหลักคิดไปยังเยาวชนและคนในชุมชนผ่านสื่อสมัยใหม่ได้อย่างถูกต้องรู้เท่าทันสื่อเพิ่มเนื้อหาด้าน Digital Literacy เพื่อให้พระนวกะสามารถกลั่นกรองข้อมูลและใช้เทคโนโลยีในการศึกษาพระธรรมวินัยอย่างเหมาะสม 3. การสร้างจิตสำนึก “พระนักพัฒนา” วิชาชุมชนสัมพันธ์บูรณาการหลักการทำงานร่วมกับชุมชนตามแนวทางพลังบวร เพื่อให้พระนวกะมองเห็นบทบาทของตนเองในการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่หัวใจสำคัญการพัฒนาพระนวกะไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ตัวอักษรในตำรา แต่คือการบ่มเพาะ “ศาสนทายาท” ที่มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม และสามารถเป็นแกนกลางในการเชื่อมโยง บ้าน วัด และโรงเรียน ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างยั่งยืน

คณะสงฆ์อำเภอบางขันได้ร่วมกันประชุมจัดตั้งสำนักศาสนศึกษาอำเภอบางขันขึ้นหลังจากพระครูสุจิณธรรมโสภิต อดีตเจ้าคณะตำบลถ้ำใหญ่ เจ้าอาวาสวัดไตรวิทยาราม อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีคำสั่งแต่งตั้งจากพระธรรมวิมลโมลี รักษาการแทนเจ้าคณะภาค 16 ในขณะนั้นได้แต่งตั้งให้พระครูสุจิณธรรมโสภิต เจ้าคณะตำบลถ้ำใหญ่ อำเภอทุ่งสงจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้เลื่อนขึ้นมาดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปีเดียวกันนั้นพระครูสุจิณธรรมโสภิต เจ้าคณะอำเภอบางขัน ได้มีคำสั่งให้พระครูปลัดวรวงศ์มุนี ธมฺมโชติ ตั้งสำนักศาสนศึกษาอำเภอบางขัน โดยมีที่ทำการ ณ วัดลำนาว ตำบลวังหิน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นที่ทำการสำนักศาสนศึกษาอำเภอบางขัน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ให้มีการจัดการเรียนการสอนแกพระนวกะในพรรษาและพระสังฆาธิการรวมถึงสามเณรในเขตอำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) ให้มีการจัดการเรียนการสอนนักธรรมชั้น โท ถึง เอก นอกพรรษาแกพระภิกษุและสามเณรรวมถึงพระสังฆาธิการในเขตอำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช 3) ให้มีการจัดการเรียนการสอนการสอบธรรมศึกษาชั้น ตรี โท และเอก ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษารวมถึงระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ปี 2564 จนถึงปัจจุบัน

สรุปการทำวิจัยเรื่องนี้เพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมมีรากฐานจากพระดำริสมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ (พ.ศ. 2435) เพื่อสร้างพื้นฐาน “ปริยัติ-ปฏิบัติ-ปฏิเวธ” โดยปัจจุบันมีการบูรณาการหลัก “พลังบวร” เริ่มเมื่อ 19 ธันวาคม 2567 เพื่อพัฒนา “พระนวกภูมิ” ให้เป็นศาสนทายาทที่เท่าทันโลกยุคดิจิทัล ควบคู่กับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนผ่านกลไกบ้าน วัด และโรงเรียน โดยมีกระทรวงวัฒนธรรมและกระทรวง อว. สนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องในส่วนพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชได้มีการจัดตั้ง สำนักศาสนศึกษาอำเภอบางขัน ณ วัดลำนาว ตั้งแต่ปี 2564 ภายใต้การนำของพระครูสุจิณธรรมโสภิต เพื่อจัดการเรียนการสอนนักธรรมและธรรมศึกษาทุกระดับแก่พระภิกษุ สามเณร และนักเรียนในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรมจนถึงปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

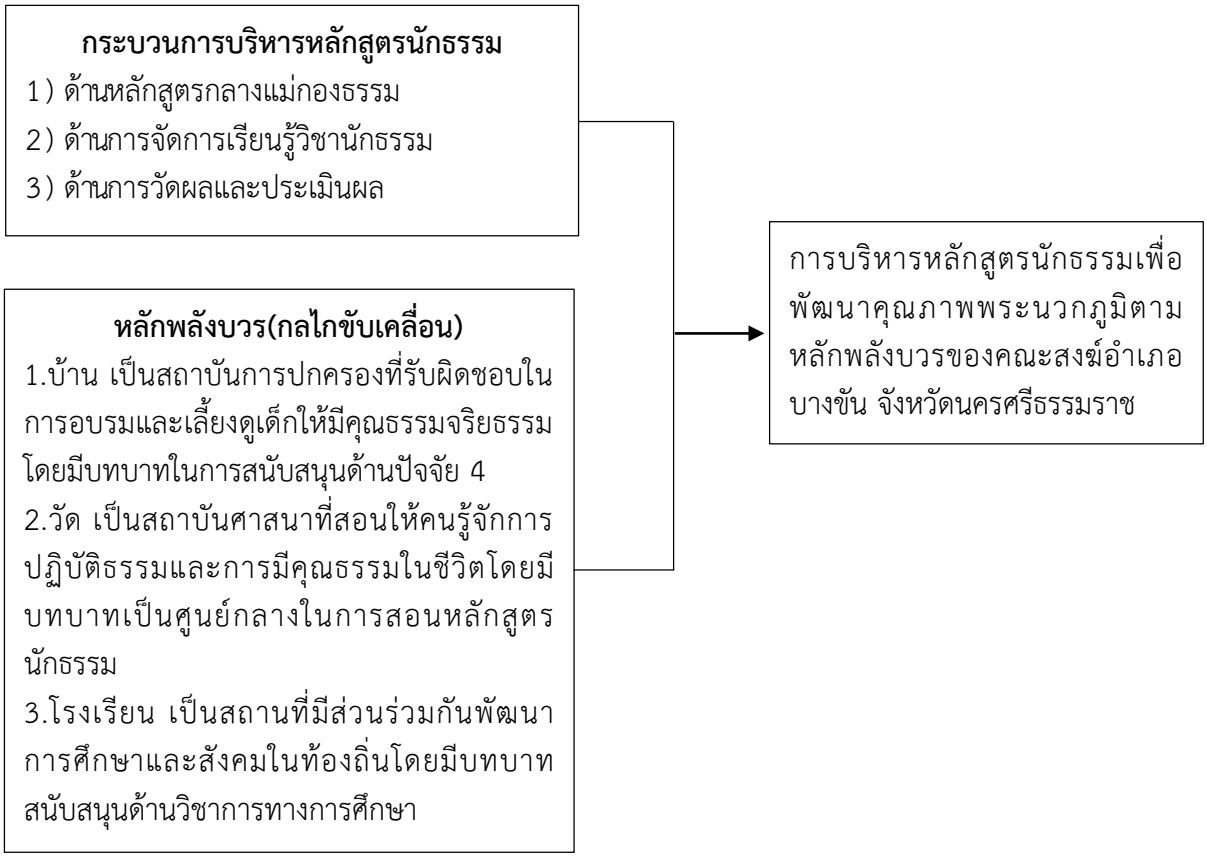
ระยะที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ระยะที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ระยะที่ 3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีหลักการบริหารหลักสูตรนักธรรมมาจากคู่มือสำหรับครู-นักเรียนนักธรรม-ธรรมศึกษาจากการศึกษาและได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีหลักพลังบวรมาจากกระทรวงวัฒนธรรมจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผลการวิจัยสรุป ดังนี้

สรุปผลการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

1. ด้านหลักสูตรกลางแม่กองธรรม การดำเนินการหลักสูตรกลางแม่กองธรรมมีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรนักธรรมที่กำหนดโดยมหาเถรสมาคม โดยวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแบ่งเนื้อหาเป็น นักธรรมชั้นตรี โท และเอก มีการเปิดห้องเรียน แต่งตั้งครูผู้สอน รับสมัครผู้เรียน และดำเนินการสอนตามปกติเจ้าอาวาสและหัวหน้าที่พักสงฆ์รับนโยบายเพื่อส่งพระภิกษุสามเณรไปเรียนนักธรรมในสำนักธรรมศาสนศึกษาประจำอำเภอบางขัน ณ วัดลำนาว ผลการดำเนินการการบริหารหลักสูตรนักธรรมของคณะสงฆ์อำเภอบางขันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดโดยมหาเถรสมาคมและเจ้าคณะผู้ปกครอง โดยมีการวางแผนการเรียนการสอน และเปิดสอนครบทั้ง 3 ชั้นประโยค ได้แก่ นักธรรมชั้นตรี โท และเอก มีการจัดตั้งห้องเรียน แต่งตั้งครูผู้สอน รับสมัครผู้เรียน และดำเนินการสอนครบทุกชั้น และเจ้าอาวาส/หัวหน้าที่พักสงฆ์ส่วนใหญ่ได้ ส่งพระภิกษุสามเณรไปเรียนในสำนักธรรมศาสนศึกษาอำเภอบางขันผลการบริหารหลักสูตรนักธรรมโดยรวมเป็นไปตามเป้าหมายและโครงสร้างหลักสูตรที่วางแผนไว้เป็นส่วนใหญ่ ปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารหลักสูตรนักธรรม พบว่า ปัญหาในการบริหารจัดการและบุคลากรขาดแคลนทรัพยากร มีปัญหาเรื่อง จำนวนบุคลากรผู้สอนจำกัดและงบประมาณที่จำกัด ในการจัดการเรียนการสอน บุคลากรเฉพาะทางขาด บุคลากรผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือเฉพาะวิชานั้นๆ ปัญหาด้านเนื้อหาและวิธีการสอน ความทันสมัยของหลักสูตร วิธีการสอนและเนื้อหาของหลักสูตรนักธรรม อาจจะไม่ทันสมัยกับยุคปัจจุบันปัญหาด้านความร่วมมือ ความไม่เข้าใจจากผู้บริหารวัด เจ้าอาวาสและหัวหน้าที่พักสงฆ์ส่วนน้อย ในเขตพื้นที่อำเภอบางขันยัง ขาดความเข้าใจ ในการส่งพระภิกษุสามเณรจากวัดมาเรียนที่ส่วนกลางของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรนักธรรม พบว่า ข้อเสนอแนะด้านการสนับสนุน และงบประมาณ ภาครัฐและมหาเถรสมาคม ควรมีระเบียบเพื่อเพิ่มการสนับสนุนด้านบุคลากร และงบประมาณ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรอนุมัติงบประมาณเพื่ออุดหนุนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนและปีงบประมาณนั้นๆ ข้อเสนอแนะด้านบุคลากรและการพัฒนาการสอนควรมีการ จัดอบรมครูสอนพระปริยัติธรรมเพื่อยกระดับและปรับวิธีการสอนให้ ทันสมัยกับยุคปัจจุบัน ควรเพิ่มการ พัฒนาบุคลากร และจัดหาผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านมาทำการสอนข้อเสนอแนะด้านการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ ควรมีการจัดประชุม เพื่อทำความเข้าใจกับเจ้าอาวาสและหัวหน้าที่พักสงฆ์ส่วนน้อยในเขตพื้นที่อำเภอบางขันให้ตระหนักถึงประโยชน์ของการส่งพระภิกษุสามเณรจากวัดมาเรียน ณ ส่วนกลางของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน

2. ด้านการจัดการเรียนรู้วิชานักธรรม การจัดการเรียนรู้วิชานักธรรมในปัจจุบันมีจุดแข็งในด้านความเรียบร้อยของระบบการสอนและวิธีการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นการใช้หลักพุทธวิธีสอน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในด้านของศูนย์กลางการเรียนรู้ ผลการดำเนินการ การจัดการเรียนรู้มี ศูนย์กลางการเรียนรู้แห่งเดียวที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน และการเรียนการสอนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เข้าใจง่าย ซึ่งควรต้องรักษามาตรฐานนี้ไว้ครูผู้สอนมีการใช้หลากหลายวิธีในการสอน (เช่น บรรยาย, ทำแบบฝึกหัด, พุทธวิธีสอนโดยใช้คำอุปมาอุปมัย, สนทนาโต้ตอบ) ทำให้ผู้เรียน เข้าใจง่าย ไม่เบื่อ และมีโอกาสสอบผ่านมากขึ้น อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะว่า

หลักสูตรนักธรรมชั้นตรีในปัจจุบันควรมีเนื้อหาหลักธรรมที่ลึกซึ้ง มากกว่าที่เป็นอยู่ตามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้วิชานักธรรม ตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วนหลักๆ คือ ปัญหาจากผู้เรียน ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน และปัญหาด้านหลักสูตร ดังนี้ 1. ปัญหาด้านผู้เรียน (กุลบุตร/พระนวกะ) คุณภาพผู้เรียนลดลง:จำนวนผู้บวชน้อยลง กุลบุตรที่จะบวชมีน้อยลง เนื่องจากบางส่วนไปติดสิ่งเสพติดความพร้อมในการเรียนรู้ต่ำ ผู้ที่บวชแล้วที่มีความพร้อมจะเรียนรู้เป็นส่วนน้อยปัญหาพฤติกรรม: ผู้ที่เข้ามาบวชใหม่ยังมี บุคคลบางจำพวกที่สอนยาก เข้าใจยาก และ ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควรพื้นฐานความรู้ต่างกัน ผู้เรียนมี พื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้ยากต่อการจัดการเรียนการสอนแบบรวมกลุ่ม 2. ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนและทรัพยากรขาดแคลน บุคลากรและเวลาขาดแคลนผู้สอน (ครูผู้สอน/พระอาจารย์) ระยะเวลาในการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ระยะทางในการเดินทางไปเรียนเป็นอุปสรรคต่อผู้เรียนผลลัพธ์การเรียนรู้ไม่ครอบคลุมผู้เรียนได้รับทักษะเฉพาะเท่าที่จำเป็น ซึ่งจำกัดแค่การนำไปใช้ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาชีวิตได้จริง 3. ปัญหาด้านหลักสูตรเนื้อหาซับซ้อนเกินไป: เนื้อหาหลักสูตรที่ซับซ้อน และมีความหลากหลายเกินไป ซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นภาระและปัญหาต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ 1) การพัฒนาบุคลากรและการเข้าถึงการเรียนรู้เพิ่มและกระจายครูผู้สอน ควรส่งเสริมให้มีครูสอนนักธรรมให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถกระจายไปสู่วัดเล็ก ได้อย่างทั่วถึงปรับพื้นฐานผู้เรียน ควรมีกระบวนการจัดการพื้นฐานของผู้เรียนก่อนเริ่มเรียน เพื่อลดความแตกต่างของพื้นความรู้ 2) การปรับปรุงหลักสูตรและเนื้อหาปรับโครงสร้างหลักสูตรปรับโครงสร้างหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับสภาวะผู้เรียน ในปัจจุบันลดเนื้อหาที่ไม่จำเป็นควร ลดเนื้อหาวิชาการทางโลก ที่ซับซ้อนหรือไม่เกี่ยวข้องโดยตรงเพิ่มเนื้อหาธรรมะที่ใช้ได้จริง หลักสูตรนักธรรมชั้นตรี ควรเพิ่มเรื่องธรรมะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติและชีวิตประจำวันให้เป็นหลัก เช่น ศีล สมาธิ และปัญญา อานาปานสติ 16 สติปัฏฐาน 4 ไตรลักษณ์ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพและชั่วโมงการเรียนการสอนเพิ่มชั่วโมงเรียง ควรส่งเสริมให้มีการสอนอย่างน้อยอาทิตย์ละไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง เพื่อให้มีเวลาเพียงพอต่อการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติเน้นกิจกรรมภาคปฏิบัติ การเรียนการสอนนักธรรม ควรมีกิจกรรมการสัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะในการลงมือทำการแก้ปัญหาจำลอง เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึก แก้ปัญหาที่จำลองและได้รับโจทย์ต่างๆ มา ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรนักธรรมของแม่กองธรรมสนามหลวงดำเนินการโดยใช้ แบบทดสอบข้อเขียน ตามหลักสูตรและภาควิชาที่สอน รวมถึง การสังเกตพฤติกรรม เพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้เรียนการประเมินผลมี 2 ระดับ คือ การสอบภายใน (ระดับสำนักเรียน) ที่คะแนนไม่มีผลต่อการตัดสินการผ่าน/ตก และการสอบในสนามหลวง ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของมหาเถรสมาคม และมีผลต่อการตัดสินการผ่าน/ตกของผู้เรียนการดำเนินการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียน เข้าใจในหลักธรรมเบื้องต้น ที่ศึกษาตามหลักสูตรอย่างถ่องแท้ ผลการดำเนินการ การวัดและประเมินผลยังคงใช้ การสอบข้อเขียน เป็นหลักตามเกณฑ์ของมหาเถรสมาคม ซึ่งดำเนินการตามภาควิชาและหลักสูตรที่กำหนดอย่างเคร่งครัดมีการสอบทั้ง ระดับสำนักเรียน (ไม่มีผลต่อการผ่าน/ตก) และ สอบสนามหลวง (มีผลต่อการผ่าน/ตก) โดยผู้เรียนมักทำข้อสอบในระดับสำนักเรียนได้ดีกว่าในสนามหลวงข้อสังเกต คือ แบบทดสอบข้อเขียนและวิธีสังเกตพฤติกรรมยังไม่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนที่อายุน้อย เพราะบางเนื้อหาและโจทย์สอบยังยากเกินความเข้าใจ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลนักธรรมประกอบด้วย 1. ด้านผู้เรียน: ผู้สมัครสอบมักไม่เข้าสอบ ตามกำหนด, ผู้ศึกษาใหม่ ขาดความสนใจ ในเนื้อหาและกระบวนการสอน และในการทำแบบทดสอบ ผู้เรียนมักท่องจำและยึดตามตำรา มากกว่าการคิด

วิเคราะห์ 2. ด้านหลักสูตร/ข้อสอบ ข้อสอบบางวิชา เน้นการท่องจำ เป็นส่วนใหญ่ ทำให้ไม่ได้วัดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง 3. ด้านบุคลากร บุคลากรบางส่วนยัง ไม่เข้าใจระบบหลักสูตร นักธรรมอย่างถ่องแท้ เพราะมักเน้นหนักไปที่ด้านการปกครองมากกว่า แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ มุ่งเน้นการปรับปรุง 3 ด้านหลัก 1) ด้านการสอนและการวัดผล: ผู้สอนควรปรับวิธีการสอน ไปสู่การให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์หัวข้อธรรมแทนการท่องจำ และควรจัดทำแบบทดสอบที่เน้นการคิดวิเคราะห์เช่นกัน 2) ด้านการบริหารจัดการ: ควรนำระบบการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเข้าวาระประชุมมหาเถรสมาคม เพื่อเพิ่มความเข้าใจในการสั่งการ 3) ด้านผู้เรียน: ควรจัดประชุมปฐมนิเทศ ก่อนเริ่มการเรียนการสอน และสำนักศาสนศึกษาควรชี้แจงถึงประโยชน์ ที่จะได้รับจากการศึกษาวิชานักธรรมเพื่อสร้างความตระหนัก

สรุปผลศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

1. ด้านการจัดการหลักสูตรกลางแม่กองธรรม เป็นการรับนโยบายจากแม่กองธรรมสนามหลวงโดยตรง เจ้าคณะอำเภอและเจ้าสำนักศาสนศึกษามีบทบาทหลักในการวางแผน กำกับ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงสุด โดยดำเนินงานเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- ขั้นวางแผน เจ้าคณะอำเภอและเจ้าสำนักศาสนศึกษาประชุมร่วมกับพระสังฆาธิการในพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจแนวทางการบริหารหลักสูตร โดยกำหนดบทบาทของพลังบวรอย่างชัดเจน ได้แก่ วัดเป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษา บ้านสนับสนุนปัจจัย 4 และการเอื้ออำนวยต่อการศึกษา และโรงเรียนสนับสนุนด้านวิชาการและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับยุคสมัย

- ขั้นปฏิบัติ เจ้าสำนักศาสนศึกษาแต่งตั้งครูผู้สอน เปิดรับสมัครผู้เรียน และจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ บ้านสนับสนุนด้านภัตตาหารและอุปกรณ์การเรียน และโรงเรียนช่วยจัดบุคลากรและสถานที่สอบธรรมสนามหลวงให้เป็นไปตามระเบียบ

- ขั้นตรวจสอบ มีการประเมินผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลลัพธ์กับเป้าหมายที่กำหนด หากพบข้อบกพร่อง วัดจะปรับปรุงการเรียนการสอน บ้านเพิ่มการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน และโรงเรียนนำผลการประเมินไปใช้วางแผนการสนับสนุน หรือบูรณาการกับการศึกษาอื่น

- ขั้นปรับปรุงแก้ไข นำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้วัดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ผลลัพธ์ คือ พระภิกษุสามเณรมีความรู้และคุณธรรมสูงขึ้น พร้อมเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของชุมชน โดยบ้านและโรงเรียนร่วมสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการจัดการเรียนรู้วิชานักธรรม การจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติ และการประยุกต์ใช้จริงในชีวิต โดยมีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้น ได้แก่

- ขั้นวางแผน เจ้าสำนักศาสนศึกษากำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ครอบคลุมพุทธิปัญญา จริยา และการนำไปใช้จริง วัดจัดกิจกรรมศาสนกิจให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ บ้านร่วมกำหนดคุณธรรมเป้าหมายตามบริบทชุมชน และโรงเรียนขยายผลกิจกรรมสู่สังคมเพื่อสร้างชุมชนคุณธรรม

- ขั้นปฏิบัติ ครูดำเนินการสอนตามแผน โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้วิถีชีวิตพระบ้านจัดกิจกรรมเชื่อมโยงครอบครัวให้ผู้เรียนนำธรรมไปใช้จริง และโรงเรียนบูรณาการการประเมินผลทั้งด้านความรู้และพฤติกรรม

- ขั้นตรวจสอบ ประเมินผลด้วยเครื่องมือที่หลากหลายและเน้นสภาพจริง ได้แก่ การสอบสนามหลวง การสอบประจำหน่วย การเขียนแก้กระทู้ธรรม และการสังเกตพฤติกรรมจากวัด บ้าน และโรงเรียน เพื่อสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

- ขั้นปรับปรุงแก้ไข นำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานระหว่างวัด โรงเรียน และบ้าน เพื่อร่วมกันวางแผนกิจกรรมและพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. ด้านการวัดผลและประเมินผล การวัดผลและประเมินผลเป็นกลไกสำคัญในการกำกับคุณภาพการจัดการศึกษา ดำเนินงานตามหลักสอดคล้องกับพลังบวร ดังนี้

- ขั้นวางแผน กำหนดเป้าหมายการประเมินให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ความประพฤติ และการปฏิบัติ ออกแบบเครื่องมือที่หลากหลาย และกำหนดสัดส่วนคะแนนระหว่างปริยัติและการปฏิบัติอย่างชัดเจน

- ขั้นปฏิบัติ ดำเนินการสอบตามปฏิทิน เก็บข้อมูลพฤติกรรมจากวัดและโรงเรียน และรวบรวมข้อมูลจากบ้านและชุมชน เพื่อสะท้อนการนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตจริง

- ขั้นตรวจสอบ วิเคราะห์ผลการสอบและข้อมูลพฤติกรรม เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้เรียนและกระบวนการจัดการศึกษา

- ขั้นปรับปรุงแก้ไข นำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีการสอน พัฒนาเครื่องมือวัดผล เสริมสร้างความร่วมมือของพลังบวร และยกระดับแนวปฏิบัติที่ดีเป็นมาตรฐานการดำเนินงานในอนาคต

ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

จากการนำเสนอร่างแนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1. ชื่อเรื่อง 2. หลักการและเหตุผล 3. วัตถุประสงค์ของแนวทาง 4. แนวทางการดำเนินงาน และ 5. การติดตามและประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ และมีโครงสร้างตามองค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช การบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรนักธรรมจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตรกลางแม่กองธรรม 2. ด้านการจัดการเรียนรู้วิชานักธรรม 3. ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวร ประกอบด้วย 1. บ้าน เป็นสถาบันการปกครองที่รับผิดชอบในการอบรมเลี้ยงดูเด็กเยาวชนและพระนวกภูมิให้มีคุณธรรมและจริยธรรม 2. วัด เป็นสถาบันศาสนาที่สอนให้พระนวกภูมิและประชาชนทั่วไปรู้จักการปฏิบัติธรรมและการมีคุณธรรมในชีวิต 3. โรงเรียน เป็นสถานศึกษาพัฒนาการศึกษาของเยาวชนและพระนวกภูมิในสังคมท้องถิ่น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยที่ได้มาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของการดำเนินงานจากการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ร่างแนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช และผ่านการประเมินเพื่อตรวจสอบจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังต่อไปนี้

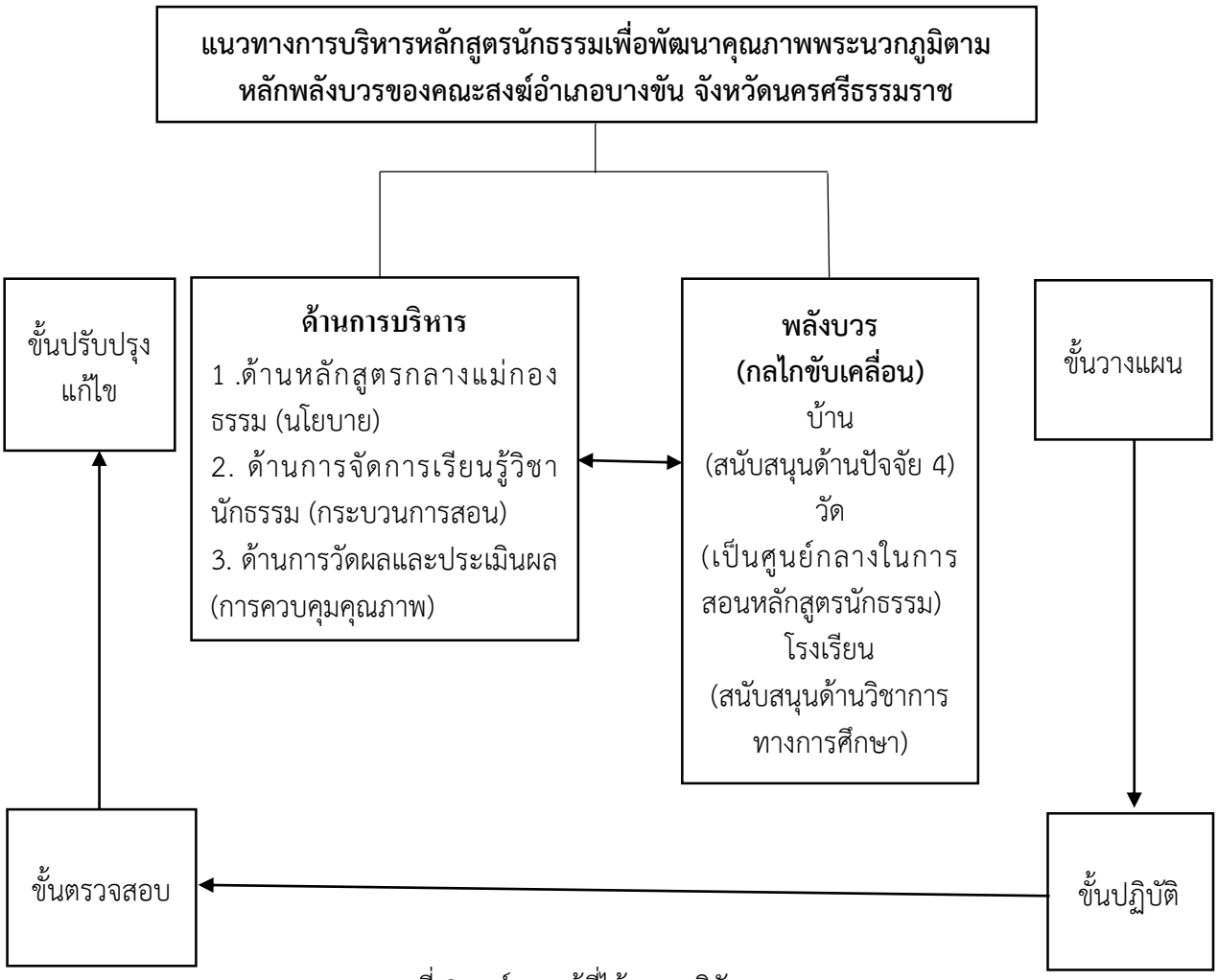
1. สภาพการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช จากผลการศึกษา พบว่า 1.1 สภาพการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิด้านหลักสูตรกลางแม่กองธรรม พบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรกลางแม่กองธรรมเป็นการดำเนินงานเชิงรุกที่มีระบบ รับนโยบายจากบนลงล่าง และบริหารจัดการในระดับปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน โดยมุ่งเน้นความครบถ้วนของเนื้อหาตามมาตรฐานคณะสงฆ์ และการสร้างโอกาสให้พระภิกษุสามเณรเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม และ 1.2 สภาพการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิ ด้านการจัดการเรียนรู้วิชานักธรรม พบว่า สภาพปัจจุบันจะมีความเข้มแข็งด้านความเป็นระเบียบและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย แต่การมีศูนย์กลางเพียงแห่งเดียวอาจเป็นทั้งจุดแข็ง (ควบคุมคุณภาพง่าย) และข้อจำกัด (การเข้าถึงของผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกล) ซึ่งเป็นประเด็นที่อาจนำไปพัฒนาต่อยอดให้เข้ากับยุคสมัยได้ครับ 1.3 สภาพการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิด้านการวัดและประเมินผล พบว่า สภาพการวัดและประเมินผลปัจจุบันยังเน้นหนักที่ความจำและการเขียน (Rote Learning & Writing) เป็นหลัก หากต้องการพัฒนาให้สอดรับกับยุคสมัย อาจมีการเพิ่มรูปแบบการประเมินผ่านโครงงานหรือกิจกรรมจิตอาสา เพื่อให้การนำหลักธรรมไปใช้จริงมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะว่า การบริหารหลักสูตรกลาง การจัดการเรียนรู้และการวัดผมและประเมินผลยังใช้ระบบคล้ายๆ กันทั้งหมดทุกสำนักศาสนศึกษาโดยที่บริบทของพื้นที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับพระสิทธิชัย สิทฺธิชโย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการจัดการเรียนรู้พระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ด้านหลักสูตร เนื้อหาสาระ เก่าเกินไปและภาษาที่ใช้ในหนังสือเป็นภาษาที่เข้าใจยาก โดยเฉพาะเนื้อหาสาระในแผนกธรรมเน้นการจำมากกว่าความเข้าใจ ขาดการประยุกต์ใช้ ไม่ เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน จึงควรปรับปรุงภาษาที่ใช้ให้เป็นภาษาที่เข้าใจง่าย จัดระบบ เนื้อหาให้ง่ายต่อการเข้าใจ และสอดคล้องกับพระชัษษพณชิ์ จันวงค์เดือน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการศึกษานักธรรม ผลการศึกษาพบว่า พบว่าขาดการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรที่ชัดเจน คู่มือ และหนังสือ เรียนไม่เป็นมาตรฐาน ไม่มีเอกสารการสอน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม สนับสนุน กิจกรรมการเรียน การสอนไม่ชัดเจน

2. แนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวร ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรนักธรรมได้กำหนดไว้จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านหลักสูตรกลางแม่กองธรรม 2. ด้านการจัดการเรียนรู้วิชานักธรรม 3. ด้านการวัดผลและประเมินผล สำหลับการพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1. บ้าน เป็นสถาบันการปกครองที่รับผิดชอบในการอบรมเลี้ยงดูเด็กเยาวชนและพระนวกภูมิให้มีคุณธรรมและจริยธรรม 2. วัด เป็นสถาบันศาสนาที่สอนให้พระนวกภูมิและประชาชนทั่วไปรู้จักการปฏิบัติธรรมและการมีคุณธรรมในชีวิต 3. โรงเรียน เป็นสถานศึกษาพัฒนาการศึกษาของเยาวชนและพระนวกภูมิในสังคมท่องถิ่น ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารหลักสูตรนักธรรมต้องอาศัยทุกภาคส่วนของสังคมมาช่วยในการทำให้การบริหารหลักสูตรนักธรรมเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้ที่เข้ามาศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสุดา นุ่นปาน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลัง “บวร” โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานีการศึกษานี้มุ่งเน้นวิเคราะห์การดำเนินโครงการชุมชนคุณธรรมผ่านกลไก “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) โดยเน้นที่บทบาทผู้นำ การมีส่วนร่วม การดำเนินกิจกรรม 3 มิติ การบริหารจัดการโครงการ และปัญหาอุปสรรค และสอดคล้องกับพระครูปลัดกวีวัฒน์ ฉนฺทวิชฺโช (2566)

ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในบริบทฐานวิถีชีวิตใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ท่านมีแนวทางในการสอนศีลธรรมพร้อมทั้งแนะนำหลักการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับในสถานการณ์ในปัจจุบัน

3. นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการนำเสนอและประเมิน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมเป็นไปได้เป็นประโยชน์และมีองค์ประกอบครบถ้วนนำไปใช้ได้จริงทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีองค์ประกอบครอบคลุมการบริหารหลักสูตรและเป็นไปตามลักษณะหลักสูตรนักธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพระชัษพณชิ์ จันวงค์เดือน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการศึกษานักธรรม ผลการวิจัยพบว่า การศึกษานักธรรมในปัจจุบันมีหลักสูตรการเรียนเพื่อมุ่งให้รู้และเข้าใจคำสั่งสอนทาง พระพุทธศาสนาโดย มีหน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ แม่กองธรรมสนามหลวง การทำงานร่วมกันหลายฝ่ายตามโยบายและ ระเบียบปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนการสอนจัดที่สำนัก บริหารจัดการตามบริบทของแต่ละสำนัก และวัดผลโดยการสอบธรรมสนามหลวง

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จาการวิจัย

แนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวรของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการศึกษาเรื่อง ทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิตามหลักพลังบวร ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรนักธรรมจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตรกลางแม่กองธรรม 2. ด้านการจัดการเรียนรู้วิชานักธรรม 3. ด้านการวัดผลและประเมินผล มีกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ขั้นวางแผน 2. ขั้นปฏิบัติ 3. ขั้นตรวจสอบ 4. ขั้นปรับปรุงแก้ไข และได้บูรณาการไว้ 3 ประการตามหลักพลังบวรประกอบด้วย 1. บ้าน เป็นสถาบันการปกครองที่รับผิดชอบในการอบรมเลี้ยงดูเด็กเยาวชนและพระนวกภูมิให้มีคุณธรรมและจริยธรรม 2. วัด เป็นสถาบันศาสนาที่สอนให้พระนวกภูมิและประชาชนทั่วไปรู้จักการปฏิบัติธรรมและการมีคุณธรรมในชีวิต 3. โรงเรียน เป็นสถานศึกษาพัฒนาการศึกษาของเยาวชนและพระนวกภูมิในสังคมท่องถิ่น โดยมีองค์ความรู้ คือ แนวทางการบริหารหลักสูตรนักธรรมของคณะสงฆ์อำเภอบางขัน เป็นโมเดลที่ผสมผสานระหว่างหลักวิชาการ (หลักสูตรและการวัดผล) หลักบริหารและหลักสังคม (บวร) เข้าด้วยกันอย่างลงตัว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารหลักสูตรนักธรรมตามหลักพลังบวรในระดับอำเภอหรือระดับจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนานโยบายด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม

1.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรนักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพพระนวกภูมิ ในบริบทพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำไปเปรียบเทียบและขยายผลในระดับประเทศ

1.3 ควรมีการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการขับเคลื่อนการบริหารหลักสูตรนักธรรมตามหลักพลังบวร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้นำทางพระพุทธศาสนาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงวัฒนธรรม. (2558). *เอกสารแนวทางการสร้างความเข้มแข็งของ บวร เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. มติมหาเถรสมาคม 219/2558.

การประชุมมหาเถรสมาคม. (2558). *การปรับปรุงหลักสูตรนักธรรมชั้น ตรี โท เอก สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม พ.ศ. 2558*. มติมหาเถรสมาคม 219/2558.

คณาจารย์แห่งโรงพิมพ์เลี่ยงเชียง. (2550). *คู่มือสำหรับนักธรรมชั้น ตรี วิชาวินัยมุข เล่ม 1 ฉบับมาตรฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

คณาจารย์แห่งโรงพิมพ์เลี่ยงเชียง. (2551). *ธรรมวิภาค เล่ม 2*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์อำนาจหน้าที่เจ้าอาวาส พ.ศ. 2505. (2505, 25 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเษกษา*. เล่มที่ 79 ตอนที่ 115 ก, หน้า 27.

พระสิทธิชัย สิทฺธิชโย. (2563). การศึกษาปัญหาการจัดการเรียนรู้พระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 8(2): 223-229.

พระชัษษพณขิ์ จันวงค์เดือน. (2563). การศึกษาสภาพและปัญหาการศึกษานักธรรม. *วารสารราชพฤกษ์,* 18(1): 65-73.

พระครูปลัดกวีวัฒน์ ฉนฺทวิชฺโช. (2566). การจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในบริบทฐานวิถีชีวิตใหม่. *วารสารศึกษาศาตร์ มมร*, 11(2): 202-206.

สุดา นุ่นปาน. (2563). การศึกษาการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี. *การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการปกครองสำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่คลองน้ำใสที่มีต่อคนในชุมชนแหลมสอม ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

The Impact of Ecotourism in the Khlong Nam Sai Area on the People of Laem Som Community, Nong Thale Subdistrict, Mueang District, Krabi Province

[1]วิไลวรรณ วิไลรัตน์, [2]ศศิประภา ปฏิมินต์, [3]อารีนา นิยมเดชา, [4]อัสรีมา มัทหมูหมาท, [5]วิทิต บัวปรอท

[1]Wilaiwan Wilairat, [2]Sasiprapa Patimin, [3]Areena Niyomdecha, [4]Asreema Matmumat, [5] Withit Buaparod

[1-5]สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

[1-5]Social Studies Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Yala Rajabhat University

[1]Corresponding author, e-mail: wilaiwan.w@yru.ac.th

Received: January 26, 2026; **Revised:** February 25, 2026; **Accepted:** March 03, 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่คลองน้ำใส 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่ดังกล่าว พื้นที่ดำเนินการวิจัย คือ ชุมชนแหลมสอม ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ ประธานป่าชุมชน ชาวบ้านในหมู่บ้านแหลมสอม และผู้ประกอบการเรือคายัค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา พร้อมนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบจากการท่องเที่ยว ได้แก่ 1) ด้านสังคม มีผลกระทบเชิงบวก คือ ภายหลังสถานการณ์โควิด-19 แหล่งท่องเที่ยวคลองน้ำใสได้รับความนิยมมากขึ้น ส่งผลให้คนในชุมชนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ มีการสร้างหัตถกรรมงานฝีมือเพื่อส่งเสริมอาชีพ และเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประธานป่าชุมชนกับผู้ประกอบการ ผลกระทบเชิงลบ คือ ความขัดแย้งในการกระจายรายได้และปัญหาเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว 2) ด้านเศรษฐกิจ ผลกระทบเชิงบวก คือ เกิดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สร้างรายได้ ลดการย้ายถิ่นของคนในชุมชน ผลกระทบเชิงลบ คือ เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการเรือคายัคจากการกระจายรายได้เฉพาะกลุ่ม 3) ด้านสิ่งแวดล้อม ผลกระทบเชิงบวก คือ ระบบนิเวศมีความอุดมสมบูรณ์ น้ำมีความใสสะอาดจนสามารถนำมาผลิตเป็นน้ำประปา ผลกระทบเชิงลบ คือ มีขยะและสิ่งปฏิกูลเพิ่มขึ้น ต้นไม้ถูกทำลายจากการพายเรือ และสัตว์น้ำไม่สามารถหากินได้ตามธรรมชาติ แนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยว ได้แก่ 1) ด้านสังคม ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน กำหนดความเร็วของยานพาหนะในพื้นที่ และจัดทำป้ายเตือนเพื่อความปลอดภัย 2) ด้านเศรษฐกิจ ควรมีนโยบายควบคุมผู้ประกอบการให้มีความยุติธรรมและลดความขัดแย้ง 3) ด้านสิ่งแวดล้อม

ควรบริหารจัดการพื้นที่อย่างเป็นระบบ ให้ความรู้แก่คนในชุมชนและผู้ประกอบการเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และควบคุมจำนวนนักท่องเที่ยวอย่างเคร่งครัด
คำสำคัญ: ผลกระทบจากการท่องเที่ยว; คลองน้ำใส; การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

Abstract

This research aimed to 1) examine the impacts of ecotourism in the Khlong Nam Sai area, and to 2) investigate guidelines for ecotourism development in the aforementioned zone. The study was conducted in Ban Laem Som community, Nong Thale Subdistrict, Mueang District, Krabi Province. Purposive sampling was employed to select key informants, comprising the community forest committee chairman, residents of Ban Laem Som Village, and kayak boat operators. An in-depth interview guide was used as the research instrument, and the data were analyzed using content analysis and presented in descriptive narrative form.

The findings revealed the following tourism impacts: 1) Social impacts positive impacts included a rise in popularity of the Khlong Nam Sai tourist attraction after the COVID-19 pandemic, which prompted community members to develop their English language skills, fostered the creation of handicrafts to support local livelihoods, and strengthened relationships between the community forest committee chairman and business operators. Negative impacts included revenue distribution conflicts and inadequate road infrastructure. 2) Economic impacts positive impacts included tourist attraction development, income generation, and reduced out-migration among community members; however, inequitable revenue distribution among kayak operators produced inter-group conflicts. 3) Environmental impacts the area maintained a thriving ecosystem and sufficiently clean water quality for municipal water production but this could result in an increase of waste and pollution, damage to trees caused by kayaks, and disruption to the natural feeding behavior of aquatic animals. The guidelines for tourism development were as follows: 1) Social dimension recommendations included promoting community participation, enforcing vehicle speed limits, and installing safety warning signs. 2) Economic dimension policies should be implemented to regulate operators fairly and to mitigate conflicts among them. 3) Environmental dimension systematic area management should be established, environmental conservation education should be provided to both community members and operators, and tourist numbers should be strictly controlled.
Keywords: Impacts of tourism; Khlong Nam Sai; ecotourism

บทนำ

ภาคการท่องเที่ยวถือเป็นหนึ่งในกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย โดยในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (COVID-19) ภาคการท่องเที่ยวสามารถสร้างรายได้สูงถึง 3 ล้านล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 18 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) อย่างไรก็ตาม วิกฤตการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ประเทศไทยต้องดำเนินมาตรการปิดประเทศ

อันก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ โดยในปี พ.ศ. 2563 และ 2564 รายได้จากการท่องเที่ยวรวมทั้งสองปีมีมูลค่าเพียงประมาณ 800,000 ล้านบาทเท่านั้น ต่อมาเมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดคลี่คลายลง ภาคการท่องเที่ยวเริ่มฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2565 รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าถึงร้อยละ 450 และในช่วงครึ่งแรกของปี พ.ศ. 2566 (มกราคม–มิถุนายน) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬารายงานรายได้จากการท่องเที่ยวสูงถึง 935,626.97 ล้านบาท ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการฟื้นตัวที่ชัดเจน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566)

จังหวัดกระบี่เป็นหนึ่งในจังหวัดท่องเที่ยวชั้นนำของประเทศไทยที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ด้วยความโดดเด่นของทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งชายหาด เกาะ และแนวปะการัง ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ อุทยานแห่งชาติหาดนพรัตน์ธารา–เกาะพีพี อุทยานแห่งชาติเขาพนมเบญจา อ่าวนาง เกาะลันตา หาดไร่เลย์ อ่าวมาหยา สระมรกต และน้ำตกร้อนคลองท่อม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีแหล่งกิจกรรมทางวัฒนธรรมและการค้า เช่น ถนนคนเดินถนนมหาราชและตลาดโต้รุ่งบริเวณท่าเทียบเรือเจ้าฟ้า ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวให้หลั่งไหลเข้ามาสู่จังหวัดปีละหลายล้านคน (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2564)

แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศแห่งหนึ่งที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในจังหวัดกระบี่ คือ คลองหรูด หรือ คลองน้ำใส ตั้งอยู่ที่บ้านแหลมสอม ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ ซึ่งในอดีตคลองแห่งนี้เป็นคลองน้ำจืดสายเล็กๆ ที่มีลักษณะคล้ายๆ กับป่าพรุ เต็มไปด้วยเหล่าต้นไม้น้อยใหญ่ ต่อมาเมื่อราว 10 ปีก่อน ได้มีก่อสร้างฝายน้ำล้นที่บริเวณกลางลำคลอง เพื่อชะลอน้ำไว้ใช้ในช่วงหน้าแล้ง และนำน้ำมาผลิตน้ำประปาแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ส่งผลให้ด้านบนของฝายจากลำคลองเล็กๆ และป่าพรุ ก็กลายเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่มีเนื้อที่ประมาณ 100 ไร่ ความลึกประมาณ 5 เมตร กว้างประมาณ 200 เมตร จนชาวบ้านพูดติดปากกันว่า “คลองหนองทะเล” คลองน้ำใส นับเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและจุดเช็คอินสุด Unseen แห่งใหม่ของกระบี่ คลองน้ำใส คลองน้ำจืดสายเล็กๆ เป็นต้นน้ำเกิดจากตาน้ำผุดตามธรรมชาติใต้ผิวดิน บรรยากาศเย็นสบายร่มรื่นท่ามกลางป่าชุมชนที่เงียบสงบ เป็นคลองที่มีน้ำใสมากโดยเฉพาะยามเมื่อแสงแดดสาดสะท้อนจะเห็นผืนน้ำเป็นสีเขียวมรกต และบางจุดมองเห็นพื้นทรายใต้น้ำได้อย่างชัดเจน สามารถลงเล่นน้ำได้ ช่วงปลายน้ำของคลองน้ำใสเชื่อมต่อกับคลองหรูด เป็นอีกจุดที่นักท่องเที่ยวและชาวบ้านในพื้นที่นิยมลงเล่นน้ำ การเข้าไปเที่ยวชมและเล่นน้ำที่คลองน้ำใสมีวิธีที่สะดวกและเพลิดเพลินที่สุด คือ การพายเรือคายัคเข้าไปยังบริเวณจุดที่เป็นตาน้ำผุดหรือแหล่งต้นน้ำ บริเวณคลองน้ำใสมีผู้ให้บริการเรือคายัคประมาณ 5-7 ราย ระหว่างทางพายเรือจะพบกับพืชพันธุ์ไม้น้ำนานาชนิด ซึ่งปัจจุบันคลองน้ำใสถือเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงโด่งดังแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่ ทำให้นักท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศนิยมเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม การเติบโตของการท่องเที่ยวในพื้นที่คลองน้ำใสได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพและสังคมอย่างเห็นได้ชัด ทั้งการขยายตัวของสิ่งปลูกสร้าง การตัดต้นไม้เพื่อพัฒนาเส้นทางสัญจรทางน้ำ รวมถึงผลกระทบต่อวิถีชีวิตของชุมชนในมิติสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2564)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่คลองน้ำใสที่มีต่อคนในชุมชนแหลมสอม ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในระดับชุมชน เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่คลองน้ำใส ที่มีต่อคนในชุมชนแหลมสอม ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่คลองน้ำใส ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพบริบทพื้นที่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ งานวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาในพื้นที่หมู่บ้านแหลมสอม ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้สำหรับการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ประธานป่าชุมชน จำนวน 1 คน ชาวบ้านหมู่บ้านแหลมสอม จำนวน 10 ครัวเรือน ผู้ประกอบการเช่าเรือคายัค จำนวน 2 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่คลองน้ำใส ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อมทั้งด้านบวกและด้านลบ ส่วนที่ 3 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่คลองน้ำใส

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาประเด็นหัวข้อที่สนใจ ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

3.2 สำรวจพื้นที่ศึกษา ปรึกษาหารือภายในกลุ่ม เพื่อจัดทำเครื่องมือและวางแผนการลงพื้นที่เก็บข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ลงพื้นที่สังเกตแบบมีส่วนร่วมและเก็บข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

4. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา

คลองหรูดหรือคลองน้ำใส ตั้งอยู่ในชุมชนแหลมสอม ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ มีเนื้อที่ครอบคลุม จำนวน 110 ไร่

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้จากประชากรและกลุ่มตัวอย่างมาประมวล คัดกรอง และจัดลำดับเนื้อหา นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลมาแยกเป็นประเด็นต่างๆ ที่กำหนดไว้ และนำมาวิเคราะห์เป็นภาพรวม โดยกาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.2 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มานำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการบรรยายเชิงพรรณนา

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบของการท่องเที่ยว

ศรัญยา วรากุลวิทย์ (2551) กล่าวว่า อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวก่อให้เกิดผลดีแก่เศรษฐกิจของประเทศและท้องถิ่น ทำให้มีการฟื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของประเทศ ประชาชนมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น สาธารณูปโภคได้รับการพัฒนา สร้างความเจริญแก่พื้นที่ที่เป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยว อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นเหตุให้เกิดปัญหาทั้งเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้เช่นกัน เพราะถ้าการท่องเที่ยวขยายตัวมากเท่าใดย่อมก่อให้เกิดผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อแหล่งท่องเที่ยวของประเทศนั้นๆ เช่นกัน ซึ่งสามารถแบ่งผลกระทบจากการท่องเที่ยวออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

1. สร้างโอกาสการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นให้กับคนในท้องถิ่น สร้างรายได้ที่มาจากกิจกรรมและธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว เช่น ที่พักโรงแรม โฮมสเตย์ ร้านอาหาร ซึ่งรายได้เหล่านี้สามารถนำมาใช้สร้างหรือปรับโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับชุมชน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปาโทรศัพท์ ถนนหนทาง จุดบริการนักท่องเที่ยว นอกจากนี้รายได้เหล่านี้อาจนำมาใช้ปรับปรุงฟื้นฟูสภาพแวดล้อม เช่น การบำบัดน้ำเสีย การกำจัด**ขยะ และสุขอนามัยให้กับคนในชุมชน**

2. คนในพื้นที่อาจไม่ได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริงจากการจ้างงานและรายได้ เนื่องจากส่วนมากธุรกิจหรือกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยวจะจ้างคนในพื้นที่ที่มีทักษะในการทำงานต่ำเพราะค่าตอบแทนต่ำ ในขณะที่ตัวแทนธุรกิจนำเที่ยว บริษัททัวร์ และผู้ประกอบการธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว เช่น โรงแรม รีสอร์ท จะได้รับผลประโยชน์มากกว่าคนในท้องถิ่น จึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์การท่องเที่ยวที่อยู่บนพื้นฐานของชุมชนอย่างแท้จริง

ผลกรทบด้านสังคมและวัฒนธรรม

1. การท่องเที่ยวอาจทำให้ชุมชนขาดความเป็นส่วนตัว นักท่องเที่ยวเข้าไปวุ่นวายในวิถีชีวิตประจำวันหรือบางครั้งชุมชนขาดความเป็นธรรมชาติ และความมีเอกลักษณ์ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของนักท่องเที่ยว เช่น ชาวเขาหลายกลุ่มรอถ่ายรูปกับนักท่องเที่ยวมากกว่าการไปทำงานตามวิถีชีวิตปกติ

2. เกิดความแออัดในสถานที่ท่องเที่ยว หากมีนักท่องเที่ยวจำนวนมาก โดยไม่มีการจำกัดจำนวนของนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในแต่ละสถานที่ อาจทำให้เกิดผลเสียต่อชุมชนและแหล่งท่องเที่ยว เกิดความเสื่อมโทรมแออัดและความเสียหายจากการท่องเที่ยวโดยเฉพาะโบราณสถาน และโบราณวัตถุต่างๆ

ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

1. การสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ การดัดแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและกิจกรรมการท่องเที่ยวได้ทำลายทรัพยากร น้ำ ดิน อากาศ ป่าไม้ ปะการัง รวมทั้งการทำลายภูมิทัศน์ของแหล่งท่องเที่ยว เช่น การสร้างแนวกันคลื่นตามแนวชายหาดและตลิ่งริมแม่น้ำ นอกจากนี้ ปัญหามลพิษทางเสียง อากาศ ขยะ ของเสีย และน้ำเน่าเสียที่เกิดจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอาจบั่นทอนความสมบูรณ์ของธรรมชาติ และสร้างปัญหาต่อระบบสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาน้ำมันรั่วในทะเล การใช้สารเคมีในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งอาจปนเปื้อนและกระจายสู่แม่น้ำลำคลองทำให้สัตว์หลายชนิดสูญพันธุ์

2. การอนุรักษ์ เห็นคุณค่า และตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวอาจช่วยสนับสนุนให้เกิดความรัก ความหวงแหน และเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์โดยเฉพาะการท่องเที่ยวที่ต้องอาศัย

ทรัพยากรธรรมชาติเป็นหลัก เพราะหากเกิดความเสียหายหรือทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวถูกทำลาย แหล่งท่องเที่ยวนั้นจะไม่ได้รับความสนใจอีกต่อไป ดังนั้น การท่องเที่ยวจึงอาจส่งผลด้านบวกต่อสิ่งแวดล้อม และนำไปสู่การสร้างมาตรการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนอย่างจริงจัง (มาตรินี รักษ์ตานนท์ชัย และคณะ, 2568)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลกระทบของคนในพื้นที่คลองน้ำใส ภายใต้กระแสการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ด้านสังคม

ผลกระทบด้านบวก จากกระแสการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่คลองน้ำใส ทำให้สถานที่ท่องเที่ยวแห่งนี้เป็นที่รู้จัก ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาตนเอง เช่น การพัฒนาทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อรองรับต่อการท่องเที่ยว พูดคุยสื่อสารอย่างเป็นมิตร สร้างความประทับใจ ความอบอุ่น ให้นักท่องเที่ยวรู้สึกปลอดภัยและกลับมาท่องเที่ยวคลองน้ำใสอีกครั้ง สอดคล้องจากการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ได้กล่าวว่า “การหลั่งไหลเข้ามาของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ และฝึกฝนภาษาอังกฤษเพื่อต้อนรับนักท่องเที่ยว” มีการสร้างหัตกรรมงานฝีมือต่างๆ เช่น การทำผ้าบาติก และผ้ามัดย้อม เพื่อจำหน่ายแก่นักท่องเที่ยว อีกทั้งยังเป็นการช่วยพัฒนางานฝีมือของคนในชุมชนและเป็นการรักษาภูมิปัญญาให้เป็นที่รู้จักและให้คงอยู่ต่อไป การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคณะกรรมการป่าชุมชนและผู้ประกอบการในส่วนของการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน แม้ว่าในบางครั้งอาจจะมีการกระทบกระทั่งกันบ้างแต่ทั้งสองฝ่ายก็มีการพูดคุยปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางในการช่วยกันดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในพื้นที่คลองน้ำใสให้คงสภาพความสวยงาม ความสะอาด และความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติ และเพื่อช่วยกันประชาสัมพันธ์ให้พื้นที่คลองน้ำใสเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

ผลกระทบด้านลบ ปัญหาที่เกิดขึ้นด้านสังคม ความขัดแย้งของคนในชุมชนในเรื่องของผลประโยชน์ เนื่องจากชุมชนไม่ได้รับรายได้จากการท่องเที่ยวรายได้ส่วนใหญ่จะตกอยู่ที่ผู้ประกอบการเป็นหลัก ทำให้ชุมชนไม่มีงบประมาณในการพัฒนาเพื่อที่จะรองรับนักท่องเที่ยว รวมถึงการสัญจรเข้าไปยังจุดท่องเที่ยว เนื่องจากถนนมีขนาดเล็กและเป็นพื้นที่ชุมชนทำให้การสัญจรไม่สะดวก เช่น รถบัสหรือรถทัวร์ไม่สามารถสัญจรเข้าไป ยังจุดท่องเที่ยวได้ ทำให้นักท่องเที่ยวต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการเข้าไปยังจุดท่องเที่ยว และชาวบ้านอาจจะเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุ เนื่องจากการขับขี่อย่างประมาทของนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังขาดป้ายจำกัดความเร็วในการสัญจรที่ชัดเจนในเขตชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ได้กล่าวว่า “นักท่องเที่ยวขับขี่ด้วยความเร็วและถนนหนทางมีความแคบอาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ”

1.2 ด้านเศรษฐกิจ

ผลกระทบด้านบวก ในช่วงก่อนวิกฤตโควิด 19 พื้นที่คลองน้ำใสยังคงไม่เป็นที่รู้จักแก่การท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียง แต่เนื่องจากเหตุการณ์โควิด 19 ส่งผลให้การท่องเที่ยวหยุดชะงักไม่มีนักท่องเที่ยวเข้ามาใช้บริการ ทำให้พื้นที่คลองน้ำใสได้รับการฟื้นฟู เช่น น้ำได้รับการฟื้นฟูให้กลับมาใสสะอาดไม่ขุ่นมัว และช่วยป้องกันมลพิษทางน้ำ ภายหลังวิกฤตโควิด 19

พื้นที่คลองน้ำใสกลับมาเป็นที่รู้จักและได้รับความนิยมมากยิ่งขึ้นเนื่องจากน้ำมีความใสและเต็มไปด้วยความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติ ทำให้นักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศหลั่งไหลเข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่คลองน้ำใสเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมเพื่ออำนวยความสะดวกสบายแก่นักท่องเที่ยว เช่น การเพิ่มขึ้นของกิจการเรือคายัค การเพิ่มขึ้นของร้านอาหารและการสร้างที่พักเพื่อรองรับสำหรับนักท่องเที่ยว ทำให้เกิดความหลากหลายทางอาชีพ เกิดการจ้างงานคนในพื้นที่ ลดอัตราการว่างงาน และสร้างโอกาสให้กับคนในพื้นที่ที่ว่างงาน รวมทั้งเด็กที่ไม่ได้รับการศึกษา ส่งผลให้คนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและอีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการย้ายถิ่นฐานของคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ได้กล่าวว่า “กระแสการท่องเที่ยวเกิดขึ้นหลังจากโควิด 19 มีนักท่องเที่ยวเข้ามาจำนวนมาก ทำให้เกิดอาชีพและสร้างรายได้”



ภาพที่ 1 กิจการเรือคายัค



ภาพที่ 2 กิจการร้านค้า

ที่มา: ผู้วิจัย (2567)

ผลกระทบด้านลบ ปัญหาที่เกิดขึ้นด้านเศรษฐกิจ จากการศึกษาพบว่าเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการเรือคายัคในเรื่องของการตัดราคา ภายหลังจากพื้นที่คลองน้ำใสได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวจึงมีการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ประกอบการเรือคายัค ส่งผลให้เกิดการแย่งชิงลูกค้าโดยมีการตัดราคาเพื่อดึงดูดให้นักท่องเที่ยวตัดสินใจใช้บริการเรือคายัคของตน ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของผู้ประกอบการ กระบี่ส่วนปาล์ม คายัค เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2567 ได้กล่าวว่า “มีการแข่งขันแย่งชิงลูกค้า จึงมีการตัดราคาเพื่อดึงลูกค้ามาที่ตนเอง ทำให้ผู้ประกอบการ รายอื่นเกิดความไม่พอใจ”

การกระจายรายได้ไม่ทั่วถึง รายได้ส่วนใหญ่จะตกอยู่ที่ผู้ประกอบการเรือคายัคเป็นหลัก ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันคนในชุมชนไม่มีรายได้จากการท่องเที่ยว ฉะนั้นภาพรวมเศรษฐกิจจึงเป็นเพียงแค่การยกระดับสภาพความเป็นอยู่ของกลุ่มคนส่วนน้อยเท่านั้น แต่ในขณะที่กลุ่มคนส่วนใหญ่ในชุมชนนั้นยังมีสภาพความเป็นอยู่และยังไม่ได้รับผลประโยชน์เหมือนเดิม



ภาพที่ 3 นักท่องเที่ยวช่วงเทศกาล
ที่มา: ผู้วิจัย (2567)

1.3 ด้านสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบด้านบวก ในพื้นที่คลองน้ำใสมีความอุดมสมบูรณ์ทางระบบนิเวศ มีความร่มรื่น มีน้ำที่ใสสะอาด และยังเป็นแหล่งน้ำที่สามารถนำมาผลิตเป็นน้ำประปาหมู่บ้านให้คนในชุมชนได้ใช้ประโยชน์ และเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนน้ำ อีกทั้งพื้นที่คลองน้ำใสมีความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติ มีต้นไม้หลากหลายสายพันธุ์ไม้ ทั้งกล้วยไม้ป่า เข็มป่า ต้นหม้อข้าวหม้อแกงลิง ต้นระกำป่า บัวในน้ำ สาคู ชมพู่น้ำ จิกเศรษฐี และสัตว์น้ำ เช่น ปลากระสง ปลาซิวควายน้ำตกแถบดำ และปลาอีกอง เป็นจุดเด่นในการดึงดูดนักท่องเที่ยวให้หลั่งไหลเข้ามา ทำให้คนในชุมชนตระหนักถึงคุณค่า รู้จักดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เนื่องจากพื้นที่คลองน้ำใสสร้างชื่อเสียงและสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน



ภาพที่ 4 ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ
ที่มา: ผู้วิจัย (2567)

ผลกระทบด้านลบ นักท่องเที่ยวที่เข้ามาในพื้นที่คลองน้ำใสจำนวนมากส่งผลในเรื่องของขยะและสิ่งปฏิกูล เนื่องจากทางสถานที่ไม่ได้มีการกำหนดนโยบายหรือกฎต่างๆ ที่ชัดเจนในการห้ามนำอาหารและเครื่องดื่มลงไปขณะพายเรือ และเนื่องจากไม่มีการจัดโซนสำหรับรับประทานอาหารทำให้นักท่องเที่ยวบางส่วนนำอาหารลงไปขณะพายเรือคายัค นักท่องเที่ยวบางกลุ่มมีการทิ้งขยะลงใน คลองน้ำใส

จึงเป็นสาเหตุทำให้เกิดขยะและสิ่งปฏิกูลเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ทำหน้าที่เป็นประธานป่าชุมชนคลองน้ำใส และผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ซึ่งเป็นคนในชุมชนได้ให้สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2567 เรื่องขยะและสิ่งปฏิกูลว่า “หลังจากการท่องเที่ยวในพื้นที่คลองน้ำใสได้รับความนิยมมีนักท่องเที่ยวหลั่งไหลเข้ามาเป็นจำนวนมากทำให้ขยะและสิ่งปฏิกูลเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว”

จากปัญหาขยะที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการที่จะต้องรับผิดชอบและจัดการกับขยะที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการด้วยกันเนื่องจากแบ่งความรับผิดชอบที่จะจัดการกับขยะไม่ลงตัว ซึ่งตรงกับการให้สัมภาษณ์ของผู้ประกอบการเรือยัค ศักดิ์สิทธิ์ กระบี่ เอกซ์คลูซีฟว์ทัวร์ และกระบี่สวนปาล์มคายัค เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2567 ได้กล่าวว่า “ขยะที่เกิดขึ้นตกเป็นความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการกันเองเพราะแบ่งหน้าที่ในการจัดการขยะไม่ลงตัว” และปัญหาเหล่านี้ก็ส่งผลต่อคณะกรรมการป่าชุมชนที่จะต้องระดมขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนในการจัดการขยะ ปัญหาต้นไม้ถูกทำลายจากการพายเรือคายัคของนักท่องเที่ยว เนื่องจากนักท่องเที่ยวบางส่วนขาดความชำนาญในการพายเรือคายัค เส้นทางพายเรือค่อนข้างมีอุปสรรค เช่น เส้นทางมีขนาดเล็ก และบางจุดมีตอไม้ ทำให้เกิดการชนต้นไม้ทั้งต้นไม้ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เปลือกไม้เกิดการถลอกซ้ำๆ ส่งผลให้เกิดการทำลายท่อลำเลียงน้ำของต้นไม้ สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 ซึ่งเป็นคนในชุมชน เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ได้กล่าวว่า “จากการที่นักท่องเที่ยวพายเรือชนต้นไม้ซ้ำๆ ทำให้ต้นไม้เกิดความเสียหาย และค่อยๆ ตายเพิ่มขึ้น”



...

ภาพที่ 5 เส้นทางการพายเรือคายัค
ที่มา: ผู้วิจัย (2567)

และเมื่อนักท่องเที่ยวพบเจอดอกไม้ที่สวยงามดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้าไปเยี่ยมชมและถ่ายภาพทำให้นักท่องเที่ยวบางส่วนเด็ดดอกไม้ติดมือกลับไปด้วย ในส่วนของสัตว์น้ำไม่สามารถหากินได้เองตามธรรมชาติ เนื่องจากผู้ประกอบการบางส่วนเปิดให้นักท่องเที่ยวให้อาหารปลา ทำให้ปลาต้องมารอคอยอาหารจากนักท่องเที่ยว จากการให้สัมภาษณ์ของประธานป่าชุมชน เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ได้กล่าวว่า “ปลามีการจำเวลารอคอยอาหารจากนักท่องเที่ยว แม้ในบางครั้งไม่มีการให้อาหารแต่ปลาก็ยังรออาหาร ทำให้ปลาไม่สามารถหากินได้เองตามธรรมชาติ”

2. แนวทางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวคลองน้ำใส ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ ประธานป่าชุมชนได้เสนอแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวไว้ 3 ประเด็น

2.1 ด้านสังคม เน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและองค์กรท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่ รู้จักอนุรักษ์ รักษาสิ่งแวดล้อมและวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยต้องมีนโยบายการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ควรมีการกำหนดความเร็วในการขับขี่ในพื้นที่ชุมชน มีการจัดทำป้ายสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น ป้ายจำกัดความเร็ว ป้ายเขตพื้นที่ชุมชน ให้ระมัดระวังในการขับขี่เพื่อความปลอดภัยต่อนักท่องเที่ยวและคนในชุมชน

2.2 ด้านเศรษฐกิจ คณะกรรมการป่าชุมชนควรมีนโยบายกำหนดราคาที่ชัดเจนเพื่อควบคุมผู้ประกอบการ ลดปัญหาการตัดราคา สร้างความเป็นธรรมให้ทุกๆ ฝ่าย และควรมีนโยบายเก็บค่าเข้าใช้บริการจากนักท่องเที่ยวโดยมีการแบ่งผลประโยชน์และจัดสรรรายได้ให้กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถนำงบประมาณในส่วนนั้นมาพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่อไป

2.3 ด้านสิ่งแวดล้อม ควรมีนโยบายบริหารจัดการพื้นที่แบ่งเขตรับผิดชอบเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน ต้องมีคณะกรรมการป่าชุมชนเข้ามาตรวจสอบพื้นที่อยู่บ่อยครั้งเพื่อรักษาความสะอาดบริเวณนั้น ควรให้ความรู้คนในชุมชนและผู้ประกอบการในเรื่องของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สร้างแนวกั้นเรือเพื่อให้ง่ายต่อการพายเรือคายัค และเพื่อลดปัญหาการพายเรือชนต้นไม้ ควรมีนโยบายควบคุมนักท่องเที่ยวอย่างเคร่งครัด เช่น ต้องจ่ายค่าปรับเมื่อฝ่าฝืนกฎของสถานที่ ควรเพิ่มจำนวนของถังขยะและมีการแยกประเภทของขยะอย่างชัดเจนเพื่อลดปัญหาการเพิ่มขึ้นของขยะและสิ่งปฏิกูล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องผลกระทบของคนในพื้นที่คลองน้ำใส ภายใต้กระแสการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลกระทบของคนในพื้นที่คลองน้ำใส ภายใต้กระแสการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ด้านสังคม

ผลกระทบด้านบวก จากกระแสการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่คลองน้ำใส ทำให้สถานที่ท่องเที่ยวแห่งนี้เป็นที่รู้จัก ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาตนเอง เช่น การพัฒนาทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อรองรับต่อการท่องเที่ยว มีการสร้างหัตกรรมงานฝีมือต่างๆ เพื่อจำหน่ายแก่นักท่องเที่ยว อีกทั้งยังเป็นการช่วยพัฒนางานฝีมือของคนในชุมชนและเป็นการรักษาภูมิปัญญาให้คงอยู่ต่อไป การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคณะกรรมการป่าชุมชนและผู้ประกอบการในส่วนของการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เรื่องของการประชาสัมพันธ์และช่วยกันดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในพื้นที่คลองน้ำใส สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุศราภรณ์ แต่งตั้งลำ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากการเดินทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การท่องเที่ยวทำให้ชุมชนเป็นที่รู้จัก เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคนในชุมชนกับนักท่องเที่ยวที่เข้ามาศึกษาประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม รวมถึงวิถีชีวิตของชุมชน จึงเกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมต่างๆ จากนักท่องเที่ยว นำมาซึ่งความเข้าใจที่ถูกต้องทั้งสองฝ่าย และเกิดการรวมกลุ่มทำกิจกรรมต่างๆ สร้างสรรค์งานหัตถกรรมของชุมชนเพื่อจำหน่ายแก่นักท่องเที่ยว

ผลกระทบด้านลบ ปัญหาที่เกิดขึ้นด้านสังคม ความขัดแย้งของคนในชุมชนในเรื่องของผลประโยชน์เนื่องจากชุมชนไม่ได้รับรายได้จากการท่องเที่ยว รายได้ส่วนใหญ่จะตกอยู่ที่ผู้ประกอบการเป็นหลัก ทำให้ชุมชนไม่มีงบประมาณในการพัฒนาเพื่อที่จะรองรับนักท่องเที่ยว รวมถึงการสัญจรเข้าไปยังจุดท่องเที่ยว เนื่องจากถนนมีขนาดเล็กและเป็นพื้นที่ชุมชนทำให้การสัญจรไม่อำนวยแก่การเดินทาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภีรวัฒน์ นนทะโชติ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศต่อชุมชนท้องถิ่น ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์: กรณีศึกษาชุมชนบ้านรวมมิตร ตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า การท่องเที่ยวก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนในชุมชนด้านความคิดและปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคนในชุมชนด้านวัฒนธรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความเชื่อ

1.2 ด้านเศรษฐกิจ

ผลกระทบด้านบวก ภายหลังวิกฤตโควิด 19 การท่องเที่ยวในพื้นที่คลองน้ำใสกลับมาเป็นที่รู้จักและได้รับความนิยมมากยิ่งขึ้นเนื่องจากน้ำมีความใสสะอาดและเต็มไปด้วยความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติ ทำให้นักท่องเที่ยวหลั่งไหลเข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่คลองน้ำใสเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่ออำนวยความสะดวกสบายแก่นักท่องเที่ยว เกิดความหลากหลายทางอาชีพ เกิดการจ้างงาน ลดอัตราการว่างงาน และสร้างโอกาสให้กับคนในพื้นที่ที่ว่างงาน รวมทั้งเด็กที่ไม่ได้รับการศึกษา ส่งผลให้คนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการย้ายถิ่นฐานของคนในชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปานจิตร จินหิรัญ และพีรสิทธิ์ คำนวณศิลป์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อชุมชนชาวเกาะพะงัน และผลการวิจัยของ แสงสรรค์ ภูมิสถาน และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากการท่องเที่ยวต่อพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ: กรณีศึกษาอุทยานแห่งชาติทับลาน ผลการวิจัยพบว่า การท่องเที่ยวก่อให้เกิดการจ้างงาน สร้างรายได้และลดอัตราการว่างงาน ยังเพิ่มรายได้ให้กับอีกหลากหลายอาชีพ เช่น ผู้ให้บริการรถเช่า มียอดจองที่พักในอัตราที่สูงขึ้น แต่ในขณะเดียวกันอาจทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นไปด้วย

ผลกระทบด้านลบ ปัญหาที่เกิดขึ้นด้านเศรษฐกิจ ความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการในเรื่องของการตัดราคา ภายหลังจากพื้นที่คลองน้ำใสได้รับความนิยมจึงมีการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ประกอบการเรือคายัค ส่งผลให้เกิดแย่งชิงลูกค้าโดยมีการตัดราคา การกระจายรายได้ไม่ทั่วถึง รายได้ส่วนใหญ่จะตกอยู่ที่ผู้ประกอบการเรือคายัคเป็นหลัก ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันคนในชุมชนไม่มีรายได้จากกระแสการท่องเที่ยว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติกร เมืองเกิด (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อวิถีชุมชน ตำบลดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าปัญหาที่สำคัญทางเศรษฐกิจ คือ ขาดการกระจายรายได้อย่างทั่วถึงและเกิดปัญหาการแข่งขันการค้า เนื่องด้วยผู้ประกอบการบางรายใช้วิธีการการตัดราคาเพื่อให้นักท่องเที่ยวเข้ามาใช้บริการ

1.3 ด้านสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบด้านบวก ในพื้นที่คลองน้ำใสมีความอุดมสมบูรณ์ทางระบบนิเวศ มีความร่มรื่น มีน้ำใสสะอาด แหล่งน้ำสามารถนำมาผลิตเป็นน้ำประปาหมู่บ้านให้คนในชุมชนได้ใช้ประโยชน์และเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนน้ำ มีความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติ เช่น พันธุ์ไม้ และ สัตว์น้ำ เป็นจุดเด่นในการดึงดูดนักท่องเที่ยวให้หลั่งไหลเข้ามา ทำให้คนในชุมชนตระถึงคุณค่า รู้จักดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เนื่องจากพื้นที่คลองน้ำใสสร้างชื่อเสียงและสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน

ผลกระทบด้านลบ การท่องเที่ยวส่งผลในเรื่องของขยะและสิ่งปฏิกูล นักท่องเที่ยวบางส่วนนำอาหารลงไปในขณะพายเรือคายัคและทิ้งขยะลงในคลองน้ำใส จากปัญหาขยะที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อ

ผู้ประกอบการ ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการด้วยกัน และปัญหาเหล่านี้ก็ส่งผลต่อคณะกรรมการป่าชุมชนที่จะต้องระดมขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนในการจัดการขยะ ปัญหาต้นไม้ถูกทำลายจากการพายเรือคายัคของนักท่องเที่ยว เนื่องจากนักท่องเที่ยวบางส่วนขาดความชำนาญในการพายเรือคายัค ในส่วนของสัตว์น้ำไม่สามารถหากินได้เองตามธรรมชาติ เนื่องจากผู้ประกอบการบางส่วนเปิดให้นักท่องเที่ยวให้อาหารปลา ทำให้ปลาต้องมารอคอยอาหารจากนักท่องเที่ยว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติกร เมืองเกิด (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อวิถีชุมชน ตำบลดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี และงานวิจัยของศรันยา พรมจิโน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการท่องเที่ยวที่มีต่อชุมชนในอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน และผลการวิจัยของ ภัทรสุดา มณฑา และสุวันชัย หวนนากลาง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการท่องเที่ยว กรณีศึกษา: ตลาดน้ำบางน้อย จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เกิดจากแหล่งรองรับนักท่องเที่ยวมีจำนวนเพิ่มขึ้นและก่อให้เกิดผลเสียให้กับสิ่งแวดล้อมในชุมชน เช่น น้ำขุ่น และมีกลิ่น

2. แนวทางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวคลองน้ำใส ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ ประธานป่าชุมชนได้เสนอแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวไว้ 3 ประเด็น

2.1 ด้านสังคม เน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและองค์กรท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่ โดยต้องมีนโยบายการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ควรมีการกำหนดความเร็วในการขับขี่ในพื้นที่ชุมชน มีการจัดทำป้ายสัญลักษณ์ต่างๆ ให้ระมัดระวังในการขับขี่เพื่อความปลอดภัยต่อนักท่องเที่ยวและคนในชุมชน

2.2 ด้านเศรษฐกิจ คณะกรรมการป่าชุมชนควรมีนโยบายกำหนดราคาที่ชัดเจนเพื่อควบคุมผู้ประกอบการ ลดปัญหาการตัดราคา สร้างความเป็นธรรมให้ทุกๆ ฝ่าย และควรมีนโยบายเก็บค่าเข้าใช้บริการจากนักท่องเที่ยวโดยมีการแบ่งผลประโยชน์และจัดสรรรายได้ให้กับชุมชน

2.3 ด้านสิ่งแวดล้อม ควรมีนโยบายบริหารจัดการพื้นที่แบ่งเขตรับผิดชอบเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน ควรให้ความรู้คนในชุมชนและผู้ประกอบการในเรื่องของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ควรมีนโยบายควบคุมนักท่องเที่ยวอย่างเคร่งครัด เช่น ต้องจ่ายค่าปรับเมื่อฝ่าฝืนกฎของสถานที่ ควรเพิ่มจำนวนของถังขยะและมีการแยกประเภทของขยะอย่างชัดเจนเพื่อลดปัญหาการเพิ่มขึ้นของขยะและสิ่งปฏิกูล

จากแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวคลองน้ำใสในประเด็นด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภีรวัฒน์ นนทะโชติ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศต่อชุมชนท้องถิ่น ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์: กรณีศึกษาชุมชนบ้านรวมมิตร ตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าแนวทางการลดปัญหาผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชนบ้านรวมมิตร ด้านสังคมควรเน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการบริหารจัดการกิจกรรมของชุมชน ด้านเศรษฐกิจควรปรับระบบ การบริหารงานโดยเน้นการเพิ่มกิจกรรมการสร้างรายได้และแบ่งผลประโยชน์ตอบแทนให้กับชุมชนอย่างชัดเจน และด้านสิ่งแวดล้อมควรส่งเสริมความร่วมมือในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนแก่นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการ

องค์ความรู้ที่ได้

องค์ความรู้สำคัญที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ชี้เห็นว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนต้องอาศัยการบูรณาการใน 3 ด้านพร้อมกัน ได้แก่ 1) การเปิดพื้นที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร

จัดการ 2) การกำหนดนโยบายราคาและการจัดสรรรายได้ที่เป็นธรรม และ 3) การวางมาตรการควบคุมสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาสมดุลระหว่าง 3 เสาหลัก ได้แก่ 1) การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีส่วนร่วม 2) การเติบโตทางเศรษฐกิจ และ 3) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติไปพร้อมกัน เพราะถ้าขาดเสาใดเสาหนึ่งอาจนำมาสู่การเกิดความขัดแย้งของคนในชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

1.1 ควรส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวเพื่อลดผลกระทบด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม

1.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศทางธรรมชาติได้ในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบกระบวนการการมีส่วนร่วมในการจัดตั้งป่าชุมชนในพื้นที่คลองน้ำใส ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

2.2 ควรมีการศึกษางานวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลในส่วนของทัศนคติ และความพึงพอใจ รวมไปถึงความต้องการของนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวคลองน้ำใส ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

2.3 ศึกษาพันธุ์ไม้ พันธุ์ปลา และสัตว์ป่าที่ได้รับผลกระทบจากกระแสการท่องเที่ยวในพื้นที่คลองน้ำใส ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). *เปิดสถิติสถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศ.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: *https://www.mots.go.th/news/category/705*

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2564). *กระบี่.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://thai.tourismthailand.org/Destinations/Provinces/344

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2564). *คลองน้ำใส มหัศจรรย์ธารน้ำกระบี่.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://thai.tourismthailand.org/Home

กิตติกร เมืองเกิด. (2558). *ผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อวิถีชุมชน ตำบลดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2558/b190491.pdf

ปานจิตร จินหิรัญ และพีรสิทธิ์ คำนวณศิลป์. (10, พฤษภาคม 2556). *ผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อชุมชนชาวเกาะพะงัน.* การประชุมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. (เอกสารนำเสนอในที่ประชุม)

ภัทรสุดา มณฑา และสุวันชัย หวนนากลาง. (30, พฤศจิกายน 2561). *การศึกษาแนวทางการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการท่องเที่ยว กรณีศึกษา: ตลาดน้ำบางน้อย จังหวัดสมุทรสงคราม.* (เอกสารนำเสนอในที่ประชุม). การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ภีรวัฒน์ นนทะโชติ. (2557). ผลกระทบของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศต่อชุมชนท้องถิ่นที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์: กรณีศึกษาชุมชนบ้านรวมมิตร ตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ, 8*(2): 123-136.

มาตรินี รักษ์ตานนท์ชัย และคณะ. (2568). *ภูมิศาสตร์มนุษย์ (HUMAN GEOGRAPHY): โครงการตำราวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์มูลนิธิ สอวน. (ปรับปรุงใหม่).* กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.

ศรันยา พรมจิโน. (2558*). ผลกระทบของการท่องเที่ยวที่มีต่อชุมชนในอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน* . การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:122495

ศรัญยา วรากุลวิทย์. (2551). *ปฐมนิเทศอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

ศุศราภรณ์ แต่งตั้งลำ. (2563). ผลกระทบจากการเดินทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดสมุทรสาคร. *HUSO Journal of Humanities and Social Sciences, 4*(2): 49-63.

แสงสรรค์ ภูมิสถาน และคณะ. (2558). *ผลกระทบจากการท่องเที่ยวต่อพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ: กรณีศึกษาอุทยานแห่งทับลาน.* สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://explore.nrct.go.th/search_detail/result/619

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

Quality of Work Life Affecting Employee Organizational Commitment Yan Nawa District Office Bangkok

[1]สุชัญญา แสงสว่าง, [2]คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน

[1]Suchanya Sangsawang, [2]Khunying Natthanon Thavisin

[1,2]คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

[1,2]Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

[1]Corresponding author, e-mail: sangsawangsuchanya@gmail.com

Received: January 24, 2026; **Revised:** February 23, 2026; **Accepted:** March 03, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร และ 2) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในสำนักงานเขตยานนาวา การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบวิธีจับฉลาก จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ 3) ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อทดสอบถดถอยพหุคูณอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 81.40 (R^2=.814) และผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ความผูกพันต่อองค์กร; บุคลากร

Abstract

This research article aims to study 1) The level of quality of working life and organizational commitment of personnel at Yannawa District Office, Bangkok; and 2) The influence of quality of working life on organizational commitment of personnel at Yannawa District Office, Bangkok. This is quantitative research. The population consisted of personnel currently working at the Yannawa District Office. Simple random sampling, using a lottery method, was used to select 248 people, the research tools used were questionnaires, statistics for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression equation testing, and hypothesis testing.

The research results found that 1) Quality of working life of personnel at Yannawa District Office, Bangkok, overall, these are at a high level, including: individual capability development, social benefit, adequate and fair compensation, work-life balance, and career advancement and security. 2) Level of organizational commitment among personnel at the Yannawa District Office, Bangkok, is generally high. This includes a strong desire to maintain membership in the organization, a willingness to dedicate full effort for the benefit of the organization, and high level of confidence in accepting the organization's goals and values, and 3) the relationship between work-life quality and organizational commitment among employees was found to be very high overall. When tested using multiple regression analysis, the influence of work-life quality on organizational commitment among personnel at the Yannawa District Office, Bangkok, had a predictive power of 81.40% (R^2=.814)., and the hypothesis testing results regarding quality of working life showed that it has a positive effect on organizational commitment among personnel at the Yannawa District Office, with statistical significance .01.

Keywords: Quality of Life; Organizational Commitment; Personnel

บทนำ

ประเทศไทยยังคงเผชิญความท้าทายด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ในบริบทของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าภาครัฐจะมีภาพลักษณ์ด้านความมั่นคงในอาชีพและระบบสวัสดิการที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ บุคลากรจำนวนมากต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการ การขับเคลื่อนนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ และความคาดหวังของประชาชนที่สูงขึ้น ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง ส่งผลให้เกิดความเครียดจากงาน ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ทำให้ข้าราชการต้องปรับตัวต่อเทคโนโลยี ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ และระบบประเมินผลที่เข้มงวดมากขึ้น (กิตติพงษ์ วงศ์กาฬสินธุ์, 2565) แม้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริการสาธารณะ แต่ก็เพิ่มแรงกดดันด้านผลงานและความรับผิดชอบต่อสังคม ขณะเดียวกันโครงสร้างสายอาชีพและวัฒนธรรมองค์การแบบลำดับชั้นอาจจำกัดการมีส่วนร่วมและโอกาสก้าวหน้า โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่รายงานของ International Labour Organization (2023) ชี้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีควรครอบคลุมความมั่นคง ความปลอดภัย สุขภาวะ โอกาสพัฒนาและ

สมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้น ภาครัฐไทยควรกำหนดนโยบายเชิงระบบที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะ และภาวะผู้นำที่สนับสนุน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรอย่างยั่งยืน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ถือเป็นแนวคิดสำคัญที่มีบทบาทอย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เนื่องจาก QWL เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน (Well-being at Work) ทั้งในด้านกาย ใจ และสังคม โดยครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work–Life Balance) ตลอดจนโอกาสในการเติบโตทางอาชีพ (Chattopadhyay & Ghosh, 2021) ปัญหาสำคัญที่ยังคงดำรงอยู่ในประเทศไทยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างในระบบแรงงานที่ยังต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในประเด็นการขาดสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work-Life Imbalance) ซึ่งเป็นปัญหาที่พบมากในหลายอาชีพ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมบริการและเทคโนโลยี ที่มีชั่วโมงการทำงานยาวนานและแรงกดดันสูง ทำให้พนักงานจำนวนมากประสบปัญหาความเครียด การหมดไฟในการทำงาน (Burnout) และสุขภาพจิตที่ถดถอย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2566) ความเหลื่อมล้ำทางเพศในตลาดแรงงาน (Gender Inequality in Employment) โดยเฉพาะความแตกต่างของค่าจ้าง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการเข้าถึงสวัสดิการ ซึ่งผู้หญิงมักได้รับโอกาสที่จำกัดกว่าเพศชาย แม้ว่าจะมีคุณสมบัติด้านการศึกษาและทักษะเทียบเท่ากัน (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ การศึกษาของธนาคารโลก พบว่า ผู้หญิงในประเทศไทยมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าผู้ชายประมาณร้อยละ 10–15 และมีสัดส่วนการทำงานในตำแหน่งบริหารระดับสูงต่ำกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงอุปสรรคทางวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กรที่ยังต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อสร้างความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน (World Bank, 2022)

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสภาพการทำงานกับทัศนคติและพฤติกรรมการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรภาครัฐระดับพื้นที่ ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนในเขตเมืองหลวงที่มีความหนาแน่นของประชากรสูง ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรของสำนักงานเขตยานนาวาต้องเผชิญกับภาระงานจำนวนมาก ความคาดหวังจากประชาชน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ระบบสวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ หากบุคลากรขาดการสนับสนุนที่เพียงพอ อาจเกิดภาวะความเครียด ความเหนื่อยล้า และความรู้สึกหมดไฟในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การลดลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ในทางกลับกัน หากสำนักงานเขตยานนาวา สามารถพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรอบด้าน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตร การบริหารเวลาทำงานอย่างยืดหยุ่น การให้สวัสดิการที่ตอบโจทย์ชีวิตจริง และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ย่อมช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ที่แสดงออกผ่านความตั้งใจทำงาน ความภักดี และความเต็มใจในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตยานนาวา จึงไม่เพียงเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้าง

บุคลากรที่มีความสุข มีศักยภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในระยะยาว (สำนักงานเขตยานนาวา, 2566)

จากที่กล่าวมา ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตยานนาวาเกิดจากหลายมิติ ทั้งภาระงานที่มาก ความไม่สมดุลชีวิตและงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่กดดันและขาดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระยะยาว ดังนั้น สำนักงานเขตยานนาวาควรพัฒนานโยบายด้านสวัสดิการ การพัฒนาทักษะ และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นของสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ควรพัฒนานโยบายด้านสวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 669 คน (สำนักงานเขตยานนาวา, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้หน่วยด้วยวิธีจับฉลาก เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ครอบคลุมทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 248 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวนำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง .66-1.00 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .901

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 248 ชุดมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจำนวนชุดแบบสอบถามเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจ

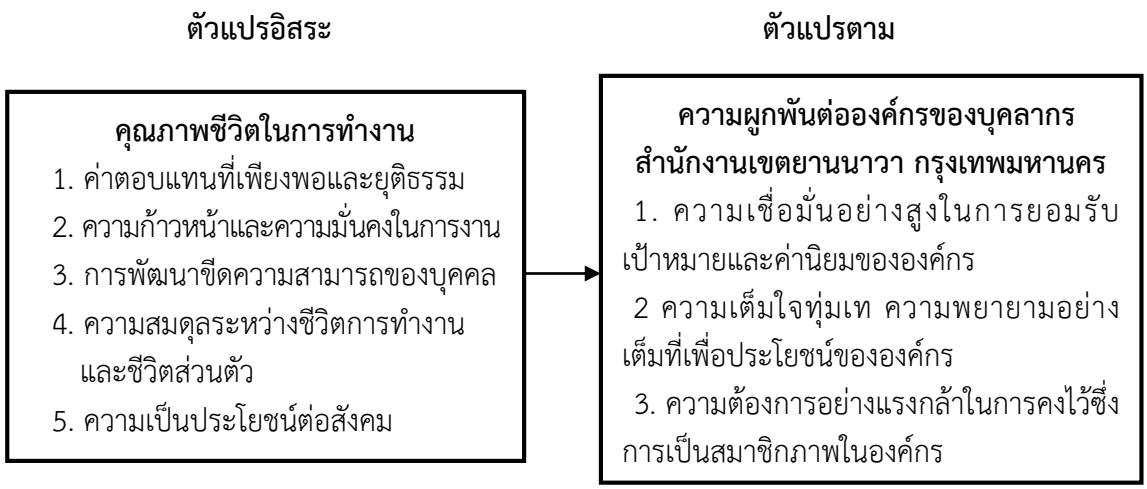
2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ระหว่างเดือนเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงมกราคม 2569 เพื่อให้มั่นใจว่าได้แบบสอบถามครบตามจำนวนและตรงตามกำหนดเวลา

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนับจำนวนให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ จะมีการแจกแบบสอบถามทดแทนเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4) จัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton (1975: 14-17) และแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977: 22-23) มาบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล รองลงมา คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และอันดับสุดท้าย คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.26	.711	มาก	3
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน	4.18	.656	มาก	5
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	4.30	.916	มาก	1
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.23	.671	มาก	4
5. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.28	.637	มาก	2
รวม	**4.25**	**.628**	**มาก**	

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ รองลงมา คือ ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ และอันดับสุดท้าย คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	4.25	.654	มาก	3
2. ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์	4.27	.677	มาก	2
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ	4.29	.649	มาก	1
รวม	**4.27**	**.628**	**มาก**	

3. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน (Correlation Matrix) เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.931** 0.893** 0.772** 0.906** และ 0.907** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	0.931**	0.000
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน (X_2)	0.893**	0.000
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X_3)	0.772**	0.000
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_4)	0.906**	0.000
5. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_5)	0.907**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงว่าตัวแปร การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X_3) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน (X_2) และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .122 .332 .266 .214 และ .256 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .292 .226 .214 .209 และ .203 สามารถทำนายอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 81.40 (R^2=.814) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .250 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig.
1. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X_3)	.122	.013	.292	38.560	.000**
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	.332	.017	.226	8.261	.000**
3. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_4)	.266	.042	.214	18.065	.000**
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน (X_2)	.214	.018	.209	6.146	.000**

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig.
5. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_5)	.256	.018	.203	21.281	.000**
a=.401, R=.917, R^2=.814, Adj R^2= .840, SEE=.250, F=1031.567, Sig=0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (0.226) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน (0.209) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (0.292) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (0.214) และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (0.203) พบว่า มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรได้รับโอกาสเข้าร่วมการอบรมหรือพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนันณัฏฐ์ เพชรเมือง (2566) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารให้ความเป็นธรรม สื่อสารชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความมั่นคงในงาน และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเพื่อชุมชน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาลย์ ไชยนคร และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสม มีความมั่นคงในงาน สวัสดิการเพียงพอ และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

จากผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรของหน่วยงาน และบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล ส่อดส่อง (2568) ได้วิจัยเรื่อง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี บรรยากาศการทำงานเอื้อต่อความร่วมมือ มีความมั่นคงในงาน และเกิดความภาคภูมิใจในการรับใช้ประชาชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ช่างเงิน และธเนศพล อินทร์จันทร์ (2568) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้างอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งช้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากบุคลากรมีความศรัทธาในพันธกิจองค์กร ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วม จึงเกิดความทุ่มเทและความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เนื่องจากบุคลากรตระหนักว่าการปฏิบัติงานของตนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม จึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ เพิ่มแรงจูงใจภายในในการทำงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้เกิดความผูกพันทางจิตใจ และมีความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยากร สุขศรี (2568) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วจี ทีภูเขียว และลดาวัลย์ ไข่คำ (2566) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 81.40 (R^2=.814) สะท้อนว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากครอบคลุมทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ จิตใจ ความก้าวหน้า และคุณค่าทางสังคม ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และการยึดมั่นในองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ และบุคลากรสำนักงานเขตต้องเผชิญกับระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย การที่องค์กรส่งเสริมการเรียนรู้จึงทำให้เขามั่นใจในศักยภาพตนเองและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริญญา แก่นพันธ์ และคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 83.90 และสอดคล้องกับ ณัฏฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และจิราพร ระโหฐาน (2566) ได้วิจัยเรื่อง ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี พบว่า ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการบริหารอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเสมอภาค ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

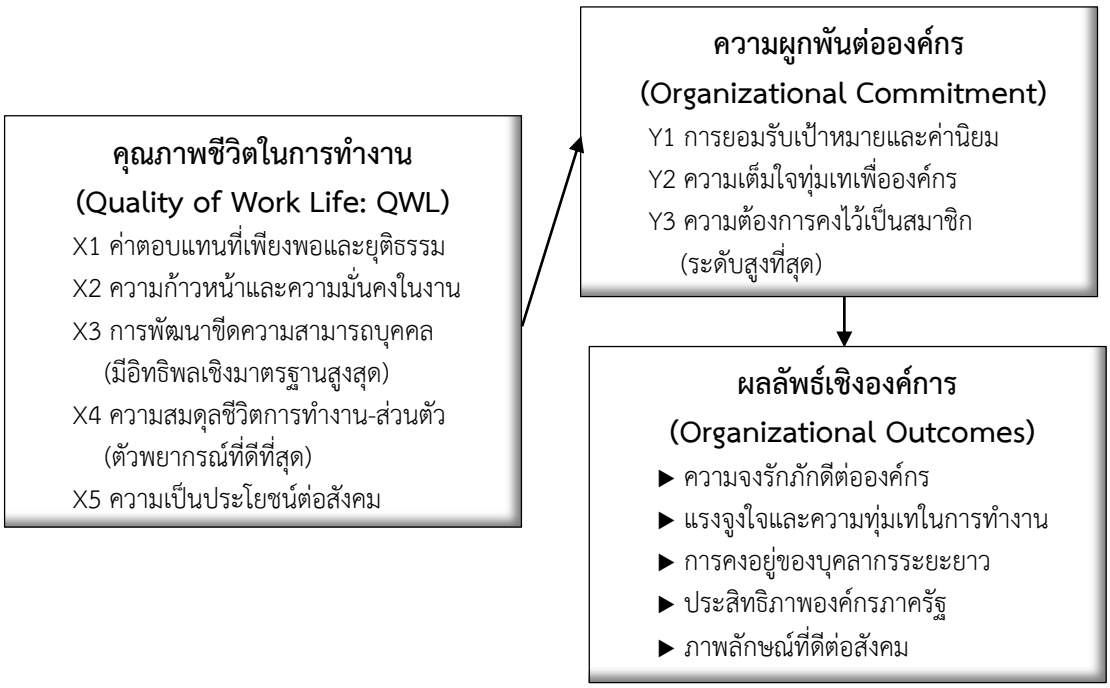
จากผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวสามารถตอบสนองทั้งความต้องการพื้นฐานและความต้องการทางจิตใจของบุคลากร ส่งเสริมความพึงพอใจ แรงจูงใจ ความมั่นคง และความภาคภูมิใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ แก้วใบงาม และคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ และด้านความสมดุลของเวลางานกับเวลาส่วนตัว มีผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร และสอดคล้องกับ วิภาวรรณ จิตต์พะวงษ์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลอำเภอปราณบุรี กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเป็นเชิงบวก เพราะการบริหารที่คำนึงถึงสวัสดิการ ความเป็นธรรม การพัฒนา และบรรยากาศการทำงานที่มีส่วนร่วม ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้

องค์ความรู้ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ได้นำเสนอองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น โดยชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ใช่เพียงมิติด้านสวัสดิการหรือความพึงพอใจส่วนบุคคลเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งในเชิงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องมากกว่าการได้รับผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว ประเด็นดังกล่าวช่วยขยายกรอบองค์ความรู้เดิมที่มักเน้นค่าตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ โดยชี้ชัดว่าการลงทุนด้านทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างแท้จริง

ส่วนในมิติความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะความต้องการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นต่อองค์กรและผู้บริหาร มากกว่าการยึดติดกับโครงสร้างระบบราชการ ผลการวิเคราะห์เชิงสถิติยืนยันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว งานวิจัยนี้จึงตอกย้ำว่าการบริหารคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรอบด้านเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กรภาครัฐได้อย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย
ที่มา: สุชัญญา แสงสว่าง (2569)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 หน่วยงานควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการเข้ากับแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดูแลบุคลากรเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพตามสายงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

1.3 สำนักงานเขตยานนาวา ควรส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะ การบริหารภาระงานอย่างเหมาะสม และการสนับสนุนสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหลากหลายมิติ

1.4 ผู้บริหารควรพัฒนารูปแบบการบริหารที่เน้นคุณค่าภายในของบุคลากร สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างระบบค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในสายงาน และความมั่นคงในการทำงาน กับระดับความผูกพันและการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ เพื่อทำความเข้าใจกลไกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และการตัดสินใจปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.2 ควรศึกษาบทบาทของการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจองค์กร เพื่ออธิบายอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความทุ่มเท และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

2.3 ควรมุ่งศึกษาปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร การสื่อสารภายใน และกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นระบบ เพื่ออธิบายกลไกที่ส่งเสริมความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายองค์กร และการพัฒนาจิตสำนึกในการทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและสังคม อันนำไปสู่ความผูกพันและความยั่งยืนขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ วงศ์กาฬสินธุ์. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. *วารสารรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12*(2): 45–58.

โกศล ส่อดส่อง. (2568). ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู. *Journal of Integration Social Sciences and Development, 5*(1): 293–301.

จิราภรณ์ พิริยะกิจ. (2567). การศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ไทย, 20*(1): 55–70.

ชัชวาลย์ ไชยนคร, รัฐพล เย็นใจมา และธวัชชัย สมอเนื้อ. (2568). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 8*(5): 110–125.

ณัฏฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และจิราพร ระโหฐาน. (2566). ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6*(2): 1013-1028.

ธนันณัฏฐ์ เพชรเมือง. (2566). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1*(7): 97.

รัตติยากร สุขศรี. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น, 3*(1): 28–40.

วจี ทีภูเขียว และลดาวัลย์ ไข่คำ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9*(8): 478-490.

วิภาวรรณ จิตต์พะวงษ์. (2567). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น, 2*(2): 1–11.

ศิริญญา แก่นพันธ์, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4*(3): 992–1009.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2566). *แผนหลักสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักงานเขตยานนาวา. (2566). *รายงานการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตยานนาวา.

อัจฉรา ช่างเงิน และธเนศพล อินทร์จันทร์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้างอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน. *วารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, 6*(1): 38–49.

Chattopadhyay, R., & Ghosh, A. (2021). Digital transformation and employee well-being: An HR perspective. *Human Resource Management Review, 31*(4): 100745.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Greenberg, J. (2020). *Managing behavior in organizations* 8th ed. Pearson.

International Labour Organization. (2023). *Thailand decent work country profile 2023*. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2023). *Global employment trends and social outlook 2023: Assessing job quality and quality of working life*. International Labour Office.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3): 607-610.

Steers, R.M. (1977). *Organizational work, personal factors in employee absenteeism. Psychological Bulletin, 80*(2).

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? .*Sloan Management Review, 15*(1): 11–21.

World Bank. (2022). *Thailand gender equality report 2022*. World Bank Group.

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

The Good Governance Administration of School Administrators under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2

[1]เสาวณี คำหงษา, [2]อำนวย มีราคา

[1]Saowanee Khamhongs, [2]Amnuay Meerakar

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[1]Master of Education Program in Educational Management, Pitchayabundit College

[2]Lecturer of Faculty of Education, Pitchayabundit College

[1]Corresponding author, e-mail: Saosak2525@gmail.com

Received: February 06, 2026; **Revised:** February 23, 2026; **Accepted:** February 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และ 2. เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.733 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พร้อมการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

Abstract

The objectives of this research were to 1. Examine the level of good governance administration of school administrators under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2, and 2. To compare good governance administration according to educational level, position, and work experience.The sample consisted of 285 school administrators and teachers under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2025. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.733. Data were analyzed using frequency, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffé's post-hoc comparison.

The findings revealed that:- 1. The overall level of good governance administration of school administrators under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2 was high. Among the six principles, Accountability showed the highest mean score, while Participation showed the lowest mean score. 2. The comparison of opinions on good governance administration classified by educational level, position, and work experience indicated no statistically significant differences overall.

Keywords: The Good Governance Administration; School Administrators; Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งผลให้กลไกการบริหารภาครัฐรวมถึงภาคการศึกษาจำเป็นต้องเร่งปรับตัวอย่างเท่าทัน การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม จึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างรากฐานความมั่นคงและความเชื่อมั่นให้แก่สังคม โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ของชาติ แม้ประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เป็นแนวทางหลักในการปฏิรูป แต่ในทางปฏิบัติยังคงเผชิญความท้าทายจากวิกฤตศรัทธาและความโปร่งใสในการใช้อำนาจรัฐ บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองส่งผลให้ระบบการบริหารจัดการภาครัฐรวมถึงการบริหารการศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสงบสุขให้แก่สังคมโดยรวม โดยเฉพาะในระบบการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

ประเทศไทยได้มีการปรับปรุงแนวทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักการและแนวทางการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ทั้งในด้านการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการปรับปรุงกระบวนการจัด

การเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน อย่างไรก็ตามสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้เกิดวิกฤตความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของภาครัฐ รวมถึงภาคการศึกษา โดยเฉพาะประเด็นด้านความโปร่งใสและการทุจริตประพฤติมิชอบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความศรัทธาของผู้ปกครองและประชาชนต่อสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียน ปัญหาสังคมและยาเสพติด รวมถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเป็นธรรม ภาระหน้าที่ดังกล่าวตกอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งจำเป็นต้องร่วมมือกันพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) หลักธรรมาภิบาลจึงถูกนำมาใช้เป็นแนวคิดสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากเป็นหลักการที่ช่วยเสริมสร้างความสุจริต โปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเป็นธรรมในการดำเนินงาน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542) หลักธรรมาภิบาลยังสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารองค์กรและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้สำหรับการบริหารจัดการศึกษา การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษามีส่วนช่วยให้กระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีระบบ สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน นอกจากจะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาแล้ว ยังเป็นการตอบสนองต่อนโยบายการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนของรัฐในฐานะนิติบุคคลจึงควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือที่เรียกว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักสำคัญ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ปาริชาติ เทพอารักษ์, 2550)

การบริหารการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพ โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจากแนวทางเดิมไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วม ภายใต้กรอบของหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างแท้จริง (ธีระ รุญเจริญ, 2553) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนสามารถนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานภายใน อย่างไรก็ตาม จากสภาพการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่ายังมีบางภารกิจที่ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเกิดจากความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน หรือปัญหาด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่ง เช่น การบริหารงบประมาณ การพิจารณาความดีความชอบ และการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2564)

หลักธรรมาภิบาล (The good governance) จึงถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับประสิทธิภาพองค์กร สอดรับกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นความสมเหตุสมผลและมีภูมิคุ้มกันที่ดี การนำหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า มาบูรณาการในการบริหารสถานศึกษา จะช่วยให้กระบวนการทำงานมีความชัดเจนและตอบสนองต่อนโยบายภาครัฐได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการ

ดำเนินงานของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. เปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 102 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,067 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ใน 6 ขอบข่ายงาน ได้แก่ 1) ด้านหลักนิติธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และบุญชม ศรีสะอาด (2560) โดยกำหนดระดับของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) และ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

3) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงและหาคุณภาพของเครื่องมือสร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดในการวิจัย เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยใช้การส่งทางไปรษณีย์และบางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Con - tent validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ให้ค่า IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป และค่า IOC ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักความรับผิดชอบพบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความคุ้มค่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่าไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ในรายข้อเฉพาะด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความคุ้มค่าพบว่า ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถสะท้อนให้เห็นภาพรวมของการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักการบริหารที่ดีในระดับสูง ทั้งในด้านกระบวนการทำงาน การตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อภารกิจของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล พบว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะเด่นของการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ในขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา แม้จะได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่เหมาะสม แต่ยังเป็นประเด็นที่มีระดับการรับรู้ต่ำกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ซึ่งอาจสะท้อนถึงรูปแบบการบริหารที่ยังคงเน้นบทบาทของผู้บริหารเป็นศูนย์กลางมากกว่าการกระจายอำนาจในการมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยพิจารณาจากระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีพื้นฐานทางการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาพรวมของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของความคิดเห็นในบางองค์ประกอบ เช่น หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า อาจสะท้อนถึงมุมมองที่แตกต่างกันต่อกระบวนการบริหารจัดการ โดยขึ้นอยู่กับระดับความเข้าใจเชิงนโยบายและบทบาททางวิชาชีพของแต่ละกลุ่ม

ในด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมไปในแนวทางเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาเชิงลึกในบางองค์ประกอบ พบว่าการมีส่วนร่วมและความคุ้มค่าเป็นประเด็นที่สะท้อนความแตกต่างของมุมมองอย่างชัดเจน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากบทบาท ความรับผิดชอบ และความคาดหวังที่แตกต่างกันของแต่ละตำแหน่งในกระบวนการบริหารสถานศึกษา

นอกจากนี้ การพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานไม่ได้ส่งผลต่อการรับรู้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและในองค์ประกอบย่อย แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษามีความต่อเนื่องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน จนสามารถสร้างการรับรู้ที่สอดคล้องกันในหมู่บุคลากรทุกกลุ่ม

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน ไม่ได้ทำให้การรับรู้ต่อภาพรวมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่พบประเด็นที่น่าสนใจในรายด้าน คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งต่างกันมีมุมมองต่อหลักนิติธรรม การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่าที่แตกต่างกันบ้าง ซึ่งข้อมูลนี้เป็นดัชนีชี้วัดสำคัญให้ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเท่าเทียม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการศึกษาที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรและผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดธรรมาภิบาลที่เน้นความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าความรับผิดชอบของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในขณะที่ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้ว่ายังอยู่ในระดับมาก แต่อาจสะท้อนให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการกำหนดแนวทางการบริหารยังสามารถพัฒนาได้เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับที่ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรยังเป็นประเด็นที่สถานศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือในการดำเนินงาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมองต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างที่พบในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า อาจเนื่องมาจากประสบการณ์และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้การดำเนินงานของผู้บริหารในบางด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมไปในทิศทางเดียวกัน แต่ความแตกต่างที่พบในด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความคุ้มค่า อาจสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่และความคาดหวังที่แตกต่างกันระหว่างตำแหน่งส่งผลต่อการรับรู้ในประเด็นดังกล่าว

สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผลต่อการรับรู้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจสะท้อนถึงการบริหารที่มีความเป็นมาตรฐานและสม่ำเสมอในสถานศึกษา

จากผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการนำกรอบแนวคิดธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาได้อย่างจริงจัง ประเด็นที่ หลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่าผู้บริหารตระหนักถึงพันธกิจและผลกระทบจากการตัดสินใจที่มีต่อผู้เรียนและชุมชนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของของ พงษ์กฤษย์ นามปพนอังกูร (2564) ที่เน้นย้ำว่าความรับผิดชอบ คือ เสาหลักของธรรมาภิบาล

สำหรับข้อค้นพบที่ว่า หลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น อาจเกิดจากข้อจำกัดในเชิงโครงสร้างการบริหารที่ยังมีความเป็นทางการสูง ส่งผลให้การเปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นจากครูผู้สอนยังทำได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ในขณะที่ตัวแปรด้านประสบการณ์ที่ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างในการรับรู้ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดมีการวางระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จนสร้างการรับรู้ร่วมกัน (Shared Perception) ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาและส่งเสริมการบริหารด้านหลักความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐานการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมหลักการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการประเมินผลการดำเนินงาน

1.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและคุ้มค่า

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กิตติพงษ์ สุขประเสริฐ. (2566). รูปแบบการพัฒนาทักษะซอฟต์สกิลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปาริชาติ เทพอารักษ์. (2550). *ธรรมาภิบาลการบริหารจัดการภาครัฐและเอกชนที่ดี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

พงษ์กฤษย์ นามปพนอังกูร. (2564). รูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สาคร มหาหิงค์. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (2567). *คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.smart.nongkhai2.go.th

อรชร พรประเสริฐ. (2549). การสร้างธรรมาภิบาลในองค์การ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, *1*(2), 50-63.

อรอนงค์ เบ้าจันทร์. (2568). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อำนวย มีราคา. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. สกลนคร: หจก. สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.

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

The jamovi project. (2024). *jamovi (Version 2.5)* [Computer Software]. [Online]. Retrieved from: https://www.jamovi.org

การจัดการทุนทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยง ชุมชนบ้านป๊อก อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่

Management of Social, Cultural, and Environmental Capital for the Sustainability of the Miang Agroforestry System in Ban Pok Community, Mae On District, Chiang Mai Province

[1]ศักดิ์สายันต์ ใยสามเสน, [2]ยศสรัล ศรีสุข, [3]วิภาดา ญาณสาร

[1]Saksayan Yaisamsen, [2]Yotsarun Srisuk, [3]Vipada Yanasan

[1,3]คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

[2]คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

[1,3]Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna

[2]Faculty of Agricultural Production, Maejo University

[2]Corresponding author, e-mail: bozz.srisuk@gmail.com

Received: February 17, 2026; **Revised:** March 03, 2026; **Accepted:** March 09, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการทุนทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงของชุมชนบ้านป๊อก (2) วิเคราะห์กลไก บทบาท และความเชื่อมโยงของทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อมต่อการดำรงอยู่และความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงในพื้นที่ต้นน้ำ และ (3) เสนอแนวทางการบริหารจัดการทุนชุมชนที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนบ้านป๊อก เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ และนำไปสู่ความยั่งยืนแบบบูรณาการในมิติเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 24 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงของชุมชนบ้านป๊อกมีรูปแบบการจัดการทรัพยากรแบบบูรณาการ โดยทุนทางสังคมทำหน้าที่เป็นกลไกการร่วมมือและการกำกับดูแลผ่านกติกาชุมชนและเครือข่ายความสัมพันธ์หลายระดับ ทุนวัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นกรอบคุณค่าและภูมิปัญญาในการจัดการร่มเงา ดิน น้ำ และการหมักเมี่ยง ขณะที่ทุนสิ่งแวดล้อมเป็นฐานทรัพยากรที่สนับสนุนการผลิตและการดำรงชีวิต (2) กลไกการทำงานร่วมกันของทุนทั้งสามมิติมีลักษณะเป็นวงจรเกื้อหนุน โดยทุนวัฒนธรรมกำกับทิศทางการใช้ทรัพยากร ทุนทางสังคมแปลงคุณค่าเป็นการปฏิบัติผ่านการจัดการร่วม และทุนสิ่งแวดล้อมสะท้อนผลลัพธ์ของการกำกับดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (3) แนวทางการบริหารจัดการทุนชุมชนที่เหมาะสมควรดำเนินการแบบหลายระดับ ได้แก่ ระดับครัวเรือนที่เน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างแรงจูงใจคนรุ่นใหม่ ระดับกลุ่มและชุมชนที่เสริมสร้างกติกาและ

กลไกจัดการทรัพยากรร่วม และระดับเครือข่ายที่เชื่อมโยงภายนอกอย่างมีกลยุทธ์บนฐานการเคารพอัตลักษณ์ท้องถิ่น งานวิจัยได้ค้นพบรูปแบบการจัดการทุนชุมชนเชิงระบบในระบบวนเกษตรป่าเมี่ยง และนำเสนอ SCE Model (Social–Cultural–Environmental Capital Model) เป็นกรอบการวิเคราะห์ใหม่ที่อธิบายกลไกการทำงานร่วมกันของทุนทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติสำหรับการพัฒนาพื้นที่ต้นน้ำอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ระบบวนเกษตรป่าเมี่ยง; การจัดการทุนชุมชน; ความยั่งยืน

Abstract

This study aims to (1) examine the management patterns of social, cultural, and environmental capital within the miang forest agroforestry system of Ban Pok; (2) analyze the mechanisms, roles, and interconnections of these forms of capital in sustaining the long-term viability of the agroforestry system in a headwater area; and (3) propose context-appropriate community capital management strategies to enhance adaptive capacity amid socio-economic change and promote integrated sustainability across economic, social, cultural, and environmental dimensions. A qualitative research design was employed. Data were collected from 24 key informants purposively selected based on their direct involvement in the miang forest agroforestry system. The data were analyzed using content analysis, and credibility was ensured through triangulation.

The findings indicate that (1) the miang forest agroforestry system represents an integrated resource management system in which social capital functions as a mechanism of collective action and co-governance through multi-level relationships and community rules; cultural capital operates as a framework of values and indigenous knowledge guiding canopy management, soil and water conservation, and traditional fermentation practices; and environmental capital constitutes the natural resource base sustaining production and livelihoods. (2) The interaction among these three forms of capital operates as a reinforcing cycle: cultural capital shapes norms governing resource use, social capital translates these norms into collective practice through community-based governance, and environmental capital reflects the outcomes of such regulation, resulting in sustainability across economic, social, and environmental dimensions. (3) Appropriate community capital management strategies should be implemented at multiple levels household, community, and network levels emphasizing intergenerational knowledge transmission, the strengthening of local governance mechanisms, and strategic external linkages grounded in respect for local identity and ecological integrity. The study identifies a systemic community capital management pattern embedded in the miang forest agroforestry system and introduces the SCE Model (Social–Cultural–Environmental Capital Model) as a novel analytical framework. The model explicates the dynamic interplay among social, cultural, and environmental capital, contributing both theoretically and practically to sustainable headwater development.

Keywords: Miang agroforestry system; community capital management; sustainability

บทนำ

พื้นที่ป่าต้นน้ำมีบทบาทสำคัญต่อระบบนิเวศและความมั่นคงด้านทรัพยากรในฐานะแหล่งกำเนิดน้ำ ความหลากหลายทางชีวภาพ และการควบคุมสมดุลของระบบนิเวศ (Chiaka et al., 2024; Pena et al., 2025) การจัดการพื้นที่ต้นน้ำจึงจำเป็นต้องสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้ ระบบวนเกษตรได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นรูปแบบการใช้ที่ดินที่สามารถผสานเป้าหมายด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยช่วยรักษาดิน น้ำ และความหลากหลายทางชีวภาพ ควบคู่กับการสร้างรายได้และความมั่นคงทางอาหารให้แก่เกษตรกรรายย่อย (Bhandari et al., 2026; Sudomo et al., 2023)

ระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงเป็นรูปแบบการใช้ป่าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะในภาคเหนือของประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่ต้นน้ำ ลักษณะสำคัญ คือ การปลูกต้นเมี่ยง ภายใต้ร่มเงาของป่าธรรมชาติ บนฐานความเข้าใจระบบนิเวศท้องถิ่นอย่างลึกซึ้ง ระบบดังกล่าวจึงมิได้เป็นเพียงกิจกรรมทางการเกษตร หากเป็นวิถีชีวิตที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างคนกับป่า และสืบทอดเป็นอัตลักษณ์ของชุมชนมายาวนาน (เทวัญ จันทร์พรหม และคณะ, 2568) “ทุนชุมชน” มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงอยู่ของระบบป่าเมี่ยง โดยสามารถอธิบายผ่านทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อม (วีระชัย ฟองธิวงค์ และคณะ, 2564) ทุนวัฒนธรรมในระบบป่าเมี่ยงมิได้หมายถึงเพียงประเพณีหรือพิธีกรรม หากรวมถึงภูมิปัญญาเชิงเทคนิค เช่น เทคนิคการจัดการแสงสว่างใต้ร่มไม้เพื่อควบคุมความชุ่มชื้น การคัดเลือกพื้นที่ตามระดับความสูงและความลาดชัน การรักษาอินทรียวัตถุหน้าดิน ตลอดจนภูมิปัญญาการหมักเมี่ยงที่อาศัยความรู้เรื่องจุลินทรีย์และอุณหภูมิในพื้นที่ ซึ่งเป็นองค์ความรู้เฉพาะที่แตกต่างจากระบบวนเกษตรรูปแบบอื่น ขณะเดียวกันทุนทางสังคมปรากฏในรูปของโครงสร้างความร่วมมือหลายระดับ ได้แก่ ระดับครัวเรือนที่แบ่งงานตามช่วงวัยและความถนัด ระดับเครือญาติและเพื่อนบ้านที่แลกเปลี่ยนแรงงานในช่วงงานหนัก และระดับกลุ่มหรือองค์กรชุมชนที่กำหนดกติกาการใช้พื้นที่ป่าเมี่ยงร่วมกัน (อดิศร ภู่สาระ, 2564) กลไกดังกล่าวตั้งอยู่บนหลักการความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการกำกับดูแลร่วม ซึ่งทำให้การจัดการทรัพยากรเกิดขึ้นได้จริงในทางปฏิบัติ ส่วนทุนสิ่งแวดล้อม คือ ฐานทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ป่าต้นน้ำ ความหลากหลายทางชีวภาพ ดิน และน้ำ ซึ่งเป็นรากฐานของการผลิตและคุณภาพชีวิตของชุมชน

ชุมชนบ้านป๊อก อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นชุมชนพื้นที่ต้นน้ำที่ยังคงรักษาระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงไว้เป็นฐานเศรษฐกิจและวิถีชีวิตหลัก การบริหารจัดการในพื้นที่ดังกล่าวอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างรุ่น และการมีส่วนร่วมของสมาชิกชุมชน อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ชุมชนกำลังเผชิญแรงกดดันหลายประการ ได้แก่ การลดลงของแรงงานวัยหนุ่มสาว การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริโภค การแข่งขันทางการตลาด การขยายตัวของพืชเชิงเดี่ยวในพื้นที่ใกล้เคียง รวมถึงแนวโน้มการพัฒนาการท่องเที่ยวที่อาจส่งผลกระทบต่อพื้นที่เปราะบางของป่าต้นน้ำ แรงกดดันเหล่านี้สร้างความท้าทายต่อความมั่นคงของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงและการอนุรักษ์ทรัพยากรในระยะยาว

แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาระบบวนเกษตรและสวนชาเมี่ยงในมิติด้านนิเวศวิทยาและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมถึงแนวคิดทุนชุมชนในการจัดการทรัพยากร แต่ส่วนใหญ่ยังมุ่งวิเคราะห์เป็นรายมิติ เช่น ด้านสิ่งแวดล้อมหรือด้านวัฒนธรรม โดยยังขาดการอธิบายเชิงบูรณาการถึงกลไกการทำงานร่วมกันของทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อมในฐานะระบบเดียวกัน โดยเฉพาะในบริบทของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงในพื้นที่ต้นน้ำซึ่งมีความซับซ้อนทั้งเชิงสังคมและนิเวศ ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยเรื่อง การจัดการ

ทุนทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยง ชุมชนบ้านป๊อก อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ มุ่งวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการทุนชุมชนทั้งสามมิติอย่างเป็นระบบ และพัฒนา SCE Model (Social–Cultural–Environmental Capital Model) ในฐานะกรอบการวิเคราะห์เชิงบูรณาการที่อธิบายพลวัตของทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อมในระบบวนเกษตรป่าเมี่ยง เพื่อขยายขอบเขตองค์ความรู้ด้านการจัดการทุนชุมชนในระบบสังคม-นิเวศของพื้นที่ต้นน้ำอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการทุนทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงของชุมชนบ้านป๊อก อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อวิเคราะห์กลไก บทบาท และความเชื่อมโยงของทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อม ต่อการดำรงอยู่และความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงในพื้นที่ต้นน้ำ

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการทุนชุมชนที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนบ้านป๊อก เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ และนำไปสู่ความยั่งยืนแบบบูรณาการในมิติเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ สมาชิกชุมชนบ้านป๊อกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบวนเกษตรป่าเมี่ยง ทั้งด้านการผลิต การดูแลป่าเมี่ยง การรวมกลุ่ม และการแปรรูปผลผลิต รวมทั้งสิ้นจำนวน 120 คน ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 24 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ 1) มีประสบการณ์ทำวนเกษตรป่าเมี่ยงไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือเป็นผู้สืบทอดความรู้ดั้งเดิม 2) มีบทบาทในการจัดการทรัพยากรหรือการรวมกลุ่มของชุมชน 3) เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปหรือการตลาดของผลิตภัณฑ์เมี่ยง และ 4) มีความพร้อมและยินดีให้ข้อมูลเชิงลึก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งเป็น (1) ผู้นำชุมชนและแกนนำกลุ่มอาชีพ 4 คน (2) เกษตรกรผู้ทำวนเกษตรป่าเมี่ยง 12 คน (3) ผู้สูงอายุหรือปราชญ์ชุมชน 4 คน และ(4) ผู้เกี่ยวข้องด้านการแปรรูป/การตลาด หรือผู้แทนหน่วยงานสนับสนุน 4 คน โดยพิจารณาจากความหลากหลายของบทบาทและความเพียงพอของข้อมูลจนเกิดภาวะอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้แนวคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ครอบคลุมประเด็นหลัก ได้แก่ รูปแบบการจัดการป่าเมี่ยงในระดับครัวเรือนและชุมชน บทบาทของกติกาชุมชนและความร่วมมือทางสังคม ภูมิปัญญาและการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับป่าเมี่ยง แนวปฏิบัติในการดูแลทรัพยากรต้นน้ำ และปัญหา อุปสรรค และแรงกดดันจากบริบทเศรษฐกิจและสังคม

2) การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของระบบป่าเมี่ยงในช่วง 10–20 ปีที่ผ่านมา กลไกความร่วมมือและการจัดการทรัพยากรร่วม และแนวทางพัฒนาระบบให้สอดรับกับความเปลี่ยนแปลง

3) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ในกิจกรรม เช่น การดูแลแปลงเมี่ยง การเก็บเมี่ยง การหมักและแปรรูป รวมถึงการประชุมชุมชน เพื่อให้เข้าใจบริบทจริงของการปฏิบัติ

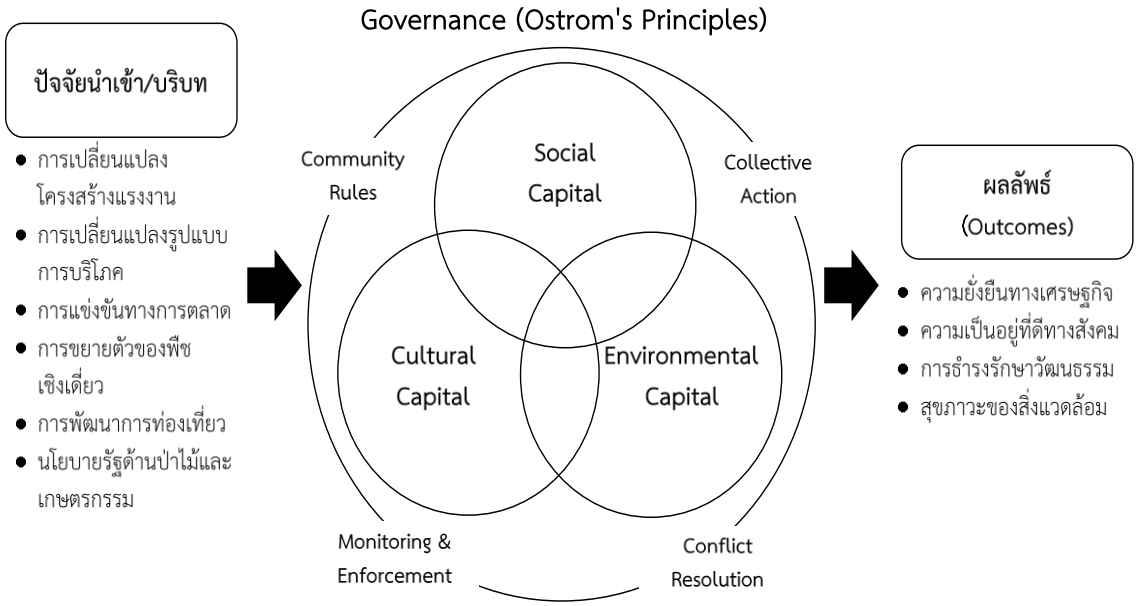
3. การเก็บข้อมูลภาคสนามดำเนินการระหว่างเดือนมกราคม–มิถุนายน พ.ศ. 2567 ผู้วิจัยเข้าพื้นที่รวมทั้งสิ้น 8 ครั้ง ครั้งละ 2–3 วัน รวมระยะเวลาภาคสนามประมาณ 20 วัน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจกับชุมชน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มถูกบันทึกเสียงและถอดความอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อมูลจากการสังเกตถูกบันทึกในรูปแบบบันทึกภาคสนาม (Field Notes) และนำมาเปรียบเทียบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแหล่งข้อมูลต่างๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เริ่มจากการจัดระเบียบข้อมูล การจัดหมวดหมู่ตามประเด็นทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อม จากนั้นทำการตีความและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหารูปแบบ ความสัมพันธ์ และกระบวนการบริหารจัดการทุนชุมชนในระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงของชุมชนบ้านป๊อก

5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล และผู้ให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดทุนชุมชน (Community Capitals Framework) ของ Flora and Flora (2008) ร่วมกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรร่วม (Common-Pool Resource Governance) ของ Ostrom (1990) ประกอบด้วยทุนชุมชน 3 มิติ ได้แก่ ทุนทางสังคมที่ทำหน้าที่เป็นกลไกความร่วมมือและการจัดการร่วมของชุมชน ทุนวัฒนธรรมที่กำกับคุณค่า ความเชื่อ และการถ่ายทอดภูมิปัญญาในการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และทุนสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติของระบบการผลิต โดยความยั่งยืนเกิดจากการเชื่อมโยงและเกื้อหนุนกันของทุนทั้งสามมิติ ผ่านกระบวนการกำกับดูแลร่วมและการเรียนรู้ภายในชุมชน จนนำไปสู่ความสมดุลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารจัดการทุนทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงชุมชนบ้านป๊อก

ผลการศึกษาพบว่า ระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงของชุมชนบ้านป๊อกเป็นระบบการจัดการทรัพยากรแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกันอย่างเป็นพลวัต โดยชุมชนมิได้มองป่าเมี่ยงเป็นเพียงแหล่งผลิตทางเศรษฐกิจ หากมองเป็นพื้นที่ชีวิตที่มีความหมายเชิงสังคมและวัฒนธรรมควบคู่กับบทบาทเชิงนิเวศ การบริหารจัดการระบบจึงดำเนินไปผ่านการกำกับดูแลร่วมกัน การสืบทอดองค์ความรู้ และการใช้ทรัพยากรอย่างระมัดระวังเพื่อคงความสมบูรณ์ของป่าต้นน้ำ ทั้งนี้ รูปแบบการบริหารจัดการสามารถอธิบายอย่างเป็นระบบได้ใน 3 มิติ ดังต่อไปนี้

1.1 รูปแบบการบริหารจัดการทุนทางสังคม: โครงสร้างความร่วมมือ กติกาชุมชน และการจัดการแรงงาน ทุนทางสังคมของชุมชนบ้านป๊อกปรากฏในรูปของเครือข่ายความสัมพันธ์ที่หนุนเสริมการทำวนเกษตรป่าเมี่ยงในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การดูแลแปลงเมี่ยง การเก็บเกี่ยว ไปจนถึงการแปรรูปและการจัดการทรัพยากรร่วมของชุมชน โดยพบโครงสร้างการทำงานร่วมกัน 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับครัวเรือน ซึ่งเป็นฐานแรงงานหลัก ใช้การแบ่งงานตามความถนัดและช่วงวัย (2) ระดับเครือญาติและเพื่อนบ้าน ซึ่งทำหน้าที่เป็นเครือข่ายช่วยเหลือเกื้อกูลในช่วงงานหนักหรือช่วงเวลาจำกัด และ (3) ระดับกลุ่ม/ชุมชน เช่น กลุ่มอาชีพหรือคณะกรรมการชุมชนที่ทำหน้าที่ประสานการผลิต การแลกเปลี่ยนแรงงาน/ทรัพยากร และกำกับการใช้พื้นที่ป่าเมี่ยงร่วมกัน โครงสร้างดังกล่าวทำให้ชุมชนมีขีดความสามารถในการจัดการสูงขึ้น เพราะสามารถระดมแรงงาน แบ่งปันข้อมูล และตัดสินใจร่วมกันได้อย่างคล่องตัว

ในด้านกลไกการกำกับดูแล พบว่าชุมชนใช้กติกาชุมชนเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดระเบียบการใช้ประโยชน์จากป่าเมี่ยง เช่น การกำหนดช่วงเวลาการเก็บเกี่ยวที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงการทำกิจกรรมที่กระทบต่อแหล่งน้ำหรือพื้นที่เปราะบาง และการดูแลพื้นที่ร่วมที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบของสมาชิก กติกาเหล่านี้มีลักษณะเป็นทั้งข้อตกลงทางสังคมและบรรทัดฐานร่วม (shared norms) ซึ่งได้รับการยอมรับเพราะตั้งอยู่บนความไว้วางใจและความเป็นสมาชิกของชุมชน นอกจากนี้ บทบาทของผู้นำชุมชน/แกนนำกลุ่ม มีความสำคัญในฐานะผู้ประสานความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเป็นตัวกลางเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนทรัพยากร ความรู้ หรือโอกาสทางการตลาด

1.2 รูปแบบการบริหารจัดการทุนวัฒนธรรม: ภูมิปัญญาป่าเมี่ยง ระบบความเชื่อ และการถ่ายทอดความรู้ ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานสำคัญที่กำกับ “วิธีคิด” และ “วิธีปฏิบัติ” ในระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงของบ้านป๊อก โดยพบว่าองค์ความรู้ท้องถิ่นเกี่ยวกับการดูแลป่าเมี่ยงครอบคลุมตั้งแต่การคัดเลือกพื้นที่ การรักษาความชุ่มชื้น การจัดการร่มเงา การดูแลดินและอินทรียวัตถุ ตลอดจนการประเมินความพร้อมของเมี่ยงสำหรับการเก็บเกี่ยว ความรู้นี้ไม่ถูกจัดเก็บในรูปแบบตำรา แต่ฝังอยู่ในประสบการณ์การทำงานจริงและสะสมผ่านการทำซ้ำ (learning by doing) ของสมาชิกในครัวเรือนและชุมชน

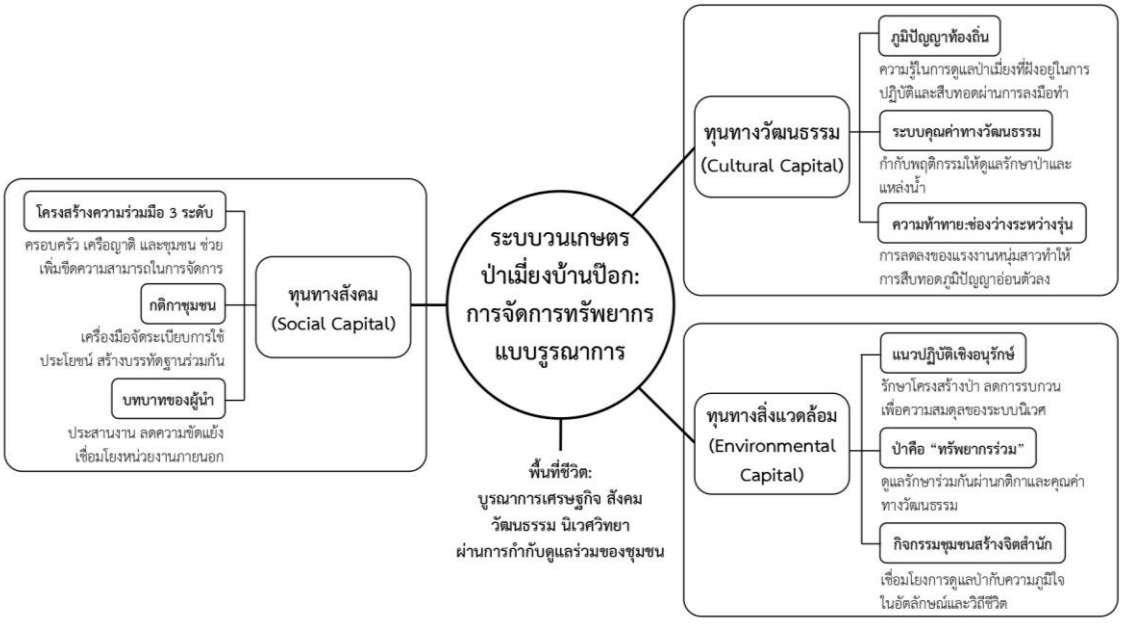
ประเด็นสำคัญ คือ ชุมชนมีระบบความหมายทางวัฒนธรรมที่ทำให้การดูแลป่าต้นน้ำเป็นเรื่องของคุณค่าและความถูกต้องเหมาะสม ไม่ใช่เพียงการคำนวณเชิงเศรษฐกิจ เช่น การให้ความสำคัญต่อความสมบูรณ์ของป่า การรักษาแหล่งน้ำ และการหลีกเลี่ยงการใช้ประโยชน์เกินขีดความสามารถของระบบนิเวศ เมื่อผสานกับความสัมพันธ์ทางสังคมแล้ว ระบบคุณค่านี้ทำหน้าที่เป็นกลไกควบคุมพฤติกรรม (cultural regulation) ที่ช่วยลดแนวโน้มการใช้ทรัพยากรแบบเร่งรัดหรือทำลายล้าง

ในด้านการถ่ายทอดความรู้ พบกระบวนการถ่ายทอด 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) การถ่ายทอดภายในครัวเรือนผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น และ (2) การถ่ายทอดในระดับชุมชนผ่านกิจกรรมรวมกลุ่ม

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้จากผู้มีความชำนาญหรือปราชญ์ชุมชน อย่างไรก็ตาม งานภาคสนามสะท้อนความท้าทายด้านช่องว่างระหว่างรุ่น จากการลดลงของแรงงานหนุ่มสาวและการเปลี่ยนวิถีชีวิต ทำให้การสืบทอดทุนวัฒนธรรมมีแนวโน้มอ่อนตัวลงในบางครัวเรือน ชุมชนจึงต้องอาศัยกลไกกลุ่มและกิจกรรมชุมชนในการพยุงการถ่ายทอดความรู้นี้ให้ดำรงต่อไป

1.3 รูปแบบการบริหารจัดการทุนสิ่งแวดล้อม: การใช้ประโยชน์เชิงอนุรักษ์ การดูแลป่าต้นน้ำ และการรักษาความสมดุลระบบนิเวศ ทุนสิ่งแวดล้อมของบ้านป๊อกหมายถึงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่ทำให้ระบบป่าเมี่ยงดำรงอยู่ได้ ได้แก่ ความอุดมสมบูรณ์ของป่า ความชุ่มชื้นของพื้นที่ต้นน้ำ ความหลากหลายทางชีวภาพ และคุณภาพดินและน้ำ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ชุมชนใช้แนวปฏิบัติที่สะท้อนการจัดการเชิงอนุรักษ์ โดยให้ความสำคัญกับการรักษาโครงสร้างป่าและร่มเงา การลดการรบกวนหน้าดิน การคงไม้ยืนต้นและพืชพรรณร่วมที่ช่วยรักษาความชุ่มชื้น และการหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่เพิ่มความเสี่ยงต่อการพังทลายของดินในพื้นที่ลาดชัน แนวปฏิบัติเหล่านี้ไม่เพียงช่วยคงสมรรถนะการผลิตของเมี่ยง แต่ยังทำหน้าที่เสริมความมั่นคงของระบบนิเวศต้นน้ำในภาพรวม

ยิ่งไปกว่านั้น การจัดการทุนสิ่งแวดล้อมมิได้แยกขาดจากทุนสังคมและวัฒนธรรม แต่ดำเนินผ่านการยอมรับกติกาชุมชนและคุณค่าทางวัฒนธรรมที่ให้ความหมายต่อป่าในฐานะทรัพยากรร่วมที่ต้องดูแลร่วมกัน จึงเกิดรูปแบบการบริหารจัดการที่สามารถลดความขัดแย้งด้านการใช้ทรัพยากร และสร้างความชอบธรรมให้กับมาตรการอนุรักษ์ในระดับชุมชน นอกจากนี้ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมยังพบว่ากิจกรรมชุมชนบางประการทำหน้าที่เป็นเวทีสร้างจิตสำนึกสิ่งแวดล้อม ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเชื่อมโยงการดูแลป่ากับความภูมิใจในอัตลักษณ์ชุมชนและการดำรงวิถีชีวิต



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารจัดการทุนทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงชุมชนบ้านป๊อก

2. บทบาทและความเชื่อมโยงของทุนชุมชนต่อความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยง

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงเกิดจากการทำงานร่วมกันของทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อม มิใช่จากทุนใดทุนหนึ่งโดยลำพัง โดยในมิติด้านเศรษฐกิจ ทุนทางสังคมช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพผ่านความร่วมมือในการแบ่งปันแรงงานและการช่วยเหลือกันระหว่างครัวเรือน ขณะที่ทุนวัฒนธรรมทำหน้าที่กำกับกระบวนการผลิตให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เช่น การรักษาร่มเงาและความชุ่มชื้น ส่วนทุนสิ่งแวดล้อมเป็นฐานทรัพยากรที่เอื้อต่อการผลิตอย่างต่อเนื่องโดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยภายนอกมากนัก

มุมมองดังกล่าวสะท้อนผ่านคำกล่าวของผู้นำชุมชนรายหนึ่งว่า “การทำเมี่ยงมันไม่ได้ดูแค่ว่าปีนี้ขายได้เท่าไร เราต้องดูป่าด้วย ถ้าป่าไม่สมบูรณ์ เมี่ยงก็ไม่ดี คนในหมู่บ้านก็ต้องช่วยกัน ไม่ใช่ใครอยากทำอะไรก็ทำ เพราะถ้าคนหนึ่งทำผิดระบบมันเสียหมด เราอยู่กับป่ามานาน รู้ว่าต้องรักษาร่มเงา รักษาน้ำ ถ้าดูแลดีป่าก็ให้ผลตอบแทนกลับมา ทั้งรายได้ ทั้งความอยู่รอดของลูกหลาน” (ผู้นำชุมชน, สัมภาษณ์วันที่ 15 มกราคม 2567) คำสะท้อนดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าชุมชนตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างรายได้ การดูแลทรัพยากร และความร่วมมือทางสังคม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ทุนทั้งสามมิติทำงานประสานกันในเชิงปฏิบัติ

ในมิติด้านสังคม ทุนทางสังคมเสริมสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และกระบวนการตัดสินใจร่วม ทำให้การใช้ทรัพยากรร่วมเป็นไปอย่างมีข้อตกลงร่วมกัน ทุนวัฒนธรรมสร้างอัตลักษณ์และแรงจูงใจในการรักษาวิถีชุมชน ขณะที่ทุนสิ่งแวดล้อมค้ำจุนคุณภาพชีวิตของสมาชิก ทั้งในด้านอาหาร น้ำ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต ส่วนในมิติด้านสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์มิได้เกิดจากการบังคับใช้เพียงอย่างเดียว หากเกิดจากการผสานคุณค่า ความเชื่อ และกติกาชุมชนเข้ากับการจัดการทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดูแลป่าเป็นกลไกภายในที่มีประสิทธิภาพ

ดังคำกล่าวของเกษตรกรรายหนึ่งที่สะท้อนความสัมพันธ์เชิงพลวัตของทุนทั้งสามมิติว่า “ถ้าเราเอาแต่ขายให้ได้เยอะๆ แล้วไม่ดูแลป่า อีกไม่นานป่าก็เสื่อม คนก็ทะเลาะกัน เพราะทรัพยากรมันน้อยลง แต่ถ้าเรารักษากติกา รักษาป่า ลูกหลานก็ยังมีอาชีพทำ ไม่ต้องไปทำงานไกลบ้าน ป่ามันเหมือนชีวิตของหมู่บ้าน ถ้ามันดี ทุกอย่างก็ดีตาม” (เกษตรกรรายที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567) คำกล่าวนี้สะท้อนลักษณะของความสัมพันธ์แบบวงจรเกื้อหนุน (reinforcing relationship) กล่าวคือ หากทุนสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม ย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ทางสังคมในทางกลับกัน เมื่อชุมชนรักษากติกาและคุณค่าทางวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติย่อมคงความสมบูรณ์และสนับสนุนวิถีชีวิตอย่างต่อเนื่อง

โดยรวมแล้ว ทุนทั้งสามมิติมีความสัมพันธ์แบบเกื้อหนุนกัน หากมิติใดอ่อนตัวลงย่อมกระทบต่อความยั่งยืนของระบบโดยรวม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความเชื่อมโยงของทุนชุมชนกับมิติความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงชุมชนบ้านป๊อก

มิติความยั่งยืน	ทรัพยกรทุนชุมชน			ผลลัพธ์เชิงบูรณาการ
	ทุนทางสังคม	ทุนวัฒนธรรม	ทุนสิ่งแวดล้อม	
ด้านเศรษฐกิจ	ความร่วมมือและการแบ่งปันแรงงานระหว่างครัวเรือน เครือญาติ และกลุ่มอาชีพ ช่วยลดการพึ่งพาแรงงานภายนอก ลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มความ	ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการพื้นที่ผลิต เช่น การรักษาร่มเงาและความชุ่มชื้น ทำให้การผลิตสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ลดความเสี่ยงจากความผันผวนของ	ความอุดมสมบูรณ์ของป่า ดิน และน้ำในพื้นที่ต้นน้ำ ทำหน้าที่เป็นฐานทรัพยากรที่เอื้อต่อการผลิตอย่างต่อเนื่องโดยไม่	ระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงสามารถสร้างรายได้ให้ครัวเรือนอย่างมั่นคงในระยะยาว โดยไม่ทำลายศักยภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

มิติความยั่งยืน	ทรัพยกรทุนชุมชน			ผลลัพธ์เชิงบูรณาการ
	ทุนทางสังคม	ทุนวัฒนธรรม	ทุนสิ่งแวดล้อม	
	คล่องตัวในการจัดการงานตามฤดูกาล	ธรรมชาติ และรักษาคุณภาพผลผลิต	ต้องพึ่งพาปัจจัยภายนอกมากนัก	
ด้านสังคม	ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมและกระบวนการตัดสินใจร่วม ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ลดความขัดแย้งด้านการใช้ทรัพยากรร่วม และเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม	อัตลักษณ์ชุมชนและความภาคภูมิใจในวิถีการทำเมี่ยง ช่วยสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกสืบสานการทำวนเกษตรและร่วมกันดูแลทรัพยากรของชุมชน	ทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ช่วยค้ำจุนคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านอาหาร น้ำ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต	ชุมชนมีความเข้มแข็ง เกิดความผูกพันระหว่างสมาชิก และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมต่อป่าเมี่ยงและพื้นที่ต้นน้ำ
ด้านสิ่งแวดล้อม	กติกาชุมชนและการกำกับดูแลร่วม เช่น การกำหนดช่วงเวลาและวิธีการใช้ทรัพยากร ช่วยควบคุมพฤติกรรมการใช้ป่าและลดการใช้ทรัพยากรเกินขีดจำกัด	ความเชื่อและคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับป่าและแหล่งน้ำ ทำให้การอนุรักษ์เป็นเรื่องของความถูกต้องเหมาะสมทางวัฒนธรรม ไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามข้อบังคับ	ระบบนิเวศป่าต้นน้ำที่ยังคงสมบูรณ์ ช่วยรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ความชุ่มชื้น และสมดุลของดินและน้ำ	การอนุรักษ์ทรัพยากรเกิดขึ้นโดยสมัครใจและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว
มิติเชิงพลวัตของทุน	ทุนทางสังคมทำหน้าที่เป็นกลไกการปฏิบัติร่วมที่เชื่อมโยงสมาชิกและทำให้การจัดการทรัพยากรเกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติ	ทุนวัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นกรอบความหมายและคุณค่าที่กำกับทิศทางการใช้ทรัพยากรและการตัดสินใจของชุมชน	ทุนสิ่งแวดล้อมเป็นฐานทรัพยากรที่สะท้อนผลลัพธ์ของการจัดการทุนทางสังคมและวัฒนธรรม	ทุนชุมชนทั้งสามมิติทำงานเกื้อหนุนกันเป็นระบบเดียว ส่งผลให้ระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงมีความยั่งยืนทั้งระบบ

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงชุมชนบ้านป๊อกเกิดจากการทำงานร่วมกันของทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อมในลักษณะเชิงบูรณาการ โดยทุนทางสังคมทำหน้าที่เป็นกลไกการร่วมมือและการจัดการร่วม ทุนวัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นกรอบความหมายและภูมิปัญญาที่กำกับพฤติกรรมการใช้ทรัพยากร และทุนสิ่งแวดล้อมทำหน้าที่เป็นฐานทรัพยากรที่ค้ำจุนการผลิตและคุณภาพชีวิต เมื่อทุนทั้งสามมิติทำงานเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน จึงก่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่สมดุล และนำไปสู่ความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงในระยะยาว

3. แนวทางการบริหารจัดการทุนชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนบ้านป๊อก

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทุนชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนบ้านป๊อก พบว่า แนวทางที่เหมาะสมควรตั้งอยู่บนฐานของการบูรณาการทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพภายในชุมชนเป็นหลัก มากกว่าการพึ่งพามาตรการหรือกลไกจากภายนอก ทั้งนี้ แนวทางการบริหารจัดการทุนชุมชนสามารถสังเคราะห์ออกเป็น 3 ระดับสำคัญ ได้แก่ ระดับครัวเรือน ระดับกลุ่ม/ชุมชน และระดับเครือข่าย ซึ่งแต่ละ ระดับมีบทบาทเกื้อหนุนซึ่งกันและกันต่อความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงและการดำรงชีวิตของชุมชน

3.1 ในระดับครัวเรือน พบว่า แนวทางสำคัญ คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของแรงงานครัวเรือน และการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในระบบป่าเมี่ยง โดยเน้นการถ่ายทอดภูมิปัญญาการดูแลร่มเงา การรักษาความชุ่มชื้น และการหมักเมี่ยงควบคู่กับการพัฒนานวัตกรรมการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์เมี่ยงพร้อมบริโภคหรือการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่สอดคล้องกับตลาดสมัยใหม่ การจัดกิจกรรมเรียนรู้ข้ามรุ่นและการพัฒนาแปลงสาธิตครัวเรือนต้นแบบช่วยให้ความรู้ดั้งเดิมถูกถ่ายทอดอย่างเป็นรูปธรรม แนวทางดังกล่าวไม่เพียงช่วยรักษาความต่อเนื่องของการผลิต แต่ยังแปลงทุนวัฒนธรรมให้เป็นทุนเศรษฐกิจที่จับต้องได้ ลดการพึ่งพาปัจจัยภายนอก และเสริมสร้างจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรร่วมของครัวเรือน

3.2 ในระดับกลุ่มและชุมชน แนวทางการจัดการทุนชุมชนควรมุ่งเสริมบทบาทของกลุ่มอาชีพและองค์กรชุมชนให้เป็นกลไกกลางในการกำกับดูแลและประสานความร่วมมือ เช่น การทบทวนและ

กำหนดกติกาชุมชนเกี่ยวกับช่วงเวลาเก็บเกี่ยวและการดูแลพื้นที่ต้นน้ำอย่างชัดเจน การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนจากรายได้ฐานป่าเมี่ยงเพื่อสนับสนุนกิจกรรมอนุรักษ์และสวัสดิการสมาชิก รวมถึงการจัดเวทีสมัชชาป่าเมี่ยงเพื่อประเมินสถานการณ์ทรัพยากรและตลาดอย่างสม่ำเสมอ กลไกเหล่านี้ทำให้ทุนสิ่งแวดล้อมสามารถแปรเปลี่ยนเป็นทุนทางสังคมผ่านกิจกรรมส่วนรวม และช่วยให้ชุมชนมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างยืดหยุ่น

3.3 ในระดับเครือข่าย พบว่า การเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกควรดำเนินไปอย่างมีกลยุทธ์และตั้งอยู่บนหลักการเคารพอัตลักษณ์และระบบนิเวศท้องถิ่น โดยชุมชนควรกำหนดเกณฑ์คัดกรองพันธมิตรที่ชัดเจน เพื่อให้ความร่วมมือด้านการตลาด การพัฒนา หรือการท่องเที่ยวไม่กระทบต่อพื้นที่เปราะบางของป่าต้นน้ำ การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือที่กำหนดเงื่อนไขการใช้พื้นที่และการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างโปร่งใส ตลอดจนการเชื่อมโยงกับเครือข่ายตลาดสีเขียวหรือเกษตรยั่งยืน ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมศักยภาพทุนชุมชนโดยไม่บั่นทอนทุนวัฒนธรรมและทุนสิ่งแวดล้อม แนวทางดังกล่าวทำให้การเชื่อมโยงภายนอกเป็นพลังเสริม มากกว่าปัจจัยเสี่ยงต่อความยั่งยืนของระบบ



ภาพที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการทุนชุมชนเพื่อความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงชุมชนบ้านป๊อก

จากภาพที่ 3 สะท้อนแนวทางการบริหารจัดการทุนชุมชนแบบหลายระดับ โดยเริ่มจากครัวเรือนเป็นฐานรากของการผลิตและการถ่ายทอดภูมิปัญญา เชื่อมโยงสู่ระดับกลุ่มและชุมชนในฐานะกลไกการจัดการทรัพยากรร่วม และขยายสู่ระดับเครือข่ายเพื่อเสริมศักยภาพจากภายนอก ทั้งนี้ การพัฒนาในทุกระดับตั้งอยู่บนฐานของทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาในภาพรวม แนวทางการบริหารจัดการทุนชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนบ้านป๊อกมีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (continuous learning process) ที่เชื่อมโยงการพัฒนาทางเศรษฐกิจเข้ากับการรักษาคุณค่าทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความยั่งยืนมิได้เกิดจากการเพิ่มผลผลิตหรือรายได้เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความสามารถของชุมชนในการรักษาสมดุลของทุนชุมชนทั้งสามมิติ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยไม่สูญเสียอัตลักษณ์และฐานทรัพยากรของตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสะท้อนว่าความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงชุมชนบ้านป๊อกมิได้เกิดจากปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติเพียงอย่างเดียว หากเกิดจากการทำงานร่วมกันของทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อม ในฐานะทุนชุมชนที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันและถูกจัดการผ่านกลไกภายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิด Community Capitals Framework ของ Flora and Flora (2008) ที่เสนอว่าทุนของชุมชนหลายมิติ โดยเฉพาะทุนสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนธรรมชาติ มีความเชื่อมโยงกันและร่วมกำหนดผลลัพธ์ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สุขภาวะของระบบนิเวศ และความครอบคลุมทางสังคมของชุมชน

1. รูปแบบการบริหารจัดการทุนทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

ในมิติของ ทุนทางสังคม งานวิจัยพบรูปแบบความร่วมมือหลายระดับ ตั้งแต่ครัวเรือน เครือญาติ ไปจนถึงกลุ่มอาชีพและองค์กรชุมชน ซึ่งทำหน้าที่เป็นโครงสร้างการปฏิบัติให้การจัดการป่าเมี่ยงเกิดขึ้นได้จริง ทั้งในรูปของการแบ่งงาน การช่วยเหลือแรงงาน และการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาเชิงทรัพยากรร่วม ผลการศึกษานี้สามารถอธิบายได้ด้วยกรอบทฤษฎีทรัพยากรร่วมและการกำกับดูแลร่วม (Common-pool resource governance) ของ Ostrom (1990) ซึ่งเน้นบทบาทของกติกาชุมชน การเฝ้าระวัง การลงโทษผู้ละเมิด และการจัดการความขัดแย้งในระดับท้องถิ่น โดยทุนทางสังคมมิใช่เพียงความสัมพันธ์ที่ดี หากเป็นทุนที่แปลงเป็นความสามารถในการจัดการร่วม (Collective action capacity) ซึ่งช่วยลดปัญหาการใช้ทรัพยากรร่วมแบบต่างคนต่างใช้อันนำไปสู่ความเสื่อมโทรมของทรัพยากร แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2554) ที่ชี้ว่าความเข้มแข็งของเครือข่ายชุมชนและผู้นำท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติโดยชุมชน

สำหรับ ทุนวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า ภูมิปัญญาการดูแลร่มเงา การรักษาความชุ่มชื้น การจัดการพื้นที่ลาดชัน และการให้คุณค่าต่อป่าต้นน้ำในฐานะพื้นที่ชีวิตหรือพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ ทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานที่กำกับพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ สมาพร เรืองสังข์ (2567); วิศวมาศ ปาลสาร และสำราญ ธุระตา (2563) ที่อธิบายว่าความสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรมระหว่างคนกับป่า เช่น ความเชื่อเรื่องสิ่งศักดิ์สิทธิ์ พิธีกรรม และข้อห้ามทางจารีต เป็นกลไกทางสังคมที่ช่วยกำกับพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรและเสริมความร่วมมือของคนในชุมชน ส่งผลให้การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องในระดับท้องถิ่น นอกจากนี้ งานของ Samerjai et al. (2024) ยังชี้ว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงทำหน้าที่เป็น “ทุนทางวัฒนธรรม” ที่หล่อหลอมระบบคุณค่าและจิตสำนึกของชุมชน มากกว่าการเป็นเพียงความรู้เชิงเทคนิค โดยกรณีภูมิปัญญาเมี่ยงสะท้อนการสั่งสมหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ และอัตลักษณ์ของชุมชน และยังเผชิญแรงกดดันจากกระแสบริโภคนิยมและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสมัยใหม่ซึ่งส่งผลต่อความสนใจของคนรุ่นใหม่ อย่างไรก็ดี ระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงยังคงสะท้อนรูปแบบการใช้ประโยชน์ที่ดินที่เกื้อหนุนการอนุรักษ์ดิน น้ำ และป่าไม้ และมีบทบาท

สำคัญในการเอื้อให้มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกับระบบนิเวศป่าไม้ได้อย่างยั่งยืน (เทวัญ จันทร์พรหม และคณะ, 2568; พอใจ สิงหเนตร และคณะ, 2567)

ในมิติของทุนสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยยืนยันว่าโครงสร้างของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงมีลักษณะเลียนแบบป่าธรรมชาติ และอาศัยความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศเป็นฐาน ทำให้การผลิตและการอนุรักษ์สามารถดำเนินไปควบคู่กันได้ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดด้านวนเกษตรของ Nair (1993) และ Jose (2009) ที่เสนอว่าระบบ agroforestry สามารถรักษาฟังก์ชันทางนิเวศและสนับสนุนความหลากหลายทางชีวภาพไปพร้อมกับการสร้างรายได้ให้ชุมชน นอกจากนี้ Rerkasem et al. (2009) และ Gimmi et al. (2011) ที่ศึกษาระบบสวนชาเมี่ยงในภาคเหนือ ยังพบว่าการจัดการแบบดั้งเดิมของชุมชนมีบทบาทสำคัญต่อการคงอยู่ของระบบนิเวศต้นน้ำและความยั่งยืนของระบบวนเกษตร

2. กลไกและความเชื่อมโยงของทุนชุมชนต่อความยั่งยืน

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทุนทั้งสามมิติมีความสัมพันธ์แบบวงจรเกื้อหนุน (Reinforcing Cycle) โดยมิได้ทำงานอย่างแยกส่วน หากเชื่อมโยงกันผ่านกลไกทางสังคมและวัฒนธรรมที่ฝังอยู่ในกระบวนการจัดการทรัพยากรของชุมชน กล่าวคือ ทุนวัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นกรอบความหมายและระบบคุณค่าที่กำหนดขอบเขตความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากร เช่น การไม่รุกล้ำพื้นที่ต้นน้ำหรือการเก็บเกี่ยวตามจังหวะธรรมชาติ ขณะที่ทุนทางสังคมทำหน้าที่แปลงคุณค่าเหล่านั้นให้เป็นการปฏิบัติจริงผ่านกติกาชุมชน ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของสมาชิก เมื่อการกำกับดังกล่าวดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ทุนสิ่งแวดล้อมจึงได้รับการดูแลรักษาให้คงความสมบูรณ์ และสามารถสนับสนุนการผลิตและคุณภาพชีวิตของชุมชนได้ในระยะยาว ในทางกลับกัน เมื่อทุนสิ่งแวดล้อมยังคงสมบูรณ์ ย่อมเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและวิถีชีวิต ซึ่งช่วยตอกย้ำความสำคัญของคุณค่าทางวัฒนธรรมและความร่วมมือทางสังคม ทำให้ทุนวัฒนธรรมและทุนทางสังคมได้รับการธำรงรักษาและถ่ายทอดต่อไป กลไกดังกล่าวสะท้อนลักษณะของระบบสังคม–นิเวศ (Social–Ecological System) ที่มีความสัมพันธ์แบบป้อนกลับ (Feedback Loop) และมีพลวัตต่อเนื่อง มิใช่ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเพียงด้านเดียว

ข้อค้นพบนี้จึงไม่เพียงสอดคล้องกับ Community Capitals Framework ของ Flora and Flora (2008) ที่มองว่าทุนหลายมิติร่วมกันกำหนดผลลัพธ์ของความยั่งยืน หากยังขยายกรอบดังกล่าวให้เห็นกลไกการทำงานจริงของทุนชุมชนในบริบทพื้นที่ต้นน้ำ โดยแสดงให้เห็นว่าความยั่งยืนเกิดจากกระบวนการกำกับ ดูแล และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องของชุมชน มากกว่าการพึ่งพาปัจจัยทรัพยากรธรรมชาติเพียงลำพัง

3. แนวทางการบริหารจัดการทุนชุมชนเพื่อรับมือความเปลี่ยนแปลง

ภายใต้แรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสมัยใหม่ กระแสบริโภคนิยม และการลดลงของแรงงานรุ่นใหม่ ผลการวิจัยชี้ว่า การพัฒนาระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงควรดำเนินไปบนฐานทุนเดิมของชุมชน มากกว่าการพึ่งพาปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Pretty (2003) ที่เสนอว่าการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนฐานทุนชุมชนและความรู้ท้องถิ่นสามารถสร้างความยั่งยืนได้ดีกว่าแนวทางที่พึ่งพาทุนภายนอก

การเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของเมี่ยงจึงควรเป็นการต่อยอดทุนวัฒนธรรมและทุนสิ่งแวดล้อมโดยไม่ทำให้ทุนเหล่านั้นเสื่อมถอย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Flora and Flora (2008) ที่เตือนว่าการพัฒนาที่ไม่สมดุลอาจลดทอนทุนชุมชน ดังนั้น ระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงชุมชนบ้านป๊อกจึงเป็นตัวอย่างของการพัฒนาที่ยั่งยืนบนฐานทุนชุมชน โดยทุนทางสังคมทำหน้าที่เป็นกลไกการร่วมมือและกำกับดูแล ทุนวัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นกรอบความหมายและองค์ความรู้ และทุนสิ่งแวดล้อมทำหน้าที่เป็นฐาน

ทรัพยากรที่ต้องได้รับการรักษาเพื่อความต่อเนื่องของระบบ การบูรณาการทั้งสามมิติในลักษณะดังกล่าวทำให้เกิดความยั่งยืนอย่างแท้จริงในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาแบบจำลอง SCE Model (Social–Cultural–Environmental Capital Model) ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์เชิงบูรณาการของทุนทางสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อม ในฐานะกลไกสำคัญของการจัดการทรัพยากรชุมชนอย่างยั่งยืน

แบบจำลองดังกล่าวนี้ชี้ให้เห็นว่า ความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงมิได้เกิดจากความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติเพียงลำพัง หากเกิดจากการทำงานเชื่อมโยงและเกื้อหนุนกันของทุนทั้งสามมิติ โดยทุนวัฒนธรรมทำหน้าที่กำหนดกรอบคุณค่าและความหมาย ทุนทางสังคมทำหน้าที่ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติผ่านกลไกความร่วมมือ และทุนสิ่งแวดล้อมเป็นฐานทรัพยากรที่สะท้อนผลลัพธ์ของการบริหารจัดการทุนทั้งระบบ



ภาพที่ 4 แบบจำลององค์ความรู้ SCE Model เพื่อความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยง

จากแผนภาพแสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้อักษรย่อว่า SCE Model (Social–Cultural–Environmental Capital Model) ซึ่งมีคำอธิบายดังนี้

S (Social Capital) หมายถึง ทุนทางสังคมที่ประกอบด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ กติกาชุมชน และบทบาทของผู้นำ ทำหน้าที่เป็นกลไกการกำกับดูแลร่วมและการประสานความร่วมมือของสมาชิกในการจัดการป่าเมี่ยงและทรัพยากรร่วม

C (Cultural Capital) หมายถึง ทุนวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ระบบคุณค่า ความเชื่อ และกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างรุ่น ทำหน้าที่เป็นกรอบความหมายและบรรทัดฐานที่กำกับพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับระบบนิเวศและวิถีชีวิตชุมชน

E (Environmental Capital) หมายถึง ทุนสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ป่าต้นน้ำ ดิน น้ำ และความหลากหลายทางชีวภาพ ทำหน้าที่เป็นรากฐานของระบบการผลิตและสะท้อนผลลัพธ์ของการบริหารจัดการทุนทางสังคมและทุนวัฒนธรรม

องค์ความรู้ในรูปแบบ SCE Model แสดงให้เห็นว่า ความยั่งยืนของระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงเกิดจากการทำงานเชื่อมโยงและเกื้อหนุนกันของทุนทั้งสามมิติ ผ่านกระบวนการกำกับดูแลร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในชุมชน จนเกิดความสมดุลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระดับชุมชน

แม้ว่า SCE Model จะได้รับอิทธิพลทางความคิดจากแนวคิดการจัดการทรัพยากรร่วมของ Ostrom (1990) แต่มีความแตกต่างในเชิงขอบเขตการอธิบาย โดยแนวคิดของ Ostrom มุ่งเน้นเงื่อนไขเชิงสถาบันและหลักการออกแบบกติกาที่ทำให้การจัดการทรัพยากรร่วมประสบความสำเร็จ ขณะที่ SCE Model ขยายกรอบการวิเคราะห์ไปสู่ความสัมพันธ์เชิงบูรณาการของทุนชุมชนหลายมิติ โดยเฉพาะบทบาทของทุนวัฒนธรรมในการกำกับคุณค่าและจิตสำนึก และบทบาทของทุนสิ่งแวดล้อมในฐานะฐานระบบนิเวศที่สะท้อนผลลัพธ์ของการจัดการทุนทั้งระบบ

กล่าวคือ แนวคิดของ Ostrom มุ่งอธิบาย “เงื่อนไขความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรร่วม” ในเชิงสถาบัน ขณะที่ SCE Model มุ่งอธิบาย “พลวัตของระบบทุนชุมชน” ที่หล่อเลี้ยงความยั่งยืนของระบบสังคม–นิเวศโดยรวม โดยมองว่ากติกาและการกำกับดูแลเป็นเพียงส่วนหนึ่งของทุนทางสังคม และต้องทำงานควบคู่กับทุนวัฒนธรรมและทุนสิ่งแวดล้อมจึงจะก่อให้เกิดความยั่งยืนอย่างสมดุล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่ต้นน้ำควรสนับสนุนการบริหารจัดการระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงบนฐานทุนชุมชน โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกภายในชุมชน เช่น การสนับสนุนกองทุนชุมชน การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่น และการสร้างเวทีการเรียนรู้ร่วม เพื่อให้ทุนทางสังคมและทุนวัฒนธรรมสามารถทำหน้าที่กำกับดูแลทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าผลผลิตเมี่ยงในลักษณะที่ต่อยอดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยไม่ทำลายทุนวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เช่น สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน การพัฒนาตลาดสีเขียว หรือระบบรับรองมาตรฐานที่สะท้อนอัตลักษณ์พื้นที่ เพื่อให้การพัฒนาเศรษฐกิจสอดคล้องกับความยั่งยืนเชิงนิเวศ

1.3 ภาครัฐควรออกแบบนโยบายด้านป่าไม้ เกษตรกรรมยั่งยืน และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการทรัพยากรของชุมชน โดยเปิดพื้นที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาและแนวทางการใช้ประโยชน์พื้นที่ต้นน้ำ เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจบั่นทอนทุนชุมชนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการสืบทอดทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาป่าเมี่ยงระหว่างรุ่น โดยเฉพาะบทบาทของเยาวชนและคนรุ่นใหม่ เพื่อทำความเข้าใจเงื่อนไขที่เอื้อต่อความต่อเนื่องขององค์ความรู้ท้องถิ่นภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

2.2 ควรพัฒนาการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างชุมชนที่มีระบบวนเกษตรป่าเมี่ยงในพื้นที่ต้นน้ำที่แตกต่างกัน เพื่อวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่างของรูปแบบการบริหารจัดการทุนชุมชน และเพิ่มความสามารถในการอธิบายผลการวิจัยในเชิงทั่วไป (generalization)

2.3 ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อทดลองประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารจัดการทุนชุมชนที่ได้จากงานวิจัยนี้ เช่น การพัฒนากลไกถ่ายทอดความรู้ การสร้างกิจกรรมเรียนรู้ข้ามรุ่น หรือการต่อยอดภูมิปัญญาป่าเมี่ยงสู่การเพิ่มมูลค่าผลผลิต และประเมินผลลัพธ์ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม

2.4 ควรศึกษาบทบาทของเครือข่ายภายนอกและนโยบายสาธารณะในระดับมหภาคที่ส่งผลต่อการจัดการทุนชุมชนในระดับท้องถิ่น เพื่อทำความเข้าใจความสอดคล้องหรือความท้าทายของการเชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติจริงในพื้นที่ต้นน้ำ

เอกสารอ้างอิง

เทวัญ จันทร์พรหม และคณะ. (2568). สมบัติดินภายใต้สวนชาเมี่ยง สวนกาแฟ และหย่อมป่า บ้านป่าเหมี้ยง ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง. *วารสารเกษตรนเรศวร,* 22(1), e0220105. https://li01.tci-thaijo.org/index.php/aginujournal/article/view/265897

พอใจ สิงหเนตร, นริดา อินนาค, สมศักดิ์ คงทอง และพีระรักษ์ พิชญกุล. (2567). กลไกการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนของบ้านป่าเหมี้ยง อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง. *วารสารเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืน,* 5(1): 71-92.

วิศวมาศ ปาลสาร และสำราญ ธุระตา. (2563). การประยุกต์ใช้วัฒนธรรมท้องถิ่นกับการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าชุมชนบ้านโคกพะไล ตำบลละลวด อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์,* 39(1): 49–72.

วีระชัย ฟองธิวงค์, ธนากร ลัทธิถีระสุวรรณ, ทีฆา โยธาภักดี, ธัญญรัตน์ เชื้อสะอาด,และศิรินทิพย์ ชัยมงคล. (2564). ลักษณะนิเวศของสวนชาเมี่ยงบ้านศรีนาป่าน ตำบลเรือง อำเภอเมือง จังหวัดน่าน. *แก่นเกษตร,* 49(6): 1,351-1,363.

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2554). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ.* กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมาพร เรืองสังข์. (2567). บทบาทของป่าศักดิ์สิทธิ์ในฐานะเขตมรดกทางวัฒนธรรมและระบบนิเวศ. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร,* 9(9): 1,624–1,635.

อดิศร ภู่สาระ. (2564). ป่าชุมชน: การจัดการภาครัฐสู่ประชาชน. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา,* 9(1), 1–21. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/husoarujournal/article/view/256453

Bhandari, S., Paudel, S., & Upadhaya, S. (2026). Socio-Economic and Environmental Benefits of Agroforestry and Its Multilevel Barriers to Adoption: A Systematic Review. *Sustainability,* 18(1): 5. https://doi.org/10.3390/su18010005

Chiaka, J.C., Yang, Q., Zhao, Y., Agostinho, F., Almeida, C.M.V.B., Giannetti, B.F., Li, H., Wu, M., & Liu, G. (2024). Assessment of water-related ecosystem services and beneficiaries in the Hainan Tropical Rainforest National Park. *Land,* 13(11), Article 1804. https://doi.org/10.3390/land13111804

Flora, C.B., & Flora, J.L. (2008). *Rural communities: Legacy and change*. 3rd ed. Westview Press.

Gimmi, U., Schmidt, S.L., Hawbaker, T.J., Alcántara, C., Gafvert, U., & Radeloff, V.C. (2011). Increasing development in the surroundings of U.S. National Park Service holdings jeopardizes park effectiveness. *Journal of Environmental Management,* 92(1): 229–239. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2010.09.006

Jose, S. (2009). Agroforestry for ecosystem services and environmental benefits: An overview. *Agroforestry Systems,* 76(1): 1–10. https://doi.org/10.1007/s10457-009-9229-7

Nair, P.K.R. (1993). *An introduction to agroforestry*. Kluwer Academic Publishers.

Ostrom, E. (1990). *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action*. Cambridge University Press.

Pena, S.B. (2025). Headwater systems as green infrastructure: Prioritising restoration hotspots for sustainable rural landscapes. *Land,* 14(9), Article 1704. https://doi.org/10.3390/land14091704

Pretty, J. (2003). Social capital and the collective management of resources. *Science,* 302(5,652), 1,912–1,914. https://doi.org/10.1126/science.1090847

Rerkasem, B., Lawrence, D., & Rerkasem, K. (2009). *Agroforestry in a changing world*. Springer.

Samerjai, P., Khanongnuch, C., Mangkhan, C., & Saenjum, C. (2024). The conditions and guidelines of action learning resources through Miang indigenous wisdom in Mae Kampong Village, Chiang Mai Thailand. *Community and Social Development Journal,* 25(1): 45–57. https://doi.org/10.57260/rcmrj.2024.265527

Sudomo, A., Leksono, B., Tata, H.L., Rahayu, A.A.D., Umroni, A., Rianawati, H., Asmaliyah, Krisnawati, Setyayudi, A., Utomo, M.M.B., Pieter, L.A.G., Wresta, A., Indrajaya, Y., Rahman, S.A., & Baral, H. (2023). Can agroforestry contribute to food and livelihood security for Indonesia's smallholders in the climate change era?. *Agriculture,* 13(10), 1896. https://doi.org/10.3390/agriculture13101896

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

Happiness at Work Affecting Performance Effectiveness the Personnel of Nong Khaem District Office Bangkok

[1]ปทิตตา กาญจมาภรณ์กุล, [2]คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน

[1]Patitta Kanjamapornkul, [2]Khunying Natthanon Thavisin

[1,2]คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

[1,2]Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

[1]Corresponding author, e-mail: info.pathita.r@gmail.com

Received: January 24, 2026; **Revised:** February 23, 2026; **Accepted:** March 02, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขในการทำงานและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร และ 2) อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในสำนักงานเขตหนองแขม การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบวิธีจับฉลาก จำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้านนวัตกรรม ด้านความยืดหยุ่น ด้านความยืดหยุ่น และด้านคุณภาพการบริการ และ 3) ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อทดสอบถดถอยพหุคูณอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 94.50 (R^2=.945) และผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงาน พบว่า มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; ประสิทธิผล; การปฏิบัติงาน; บุคลากร

Abstract

This research article aims to study 1) The level of job satisfaction and performance effectiveness of personnel at Nong Khaem District Office, Bangkok; and 2) The influence of job satisfaction on the performance effectiveness of personnel at Nong Khaem District Office,

Bangkok. This is quantitative research. The population used in research consisted of personnel currently working at Nong Khaem District Office. Simple random sampling, using a lottery method, was used to select 261 people, the research tools used were questionnaires, and statistics for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression equation testing, and hypothesis testing.

The research results found that 1) The level of job satisfaction among personnel at Nong Khaem District Office, overall, the level of achievement was high in several areas, including job success, interpersonal relationships, recognition, and love of work. 2) Performance effectiveness level of personnel at Nong Khaem District Office overall, the following aspects were rated highly: optimal resource utilization, innovation, resilience, flexibility, and service quality, And 3) the relationship between job satisfaction and employee performance was found to be very high. When tested using multiple regression analysis, the influence of job satisfaction on employee performance had a predictive power of 94.50% (R2=.945), and hypothesis testing results on job satisfaction showed that it has positive effect on the performance of employees, with statistical significance .01

Keywords: Job Satisfaction; Effectiveness; Performance; Personnel

บทนำ

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การในทุกภาคส่วน เนื่องจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ การมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสม จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์การกำหนดไว้ (พรทิพย์ พิชญธนา, 2564) ในมุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคม เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ ควบคุม และขับเคลื่อนทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดคุณค่าและประสิทธิภาพสูงสุด (สุภัทรา จันทะพงษ์, 2563) ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมมีความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในทางกลับกัน หากขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้ศักยภาพของบุคลากรและองค์การลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (สมชาย วงศ์วิเศษ, 2561) การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิผล (จิราภา แสงทอง, 2565)

การบริหารงานเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างเหมาะสมถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี (สมศักดิ์ เกษมผลกูล, 2562) แม้เทคโนโลยีและทุนจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน แต่บุคลากรหรือมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนให้องค์การดำเนินไปสู่ความสำเร็จ เพราะบุคลากรเป็นผู้วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน (เกษม ศรีวัฒนากูล, 2563) การบริหารทรัพยากร

มนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเป็นสิ่งที่องค์การสมัยใหม่ให้ความสำคัญอย่างมาก บุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพสูงจะสามารถสร้างคุณค่าและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้องค์การได้อย่างยั่งยืน (พิมพ์ชนก พรหมอินทร์, 2564)

องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) มากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ความสุขในการทำงานไม่เพียงช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์การต่อไป (นิภาพร สุวรรณโณ, 2564) บุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานมักมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมจะใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการสร้างสรรค์ผลงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (พรรณี จิตต์อารี, 2563) ในบริบทของประเทศไทย กระแสการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีแนวคิดสำคัญ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของพนักงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพสูงและยั่งยืน และการทำงานอย่างมีความสุขช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับ การเติบโตในสายอาชีพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของความผูกพันต่อองค์การและความจงรักภักดีในระยะยาว (จิราพร วัฒนสินธุ์, 2562)

สภาพแวดล้อมในการบริหารงานของสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะกระแสการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการให้บริการสาธารณะ ส่งผลให้องค์กรภาครัฐระดับพื้นที่ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงาน ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วทำให้มีประชาชนอพยพเข้าสู่พื้นที่เขตเมืองมากขึ้น ส่งผลให้ภาระงานด้านการบริการประชาชน การบริหารจัดการทรัพยากร การจัดระเบียบชุมชนเมือง และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มสูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ ความคาดหวังของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการของภาครัฐมีแนวโน้มสูงขึ้นประกอบกับการเรียกร้องสิทธิและการแสดงความคิดเห็นจากภาคประชาชนที่ทวีความเข้มข้นมากขึ้น กลายเป็นแรงกดดันสำคัญต่อบุคลากรภาครัฐ บุคลากรของสำนักงานเขตหนองแขมจึงต้องเผชิญกับภาระงาน ความรับผิดชอบ และสภาวะการทำงานที่กดดัน ซึ่งอาจส่งผลต่อสภาพจิตใจ เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และความไม่พึงพอใจในงาน อันเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะช่วยลดความตึงเครียด เสริมสร้างแรงจูงใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินภารกิจของสำนักงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล ดังนั้น การส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญไม่เพียงช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพการบริการประชาชน และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรภาครัฐให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตหนองแขม, 2567)

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า

ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือไม่และอย่างไร ผลการศึกษาที่ได้จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตหนองแขมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลเชิงวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการตัดสินใจปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จตามพันธกิจของสำนักงานในระยะยาว อันจะเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารงานภาครัฐให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 766 คน (สำนักงานเขตหนองแขม, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อให้หน่วยตัวอย่างมีโอกาสถูกสุ่มเท่าเทียมกัน ด้วยวิธีจับฉลาก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 261 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวนำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out)

จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .878

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 261 ชุดมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจำนวนชุดแบบสอบถามเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจ

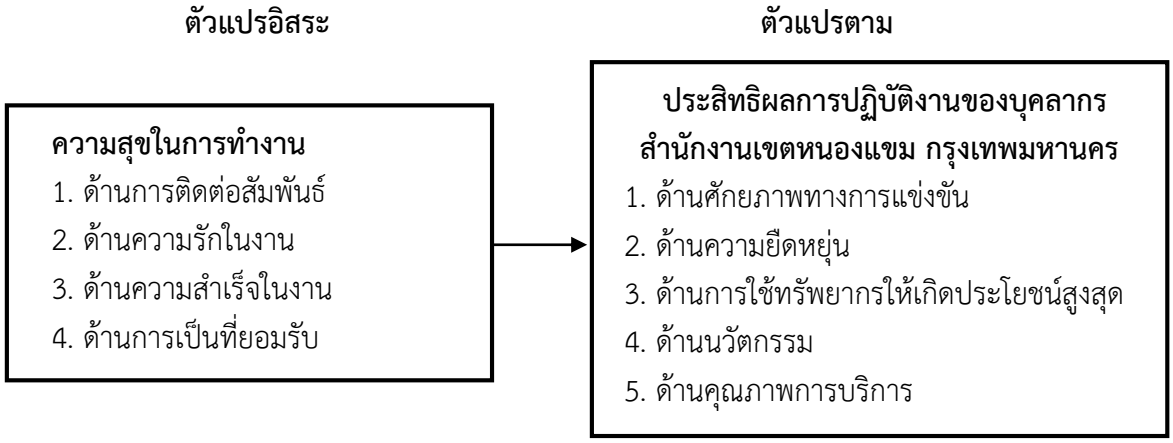
2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ระหว่างเดือนเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงมกราคม 2569 เพื่อให้มั่นใจว่าได้แบบสอบถามครบตามจำนวนและตรงตามกำหนดเวลา

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนับจำนวนให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ จะมีการแจกแบบสอบถามทดแทนเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4) จัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003: 16-17) และแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun & White (2005, p. 32-33) มาบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความรักในงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.93	.643	มาก	2
2. ด้านความรักในงาน	3.79	.740	มาก	4
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.05	.582	มาก	1
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.92	.797	มาก	3
รวม	**3.92**	**.657**	**มาก**	

2. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรม ด้านความยืดหยุ่น ด้านความยืดหยุ่น และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณภาพการบริการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน	3.89	.758	มาก	4
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.91	.617	มาก	3
3. ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.98	.659	มาก	1
4. ด้านนวัตกรรม	3.93	.664	มาก	2
5. ด้านคุณภาพการบริการ	3.88	.644	มาก	5
รวม	**3.92**	**.642**	**มาก**	

3. อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน (Correlation Matrix) เพื่อหาความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานท พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.950** 0.948** 0.969** และ 0.944** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1)	0.950**	0.000
2. ด้านความรักในงาน (X_2)	0.948**	0.000
3. ด้านความสำเร็จในงาน (X_3)	0.969**	0.000
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4)	0.944**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของความสุขในการทำงาน แสดงว่าตัวแปร ด้านความสำเร็จในงาน (X_3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1) และด้านความรักในงาน (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .415 116 .371 และ .533 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .266 .260 .245 และ .216 สามารถทำนายอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 94.50 (R^2=.945) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .170 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน (X_3)	.415	.013	.266	24.188	.000**
2. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4)	.116	.038	.260	18.841	.000**
3. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1)	.371	.022	.245	5.192	.000**
4. ด้านความรักในงาน (X_2)	.533	.058	.216	6.795	.000**
a=.258, R=.972, R^2=.945, Adj R^2= .944, SEE=.170, F=417.916, Sig=0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการทดสอบความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (0.245) ด้านความรักในงาน (0.216) ด้านความสำเร็จในงาน (0.226) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (0.260) พบว่า มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จในการทำงานช่วยสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจในชีวิตการทำงานของตน และมีความสุขที่ได้ร่วมงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชต ประสานทอง และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร พบว่า มีความสุขในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรักในงาน การเป็นที่ยอมรับ การติดต่อสื่อสาร และความสำเร็จในงาน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลิณี เทียมพัฒน์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยระดับองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะองค์การมีการบริหารที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน มีสวัสดิการเหมาะสม การสื่อสารที่ดี และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร

จากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ บุญสนอง และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ สมบูรณ์ และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้มีการบริหารที่เป็นระบบ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูงมาก เนื่องจากความสุขในการทำงานช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อหน้าที่ มีความตั้งใจ ทุ่มเท และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น เมื่อบุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ย่อมส่งผลให้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศริญญา ชูพินิจสกุลวงค์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช (2565) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทมหานคร 26 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

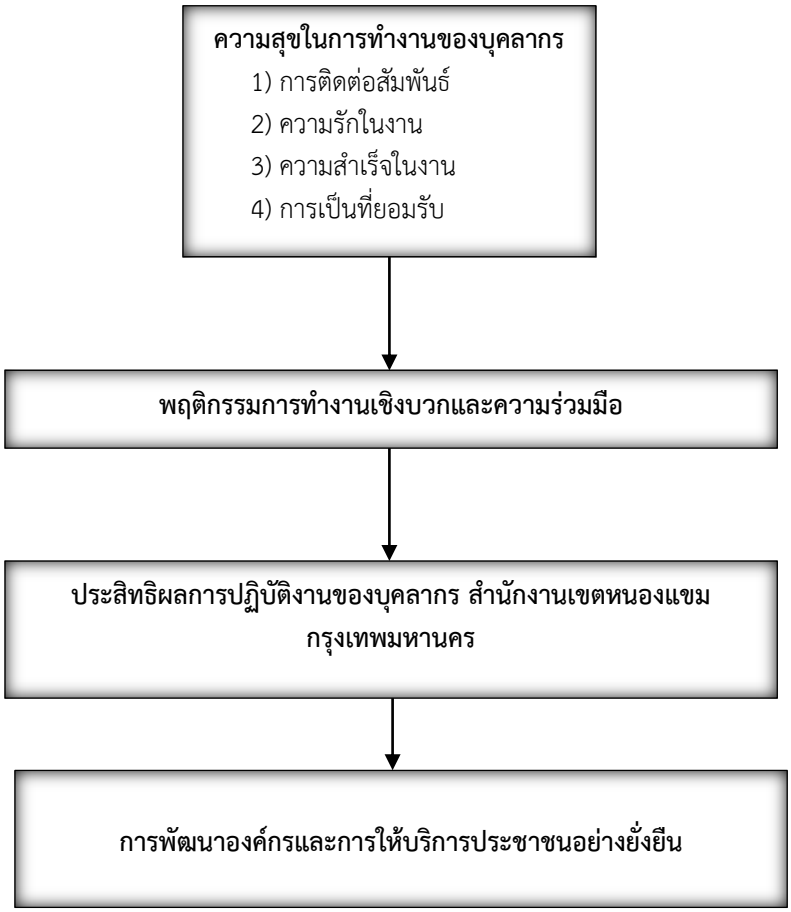
จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของความสุขในการทำงาน แสดงว่าตัวแปร ด้านความสำเร็จในงาน (X_3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1) และด้านความรักในงาน (X_2) สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 94.50 (R^2=.945) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่รู้สึกประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ที่ดี และรักในงานที่ทำ จะมีแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลดา คุณาเวชกิจ (2566) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน พบว่า ส่วนตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขของพนักงานได้เป็นอันดับหนึ่งและดีที่สุด คือ การรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีความสามารถ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.882 และสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ได้ร้อยละ 76.9 และสอดคล้องกับ กัณฐมณี กี่สุ้น (2566) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ถูกต้อง ร้อยละ 71 (R^2 =0.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการเป็นที่ยอมรับ

จากผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ที่ดี รักในงาน รู้สึกประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับจากองค์กร จะมีแรงจูงใจ ความผูกพัน และความทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรางทิพย์ มังธานี และรวิภา ธรรมโชติ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งทั้งสามปัจจัยมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ และสอดคล้องกับ จักรรินทร์ วรินทรเวช และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

องค์ความรู้ที่ได้

งานวิจัยนี้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่เชิงบูรณาการที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างความสุขในการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐอย่างเป็นระบบ โดยชี้ให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานมิได้เป็นเพียงสภาวะทางอารมณ์ส่วนบุคคล แต่เป็นทุนทางจิตวิทยา

และสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้บรรลุเป้าหมายเชิงพันธกิจอย่างยั่งยืน ดังนี้ (1) การยืนยันว่าความสุขในการทำงานทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านมิติด้านจิตใจ พฤติกรรม และความสัมพันธ์ในองค์กร โดยเฉพาะการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการทุ่มเทและทำงานเชิงรุกมากขึ้น (2) การค้นพบว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการยกระดับประสิทธิผลในระดับองค์กร ทั้งด้านศักยภาพการแข่งขัน ความยืดหยุ่นในการทำงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การสร้างนวัตกรรม และคุณภาพการให้บริการ เมื่อบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและประสบความสำเร็จจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) การเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาประสิทธิผลบนฐานความสุขในการทำงาน ซึ่งเน้นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงาน ความไว้วางใจ และความร่วมมือ ควบคู่กับการพัฒนานวัตกรรมและคุณภาพการบริการ เพื่อยกระดับการบริหารภาครัฐอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย
ที่มา: ปทิตตา กาญจมาภรณ์กุล (2569)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 การสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับในองค์กร ควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ควบคู่กับการปลูกฝังค่านิยมความสามัคคี ความไว้วางใจ และการยอมรับในคุณค่าและบทบาทของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความร่วมมืออย่างยั่งยืน

1.2 การเสริมสร้างแรงจูงใจ ความรัก และความสำเร็จในงาน ควรมอบหมายงานที่ท้าทายและสอดคล้องกับศักยภาพ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน พร้อมทั้งให้การยอมรับ ชื่นชม และรางวัลแก่ผลงาน เพื่อเสริมสร้างความรักในงาน ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 การยกระดับศักยภาพทางการแข่งขันและความยืดหยุ่นในการทำงาน องค์กรควรมุ่งการทำงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาทักษะการบริการและจิตสาธารณะ ควบคู่กับการปรับรูปแบบและกระบวนการทำงานให้ยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

1.4 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมการวางแผน การบริหารเวลา และการกำหนดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ สนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างยั่งยืน

1.5 การพัฒนานวัตกรรมและคุณภาพการบริการ ควรสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มและนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ทดลองและเรียนรู้ พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพการบริการให้ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม และมีระบบรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงงานและสร้างความเชื่อมั่นในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบหรือกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการ ที่เชื่อมโยงการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับเข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปสู่ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐ เช่น ศักยภาพทางการแข่งขัน ความยืดหยุ่น การใช้นวัตกรรม และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยอาจใช้วิธีวิจัยเชิงผสมหรือแบบเปรียบเทียบหลายหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความแม่นยำและความทั่วไปของผลการวิจัย

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพการบริการ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางกับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของประชาชน รวมถึงผลลัพธ์ด้านภาพลักษณ์และความยั่งยืนขององค์กร เพื่อพัฒนาแนวทางเชิงนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมในบริบทสำนักงานเขตหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กนกรัตน์ ภู่ระหงษ์. (2549). ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ด้านผลผลิตของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

กัณฐมณี กี่สุ้น. (2566). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนอร์ทเทิร์น, 4*(3): 77-89.

เกษม ศรีวัฒนากูล. (2563). ภาวะผู้นำและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การยุคใหม่. *วารสารการจัดการและการพัฒนา, 9*(2): 56-70.

จักรรินทร์ วรินทรเวช, อาภาภรณ์ สุขหอม, กิจฐเชต ไกรวาส และนันธิดา จันทร์ศิริ. (2568). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร, 2*(1): 44-56.

จิราภา แสงทอง. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิภาพร สุวรรณโณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ได้รับอิทธิพลจากความสุขในการทำงาน. *วารสารจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์, 10*(3): 89-102.

บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2566). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน. *สักทอง: วารสารสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์, 30*(1): 110-122.

ปรางทิพย์ มังธานี และรวิภา ธรรมโชติ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ. *Journal of Modern Learning Development, 9*(3): 31-49.

พรทิพย์ พิชญธนา. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การภาครัฐ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 18*(2): 45-58.

พรรณี จิตต์อารี. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 27*(2): 134-150.

พิมพ์ชนก พรหมอินทร์. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 20*(2), 112–128.

มาลิณี เทียมพัฒน์. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา. *วารสารศิลปศาสตรและอุตสาหกรรมบริการ, 4*(2): 164-176.

รชต ประสานทอง, ธเนศพล อินทร์จันทร์ และกรรณสิทธิ์ สะและน้อย. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร. *วารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, 6*(2): 88-98.

ศริญญา ชูพินิจสกุลวงค์. (2567). ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น, 2*(2): 35-46.

ศิริพงษ์ สมบูรณ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และสุรพล สุยะพรหม. (2568). การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 8*(6): 170-182.

สมศักดิ์ เกษมผลกูล. (2562). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สำนักงานเขตหนองแขม. (2567). *รายงานสภาพแวดล้อมและการดำเนินงานของสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตหนองแขม สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร.

สุภัทรา จันทะพงษ์. (2563). บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย. *วารสารการบริหารและพัฒนา, 7*(1): 12–26.

อนันต์ บุญสนอง, ประคอง สุคนธจิตต์ และวิเชียร จันทะเนตร. (2568). ความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 20*(73): 24-38.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3): 607-610.

Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive workplace*. American Nurses Association.

Pun, K.F., & White, A.S. (2005). A performance measurement paradigm for integrating strategy formulation: A review of systems and frameworks. *International Journal of Management Reviews, 7*(1): 49-71.

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

Administrative Skills of Educational Institution Administrators under the Jurisdiction of the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office, Area 2

[1]วิรุฬห์ บงแก้ว, [2]อำนวย มีราคา

[1]Wirun Bongkaew, [2]Amnuai Meerakar

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[1]Master of Education Program in Educational Management, Pitchayabundit College

[2]Lecturer of Faculty of Education, Pitchayabundit College

[1]Corresponding author, e-mail: wirun05052520@gmail.com

Received: February 13, 2026; **Revised:** March 01, 2026; **Accepted:** March 04, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 291 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.841 สถิติที่ใช้ คือ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) และใช้สถิติเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

Abstract

The objective of this research is to study and compare the administrative skills of school administrators classified by gender. Work experience and the size of the educational institution. The sample group included 291 educational institution administrators and teachers. The sample size was determined using the Crazie and Morgan tables. Tools used include: The questionnaire is divided into 2 parts which has a confidence value of 0.841. The statistics

used are number, percentage, mean, standard deviation. And analyze hypothesis testing data using value statistics (t-test) and using F-test statistics (F-test).

The research results found that:- 1) Administrative skills of educational institution administrators Overall, it is at a high level. 2) Results of the analysis comparing the administrative skills of educational institution administrators as a whole. Educational institution administrators and teachers of different genders were significantly different at the 0.05 level. As for work experience, and size of the place Study is no different.

Keywords: Administrative skills; Educational institution administrators; Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

ในการบริหารและการจัดการศึกษาจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อที่ได้รับการพัฒนาด้วย ปัจจุบันการบริหารการศึกษาต้องการมาตรฐานของ ความสามารถบางอย่างมีการฝึกอบรมอาชีพ มีการจัดทำอย่างมีระบบมีลักษณะการบริหารเฉพาะของตนแตกต่างจากวิชาชีพอื่น มีความอิสระในการบริหารใช้วิถีแห่งปัญญาศึกษาวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งและเป็นการบริหารที่เป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคมความก้าวหน้าของวิทยาการในด้านต่างๆ การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารโดยยึดเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน และงานวิชาการเป็นหลักซึ่งจะต้องมีการวางแผน ในการที่จะดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ การนิเทศติดตาม กำกับ และประเมินผล การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอประกอบกับผู้บริหารต้องมีคุณธรรม และจริยธรรมมีความเป็นผู้นำและรู้จักใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานและเน้นให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (อำนวย มีราคา, 2566)

ทักษะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด (ธีระ รุญเจริญ, 2559) ผู้ที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีภาวะเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำต้องมุ่งเน้นการปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดอิสระในการทำงานมากขึ้น (วิมลพร สุวรรณแสนทวี, 2563) ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินกิจกรรมทั้งหลายในองค์การ โดยผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะควบคุม สั่งการตลอดจนวางแผน และกำหนดเป้าหมายขององค์การโดยรวม ภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นสภาพที่แท้จริงขององค์การ อันเกิดจากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะทำให้ทราบถึงบรรยากาศในการทำงานระหว่างสมาชิกในองค์การ ดังนั้น จึงไม่อาจตอบได้ว่าภาวะผู้นำใดเป็นภาวะผู้นำที่ดีที่สุด การเลือกใช้ภาวะผู้นำแต่ละอย่างมีทั้งจุดเด่น และจุดด้อย ผู้บริหารที่ฉลาดหลักแหลมย่อมรู้ดีว่าในสถานการณ์ใดควรเลือกแสดงภาวะผู้นำอย่างไรจึงจะเหมาะสม เช่นเดียวกันกับการเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ ต้องคำนึงถึงลักษณะวัฒนธรรมของแต่ละองค์การด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดย หาวิธีการ แนวทางตลอดจนการบริหารจัดการ หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้วยแล้วจะส่งผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารอย่างมีแบบแผนจะสามารถนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และประสบ

ความสำเร็จมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามที่ผู้บริหารและสถานศึกษาได้กำหนดหรือตั้งเป้าหมายเอาไว้ได้ บทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารจะช่วยในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับวัยโดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเติบโตขึ้นมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติในอนาคตให้มีความเจริญและมั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะการใช้ชีวิตใหม่ๆ กระบวนการต่างๆ ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุขตามบริบทของประเทศ บทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการจะสร้างแนวคิดเพื่อนำไปสู่การสร้างนโยบาย กระบวนการการพัฒนาระบบการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังจะเห็นได้จากมาตรฐานหรือคุณภาพทางการศึกษาที่จะปรากฏชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญเพื่อที่จะสามารถสร้างกระบวนการที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนให้มาก สอดคล้องกับบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ จึงดูได้จากผลผลิตทางการศึกษา (Robert J. House, 1971)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาจำนวน 1,166 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2568จำนวน 291 คน ได้มาจากการเปิดตารางของเครจซี่ มอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านเทคนิควิธี 2) ด้านมนุษย์ และ 3) ด้านความคิดรวบยอด ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า แบ่งระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุดซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Google From ทางไลน์กลุ่ม (LINE Group) เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

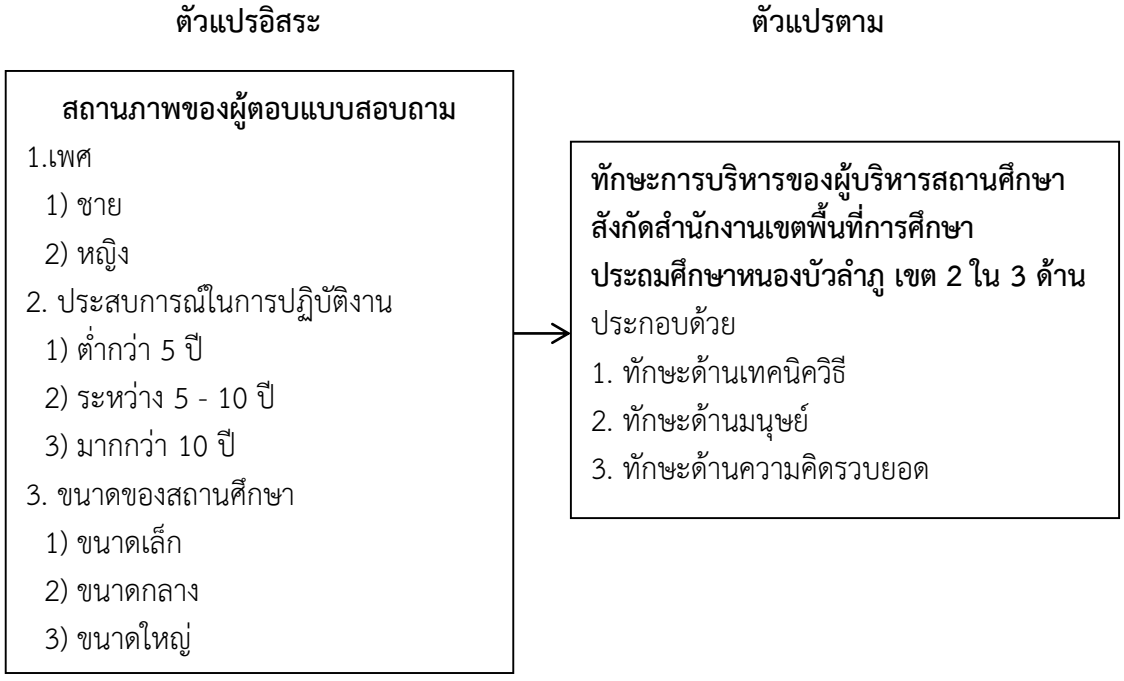
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถามด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิแอลฟาของครอนบาค โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.67 ขึ้นไป (Cronbach, 1984, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ซึ่งสามารถใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเท่ากันหรือแตกต่างกัน

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples และ 2) สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') เนื่องจากสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกันได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามแนวคิดของ Katz (1995) ประกอบไปด้วย 1) ด้านเทคนิควิธี 2) ด้านมนุษย์ 3) ด้านความคิดรวบยอด โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านเทคนิควิธี	3.93	0.56	มาก
2. ด้านมนุษย์	3.86	0.5	มาก
3. ด้านความคิดรวบยอด	3.76	0.66	มาก
รวม	**3.85**	**0.34**	**มาก**

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านเทคนิควิธี	ระหว่างกลุ่ม	24.269	2	12.135	1.585	0.164
	ภายในกลุ่ม	66.772	288	232		
	รวม	91.042	290			
2. ด้านมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	9.868	2	4.934	0.350	0.882
	ภายในกลุ่ม	61.757	288	214		
	รวม	71.625	290			
3. ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	36.594	2	18.297	1.060	0.382
	ภายในกลุ่ม	90.570	288	0.314		
	รวม	127.164	290			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.433	2	0.217	0.880	0.495
	ภายในกลุ่ม	33.637	288	0.117		
	รวม	34.070	290	290		

แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านก็ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้เพราะอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารงานด้านการศึกษาเป็นระยะเวลานาน ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี สามารถนำประสบการณ์ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาและส่งเสริมทักษะการบริหารอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดนั้นเอง ทั้งในรูปแบบของการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ในทุกมิติทั้งด้านการบริหารการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นผู้นำ และสามารถขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมนโยบายและเป็นแนวทางการบริหารงานของสำนักงานเขตให้มีความชัดเจน และให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบการดำเนินงานที่แน่นอน สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและบริบทของพื้นที่ นอกจากนี้ การนิเทศติดตาม และประเมินผลจากเขตพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ ยังช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารตระหนักถึงความรับผิดชอบ และพัฒนาการบริหารงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จากปัจจัยด้านประสบการณ์การพัฒนาวิชาชีพ นโยบายที่ชัดเจน และทักษะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงส่งผลให้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ โดยเฉพาะในทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความชำนาญ และวิธีการต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารในด้านเทคโนโลยีต่างๆ และการสร้างความร่วมมือภายในองค์การ ส่วนทักษะด้านความคิดรวบยอดนั้น เป็นความสามารถในการมองภาพรวมขององค์การ การวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจเชิงนโยบาย (Katz, 1995) ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถผสมผสานทักษะทั้งสามด้านได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษานั้น ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ฉิมสวัสดิ์ และประพันธ์ ธรรมไชย (2568) วิจัยเรื่องการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร โคตรประดา (2567) วิจัยเรื่องการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายทักษะ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะด้านการสื่อสาร รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ในด้านทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในทักษะด้านมนุษย์

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันซึ่งมีลักษณะทางความคิด มุมมอง ประสบการณ์ในด้านต่างๆ และรูปแบบการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การประเมินหรือแสดงความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันทั้งนี้ เพราะเพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และการรับรู้ทางสังคม โดยบุคคลแต่ละเพศอาจให้ความสำคัญกับทักษะการบริหารในมิติที่แตกต่างกัน เช่น เพศหญิงอาจให้ความสำคัญกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การมีส่วนร่วมและความเอาใจใส่ต่อบุคลากร ขณะที่เพศชายอาจให้ความสำคัญกับทักษะด้านการตัดสินใจ ความเด็ดขาด การวางแผน และการบริหารงานเชิงระบบมากกว่า ความแตกต่างในลักษณะดังกล่าวอาจส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานอกจากนี้ บทบาทหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนแต่ละเพศอาจแตกต่างกัน โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องทำงานใกล้ชิดกับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องอาจทำให้บุคลากรแต่ละเพศรับรู้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในมุมมองที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดทางพฤติกรรมองค์การและจิตวิทยาสังคมที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการประเมินพฤติกรรมของผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy andMiskel (2013) ที่กล่าวว่าการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะภาวะผู้นำและทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้น อาจแตกต่างกันไปตามลักษณะส่วนบุคคลและบริบททางสังคมของแต่ละบุคคล ดังนั้น ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน จึงมีการสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของมุมมองในการรับรู้พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความแตกต่างดังกล่าว และนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จัดอบรมและพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่องควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ การคิดเชิงกลยุทธ์ในด้านต่างๆ และการเชื่อมโยงแนวคิดเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติจริง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กร

1.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านต่างๆ สนับสนุนให้ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันและแลกประสบการณ์กันเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน โดยเน้นการวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึกและการสังเคราะห์แนวคิดเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลลัพธ์ทางการศึกษาในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านที่มีค่าต่ำสุดเพื่อนำผลไปพัฒนาต่อยอดในการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://shorturl.asia/3sE5P [30 มิถุนายน 2564]

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

บุญชม ศรีสะอาด. (*2560*). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่10 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

ประภัสสร โคตรประดา. (2567). การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *การศึกษาค้นคว้าอิสระ,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

วิมลพร สุวรรณแสนทวี. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคอุบัติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.ร้อยเอ็ด.*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2.* หนองบัวลำภู: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู.

ศศิธร ฉิมสวัสดิ์ และ ประพันธ์ ธรรมไชย. (2568). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาไทย,* 7(2), 408-424.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

อำนวย มีราคา. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.* สกลนคร: หจก.สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.

Hoy, W.K., &Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice.* 9th ed. McGraw-Hill Education.

House, Robert J., Alan C. Filley and Domo N. Gujarati. (1971). Leadership style, hierarchical influence and the satisfaction of subordinate role.

Katz, R.L. (1995). *Skills of an effective administrator.* Harvard Business Review.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational behavior.* 17th ed. Pearson Education.

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา

A Synthesis of Ethical Leadership Components of School Administrators in a Transitional Educational Context

[1]พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, [2]ศุภวรรณ หลำผาสุข

[1]Pimolpun Phetsombat, [2]Supawan Lampasuk

[1]คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

[2]สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

[1]Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

[2]Sarasas Suvarnabhumi Institute of Technology

[1]Corresponding author, e-mail: pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: January 28, 2026; **Revised:** February 17, 2026; **Accepted:** February 23, 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 25 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ความยุติธรรม ประกอบด้วยการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล ความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม การจัดการข้อร้องเรียนอย่างโปร่งใส และการคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล (2) ความไว้วางใจ ประกอบด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเสริมพลังบุคลากร และการรักษาคำมั่นสัญญา (3) ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วยการยึดมั่นในจรรยาบรรณ การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม ความโปร่งใส และการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (4) ความน่าเคารพ ประกอบด้วยการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การยอมรับความหลากหลาย และการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก และ (5) ความรับผิดชอบ ประกอบด้วยการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ การมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน การบริหารงานอย่างโปร่งใส การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; การเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา

Abstract

This study aims to synthesize the components of ethical leadership among school administrators in the context of educational transition. A qualitative research approach was employed. The key informants consisted of five experts in educational administration and experienced school administrators, selected through purposive sampling. Data were collected using a focus group discussion guide and analyzed through content analysis.

The findings revealed that ethical leadership of school administrators in the context of educational transition comprises five main components and twenty-five sub-components. These include: (1) Justice, which involves decision-making based on data, rationality, and fairness; equitable treatment of personnel and stakeholders; fair allocation of resources and educational opportunities; transparent and impartial handling of complaints and conflicts; and consideration of individual differences among students, teachers, and staff. (2) Trust, which encompasses creating an open and psychologically safe working environment; transparent and consistent communication; participation in decision-making; empowerment of personnel; and maintaining commitments and continuity in administration. (3) Integrity, which includes adherence to ethical principles and professional codes of conduct; serving as a moral role model; transparency in reporting and information disclosure; and the courage to uphold what is right despite pressure or change. (4) Respect, which consists of respecting human dignity; listening to diverse perspectives with impartiality; recognizing cultural and experiential diversity; appropriate and courteous behavior; and fostering positive relationships and collaborative learning communities. (5) Responsibility, which comprises accountability for decisions and their impacts on schools; prioritizing student learning outcomes and educational quality; transparent and socially responsible administration; continuous self-development in response to educational change; and promoting a shared culture of responsibility within the organization. The results indicate that ethical leadership serves as a critical framework for developing school administrators who are capable of leading schools with integrity, fairness, transparency, and social responsibility, in alignment with the demands of educational transition.

Keywords: Ethical Leadership; School Administrators; Educational Transition

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ระบบการศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน อันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนแรงกดดันจากการแข่งขันในระดับโลก ซึ่งส่งผลให้บทบาท หน้าที่ และความคาดหวังที่มีต่อสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ (OECD, 2019; UNESCO, 2021) องค์การระหว่างประเทศด้านการศึกษาได้สะท้อนภาพรวมที่สอดคล้องกันว่า สถานศึกษากำลังก้าวเข้าสู่บริบทแห่งความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัว เชิงกลยุทธ์ และมีความยืดหยุ่นสูง (OECD, 2020;

UNESCO, 2022) การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในช่วงปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ถือเป็นตัวเร่งสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและชัดเจนมากยิ่งขึ้น สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้จากระบบปกติไปสู่ระบบออนไลน์หรือระบบผสมผสาน (Hybrid learning) ภายในระยะเวลาอันจำกัด ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับการตัดสินใจที่ซับซ้อน ทั้งในด้านการบริหารบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร การดูแลสวัสดิภาพของครูและนักเรียน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีจริยธรรม สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า “บริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา” มิได้เป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงเชิงเทคนิค แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณค่า (Value-based change) ที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างแท้จริง

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนผ่านดังกล่าว บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งในฐานะผู้นำที่ต้องสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกับการยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรม งานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาในระดับนานาชาติชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความไว้วางใจ (Trust) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (Brown & Treviño, 2006; Starratt, 2004) ผู้นำที่ยึดหลักจริยธรรมไม่เพียงเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมถึงการประพฤติปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครู บุคลากร และผู้เรียน หลักการดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างกว้างขวาง การตัดสินใจของผู้บริหารในปัจจุบันจึงไม่ได้ส่งผลเฉพาะภายในองค์กรเท่านั้น หากยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นของสังคมและภาพลักษณ์ของระบบการศึกษาโดยรวม (Northouse, 2022)

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านจริยธรรมที่ทวีความซับซ้อนมากขึ้น อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายด้านการศึกษา การกระจายอำนาจทางการบริหาร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความคาดหวังของสังคมต่อความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเผชิญกับการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับมิติทางจริยธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความไว้วางใจของครู บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน จากรายงานสภาวะการศึกษาไทยพบว่า ปัญหาที่สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจน ได้แก่ ความไม่โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล การใช้ดุลยพินิจที่ขาดความเป็นธรรมในการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณที่ยังไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรม ความขัดแย้งภายในองค์กร และบั่นทอนขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังต้องเผชิญกับความท้าทายด้านจริยธรรมจากการใช้อำนาจและการตัดสินใจภายใต้แรงกดดันเชิงนโยบายและข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง การเร่งรัดดำเนินงานตามนโยบายจากส่วนกลางในบางกรณีอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน หากผู้บริหารขาดกรอบจริยธรรมที่ชัดเจน อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางคุณค่าและส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรในระยะยาว (Starratt, 2004)

ในยุคดิจิทัล ปัญหาด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดเก็บและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียนและครู การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการประเมินผลและสื่อสาร หากขาดความตระหนักด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบ อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิ ความไม่ปลอดภัยของข้อมูล และกระทบต่อความเชื่อมั่นของสังคมต่อสถานศึกษา (OECD, 2020; UNESCO, 2021) ขณะเดียวกัน งานวิจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นการศึกษาระดับความคิดเห็นหรือความสัมพันธ์กับตัวแปรผลลัพธ์ เช่น ความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือบรรยากาศองค์กร ขณะที่การศึกษาเชิงสังเคราะห์ที่มุ่งอธิบาย “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาอย่างเป็นระบบยังมีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้ขาดกรอบแนวคิดที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาและประเมินผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหาร การกำหนดนโยบาย และการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยฉบับนี้จะใช้วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติ คือ 1.1 ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับวิทยฐานะผู้บริหารเชี่ยวชาญ หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติจากชุมชน หรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม หรือเป็นผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นด้านการบริหารจัดการ และ 1.2 คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีผลงานทางวิชาการ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้ 3.1 ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และ 3.2 รวบรวมข้อมูลจากการบันทึกการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาตามแนวคิดของ Kohlberg (1981), Gardner (1987), London (1990), Sharma (2002), Brown (2007), Karakose (2007), Wayne State College (2008), Ponnu and Tennakcon (2009), Josephson (2009), Mihelic et al. (2010), Kanokorm et al. (2013), Northouse (2013), ณัฐพร ศรีแจ่ม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564), อภิรักษ์ ทองโชติ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 25 องค์ประกอบย่อย ดังตารางนี้

ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา	**องค์ประกอบย่อย**
1) ความยุติธรรม (Justice)	1) การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล หลักเหตุผล และความเป็นธรรม 2) การปฏิบัติต่อบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ 3) การบริหารจัดสรรทรัพยากรและโอกาสทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม 4) การจัดการข้อร้องเรียนและความขัดแย้งด้วยความโปร่งใสและเป็นกลาง 5) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของผู้เรียน ครู และบุคลากร
2) ความไว้วางใจ (Trust)	1) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและปลอดภัยทางจิตวิทยา 2) การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ชัดเจน และสม่ำเสมอ 3) การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การสนับสนุนและเสริมพลัง (Empowerment) ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ 5) การรักษาคำมั่นสัญญาและความต่อเนื่องในการบริหารงาน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา	องค์ประกอบย่อย
3) ความซื่อสัตย์ (Integrity)	1) การยึดมั่นในหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 2) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต 3) การไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนจากตำแหน่งหน้าที่ 4) การรายงานและเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และตรวจสอบได้ 5) การกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง แม้เผชิญแรงกดดันหรือการเปลี่ยนแปลง
4) ความน่าเคารพ (Respect)	1) การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครู บุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครอง 2) การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างจริงใจและไม่อคติ 3) การให้เกียรติและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด และประสบการณ์ 4) การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยมารยาท ความสุภาพ และความเหมาะสมในทุกสถานการณ์ 5) การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและการทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้
5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)	1) การรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา 2) การมุ่งเน้นผลลัพธ์ทางการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ 3)การบริหารงานอย่างมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และตอบสนองต่อสังคม 4)การปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา 5)การส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม (Justice) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 4) ความน่าเคารพ (Respect)และ 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา ประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความยุติธรรม (Justice) มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล หลักเหตุผล และความเป็นธรรม การปฏิบัติต่อบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ การบริหารจัดสรรทรัพยากรและโอกาสทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม การจัดการข้อร้องเรียนและความขัดแย้งด้วยความโปร่งใสและเป็นกลาง และ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของผู้เรียน ครู และบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความซับซ้อน ความหลากหลาย และความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย การยึดหลักความยุติธรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความชอบธรรมในการตัดสินใจและการบริหารจัดการองค์กร การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและเหตุผลช่วยลดอคติและความรู้สึกเหลื่อมล้ำ ขณะที่การบริหารทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและการจัดการความขัดแย้งอย่างโปร่งใส ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้นำผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg (1981) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีเหตุผลทางจริยธรรมระดับสูงจะตัดสินใจโดยยึดหลักความยุติธรรมและสิทธิของผู้อื่น มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และสอดคล้องกับงานของ Karakose (2007) ที่พบว่าความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของครูและบรรยากาศการทำงานในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ศรีแจ่ม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าความยุติธรรมเป็นฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษาไทย

องค์ประกอบที่ 2 ความไว้วางใจ (Trust) มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและปลอดภัยทางจิตวิทยา การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ชัดเจน และสม่ำเสมอ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสนับสนุนและเสริมพลัง (empowerment) ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และการรักษาคำมั่นสัญญาและความต่อเนื่องในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความไว้วางใจเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาช่วยให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและริเริ่มนวัตกรรม ขณะที่การสื่อสารอย่างโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและความผูกพันต่อสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Brown (2007) และ Ponnu and Tennakoon (2009) ที่ระบุว่าความไว้วางใจเป็นผลลัพธ์โดยตรงของพฤติกรรมผู้นำที่มีจริยธรรม และสอดคล้องกับงานของ Mihelic et al. (2010) ที่พบว่าผู้นำที่สร้างความไว้วางใจจะช่วยเพิ่มความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรการศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 ความซื่อสัตย์ (Integrity) มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การยึดมั่นในหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต การไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนจากตำแหน่งหน้าที่ การรายงานและเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และตรวจสอบได้ และ การกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง แม้เผชิญแรงกดดันหรือการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความซื่อสัตย์เป็นแก่นกลางของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์จะได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากครูและบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรโดยรวม โดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนผ่านที่มีแรงกดดันจากนโยบายและเทคโนโลยี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner (1987) และ London (1990) ที่มองว่าผู้นำต้องมีความ

สอดคล้องระหว่างค่านิยมภายในกับพฤติกรรมภายนอก รวมถึงสอดคล้องกับ Josephson (2009) ที่เน้นว่าความซื่อสัตย์และความโปร่งใสเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ได้รับความเชื่อถือจากสังคม และสอดคล้องกับงานของ Northouse (2013) ที่อธิบายว่าความซื่อสัตย์เป็นหัวใจของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบที่ 4 ความน่าเคารพ (Respect) มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครู บุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครอง การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างจริงใจและไม่อคติ การให้เกียรติและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด และประสบการณ์ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยมารยาท ความสุภาพ และความเหมาะสมในทุกสถานการณ์ และการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและการทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลาย การให้เกียรติและการรับฟังอย่างจริงใจช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับและความร่วมมือ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Sharma (2002) ที่มองว่าความเคารพเป็นมิติสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และสอดคล้องกับงานของ Wayne State College (2008) ที่ระบุว่าผู้นำที่ให้ความเคารพผู้อื่นจะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา การมุ่งเน้นผลลัพธ์ทางการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานอย่างมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อสังคม การปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้และความเชื่อมั่นของสังคม การตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจและการมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสะท้อนความรับผิดชอบเชิงวิชาชีพ ขณะที่การบริหารอย่างโปร่งใสและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวได้อย่างยั่งยืน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ Ponnu and Tennakoon (2009) และ Mihelic et al. (2010) ที่ระบุว่าความรับผิดชอบเป็นมิติสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และสอดคล้องกับงานของ อภิรักษ์ ทองโชติ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบจะสามารถสร้างความยั่งยืนและความเชื่อมั่นให้กับสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันพัฒนาผู้บริหารควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความน่าเคารพ และความรับผิดชอบ ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา

1.2 สถานศึกษาสามารถนำองค์ประกอบและองค์ประกอบย่อยจากผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงาน เช่น การตัดสินใจเชิงข้อมูล การบริหารทรัพยากรอย่างเป็นธรรม และการจัดการข้อร้องเรียนอย่างโปร่งใส เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.3 ผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาเป็นแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการประเมินตนเอง การประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการประเมิน 360 องศา อันจะช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงจุดแข็งและประเด็นที่ควรพัฒนาในด้านจริยธรรมและการบริหารจัดการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ไปพัฒนาเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) หรือแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อยืนยันความเหมาะสมของโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทสถานศึกษาที่หลากหลาย

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาเข้าสู่ระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพร ศรีแจ่มและพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา*. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 15(2): 45–60.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *รายงานสภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

อภิรักษ์ ทองโชติและพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(1): 1-16.

Brown, M.E., & Treviño, L.K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6): 595–616. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004

Brown, M. E.(2007). Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls. *Organizational Dynamics*, 36(2): 140–155. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.03.003

Gardner, J.W. (1987). *Leadership development*. Free Press.

Josephson, M.S. (2009). *Making ethical decisions*. Josephson Institute of Ethics.

Karakose, T. (2007). *High school teachers' perceptions regarding principal ethical leadership in Turkey*. Asia Pacific Education Review, 8(3): 464–477. https://doi.org/10.1007/BF03026465

Kohlberg, L. (1981). *Essays on moral development.* Vol. I The philosophy of moral development. New York Harper & Row

London, M. (1990). *Developing managers*. Jossey-Bass.

Mihelič, K.K., Lipičnik, B., & Tekavčič, M. (2010). Ethical leadership. International Journal of Management & Information Systems, 14(5): 31–41. https://doi.org/10.19030/ijmis.v14i5.11

Mihelič, K.K., Lipičnik, B., & Tekavčič, M. (2010). *Ethical leadership*. International Journal of Management & Information Systems, 14(5): 31–42.

Northouse, P.G. (2013). Leadership: *Theory and practice.* 6th ed. SAGE Publications.

Northouse, P.G. (2022). *Leadership: Theory and practice.* 9th ed. SAGE Publications.

OECD. (2020). Education responses to COVID-19: Embracing digital learning and online collaboration. Paris, France: OECD Publishing.

OECD. (2020). Education in the digital age: Healthy and happy children. OECD Publishing.

Ponnu, C.H., & Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes-*The Malaysian case. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14(1): 21–32.

UNESCO. (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. UNESCO Publishing.

UNESCO. (2022). Transforming education from within: Current trends in education reform and leadership. UNESCO Publishing.

Ponnu, C.H., & Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies,* 14(1): 21–32.

Sharma, S. (2002). Ethical leadership: A value-based approach. *Journal of Human Values*, 8(1): 15–24. https://doi.org/10.1177/097168580200800103

Starratt, R. J. (2004). *Ethical leadership*. Jossey-Bass. San Francisco

UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together*: *A new social contract for education*. UNESCO Publishing.

Wayne State College. (2008). *Ethical leadership framework for educational administrators.* Wayne State College.

บทบาทของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการป้องกันปัญหายาเสพติด เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

The Role of Community Leaders in Achievement of Drug Prevention Measures in Phra Pradaeng Municipality Samut Prakan Province

[1]อารีย์วรรณ จีระประกอบชัย, [2]ธีรพล กาญจนากาศ

[1]Areewan Jeeraphakobchai, [2]Theerapol Karnchanakas

[1,2]คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

[1,2]Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

[1]Corresponding author, e-mail: tharathip.182537@gmail.com

Received: January 25, 2026; **Revised:** February 24, 2026; **Accepted:** March 05, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทของผู้นำชุมชนและผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 2) อิทธิพลของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยวิธีบังเอิญ จำนวน 376 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานตามนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบำบัดรักษายาเสพติด การปราบปรามและบังคับใช้กฎหมาย การบริหารจัดการอย่างบูรณาการ และการป้องกันยาเสพติด 2) ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การปรับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมของประชาชน การป้องกันยาเสพติดอย่างเหมาะสมเป็นรูปธรรม และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านและชุมชน และ 3) ความสัมพันธ์อิทธิพลของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อทดสอบถดถอยพหุคูณอิทธิพลของผู้นำชุมชนมีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 88.00 (R^2=.880) และผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของผู้นำชุมชน พบว่า มีผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บทบาทของผู้นำชุมชน; ผลสัมฤทธิ์; การป้องกันปัญหายาเสพติด

Abstract

This research article aims to study 1) the role of community leaders and the effectiveness of drug prevention measures in Phra Pradaeng Municipality, Samut Prakan Province. 2) The influence of the role of community leaders on the effectiveness of drug prevention measures in Phra Pradaeng Municipality, Samut Prakan Province. This is quantitative research. The research population consisted of residents in the Phra Pradaeng Municipality, Samut Prakan Province, simple random sampling method was used, selecting 376 people, the research tools used were questionnaires, statistics for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression equation testing and hypothesis testing.

The research results found that 1) level of role of community leaders in implementing policies on drug prevention and control, overall, include drug treatment, law enforcement and suppression, integrated management, and drug prevention. 2) level of effectiveness of measures to prevent drug problems in the Phra Pradaeng Municipality, Samut Prakan Province, overall, the achievements were at a high level, including adapting the environment to be suitable, public participation, appropriate and concrete drug prevention, and strengthening villages and communities., and 3) The correlation between the role of community leaders and the effectiveness of drug prevention measures in the Phra Pradaeng municipal area is very high. When using multiple regression testing, the influence of community leader roles on the effectiveness of drug prevention measures in the Phra Pradaeng municipal area had a predictive power of 88.00% (R^2=.880)., and hypothesis testing results regarding the role of community leaders revealed a positive impact on the effectiveness of drug prevention measures in the Phra Pradaeng municipal area, with statistical significance .01.

Keywords: Role of Community Leaders; Achievements; Prevention of Drug Problems

บทนำ

ปัญหายาเสพติดในประเทศไทยยังคงเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมที่ส่งผลกระทบในหลายมิติ ทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคม โดยเฉพาะในระดับชุมชนที่เป็นพื้นที่ต้นทางของการแพร่ระบาดและการป้องกันยาเสพติดอย่างแท้จริง ยาเสพติดไม่เพียงสร้างความเสียหายต่อร่างกายและจิตใจของผู้เสพ แต่ยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ของครอบครัว การประกอบอาชีพ และก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการเสพและการค้ายาเสพติด ปัญหาดังกล่าวจึงถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ทั้งในมิติของมนุษย์และสังคมโดยรวม อีกทั้งในระดับประเทศ รัฐบาลไทยได้ดำเนินนโยบายเชิงรุกตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้มุ่งเน้นการบูรณาการทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2567) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีมาตรการทางกฎหมายที่เข้มงวดและการบังคับใช้ที่ต่อเนื่อง แต่ปัญหายาเสพติดยังคงทวีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่เขตเมืองที่มีการขยายตัวของชุมชนและแรงงานแฝง ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด (ณัฐกานต์ ภู่วิทยาพันธ์, 2564)

จังหวัดสมุทรปราการเป็นพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของประชากรสูงและอยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร จึงมีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหลายพื้นที่ โดยเฉพาะในเขตชุมชนเมือง เช่น เทศบาลเมืองพระประแดง ซึ่งมีลักษณะชุมชนผสมระหว่างชุมชนดั้งเดิมและชุมชนแออัด (ศูนย์อำนวยการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดจังหวัดสมุทรปราการ, 2567) ศูนย์อำนวยการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติดจังหวัดสมุทรปราการ (ศตส.) ได้ดำเนินกิจกรรมเชิงบูรณาการ เช่น การอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ใช้ยาเสพติด การบำบัดรักษาผู้ที่มีอาการทางจิตจากการใช้ยาเสพติด และการติดตามผลเพื่อป้องกันการกลับไปใช้ยาอีกครั้ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการสร้างระบบป้องกัน ฟื้นฟู และพัฒนาผู้เสพให้กลับคืนสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ และส่วนในระดับท้องถิ่นระดับเทศบาลเมืองพระประแดงได้จัดทำโครงการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดในชุมชน โดยมุ่งสร้างการรับรู้แก่ประชาชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น กิจกรรม “ชุมชนสีขาวปลอดยาเสพติด” และการอบรมเยาวชนแกนนำต้านยาเสพติด ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนท้องถิ่น ยังพบว่า ปัญหายาเสพติดเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของสังคมและความยั่งยืนของประเทศ การดำเนินงานของจังหวัดสมุทรปราการและเทศบาลเมืองพระประแดงจึงเป็นตัวอย่างของความพยายามในการบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้นำชุมชนที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันยาเสพติดในระดับพื้นที่ เพื่อสร้างสังคมปลอดยาเสพติดอย่างแท้จริง (เทศบาลเมืองพระประแดง, 2567)

ผู้นำชุมชนถือเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับพื้นที่ เพราะผู้นำชุมชนเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชน เข้าใจบริบทของชุมชน และสามารถทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันยาเสพติดจึงครอบคลุมทั้งการบริหารจัดการ การรณรงค์ให้ความรู้ การเฝ้าระวัง และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินมาตรการต่างๆ ภายใต้หลักการชุมชนมีส่วนร่วม (อรุณี อินทรทัต, 2566) โดยพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นชุมชนเมืองขนาดกลางที่อยู่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นพื้นที่ชานเมืองที่มีความหนาแน่นของประชากรสูงและมีการขยายตัวของเขตอุตสาหกรรมและที่อยู่อาศัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว (สถาบันพระปกเกล้า, 2566) พื้นที่ดังกล่าวประกอบด้วยชุมชนดั้งเดิมริมแม่น้ำเจ้าพระยา ชุมชนแออัด และชุมชนผสมระหว่างเมืองเก่าและเมืองใหม่ ซึ่งมักมีความซับซ้อนของโครงสร้างประชากรและปัญหาทางสังคม เช่น ความยากจน ความเหลื่อมล้ำ และปัญหายาเสพติด (ชูศักดิ์ บุญประเสริฐ, 2565) ลักษณะเฉพาะของชุมชนเมืองพระประแดงที่มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นและมีการเคลื่อนย้ายแรงงานสูง ทำให้พื้นที่นี้กลายเป็นจุดเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและแรงงานภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น บทบาทของผู้นำชุมชนและผู้นำท้องถิ่นในเขตเทศบาลเมืองพระประแดงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านการป้องกัน รณรงค์ และบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ผ่านการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคมในพื้นที่ เพื่อให้มาตรการป้องกันยาเสพติดสอดคล้องกับบริบทของชุมชนเมืองและเกิดผลอย่างยั่งยืน (กองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองพระประแดง, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาขององค์ความรู้ดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ของมาตรการ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการ

กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานด้านยาเสพติดในระดับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทชุมชนเมือง เนื่องจากพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีลักษณะเป็นชุมชนเมืองที่มีความหลากหลายทางสังคม วัฒนธรรม และอาชีพ อีกทั้งยังมีความหนาแน่นของประชากรสูงและอยู่ใกล้เขตอุตสาหกรรม ทำให้เกิดปัจจัยเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหลายรูปแบบ การดำเนินมาตรการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่ จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้นำชุมชนในฐานะกลไกสำคัญระดับพื้นที่ที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการเฝ้าระวังป้องกันและบำบัดฟื้นฟูผู้ที่ได้รับผลกระทบจากยาเสพติด และการประเมินบทบาทของผู้นำชุมชนในหลายมิติระหว่างปี 2566-2567 เช่น การปราบปรามและบังคับใช้กฎหมาย การป้องกันยาเสพติด การบำบัดรักษายาเสพติด การบริหารจัดการอย่างบูรณาการ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจถึงประสิทธิผลของการดำเนินมาตรการป้องกันยาเสพติดในระดับชุมชนเมืองได้อย่างรอบด้าน ผลการศึกษานี้จะมีประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางเชิงนโยบายของเทศบาลเมืองพระประแดง รวมถึงหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงและยกระดับมาตรการให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่จริง เพื่อสร้างระบบป้องกันยาเสพติดที่เข้มแข็ง และยั่งยืนในระดับท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนและผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 9 ชุมชน มีประชากรทั้งสิ้น 10,211 คน (เทศบาลเมืองพระประแดง, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อให้หน่วยตัวอย่างมีโอกาสถูกสุ่มเท่าเทียมกัน ด้วยวิธีบังเอิญ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 376 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการป้องกันปัญหายาเสพติดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวนำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .964

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 376 ชุดมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจำนวนชุดแบบสอบถามเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจ

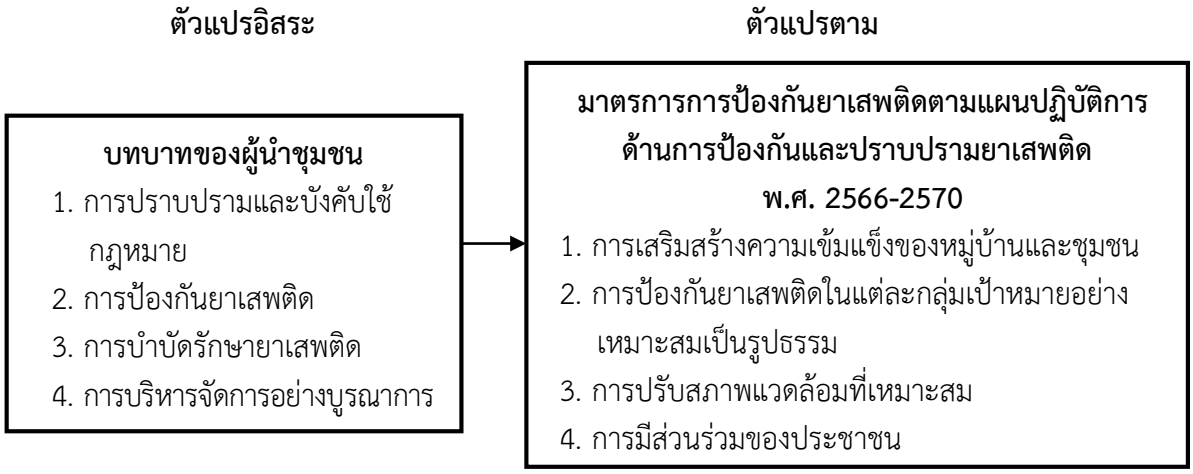
2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ระหว่างเดือนเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงมกราคม 2569 เพื่อให้มั่นใจว่าได้แบบสอบถามครบตามจำนวนและตรงตามกำหนดเวลา

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนับจำนวนให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ จะมีการแจกแบบสอบถามทดแทนเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4) จัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) บทบาทของผู้นำชุมชน จากแนวคิดของ สุนันทา สมพงษ์ (2566) และ 2) มาตรการการป้องกันยาเสพติดตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2566-2570 (สำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2566) มาบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. บทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานตามนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานตามนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การบำบัดรักษายาเสพติด รองลงมา คือ การปราบปรามและบังคับใช้กฎหมาย การบริหารจัดการอย่างบูรณาการ และอันดับสุดท้าย คือ การป้องกันยาเสพติด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานตามนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

บทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานตามนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การปราบปรามและบังคับใช้กฎหมาย	3.93	.657	มาก	2
2. การป้องกันยาเสพติด	3.79	.717	มาก	4
3. การบำบัดรักษายาเสพติด	4.03	.583	มาก	1
4. การบริหารจัดการอย่างบูรณาการ	3.87	.803	มาก	3
รวม	**3.91**	**.658**	**มาก**	

2. ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การปรับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน การป้องกันยาเสพติดอย่างเหมาะสมเป็นรูปธรรม และอันดับสุดท้าย คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านและชุมชน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม

ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านและชุมชน	3.86	.865	มาก	4
2. การป้องกันยาเสพติดอย่างเหมาะสมเป็นรูปธรรม	3.89	.614	มาก	3
3. การปรับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.94	.671	มาก	1

ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
4. การมีส่วนร่วมของประชาชน	3.91	.663	มาก	2
รวม	**3.90**	**.653**	**มาก**	

3. อิทธิพลของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน (Correlation Matrix) เพื่อหาความสัมพันธ์อิทธิพลของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เท่ากับ 0.954** 0.946** 0.972** และ 0.949** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

อิทธิพลของผู้นำชุมชน	ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1. การปราบปรามและบังคับใช้กฎหมาย (X_1)	0.954**	0.000
2. การป้องกันยาเสพติด (X_2)	0.946**	0.000
3. การบำบัดรักษายาเสพติด (X_3)	0.972**	0.000
4. การบริหารจัดการอย่างบูรณาการ (X_4)	0.949**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของผู้นำชุมชน แสดงว่าตัวแปร การบริหารจัดการอย่างบูรณาการ (X_4) การป้องกันยาเสพติด (X_2) การบำบัดรักษายาเสพติด (X_3) และการปราบปรามและบังคับใช้กฎหมาย (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .476 .256 .325 และ .279 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .305 .272 .221 และ .205 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 88.00 (R^2=.880) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .226 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig.
1. การบริหารจัดการอย่างบูรณาการ (X_4)	.476	.012	.305	35.899	.000**
2. การป้องกันยาเสพติด (X_2)	.256	.015	.272	30.606	.000**
3. การบำบัดรักษายาเสพติด (X_3)	.325	.041	.221	12.704	.000**
4. การปราบปรามและบังคับใช้กฎหมาย (X_1)	.279	.022	.205	30.480	.000**
a=.511, R=.938, R^2=.880, Adj R^2= .880, SEE=.226, F=2747.079, Sig=0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานบทบาทของผู้นำชุมชน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การปราบปรามและบังคับใช้กฎหมาย การป้องกันยาเสพติด การบำบัดรักษายาเสพติด และการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ มีผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.250 0.272 0.221 และ 0.305 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากบทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานตามนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นำชุมชนดำเนินมาตรการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดในชุมชนอย่างครบวงจรและต่อเนื่อง และผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดทั้งด้านสังคมและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล จำปาแก้ว และคณะ (2568) วิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการดำเนินงานของคณะกรรมการชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากคณะกรรมการชุมชน มีบทบาทเชิงรุก วางแผน บูรณาการความร่วมมือ เครือข่าย ภาคส่วนต่างๆ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ สอดคล้อง นโยบายรัฐ ความต้องการชุมชน ใช้ข้อมูลจริง ติดตามประเมินผล สื่อสารสร้างความตระหนัก เชื่อมโยงครอบครัว โรงเรียน ศาสนา องค์กรท้องถิ่น ลดความเสี่ยง สร้างภูมิคุ้มกันเยาวชน ชุมชนยั่งยืน อย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใส ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส ซาลู และเฉลิมพร เย็นเยือก (2566) วิจัยเรื่อง ผู้นำชุมชน กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด กรณีศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดสระบุรี ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การรับผลประโยชน์ และการการติดตามประเมินผล อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความพร้อม การรับรู้ และความ สามารถของผู้นำชุมชนอยู่ในระดับมาก

จากผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการส่งเสริมบรรยากาศทางสังคมที่ดีในชุมชน เช่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การดูแลซึ่งกันและกัน และการสร้างแรงจูงใจในการใช้ชีวิตปลอดยาเสพติด

และผู้นำชุมชนมีการจัดระเบียบสิ่งแวดล้อม และจุดเสี่ยงต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรการป้องกันยาเสพติดของพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาฉัตรเพชร สมาจาโร (พื้นสันเทียะ) (2566) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ตำบลหลุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะเจ้าหน้าที่มีการบูรณาการความร่วมมือกับชุมชน ใช้มาตรการเชิงป้องกันอย่างต่อเนื่อง สื่อสารเข้าถึงประชาชนได้ทั่วถึง และมีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยุต มารยาทตร์ (2567) วิจัยเรื่อง การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด:ศึกษากรณีโครงการเก้าเลี้ยวโมเดล พบว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามนโยบายด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด: ศึกษากรณีโครงการเก้าเลี้ยวโมเดลในภาพรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งผลการประเมินความสอดคล้องของเป้าหมายการดำเนินงานกับประโยชน์ที่ได้รับ

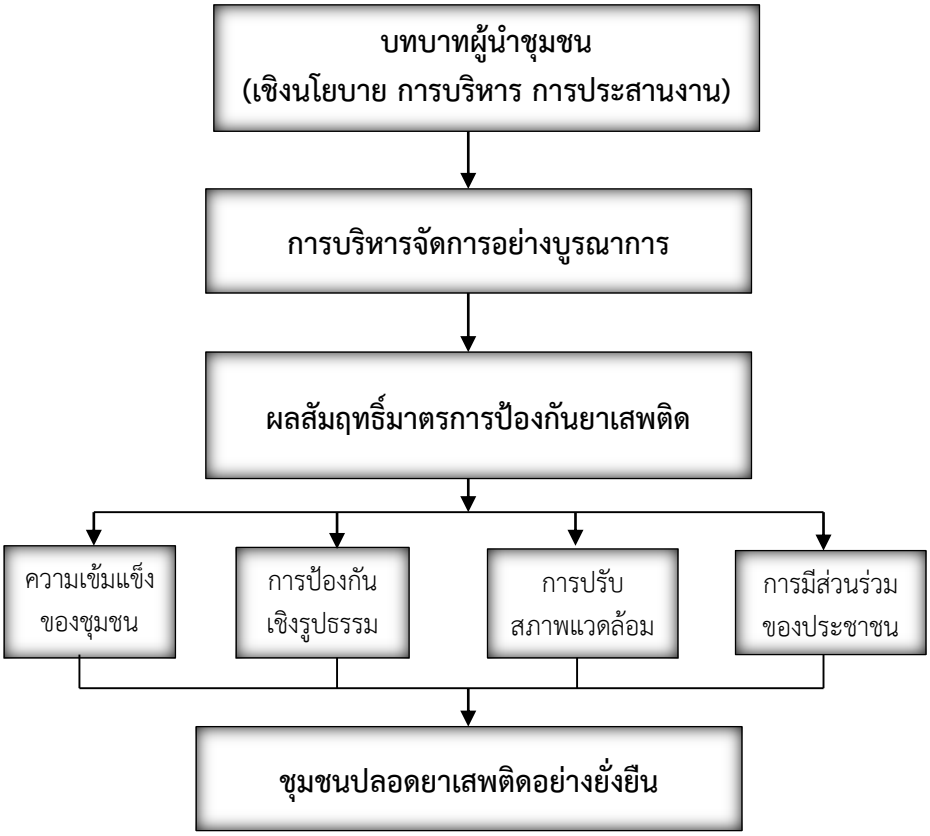
จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อิทธิพลของผู้นำชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ผลดังกล่าวเกิดจากผู้นำชุมชนมีบทบาทเชิงรุกในการวางแผน กำกับ ติดตาม และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้มาตรการป้องกันยาเสพติดถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร จิตรหาญ และคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติด ของชุมชนตำบลหนองบอน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติดมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ โดยเมื่อปัจจัยการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น ระดับการมีส่วนร่วมจะสูงขึ้นเช่นกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูง สามารถพยากรณ์ระดับการมีส่วนร่วมได้ถึงร้อยละ 81.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ สุรชัย มูลสาร และคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การปฏิบัติการเฝ้าระวังตามนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในเขตอำเภออรัญญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า มาตรการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด มาตรการเฝ้าระวังในครัวเรือน และมาตรการชุมชน โดยปัจจัยการจัดการแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การปฏิบัติการเฝ้าระวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของผู้นำชุมชนมีต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 88.00 (R^2=.880) ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของผู้นำชุมชนในทุกมิติ ทั้งการบูรณาการ การป้องกัน การบำบัดรักษา และการบังคับใช้กฎหมาย มีความสำคัญเชิงระบบและเสริมพลังซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มาตรการป้องกันปัญหายาเสพติดเกิดผลสัมฤทธิ์สูงและมีประสิทธิภาพอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ เจริญยิ่ง และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษาเพื่อจัดการการแพร่ระบาดของยาเสพติด จังหวัดเพชรบุรี พบว่า สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 83.6 และแนวทางที่เหมาะสม ได้แก่ การกำหนดนโยบายด้านยาเสพติดให้สอดคล้องกับบริบทของจังหวัด และการให้ความรู้ด้านพฤติกรรมการครองตนของกลุ่มเปราะบาง และการจัดการขยายเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกพื้นที่ และสอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ ศิริประเสริฐ และคณะ (2568) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการป้องกันปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ พบว่า สามารถร่วมกันทำนายระดับความสำเร็จในการป้องกันปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ได้ร้อยละ 93.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานบทบาทของผู้นำชุมชน พบว่า มีผลเชิงบวกบทบาทของผู้นำชุมชนด้านการบริหารจัดการอย่างบูรณาการมีผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้นำชุมชนสามารถบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาชนและเครือข่ายชุมชนได้อย่างเป็นระบบ ทำให้การวางแผน ดำเนินงาน และติดตามมาตรการป้องกันยาเสพติดมีความต่อเนื่อง ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ส่งผลให้การป้องกันปัญหายาเสพติดเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรประคอง แสงศร และพนายุทธ เชยบาล (2568) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการดำเนินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลเชิงลบวกกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติดและอบายมุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ วันชนะ ดวงจันทร์ทิพย์ และคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร พบว่า บทบาทของผู้นำชุมชนด้านการป้องกันยาเสพติด ด้านการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ และด้านการบำบัดรักษายาเสพติดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อสัมฤทธิ์ผลตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ที่ได้

จากการวิจัยมีองค์ความรู้ใหม่เชิงบูรณาการเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำชุมชนต่อผลสัมฤทธิ์ของมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับชุมชน โดยชี้ชัดว่าความสำเร็จมิได้เกิดจากมาตรการใดมาตรการหนึ่งเพียงลำพัง แต่เกิดจากการผสานบทบาทผู้นำชุมชนเข้ากับกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ผู้นำชุมชนทำหน้าที่เป็น “กลไกเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์” ระหว่างนโยบายภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่ โดยบทบาททั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การปราบปรามและบังคับใช้กฎหมาย การป้องกันยาเสพติด การบำบัดรักษา และการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ ทำงานเชื่อมโยงกันเป็นวงจรต่อเนื่อง ตั้งแต่การป้องกันล่วงหน้า การแก้ไขปัญหา ไปจนถึงการฟื้นฟูและติดตามผลอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยสะท้อนว่า เมื่อผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง จะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2566–2570 โดยเฉพาะการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การป้องกันที่เหมาะสม การลดปัจจัยเสี่ยงในสภาพแวดล้อม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอน องค์ความรู้ใหม่นี้จึงตอกย้ำว่าการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืนต้องอาศัยผู้นำชุมชนเป็นผู้ขับเคลื่อนหลัก เพื่อสร้างความปลอดภัย ความเข้มแข็ง และคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย
ที่มา: อารีย์วรรณ จีระประกอบชัย (2569)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชนในการปราบปรามและป้องกันยาเสพติดอย่างต่อเนื่องผ่านความร่วมมือกับภาครัฐ การเฝ้าระวัง การแจ้งเบาะแสอย่างปลอดภัย และการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ควรสนับสนุนบทบาทผู้นำชุมชนในการส่งเสริมการบำบัดรักษา ลดการตีตรา สร้างทัศนคติแห่งการให้อภัย และเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้ผู้ผ่านการบำบัดสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

1.3 ควรพัฒนาการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน กำหนดบทบาทชัดเจน ติดตามประเมินผลต่อเนื่อง ควบคู่กับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต

1.4 ควรปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการป้องกันยาเสพติด ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ พื้นที่ปลอดภัย และการเสริมทักษะชีวิต พร้อมเปิดโอกาสให้ประชาชน ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพื่อสร้างความยั่งยืนในการแก้ไขปัญหา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทผู้นำชุมชนเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่ออธิบายกลไกความสำเร็จในการแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยมุ่งวิเคราะห์

การบริหารจัดการ การประสานความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและยั่งยืน

2.2 ควรวิจัยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายภาคีในชุมชนในเชิงลึก เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบ บทบาท และระดับการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันยาเสพติด โดยมุ่งศึกษาการประสานความร่วมมือระหว่างชุมชน หน่วยงานรัฐ สถานศึกษา และองค์กรท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยลดปัจจัยเสี่ยงทางสังคม เสริมสร้างพลังชุมชน และนำไปสู่การพัฒนามาตรการป้องกันยาเสพติดที่เหมาะสมและยั่งยืน

2.3 ควรศึกษาอิทธิพลของการจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมสร้างสรรค์ที่เอื้อต่อการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสมของเยาวชนและประชาชน โดยมุ่งวิเคราะห์ผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะชีวิต และการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง ซึ่งจะช่วยอธิบายบทบาทของพื้นที่และกิจกรรมชุมชนในการป้องกันการเข้าสู่ยาเสพติด และสนับสนุนการออกแบบมาตรการเชิงป้องกันที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองพระประแดง. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ประจำปีงบประมาณ 2567.* สมุทรปราการ: เทศบาลเมืองพระประแดง.

ชยุต มารยาทตร์. (2567). การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด:ศึกษากรณีโครงการเก้าเลี้ยวโมเดล. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 4*(6): 92-118.

ชูศักดิ์ บุญประเสริฐ. (2565). ปัญหาสังคมเมืองกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12*(2): 45–60.

ณัฐกานต์ ภู่วิทยาพันธ์. (2564). การขยายตัวของเมืองกับความเสี่ยงต่อปัญหายาเสพติดในเขตปริมณฑล. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์, 27*(3): 112–128.

เทศบาลเมืองพระประแดง. (2567). *รายงานผลการดำเนินโครงการรณรงค์และป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน เทศบาลเมืองพระประแดง.* สมุทรปราการ: เทศบาลเมืองพระประแดง.

ธนกร จิตรหาญ, ณัฐสิทธิ์ ธนูศิลป์ และวรรณกานต์ โปรดประโคน. (2567). การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดการปัญหายาเสพติด ของชุมชนตำบลหนองบอน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารการบริหารปกครองและนวัตกรรมสังคม, 1*(02): 71–85.

พรประคอง แสงศร และพนายุทธ เชยบาล. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการดำเนินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8*(3): 333-349.

พระมหาฉัตรเพชร สมาจาโร (พื้นสันเทียะ). (2566). การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ตำบลหลุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์รวมสมัย, 4*(1): 30–41.

ไพโรจน์ เจริญยิ่ง, ไกรบุญบันดาล และวรสิทธิ์ เจริญพุฒ. (2568). การจัดการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษาเพื่อจัดการการแพร่ระบาดของยาเสพติด จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 11*(1): 149-162.

ภาณุวัฒน์ ศิริประเสริฐ, ละมัย ร่มเย็น และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการป้องกันปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 3*(4): 1544–1558.

รัชพล จำปาแก้ว, สุรพล พรมกุล และสุธิพงษ์ สวัสดิ์ทา. (2568). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์รวมสมัย, 6*(2): 43–57.

วันชนะ ดวงจันทร์ทิพย์, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร. (2567). บทบาทของผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผล ตามมาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4*(1): 271–288.

ศูนย์อำนวยการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดจังหวัดสมุทรปราการ. (2567). *รายงานสถานการณ์และการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ 2567.* สมุทรปราการ: ศูนย์อำนวยการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดจังหวัดสมุทรปราการ.

สถาบันพระปกเกล้า. (2566). *รายงานสถานการณ์การบริหารจัดการเมืองปริมณฑลกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2567). *รายงานสถานการณ์ยาเสพติดประเทศไทย พ.ศ. 2567*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ป.ป.ส.

สำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2566). *แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2566–2570.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.

สุนันทา สมพงษ์. (2566). ผลกระทบของปัญหายาเสพติดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนไทย. *วารสารการพัฒนาสังคม, 19*(1): 89–104.

สุรชัย มูลสาร, ภาสกร ดอกจันทร์ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2567). กลยุทธ์การปฏิบัติการเฝ้าระวังตามนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในเขตอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 9*(10): 638–653.

อรุณี อินทรทัต. (2566). *ภาวะผู้นำชุมชนกับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันยาเสพติด. วารสารพัฒนาสังคม, 19*(3): 77–92.

โอภาส ซาลู และเฉลิมพร เย็นเยือก. (2566). ผู้นำชุมชนกับการมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด กรณีศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 29*(2): 36–45.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3): 607-610.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

The Academic Administration of School Administrators under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2

[1]ชมนภัส ผ่องปัญญา, [2]อำนวย มีราคา

[1]Chomnapas Phongpanya, [2]Amnuay Meerakar

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[1]Master of Education Program in Educational Management, Pitchayabundit College

[2]Lecturer of Faculty of Education, Pitchayabundit College

[1]Corresponding author, e-mail: chomnapas964@gmail.com

Received: February 05, 2026; **Revised:** February 21, 2026; **Accepted:** February 26, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 285 คน ผู้วิจัยประเมินขนาดตัวอย่างโดยอ้างอิงเกณฑ์ของ Krejcie และ Morgan จากนั้นจึงดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มเชิงชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคอร์ท แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ 0.720 สำหรับข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกนำมาประมวลผลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่เพิ่มเติมผ่านเกณฑ์ของ Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการวัดและประเมินผล และด้านการจัดการเรียนการสอน ขณะที่ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ผลเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study the state of academic administration of school administrators and to compare the academic administration of school administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2, classified by education levels, positions, and work experiences. The sample consisted of 285 school administrators and teachers. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan table, and participants were selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire consisting of a checklist and a 5-point Likert scale. The questionnaire yielded a reliability coefficient of 0.720. The collected data were processed using a computer program to calculate fundamental statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics used were independent t-test and One-way ANOVA. In cases where significant differences were found, Scheffé's post-hoc comparison was applied.

The research findings revealed that: The overall academic administration of school administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. When considering each aspect, school curriculum development and the internal quality assurance system and educational standards shared the highest means, followed by measurement and evaluation, and instructional management, respectively. Meanwhile, the development and use of educational technology and media had the lowest mean. Furthermore, the comparison of academic administration of school administrators, classified by education levels, positions, and work experiences, revealed no significant differences in the overall view.

Keywords: Academic Administration; School Administrators; Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันในสังคมโลกยุคดิจิทัล ความก้าวหน้าทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ กลายเป็นปัจจัยเร่งให้ทุกภาคส่วนต้องเร่งปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทาย ในการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถรับมือกับความซับซ้อนและผันผวนในปัจจุบันได้อย่างเท่าทัน การปฏิรูปการศึกษาจึงถูกยกให้เป็นวาระสำคัญที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ในด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ ประเทศไทยได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การจัดการศึกษาของประเทศไทยยังให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาคและการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

มาตรา 54 ซึ่งระบุให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐาน รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ภายใต้บทบาทของรัฐในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศให้มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผ่านการมอบอำนาจไปยังหน่วยงานทางการศึกษาโดยตรง ซึ่งนับเป็นก้าวสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคล่องตัวและมีศักยภาพในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติได้อย่างเหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ หัวใจหลักของการดำเนินงานในสถานศึกษา คือ การจัดการงานวิชาการ ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการวางรากฐานหลักสูตร ไปจนถึงการจัดกิจกรรมเรียนรู้และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ระบบประกันคุณภาพ การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ วิทยากรท้องถิ่น และการดำเนินนโยบายด้านการส่งเสริมการอ่าน การป้องกันยาเสพติด การช่วยเหลือสถานศึกษาที่มีปัญหา รวมถึงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) นอกจากนี้ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษายังต้องมุ่งสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยอาศัยแนวคิดการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รวมถึงการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวล้วนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาไทย (กนกอร สมปราชญ์, 2560)

การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยงานต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศและส่งเสริมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการการบริหารการวิจัยและการพัฒนาการบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการและบริหารการประเมินผลงานวิชาการของสถานศึกษา (อำนวย มีราคา, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด รวม 102 โรงเรียน จากรายงานผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 ที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคซึ่งสรุปผลการดำเนินงานในประเด็นสำคัญ ดังนี้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ 4 วิชา คือ วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน NT ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 มีคะแนนต่ำกว่าประเทศทั้ง 3 ด้าน คือ ความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านคำนวณ และความสามารถด้านเหตุผลซึ่งเป็นผลมาจากการขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา สถานศึกษายังไม่ได้ดำเนินการพัฒนางานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2567)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาข้างต้น จึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้านวิชาการของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และทำการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้ทราบถึงสภาพและแนวโน้มการบริหารงานวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับต่างๆ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ทั้งหมด 102 โรงเรียนจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,067 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษาและฝ่ายบริหารรวม 285 ราย โดยคำนวณจำนวนที่เหมาะสมผ่านเกณฑ์การประมาณค่าของ Krejcie และ Morgan (1970) พร้อมทั้งประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเพื่อให้ได้ตัวแทนประชากรที่ครอบคลุมในแต่ละระดับชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล สอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สำหรับโครงสร้างของแบบสอบถามได้มุ่งเน้นองค์ประกอบหลัก 6 ประการ ประกอบด้วย งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การนิเทศติดตามผล ระบบประกันคุณภาพภายในตลอดจนการดำเนินงานด้านวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) และบุญชม ศรีสะอาด (2560) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item objective congruence) ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้เท่ากับ 0.720

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์ และบางส่วนผู้วิจัย ได้ขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง จากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม

ได้ มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples 2) สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้การทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) เนื่องจากสามารถใช้กับ กลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกันได้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.36	0.34	มาก
2. การจัดการเรียนการสอน	4.31	0.46	มาก
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.25	0.34	มาก
4. การนิเทศการศึกษา	4.27	0.36	มาก
5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา	4.36	0.34	มาก
6. การวัดและประเมินผล	4.34	0.37	มาก
โดยรวม	**4.32**	**0.20**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.36) รองลงมาเป็นด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.34) และด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.31) ส่วนด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.25)

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานวิชาการ	ปริญญาตรี n = 205		สูงกว่าปริญญาตรี n = 80		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.35	0.334	4.38	0.358	-0.731	.465
2. การจัดการเรียนการสอน	4.31	0.447	4.32	0.507	-0.161	.872
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.27	0.329	4.22	0.355	1.016	.310
4. การนิเทศการศึกษา	4.30	0.363	4.20	0.348	2.111*	.036
5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา	4.33	0.414	4.43	0.389	-1.876	.062
6. การวัดและประเมินผล	4.33	0.347	4.39	0.407	-1.217	.224
โดยรวม	**4.31**	**0.200**	**4.32**	**0.222**	**-0.350**	**.727**

*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาและด้านการวัดและประเมินผล พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร n = 30		ครู n = 255		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.33	0.40	4.36	0.33	0.947	.681
2. การจัดการเรียนการสอน	4.22	0.55	4.32	0.45	-1.115	.266
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.26	0.40	4.25	0.32	0.136	.892
4. การนิเทศการศึกษา	4.21	0.37	4.29	0.35	-2.422*	.016
5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา	4.43	0.45	4.35	0.40	0.947	.344

6. การวัดและประเมินผล	4.41	0.48	4.34	0.34	0.794	.433
โดยรวม	**4.30**	**0.29**	**4.32**	**0.19**	**-0.420**	**.677**

*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาและด้านการวัดและประเมินผล พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานวิชาการ	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	p
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.0124	2	0.0062	0.053	.948
	ภายในกลุ่ม	32.952	282	0.1169		
	รวม	32.964	284			
2. การจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.602	2	0.301	1.40	.248
	ภายในกลุ่ม	60.510	282	0.215		
	รวม	61.112	284			
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.232	2	0.116	1.03	.360
	ภายในกลุ่ม	31.855	282	0.113		
	รวม	32.087	284			
4. การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.352	2	0.176	1.35	.261
	ภายในกลุ่ม	36.750	282	0.130		
	รวม	37.102	284			
5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.255	2	0.127	0.758	.469
	ภายในกลุ่ม	47.336	282	0.168		
	รวม	47.591	284			
6. การวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.282	2	0.141	1.06	.348
	ภายในกลุ่ม	37.520	282	0.133		
	รวม	37.802	284			
	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.78	.459

โดยรวม	ภายในกลุ่ม	36.10	282	0.13
	รวม	36.30	284	

*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา และการวัดและประเมินผล พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยที่ส่งผลให้ผลลัพธ์อยู่ในระดับสูงนั้น น่าจะมีสาเหตุมาจากกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจนและต่อเนื่องของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการสร้างกระบวนการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ระดับผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์สูงในทุกด้าน จากภาพรวมผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่ปรากฏในเกณฑ์ระดับมากนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักและการให้ความสำคัญของผู้บริหารต่อภารกิจหลักของสถานศึกษา ผลลัพธ์นี้มีประเด็นที่สนับสนุนข้อค้นพบเดิมของ อิงอร บัวขจร (2566) ที่ได้ระบุถึงระดับคุณภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดรับกับแนวคิดทางบริหารที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และมีการดำเนินงานด้านวิชาการที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พระสมุห์สมพร อุชุธมโม (2564) ที่มองว่าการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องอาศัยทั้งหลักการและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมนั้นไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ปรากฏการณ์นี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่บุคลากรและฝ่ายบริหารยึดถือมาตรฐานการดำเนินงานทางวิชาการชุดเดียวกัน ประกอบกับการดำเนินงานในลักษณะเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างสถานศึกษา ส่งผลให้การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลการศึกษานี้มีทิศทางที่สนับสนุนข้อค้นพบของ พรรษมน พินทุสมิต (2560) ซึ่งได้ระบุไว้ว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชารัตน์ ลูกเมือง (2564) พบว่าความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เสริมสร้างการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาควรควรประยุกต์ใช้ข้อเด่นที่ค้นพบมาเป็นฐานรากในการขับเคลื่อนระบบงานวิชาการให้มีความเป็นพลวัต โดยอาศัยการเชื่อมประสานระหว่างผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพภายใน เข้ากับกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัย มีความยืดหยุ่น (Flexible Curriculum) และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม รวมถึงสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับการนำหลักสูตรไปใช้ในทางปฏิบัติมากกว่าการจัดทำเอกสารเพื่อรองรับการประเมินตามรอบระยะเวลาเพียงอย่างเดียว

1.2 การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครูด้านทักษะดิจิทัล โดยจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และสื่อมัลติมีเดียในการจัดการเรียนรู้ ควบคู่กับการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ทางการศึกษาให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการทำงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากผู้บริหารหรือครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สูงไปสู่ครูรุ่นใหม่ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการในทุกด้านดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สำหรับการศึกษาระยะต่อไป ควรมีการต่อยอดด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก เพื่อค้นหาตัวแบบหรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากสถานศึกษาที่มีระดับการบริหารงานวิชาการโดดเด่น ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อสรุปที่มีความชัดเจนและลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรพิจารณาศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยเฉพาะปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา เช่น ขนาดของสถานศึกษา ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์

และสภาพแวดล้อมทางสังคมของชุมชนรอบสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในแต่ละบริบท

องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถสรุปองค์ความรู้แยกตามรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา สถานศึกษามีการวางระบบการพัฒนาหลักสูตรที่เข้มแข็ง ทำให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรช่วยให้ครูเห็นภาพเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นเอกภาพ

2. การจัดการเรียนการสอน บุคลากรทุกกลุ่มมีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานสอนที่เป็นที่ยอมรับ เมื่อสถานศึกษามีการวางระบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะสามารถลดช่องว่างความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของตัวบุคคลได้

3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การเข้าถึงสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีเป็นไปอย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาการเรียนรู้ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการจัดหาและสนับสนุนทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการของครูทุกคน

4. การนิเทศการศึกษา เป็นด้านเดียวที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็น สูงกว่ากลุ่มการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รูปแบบการนิเทศควรมีความหลากหลาย (Customized Supervision) เพื่อตอบสนองความคาดหวังที่แตกต่างกันของบุคลากร

5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา แม้ผลทางสถิติจะไม่แตกต่าง แต่กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับระบบประกันคุณภาพสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัด การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) ผ่านระบบประกันคุณภาพภายในช่วยให้มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมีความยั่งยืน

6. ด้านการวัดและประเมินผล บุคลากรมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในการใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลายเพื่อสะท้อนคุณภาพผู้เรียนตามความเป็นจริง การมีเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ช่วยให้การบริหารงานวิชาการในภาพรวมมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: คลังนานาวิทยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ปาริชาต สุนทร. (2560). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พรรษมน พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

พระสมุห์สมพร อุชุธมฺโม. (2564). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่4. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, *9*(1): 171-182.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90.

สุชารัตน์ ลูกเมือง. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (2567). *คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.smart.nongkhai2.go.th

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

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรประเทศไทย.

อำนวย มีราคา. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. สกลนคร: หจก.สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.

อิงอร บัวขจร. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

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

The jamovi project. (2024). *jamovi (Version 2.5).* [Computer Software]. [Online]. Retrieved from: https://www.jamovi.org

แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

Guidelines for Student Care Systems using the Digital Era based on Sanghavatthu IV of the School Network Khao Nangnon under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2

[1]อมรรัตน์ สังข์ทอง, [2]มะลิวัลย์ โยธารักษ์, [3]พระครูพิจิตรศุภการ

[1]Amornrat Sangthong, [2]Maliwan Yotharak, [3]Phrakruphichitsupakan

[1-3]สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

[1-3]Department of Buddhist Educational Administration, Faculty of Education,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus

[1]Corresponding author, e-mail: amornrat.momo@gmail.com

Received: February 19, 2026; **Revised:** March 05, 2026; **Accepted:** March 10, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล 2) ศึกษาแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ 3) นำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guide) และสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน มีผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 5 คน โดยการใช้สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน พบว่า แม้สถานศึกษาจะดำเนินงานครบทั้ง 5 ด้านตามกรอบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่การดำเนินงานยังขาดความเป็นระบบ เนื่องจากการจัดเก็บข้อมูลส่วนใหญ่ยังอยู่ในรูปแบบเอกสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่เป็นระบบและไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครูมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้การติดตามนักเรียนขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งการประสานงานกับผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกยังขาดความเป็นระบบ ส่งผลให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการรายบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ 2) ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและการคัดกรองนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบคลาวด์คอมพิวติงในการรวบรวม วิเคราะห์ และจัดเก็บข้อมูลเพื่อจำแนก

ความเสี่ยงและวางแผนช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสม การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน จัดกิจกรรมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อติดตามพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหา ใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารและให้คำปรึกษา และการส่งต่อนักเรียน มีการประสานงานผ่านระบบออนไลน์พร้อมทั้งจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลกลาง ทั้งนี้ได้บูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ การใช้วาจาที่สุภาพ การช่วยเหลืออย่างจริงจัง และการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ส่งผลให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทในยุคดิจิทัล 3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน; การดำเนินงานในยุคดิจิทัล; สังคหวัตถุ 4

Abstract

This research article aims to study: (1) the current conditions of the implementation of the student support system in the digital era; (2) the guidelines for implementing the student support system in the digital era based on the Four Sangahavatthu Principles; and (3) the presentation and evaluation of the guidelines for implementing the student support system in the digital era based on the Four Sangahavatthu Principles. This study employed a qualitative research methodology. Data were collected using an in-depth interview guide with 15 stakeholders, including 5 key informants, and a focus group discussion with 7 experts. The data were analyzed using inductive analysis.

The research results were as follows: (1) Regarding the current conditions of the implementation of the student support system in the digital era in schools under Educational Network Center 4 (Khao Nang Non), it was found that although the schools implemented all five components of the student support system framework, the operations lacked systematic management. Most data were stored in paper-based formats, and the use of digital technology was neither systematic nor effectively integrated. Teachers' increasing workload affected the continuity of student monitoring. In addition, coordination with parents and external agencies lacked systematic procedures. Consequently, the student support system was not fully aligned with the school context and individual student needs. (2) The guidelines for implementing the student support system in the digital era based on the Four Sangahavatthu Principles consist of five steps: knowing students individually and screening them by utilizing digital technology and cloud computing systems to collect, analyze, and store data for risk classification and appropriate support planning; promoting and developing students through digital platforms to ensure continuous monitoring of their development; preventing and solving problems through online communication and counseling; referring students through online coordination with relevant stakeholders while maintaining a centralized database; and integrating the Four Sangahavatthu Principles kind and polite speech, helpful conduct, and impartial treatment into all operational processes, resulting in systematic, transparent,

and contextually appropriate implementation in the digital era. (3) The results of the presentation and evaluation of the proposed guidelines by experts from Educational Network Center 4 (Khao Nang Non) under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 indicated that the guidelines were appropriate, feasible, and beneficial for practical implementation.
Keywords: Student Support System; Digital-Age Implementation; Four Principles of Sangahavatthu

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัลส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และวิถีชีวิตของผู้เรียน ทำให้สถานศึกษาต้องปรับบทบาทจากการจัดการเรียนรู้เพียงอย่างเดียวไปสู่การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) โดยเฉพาะภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพครอบครัว สุขภาวะทางจิตใจ และความพร้อมทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีทักษะดิจิทัล และมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ตลอดจนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมและพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดด้านการจัดเก็บข้อมูล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ไม่เป็นระบบ ภาระงานครู และการประสานงานที่ขาดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกลที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี แม้มีนโยบายสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ แต่การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังขาดรูปแบบที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่

ในมิติทางพุทธศาสตร์ หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เป็นหลักธรรมที่มุ่งสร้างความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ความเมตตา การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และความเสมอภาคในสังคม (ปฏิมากร ศิริเตชะ, 2549) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีมิติด้านคุณธรรมควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน เพื่อพัฒนาแนวทางที่มีความเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สามารถประยุกต์ใช้ได้จริง และได้รับการประเมินความ

เหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิ อันจะเป็นแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ

2. ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของร่างแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการการบริหารการศึกษา นักวิชาการการวิจัย และศึกษานิเทศก์ การพิจารณา ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้ โดยผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบจากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ

3. ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และพระภิกษุสงฆ์ที่มีคุณวุฒิด้านการศึกษา

3.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้ ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ร่างแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4

4.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย ประธานศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูผู้รับผิดชอบงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พระภิกษุสงฆ์ที่มีคุณวุฒิด้านการศึกษา และนักวิชาการเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา

4.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือ แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) และแบบประเมิน การสนทนากลุ่ม แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

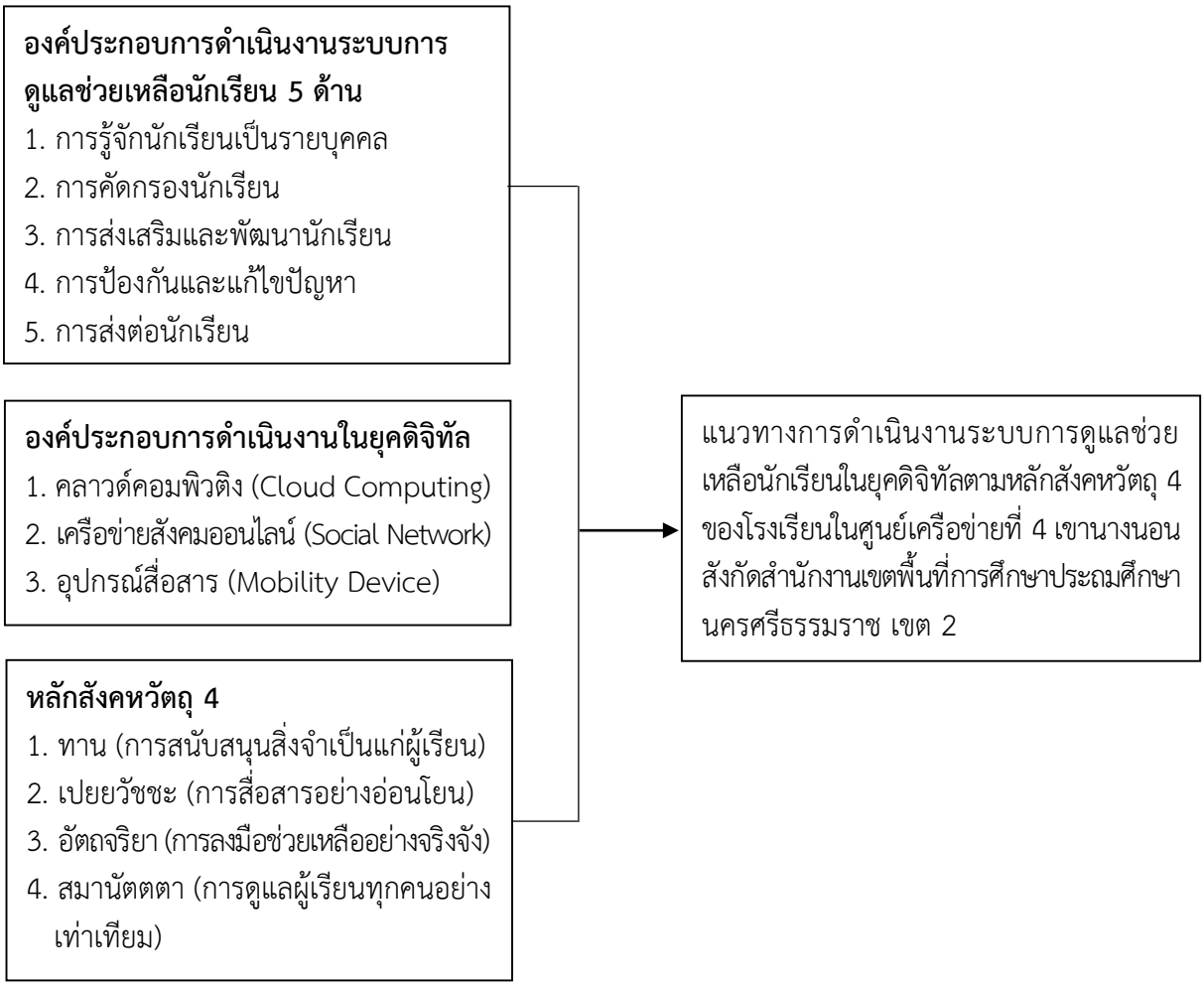
4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ใช้การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินสนทนากลุ่ม ประเมินความเหมาะสม โดยใช้แบบประเมินการสนทนากลุ่มแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาเรียบเรียงเป็นแนวทางที่สมบูรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วยจากการศึกษาองค์ประกอบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมี 5 ด้านของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. การคัดกรอง นักเรียน 3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5. การส่งต่อ นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ เอกชัย กี่สุขพันธ์, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, แพรพลอย พัฒนะแสง,

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ และจีระนันท์ มูลมาตร และคณะ โดยใช้วิธีการสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป พบว่า องค์ประกอบการดำเนินงานในยุคดิจิทัลที่มีความสำคัญ ประกอบด้วย 1) คลาวด์คอมพิวติง (Cloud Computing) 2) เครือข่ายสังคมออนไลน์ทางการศึกษา (Social Network) และ 3) อุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobility Device) โดยยึดหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1. ทาน 2. เปยยวัชชะ 3. อัตถจริยา 4. สมานัตตตา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนครบทั้ง 5 ด้าน แต่ยังมีข้อจำกัดในเชิงระบบและการใช้เทคโนโลยี ดังนี้ 1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูประจำชั้นเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ใช้วิธีพูดคุย สังเกตพฤติกรรม แบบสอบถาม และการเยี่ยมบ้าน มีการบันทึกข้อมูลและประชุมวางแผนช่วยเหลือ อย่างไรก็ตาม การจัดเก็บข้อมูลยังเป็นเอกสาร ครูมีภาระงานมาก การติดตามไม่ต่อเนื่อง และขาดระบบดิจิทัลที่เป็นมาตรฐาน 2. การคัดกรองนักเรียน มีการคัดกรองตั้งแต่ต้นปีการศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลด้านพฤติกรรม ผลการเรียน สุขภาพ และครอบครัว แล้วประชุมจัดกลุ่มตามระดับความเสี่ยง แต่ยังใช้เอกสารเป็นหลัก ทำให้ข้อมูลไม่คล่องตัว

ครูมีภาระงานสูง และขาดผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมหรืออารมณ์ 3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต กีฬา จิตอาสา และบูรณาการกับชุมชน โดยคำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล แต่ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ภาระงานครู นักเรียนบางส่วนขาดแรงจูงใจ และผู้ปกครองบางส่วนยังไม่เข้าใจแนวทางพัฒนา 4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา ใช้ครูที่ปรึกษาและกิจกรรมโฮมรูมเป็นกลไกหลัก ประสานผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก และตั้งคณะทำงานดูแลรายกรณี อย่างไรก็ตาม ครูบางส่วนยังขาดทักษะสังเกตพฤติกรรมเสี่ยง ข้อมูลไม่ต่อเนื่องเมื่อเปลี่ยนระดับชั้น ภาระงานสูง และการสนับสนุนภายนอกยังไม่เพียงพอ 5. การส่งต่อนักเรียน มีการประสานงานอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม แต่ยังมีข้อจำกัดด้านเวลา บุคลากร ความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน และขาดฐานข้อมูลกลาง ทำให้บางกรณีขาดความต่อเนื่อง โดยสรุปแม้โรงเรียนจะดำเนินงานครบทุกด้านตามกรอบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่ยังขาดการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบฐานข้อมูลที่เป็นเอกภาพ ส่งผลให้การติดตามและช่วยเหลือนักเรียนยังไม่ต่อเนื่องและไม่เต็มประสิทธิภาพในบริบทยุคดิจิทัล

2. ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า 1.การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลผู้บริหารกำหนดนโยบายและสนับสนุนทรัพยากร (ทาน) ครูใช้เครื่องมือดิจิทัลในการรวบรวม วิเคราะห์ และจัดเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปวางแผนช่วยเหลือรายบุคคล โดยสื่อสารด้วยความสุภาพอ่อนโยน (เปยยวัชชะ) ช่วยเหลือด้วยความจริงใจ (อัตถจริยา) และปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเสมอภาค (สมานัตตตา) พร้อมคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ส่งผลให้การดูแลมีความเป็นระบบ โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ตรงจุด 2. การคัดกรองนักเรียน มีการวางแผนร่วมกันผ่านระบบออนไลน์ ใช้ คลาวด์คอมพิวติง (Cloud Computing) จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจำแนกนักเรียนเป็น 4 กลุ่ม และประเมินอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารจะสนับสนุนทรัพยากร (ทาน) ครูจะสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (เปยยวัชชะ) เปิดโอกาสให้เข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียม (สมานัตตตา) และใช้ผลการคัดกรองวางแผนช่วยเหลือทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทำให้กระบวนการมีมาตรฐานและตรวจสอบได้ 3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โรงเรียนวางแผนและจัดกิจกรรมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยออกแบบกิจกรรมตามข้อมูลผู้เรียน เน้นให้คำปรึกษาและกำลังใจ (ทาน) มีการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง (อัตถจริยา) มีการสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์อย่างสุภาพ (เปยยวัชชะ) และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม (สมานัตตตา) ส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียนเกิดความยั่งยืน 4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนผ่านระบบออนไลน์ สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น (ทาน) ใช้สื่อดิจิทัลในการให้คำปรึกษาและติดตามข้อมูลผ่านระบบคลาวด์คอมพิวติง (Cloud Computing) สะท้อนการช่วยเหลืออย่างจริงจัง (อัตถจริยา) พร้อมสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สุภาพและจริงใจ (เปยยวัชชะ) และจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบเดียวกันเพื่อให้เข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม (สมานัตตตา) ทำให้การช่วยเหลือมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 5. การส่งต่อนักเรียน มีการวางแผนและประสานงานผ่านช่องทางออนไลน์อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร (ทาน) ครูจะสื่อสารและประสานงานด้วยความสุภาพ (เปยยวัชชะ) ช่วยเหลือและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (อัตถจริยา) และดำเนินงานด้วยความเสมอภาค (สมานัตตตา) โดยใช้คลาวด์คอมพิวติง (Cloud Computing) จัดเก็บข้อมูลเป็นฐานข้อมูลกลาง ส่งผลให้การส่งต่อนักเรียนมีความโปร่งใสและยั่งยืน

3. ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา และ 5) การส่งต่อนักเรียน โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบคลาวด์คอมพิวติง เครือข่ายสังคมออนไลน์ และอุปกรณ์สื่อสาร เพื่อสนับสนุนการจัดเก็บ วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว และตรวจสอบได้ การดำเนินงานทุกด้านยึดหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นกรอบแนวทาง ได้แก่ ทาน (การสนับสนุนทรัพยากร) เปยยวัชชะ (การสื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพสร้างสรรค์) อัตถจริยา (การลงมือช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง) และสมานัตตตา (การปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างเสมอภาค) ส่งผลให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเป็นระบบ โปร่งใส ทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการรายบุคคล ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางดังกล่าวด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน พบว่า แนวทางมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยมอบหมายให้ครูประจำชั้นเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ใช้วิธีการพูดคุย การสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียน การใช้แบบสอบถาม และการเยี่ยมบ้านในการรวบรวมข้อมูล มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในแฟ้มประวัตินักเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการประชุมเพื่อวางแผนช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังประสบปัญหา ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลส่วนใหญ่ยังอยู่ในรูปแบบเอกสาร ส่งผลให้การติดตามและการแลกเปลี่ยนข้อมูลไม่สะดวก ครูมีภาระงานมากและต้องสอนหลายระดับชั้น ทำให้การติดตามนักเรียนไม่ต่อเนื่อง การประสานข้อมูลระหว่างครูและผู้ปกครองยังขาดความเป็นระบบ และยังขาดการใช้เทคโนโลยีหรือแบบฟอร์มมาตรฐานในการจัดการข้อมูลนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การคัดกรองนักเรียน โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนอย่างเป็นระบบตั้งแต่ต้นปีการศึกษา โดยมอบหมายให้ครูประจำชั้นเป็นผู้รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนด้านพฤติกรรม ผลการเรียน สุขภาพ และสภาพครอบครัว ผ่านการใช้แบบสอบถามและการสังเกตพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกันในที่ประชุมครูเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนตามระดับความเสี่ยงและวางแผนการช่วยเหลือรายบุคคล อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังประสบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การคัดกรองส่วนใหญ่ยังอยู่ในรูปแบบเอกสาร ทำให้การจัดเก็บและการแลกเปลี่ยนข้อมูลขาดความคล่องตัว ครูมีภาระงานจำนวนมากส่งผลให้การติดตามนักเรียนไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งยังขาดบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการประเมินพฤติกรรมและอารมณ์ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ

นักเรียนด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน โดยมุ่งสร้างแรงจูงใจและคุณค่าในตนเองผ่านกิจกรรมชุมนุมและโครงการพัฒนาทักษะชีวิต ควบคู่กับการพัฒนาเด็กแบบองค์รวมด้วยการบูรณาการกิจกรรมด้านกีฬา จิตอาสา และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและการดูแลด้านจิตใจของนักเรียน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานดังกล่าวยังประสบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ภาระงานของครูที่มากทำให้ไม่สามารถดูแลนักเรียนรายบุคคลได้อย่างทั่วถึง การขาดงบประมาณและทรัพยากรในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง นักเรียนบางส่วนขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงผู้ปกครองบางส่วนยังขาดความเข้าใจต่อแนวทางการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน สถานศึกษามีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการป้องกันก่อนเกิดปัญหาผ่านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ใช้ครูที่ปรึกษาและกิจกรรมโฮมรูมเป็นกลไกหลักในการติดตามพฤติกรรม พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก รวมถึงการจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะเพื่อดูแลนักเรียนรายกรณี ส่งผลให้การช่วยเหลือมีความรวดเร็วและตรงประเด็น อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังประสบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ครูที่ปรึกษาขาดทักษะในการสังเกตพฤติกรรมเสี่ยงในระยะเริ่มต้น ข้อมูลนักเรียนขาดความต่อเนื่องเมื่อเปลี่ยนระดับชั้น ผู้ปกครองบางส่วนไม่ยอมรับปัญหาของบุตรหลาน ภาระงานของครูที่มากทำให้ติดตามนักเรียนได้ไม่ใกล้ชิด และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้การช่วยเหลือนักเรียนบางกรณีขาดประสิทธิภาพและเกิดความล่าช้า 5) การส่งต่อนักเรียน จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อนักเรียนอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยใช้กระบวนการคัดกรอง การประเมินและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว และผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือนักเรียนรายกรณี พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการดูแลด้านจิตใจของนักเรียนเพื่อให้การส่งต่อเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังประสบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ข้อจำกัดด้านบุคลากรและเวลา กระบวนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่ล่าช้า และการขาดระบบข้อมูลที่เป็นเอกภาพ ส่งผลให้การส่งต่อนักเรียนบางรายขาดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษายังขาดระบบสารสนเทศดิจิทัลกลางที่ใช้ในการจัดเก็บ ติดตาม และแลกเปลี่ยนข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ ขาดการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับภาระงานของครูที่มีจำนวนมากและข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และความร่วมมือจากผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังขาดความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องในทุกขั้นตอน การติดตามช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคลไม่ทั่วถึง การส่งต่อข้อมูลระหว่างผู้เกี่ยวข้องไม่คล่องตัว และประสิทธิภาพในการช่วยเหลือนักเรียนยังไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ โคตรพิมพ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า สภาพการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้าน

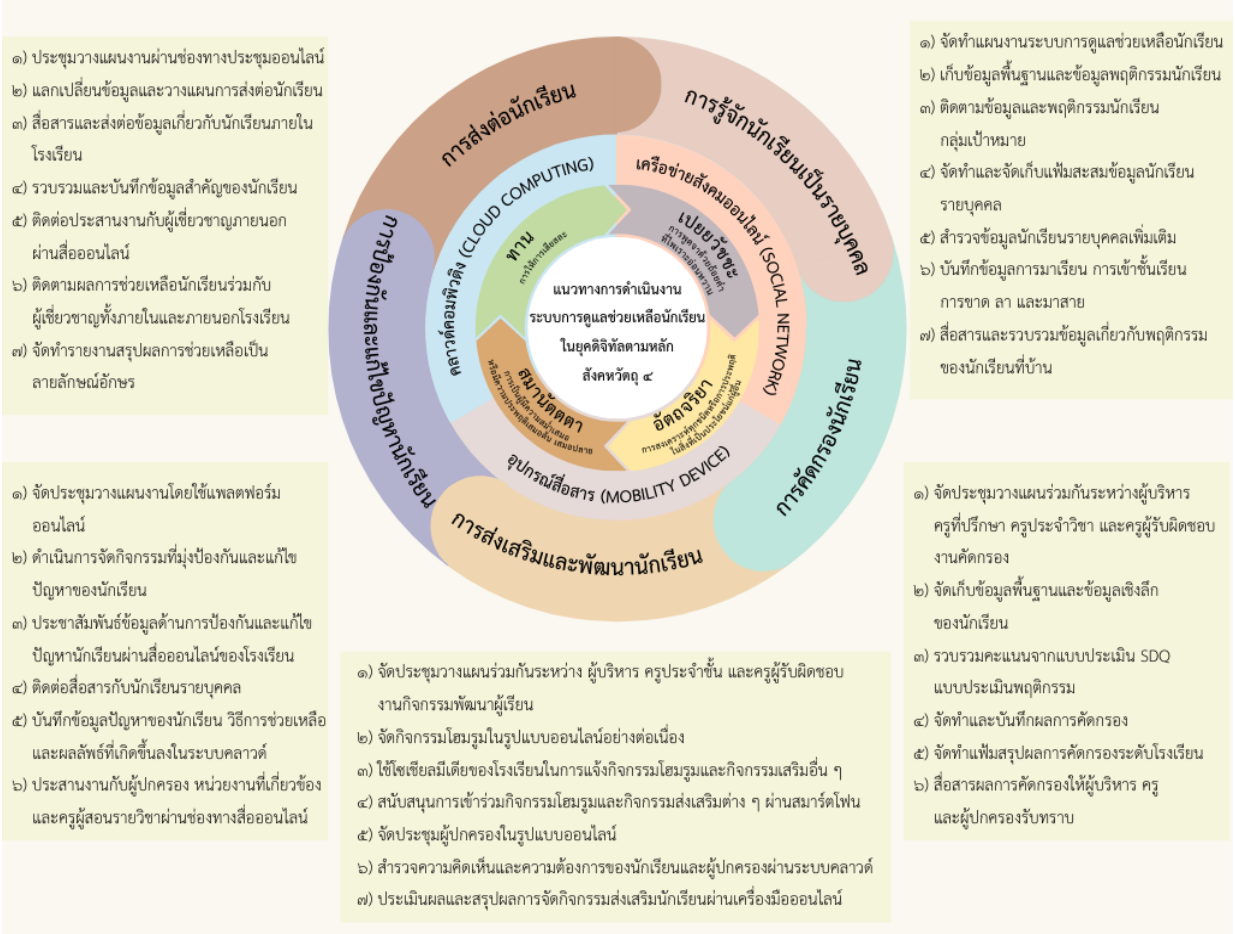
อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การส่งเสริมนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนด้านที่มีความต้องจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งต่อสอดคล้องกับแพรพลอย พัฒนะแสง (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาราย ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อนักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามลำดับ สอดคล้องกับ เทียนชัย เจริญสุข (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook และ Line เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์เมื่อมีกิจกรรมเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ประชุมและวางแผนการป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียน ใช้ในการติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไข ปัญหานักเรียน และส่งรายงานผลการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ชื่อเรื่อง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 4) แนวทางการดำเนินงาน และ 5) การติดตามและประเมินผล โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา แนวทางการดำเนินงานดังกล่าวครอบคลุมกระบวนการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา และ 5) การส่งต่อนักเรียน โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบคลาวด์คอมพิวติง (Cloud Computing) เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) และอุปกรณ์สื่อสาร (Mobility Device) เพื่อสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลการสื่อสาร และการติดตามช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว และตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานที่ยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน เปยยวัชชะ อัตถจริยา และสมานัตตตา เป็นกรอบคุณค่าในการบริหารและปฏิบัติงาน ช่วยให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเอื้ออาทร เป็นระบบ โปร่งใส และเสมอภาค ส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มานพ บุญสมพงษ์ (2550)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดตราด พบว่า การประสานความร่วมมือระหว่างครูที่ปรึกษาและผู้ปกครอง การจัดกิจกรรมโฮมรูม และการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับ สุมาลี ทองงาม (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดโคนอน สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรูปแบบการมีส่วนร่วม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการชัดเจน และดำเนินงานตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบและตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ศตวรรษ กฤษณา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า มีการเสนอให้การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ควรมีการวางแผน แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และมีหลักฐานตรวจสอบได้ รวมทั้งสอดคล้องกับ ณัฏฐวิภา คำปันศรี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า การที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ต้องคำนึงถึงบริบท ความพร้อม และข้อจำกัดของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ปรมาภรณ์ สนธิ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสังคม ลักษณะทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคมตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 พบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน อย่างเป็นระบบ ช่วยให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกิดประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้

แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีการศึกษาเรื่อง กระบวนการดำเนินงานประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อนักเรียน โดยครูที่ปรึกษาและครูประจำชั้นเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงาน พร้อมประสานความร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานในยุคดิจิทัลอาศัยเทคโนโลยีสำคัญ ได้แก่ 1) คลาวด์คอมพิวติง (Cloud Computing) 2) เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) 3) อุปกรณ์สื่อสาร (Mobility Device) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความต่อเนื่องของข้อมูล ทั้งนี้ การดำเนินงานยึดหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นกรอบคุณธรรมในการบริหารและปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ทาน: การสนับสนุนทรัพยากรและโอกาสอย่างเหมาะสม 2) เปยยวัชชะ: การสื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพ สร้างสรรค์ 3) อัตถจริยา: การลงมือช่วยเหลืออย่างจริงจังและต่อเนื่อง 4) สมานัตตตา: การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและสม่ำเสมอ สรุปได้ว่า แนวทางดังกล่าวเป็นการบูรณาการ “ระบบงานดิจิทัล” ควบคู่กับ “หลักธรรมทางพุทธศาสนา” ทำให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเป็นระบบ ทันสมัย โปร่งใส และคำนึงถึงความเสมอภาค สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างรอบด้านและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ของการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรกำหนดนโยบายและกรอบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลให้เป็นระบบเดียวกันทั้งเขตพื้นที่ โดยสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน งบประมาณ และทรัพยากร พร้อมพัฒนาระบบข้อมูลและกลไกการช่วยเหลือและส่งต่อที่ชัดเจน เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความต่อเนื่องและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างสถานศึกษา

2) ศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน ควรทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างสถานศึกษาในเครือข่าย โดยส่งเสริมการใช้ระบบข้อมูลและเครื่องมือดิจิทัลร่วมกัน แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และพัฒนากระบวนการช่วยเหลือและส่งต่อ เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างเชื่อมโยงและมีประสิทธิภาพ

3) สถานศึกษาควรกำหนดแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยใช้ข้อมูลนักเรียนรายบุคคลในการป้องกัน แก้ไข และติดตามปัญหาอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและปลอดภัย พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกิดผลในทางปฏิบัติและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาควรนำแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไปปรับใช้เป็นกรอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการหลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เข้ากับทุกขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมและพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างทั่วถึงเป็นธรรม และสอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล

2) สถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดทำหรือปรับปรุงระบบฐานข้อมูลนักเรียนที่เป็นเอกภาพ สามารถใช้ร่วมกันระหว่างครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ลดภาระงานเอกสาร และเอื้อต่อการติดตาม ช่วยเหลือและส่งต่อนักเรียนได้อย่างต่อเนื่องและทันต่อสถานการณ์

3) ควรนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยจัดให้มีการอบรมหรือพัฒนาวิชาชีพที่เน้นทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การคัดกรองและประเมินพฤติกรรมผู้เรียน ตลอดจนการสื่อสารและการให้คำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4

2) ควรทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานศึกษาขนาดเล็ก

3) ควรทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่มีต่อคุณภาพชีวิตและการปรับตัวของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

ณัฏฐวิภา คำปันศรี. (2559). สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เทียนชัย เจริญสุข. (2566). การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปฏิมากร ศิริเตชะ. (2549). ปัจจัยทางสังคม ลักษณะทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคมตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรมาภรณ์ สนธิ. (2560). แนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แพรพลอย พัฒนะแสง. (2565). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มานพ บุญสมพงษ์. (2550). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดตราด. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัดดาวัลย์ โคตรพิมพ์. (2564). แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศตวรรษ กฤษณา. (2564). การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 1(1): 23–34.

สุมาลี ทองงาม. (2555). การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดโคนอน สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

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

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครู

Guidelines for Developing Super Leadership among School Administrators to Enhance Teachers' Self-Leadership

[1]ศุภวรรณ หลำผาสุข, [2]พิมลพรรณ เพชรสมบัติ
[1]Supawan Lampasuk, [2]Pimolpun Phetsombat
[1]สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
[2]คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
[1]Sarasas Suvarnabhumi Institute of Technology
[2]Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
[1]Corresponding author, e-mail: pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: January 28, 2026; **Revised:** February 17, 2026; **Accepted:** February 23, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจาก Manz และ Sims (2001) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครู 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และประเมินงานของตนเอง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการกำกับและพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ 2. ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านวินัย ความรับผิดชอบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้ครูพัฒนาตนเอง 3. ด้านการกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารควรใช้กระบวนการโค้ชและการให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง อันจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน 4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของครู 5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรออกแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการมอบอำนาจและการกำกับตนเอง เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและความเป็นเจ้าของงานของครู 6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตนเองควบคู่กับภาวะผู้นำร่วมในองค์กรและ7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำผู้บริหารควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับความเป็นผู้นำในทุกระดับ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ; ภาวะผู้นำตนเองของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aims to explore guidelines for developing super leadership among school administrators in order to enhance teachers' self-leadership. A qualitative research methodology was employed. The conceptual framework was derived from the theory of super leadership proposed by Manz and Sims (2001). The key informants consisted of five experts selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured interviews, and the data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that the development of super leadership among school administrators to enhance teachers' self-leadership comprises seven key dimensions: 1. Empowering personnel as self-leaders. School administrators should promote teachers' active participation in goal setting, planning, and self-evaluation processes in order to strengthen their capacity for systematic self-regulation and professional self-development. 2. Modeling self-leadership behaviors. Administrators should serve as role models by demonstrating discipline, responsibility, and lifelong learning, thereby inspiring confidence and motivating teachers to pursue continuous self-improvement. 3. Encouraging self-goal setting. Through coaching and mentoring processes, administrators should support teachers in establishing their own professional goals, which can enhance intrinsic motivation and personal commitment to their work. 4. Fostering positive thinking patterns. Administrators should cultivate a positive working environment that encourages learning from mistakes, thereby strengthening teachers' confidence and readiness for change. 5. Facilitating structures that enable self-leadership. Administrators should design organizational structures and work processes that promote empowerment and self-management, enhancing teachers' autonomy, agility, and sense of ownership. 6. Supporting self-leadership through team development. Administrators should encourage teamwork and professional learning communities (PLCs) to develop self-leadership alongside shared leadership within the organization. 7. Cultivating a leadership-oriented culture. Administrators should strive to build an organizational culture that values leadership at all levels, thereby supporting sustainable school development.

Keywords: super leadership, teachers' self-leadership, school administrators

บทนำ

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่มีความซับซ้อนและหลากหลายมากยิ่งขึ้น ทั้งการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายทางการศึกษา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ความคาดหวังของสังคมต่อคุณภาพและสมรรถนะของผู้เรียน ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทดังกล่าว บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการเชิงโครงสร้างหรือการสั่งการตามสายงานเท่านั้น หากแต่ต้องเป็นผู้นำที่สามารถพัฒนาศักยภาพภายในของครูและบุคลากรให้มีความสามารถในการกำกับและนำตนเองได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นแนวคิดทางการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนา

ผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงาน สนับสนุน ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมาย ควบคุมตนเอง และตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ (Manz & Sims, 2001) แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบันที่ต้องการครูมืออาชีพซึ่งสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น และสามารถรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทางวิชาชีพของตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาการกำกับควบคุมจากผู้บริหารในทุกขั้นตอน ขณะเดียวกัน แนวคิดภาวะผู้นำตนเองของครู (Self-Leadership) ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องในงานวิจัยทางการศึกษา เนื่องจากเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถบริหารจัดการตนเอง วางแผนการทำงาน พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Neck & Houghton, 2006) ครูที่มีภาวะผู้นำตนเองจะมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง มีแรงจูงใจภายในสูง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม จากสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษาในบริบทไทย พบว่า การบริหารสถานศึกษายังคงมีลักษณะการนำแบบรวมศูนย์อำนาจ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้สั่งการและควบคุมการดำเนินงาน ขณะที่ครูส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติตาม ส่งผลให้ครูจำนวนไม่น้อยขาดโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ขาดความคล่องตัวในการตัดสินใจ และขาดแรงจูงใจภายในในการพัฒนางานอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

สภาพการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของรูปแบบการบริหารที่ยังไม่เอื้อต่อการเสริมพลังครูและการสร้างความเป็นเจ้าของงานในระดับบุคคล นอกจากข้อจำกัดเชิงโครงสร้างแล้ว สถานศึกษาในปัจจุบันยังเผชิญกับปัญหาเชิงปฏิบัติที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของครู อาทิ ภาระงานของครูที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งงานสอน งานเอกสาร และงานตามนโยบาย ทำให้ครูมีเวลาจำกัดในการคิดริเริ่ม พัฒนานวัตกรรม หรือสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกัน ระบบการประเมินผลและการติดตามงานในหลายสถานศึกษายังคงเน้นการปฏิบัติตามตัวชี้วัดและคำสั่งจากส่วนกลาง มากกว่าการส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ส่งผลให้ครูมุ่งเน้นการทำงานเพื่อให้ “ผ่านเกณฑ์” มากกว่าการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในเชิงลึก ยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยยังขาดแนวทางหรือกลไกที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูเกิดภาวะผู้นำตนเองอย่างเป็นรูปธรรม การมอบหมายงาน การตัดสินใจ และการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษายังคงกระจุกตัวอยู่ที่ผู้บริหารเป็นหลัก ส่งผลให้ครูมีบทบาทจำกัดในการกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานของตนเอง ครูบางส่วนจึงเกิดภาวะพึ่งพิง ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ และขาดแรงจูงใจภายในในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวยังส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา (Bush, 2020; OECD, 2021; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านประสบการณ์ ความพร้อม และทักษะของครูในแต่ละช่วงวัย หากขาดการออกแบบการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองอย่างเป็นระบบ อาจนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านศักยภาพในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมในระยะยาว (Harris, 2013; Day & Sammons, 2016)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แม้แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำและภาวะผู้นำตนเองจะได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ แต่ในบริบทของสถานศึกษาไทย งานวิจัยที่มุ่งศึกษาการพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครู

อย่างเป็นระบบยังมีจำนวนจำกัด อีกทั้งยังขาดรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมและโครงสร้างการบริหารการศึกษาไทย (Manz & Sims, 2001; Neck & Houghton, 2006; Bush, 2020)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครู เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยฉบับนี้จะใช้วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครูโดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรการวิจัยจากแนวคิดของ Manz & Sims (2001) ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง
3. การกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ

จากนั้นมาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติ คือ

1.1 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ (3 คน) รองผู้อำนวยการ (1 คน) ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือได้รับรางวัลด้านการบริหารจัดการ

1.2 คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสอนในสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มีตำแหน่งการบริหารตั้งแต่ คณบดีขึ้นไป (1 คน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์ใน 7 ด้านตามตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ผลการตรวจสอบ พบว่ามีค่าเท่ากับ 1 ทุกรายการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

3.2 รวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยได้นัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครู สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงศักยภาพและความรับผิดชอบในการกำกับตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน วางแผนการจัดการเรียนรู้ และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสนับสนุนให้ครูสะท้อนผลการทำงาน (self-reflection) อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจด้วยตนเอง อันเป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำตนเอง

2) ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำตนเอง ทั้งในด้านวินัย ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่พึงประสงค์จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้ครูเกิดการเรียนรู้จากแบบอย่างและนำไปปรับใช้กับการพัฒนาตนเองในบทบาทวิชาชีพ

3) ด้านการกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองอย่างชัดเจนทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม โดยใช้กระบวนการโค้ชหรือการให้คำปรึกษา (coaching and mentoring) เพื่อช่วยให้ครูเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายของสถานศึกษา การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน และทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดเชิงบวก การมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และการยอมรับความผิดพลาดในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนา โดยสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานอย่างเปิดกว้าง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และลดความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการริเริ่มสิ่งใหม่

5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ผู้บริหารควรออกแบบโครงสร้างการบริหารและกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการกำกับตนเองของครู เช่น การลดขั้นตอนการอนุมัติที่ไม่จำเป็น การมอบอำนาจในการตัดสินใจในระดับที่เหมาะสม และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวกดังกล่าวจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและเกิดความเป็นเจ้าของงานมากยิ่งขึ้น

6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หรือทีมพัฒนานวัตกรรมการสอน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดี การทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองในระดับบุคคลควบคู่กับการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมในระดับองค์กร

7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ

ผู้บริหารควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับความเป็นผู้นำในทุกระดับ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรมดังกล่าวจะช่วยให้ครูเห็นว่าการเป็นผู้นำไม่ใช่หน้าที่ของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แต่เป็นบทบาทร่วมของทุกคนในสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครู สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงศักยภาพและความรับผิดชอบในการกำกับตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน วางแผนการจัดการเรียนรู้ และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสนับสนุนให้ครูสะท้อนผลการทำงาน (self-reflection) อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจด้วยตนเอง อันเป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำตนเองทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมดังกล่าวช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน (ownership) และตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะผู้ตัดสินใจเชิงวิชาชีพ ไม่ใช่เพียงผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง ส่งผลให้ครูมีความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยยังพบว่าการสนับสนุนให้ครูสะท้อนผลการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำตนเอง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ Manz และ Sims (2001) ที่เสนอว่าบทบาทสำคัญของผู้นำ คือ การพัฒนาผู้ตามให้สามารถนำตนเองได้ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neck และ Houghton (2006) ที่พบว่าการกำกับและประเมินตนเองอย่างเป็นระบบเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำตนเอง

2) การแสดงเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำตนเอง ทั้งในด้านวินัย ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่พึงประสงค์จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้ครูเกิดการเรียนรู้จากแบบอย่าง และนำไปปรับใช้กับการพัฒนาตนเองในบทบาทวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหารทำหน้าที่เป็นต้นแบบเชิงพฤติกรรม (behavioral model) ที่ครูสามารถสังเกต เรียนรู้ และนำไปปรับใช้ได้จริง ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1986) ซึ่งอธิบายว่าบุคคลเรียนรู้จากการสังเกตแบบอย่างที่มีความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของ Bush (2020) ที่ระบุว่าความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความศรัทธาและการยอมรับจากผู้ตาม

3) การกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน ทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม โดยใช้กระบวนการโค้ชหรือการให้คำปรึกษา (coaching and mentoring) เพื่อช่วยให้ครูเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายของสถานศึกษา การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน และทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เป้าหมายที่ครูกำหนดขึ้นเองจะมีความหมายและสอดคล้องกับความต้องการของตนเองมากกว่าเป้าหมายที่ถูกกำหนดจากภายนอก

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke และ Latham (2002) ที่พบว่าเป้าหมายที่ชัดเจนและเกิดจากความสมัครใจของบุคคลมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci และ Ryan (2000) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความเป็นอิสระในการกำหนดเป้าหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในอย่างยั่งยืน

4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดเชิงบวก การมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และการยอมรับความผิดพลาดในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนา โดยสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานอย่างเปิดกว้าง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และลดความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการริเริ่มสิ่งใหม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความคิดทางบวกช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและความยืดหยุ่นทางจิตใจ (psychological resilience) ของครู ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของ Seligman (2011) ที่เน้นการพัฒนาจุดแข็งและศักยภาพของบุคคล รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (2015) ที่มองว่าความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรออกแบบโครงสร้างการบริหารและกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการกำกับตนเองของครู เช่น การลดขั้นตอนการอนุมัติที่ไม่จำเป็น การมอบอำนาจในการตัดสินใจในระดับที่เหมาะสม และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวกดังกล่าวจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและเกิดความเป็นเจ้าของงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสามารถตัดสินใจและรับผิดชอบงานของตนเองได้ภายใต้กรอบที่ชัดเจน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมพลังอำนาจของ Spreitzer (1995) ที่ระบุว่าการให้อิสระในการตัดสินใจจะช่วยเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนของ Yukl (2013) ที่เน้นบทบาทของผู้นำในการเอื้ออำนวยมากกว่าการควบคุม

6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หรือทีมพัฒนานวัตกรรมการสอน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดี การทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองในระดับบุคคลควบคู่กับการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมในระดับองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้จากกันและกัน ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายของ Harris (2013) ซึ่งมองว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการร่วมของสมาชิกในองค์กร รวมถึงสอดคล้องกับงานของ DuFour และ Fullan (2013) ที่พบว่า PLC เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครู

7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับความเป็นผู้นำในทุกระดับ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรมดังกล่าวจะช่วยให้ครูเห็นว่าการเป็นผู้นำไม่ใช่หน้าที่ของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แต่เป็นบทบาทร่วมของทุกคนในสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในระยะยาวผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Schein (2017) ที่ชี้ว่าวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดรูปแบบการคิดและการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร รวมถึงสอดคล้องกับรายงานของ OECD (2021) ที่ระบุว่าการสร้างวัฒนธรรมผู้นำในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของครู มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการปรับบทบาทของผู้บริหารจากผู้สั่งการและควบคุม ไปสู่การเป็นผู้นำที่เสริมพลัง ส่งเสริมการกำกับตนเอง และพัฒนาครูให้เป็นผู้นำตนเองอย่างเป็นระบบ

1.2) สถานศึกษาควรนำองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านของรูปแบบไปบูรณาการในกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดความเป็นเจ้าของงาน ความรับผิดชอบ และแรงจูงใจภายในในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นผู้นำในทุกระดับ โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการยอมรับความหลากหลายทางความคิด ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาภาวะผู้นำตนเองควบคู่กับภาวะผู้นำร่วมในระดับองค์กร

1.4) สถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงการพัฒนาผู้บริหาร ครู และการจัดการเรียนรู้เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ข้อแสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา หรือพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมและความแตกต่างของผลการวิจัยในแต่ละบริบท

2.2) ควรมีการวิจัยเชิงติดตามผลเพื่อศึกษาผลของการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำไปใช้ต่อภาวะผู้นำตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ของผู้เรียนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*: A social cognitive theory. Prentice Hall.

Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management.* 5th ed. Sage.

Day, C., & Sammons, P. (2016). *Successful school leadership*. Education Development Trust.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. Psychological Inquiry, 11(4): 227–268.

DuFour, R., & Fullan, M. (2013). *Cultures built to last: Systemic PLCs at work*. Solution Tree.

Harris, A. (2013). Distributed leadership: Friend or foe? Educational Management Administration & Leadership, 41(5): 545–554.

Kolb, D.A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development.* (2nd ed.). Pearson Education.

Locke, E.A., & Latham, G.P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. American Psychologist, 57(9): 705–717.

Manz, C.C., & Sims, H.P. (2001). *The new super leadership: Leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler.

Neck, C.P., & Houghton, J.D. (2006). *Two decades of self-leadership theory and research. Journal of Managerial Psychology*, 21(4): 270–295.

OECD. (2021). *Building a high-quality teaching profession: Lessons from around the world*. OECD Publishing.

Schein, E.H. (2017). *Organizational culture and leadership*.5th ed. Wiley.

Seligman, M.E.P. (2011*). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being.* Free Press.

Spreitzer, G.M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. Academy of Management Journal, 38(5): 1442–1465.

Yukl, G. (2013*). Leadership in organizations.* 8th ed. Pearson.

การพัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี

Development of Management Model and Operational Processes for School as Learning Community to Enhance Teacher Competencies and Improve Student Learning Achievement at Ban Sawang Non Sawang School, Don Mot Daeng District, Ubon Ratchathani Province

พลวรรธน์ ภัทรวัชช์รวีร์
Phonlawat Pattaravatrawi
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
Director of Bansawangnonsawang School, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1
E-mail: phngsak2518@gmail.com

Received: February 07, 2026; **Revised:** February 26, 2026; **Accepted:** March 04, 2026

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนารูปแบบ 2) พัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (SLC) 3) ทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น และ 4) ประเมินผลรูปแบบเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ดำเนินการใน 4 ระยะ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 189 คน ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา 11 คน นักเรียน 124 คน ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา 47 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิของรูปแบบการบริหาร SLC แบบสังเกตการสอน แบบสังเกตการประชุม แบบสังเกตบรรยากาศในโรงเรียน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guide) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง t-test (Paired Sample t-test) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในปัจจุบันยังขาดความต่อเนื่องและขาดระบบการสนับสนุนที่ชัดเจน ครูมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการทำงานร่วมกันเป็น

ทีมในระดับมาก เพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 2) ผลการพัฒนารูปแบบ พบว่า รูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (SLC) ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมและเป็นระบบ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่าภายหลังการใช้รูปแบบ ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยพบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรม SLC มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับสมรรถนะครู (r = .889) และสมรรถนะครูส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (r = .758) 4) ผลกรประเมินรูปแบบ พบว่า ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากถึงมากที่สุด โดยครูมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71) และผู้ปกครองรวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษามีความพึงพอใจในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร; ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (SLC); สมรรถนะครู; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

This study aimed to develop a management model and operational process of a school-wide learning community (SLC) to promote teacher competency and enhance student academic achievement at Ban Suang Nonsawang School, Don Modt Daeng District, Ubon Ratchathani Province. The specific objectives were to: (1) examine the current status, problems, and needs for developing the model; (2) develop a management model and operational process for a school-wide learning community (SLC); (3) implement and test the developed model; and (4) evaluate the model's effectiveness in promoting teacher competency and enhancing student academic achievement. This research employed a Research and Development (R&D) methodology conducted in four phases. The target group comprised 189 participants: 11 teachers and education personnel, 124 students, 47 parents and school board members, and 7 experts, selected through purposive sampling. Research instruments included questionnaires on current status, problems and needs; an expert assessment form evaluating the appropriateness and feasibility of the SLC management model; classroom observation forms; meeting observation forms; school atmosphere observation forms; academic achievement tests; and in-depth interview guides. Data were analyzed using descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (Paired Sample t-test and correlation coefficient analysis).

Key Findings: 1) The current professional learning community operations lacked continuity and clear support systems. Teachers expressed substantial needs for developing competencies in active learning management and teamwork to address student achievement gaps. 2) The developed SLC management model was systematic and appropriate, consisting of three key components: Input, Process, and Product, which were validated by experts as suitable and feasible for implementation in small-sized school contexts. 3) Implementation

results showed that teachers significantly improved their learning management competency (r = .889), and student academic achievement increased. Participation in SLC activities positively correlated with teacher competency, which in turn significantly predicted student achievement (r = .758). 4) Stakeholders expressed high satisfaction with the model. Teachers were most satisfied (M = 4.66), experts were most satisfied (M = 4.71), and parents and school board members expressed high satisfaction (M = 4.45), indicating the developed model was effective for enhancing educational quality.

Keywords: Management model; School-wide Learning Community (SLC); Teacher Competency; Student Academic Achievement

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับความท้าทายที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ขั้นสูงสุด องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2019 : 5) ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น

ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เนื่องจากครู คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของครูจึงกลายเป็นจุดสำคัญที่ไม่อาจมองข้าม ในบริบทของประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญนี้และกำหนดนโยบายการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2563 ซึ่งเน้นการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563: 14)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่านโยบายได้ถูกกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน แต่ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565 โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมของประเทศยังคงอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ห่างไกล (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2566: 28) สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย และจำเป็นต้องหาวิธีการที่เหมาะสมกว่าเดิมในการส่งเสริมสมรรถนะของครู

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community - PLC) หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (School as Learning Community-SLC) ได้กลายเป็นกลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดย DuFour และคณะ (DuFour et al., 2016: 11) ได้อธิบายว่า SLC เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิด และการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้มีศักยภาพสูงในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพราะเน้นการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันของผู้สอน

โรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นตัวอย่างของสถานศึกษาที่เผชิญกับความท้าทายเหล่านี้ โรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชุมชนชนบท ซึ่ง

ประสบปัญหา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ (โรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง, 2566: 35) จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาเบื้องต้นของโรงเรียนแห่งนี้พบว่า ครูยังขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ซึ่งทำให้สมรรถนะของครูไม่สามารถเพิ่มขึ้นได้อย่างเหมาะสม การจัดการเรียนการสอนยังคงเน้นการถ่ายทอดความรู้แบบเดิม ขาดการนำเข้านวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม อีกปัญหาที่สำคัญ คือ ไม่มีกลไกการทำงานร่วมกันระหว่างครูอย่างเป็นระบบที่จะอำนวยให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และแก้ปัญหาร่วมกัน

จากความเป็นมาและปัญหาที่หลากหลายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน การพัฒนาแบบจำนวนนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และความยั่งยืนของการพัฒนาเพื่อให้สามารถส่งเสริมสมรรถนะครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างแท้จริงและมีประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนของโรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น
4. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development R&D) มุ่งพัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (School as Learning Community-SLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research)

1. รูปแบบการวิจัย (Research Design) ใช้วงจร ADDIE Model ร่วมกับกระบวนการ R&D แบ่งการดำเนินงานเป็น 4 ระยะ โดยผู้วิจัยเลือกใช้การออกแบบเชิงอนุกรม (Exploratory Sequential Design) โดยเริ่มจากข้อมูลเชิงคุณภาพ (QUAL) ไปสู่เชิงปริมาณ (QUAN) และประเมินผลด้วยทั้งสองวิธี (QUAN + QUAL) (Creswell & Plano Clark, 2018: 68)ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน (Analysis) วิจัยเชิงสำรวจและคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ (Design and Development) ยกร่างรูปแบบ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิค Delphi และจัดทำคู่มือ

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ (Implementation) วิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental) แบบ One-Group Pretest-Posttest Design เป็นเวลา 2 ภาคเรียน

ระยะที่ 4 การประเมินผล (Evaluation) ประเมินตามกรอบ CIPP Model และวิเคราะห์ SWOT เพื่อสรุปรูปแบบฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยเลือกใช้การออกแบบเชิงอนุกรม (Exploratory Sequential Design) โดยเริ่มจากข้อมูลเชิงคุณภาพ (QUAL) ไปสู่เชิงปริมาณ (QUAN) และประเมินผลด้วยทั้งสองวิธี (QUAN + QUAL)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ประชากร (สำหรับการศึกษาผลการวิจัย)

เนื่องจากบริบทของพื้นที่ศึกษาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการกำหนดพื้นที่ศึกษา และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากรทั้งหมด (Total Population Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง รวมจำนวนทั้งสิ้น 143 คน ประกอบด้วย 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 1.2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 10 คน 1.3) นักเรียน จำนวน 83 คน 1.4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน และ 1.5) ผู้ปกครองนักเรียน: จำนวน 40 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือถูกแบ่งตามวัตถุประสงค์การใช้ในแต่ละระยะ ดังนี้

1) เครื่องมือสำรวจและวิเคราะห์ (ระยะที่ 1)

- แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน (Rating Scale 5 ระดับ) สำหรับครู นักเรียน และผู้ปกครอง
- แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Semi-structured Interview) และแนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
- แบบสังเกตการสอนและบรรยากาศโรงเรียน

2) เครื่องมือพัฒนารูปแบบ (ระยะที่ 2)

- แบบประเมิน Delphi (3 รอบ) เพื่อหาความเห็นพ้องของผู้เชี่ยวชาญ
- คู่มือการดำเนินงาน SLC ที่ระบุรายละเอียดโครงสร้างและขั้นตอนปฏิบัติ

3) เครื่องมือวัดผลการทดลอง (ระยะที่ 3)

- แบบวัดสมรรถนะครู (4 มิติ) และแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- เครื่องมือบันทึกกระบวนการ บันทึกการเรียนรู้ (Learning Log), แบบบันทึก Lesson Study, แบบวัดวัฒนธรรมองค์กร และบันทึกภาคสนาม (Field Notes)

4) เครื่องมือประเมินผล (ระยะที่ 4)

- แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบวิเคราะห์ SWOT เพื่อสรุปจุดแข็งและข้อจำกัดของรูปแบบ
- การหาคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC ≥ 0.67), หาค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha ≥ 0.80) และความยากง่าย/อำนาจจำแนกของข้อสอบ (p, r)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) เตรียมการ ขออนุมัติผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยและทำหนังสือยินยอม (Informed Consent)

2) ระยะก่อนทดลอง เก็บข้อมูลพื้นฐาน (Pre-test) ทั้งสมรรถนะครูและคะแนนนักเรียน

3) ระยะดำเนินการ (10 เดือน) ครูเข้าร่วมกิจกรรม SLC, Lesson Study และบันทึกสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยทำหน้าที่สังเกตการณ์และสนับสนุน

4) ระยะหลังทดลอง วัดผลซ้ำ (Post-test) และดำเนินการประเมินความพึงพอใจ/SWOT เพื่อสรุปผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ (Analysis Phase) ในระยะนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการวิเคราะห์บริบทและความต้องการจำเป็นเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการบริหารฯ (SLC)

ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ (Needs Assessment)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการศึกษาเอกสาร โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สร้างข้อสรุปอุปนัย (Inductive conclusion) เพื่ออธิบายบริบทเชิงลึกของโรงเรียนและชุมชน

2) การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนารูปแบบ (Design & Development Phase) ในระยะนี้ เป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและรูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้น

การวิเคราะห์ความตรง (Validity): วิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบและเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และวิเคราะห์ความเห็นพ้องต้องกันของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Consensus)

การวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability): วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและแบบวัดต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ (Implementation Phase) เป็นระยะสำคัญในการพิสูจน์สมมติฐานและประสิทธิผลของรูปแบบ SLC ต่อตัวแปรตาม (สมรรถนะครูและผลสัมฤทธิ์นักเรียน)

การเปรียบเทียบผลการพัฒนา: เปรียบเทียบสมรรถนะครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้สถิติ t-test แบบ Dependent Samples (เนื่องจากการวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มควบคุมของตนเองแบบ Pre-post comparison)

การควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน: วิเคราะห์เพื่อขจัดอิทธิพลของตัวแปรควบคุม (เช่น ประสบการณ์สอน, พื้นฐานนักเรียน) ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance: ANCOVA) หรือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์

วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบจำลอง (Model Fit) ตามกรอบแนวคิดวิจัย โดยใช้ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อยืนยันอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ผ่านตัวแปรส่งผ่าน (เช่น วัฒนธรรมองค์กร, การเรียนรู้ของครู)

การวิเคราะห์กระบวนการ

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากบันทึกการนิเทศ บันทึกการประชุม PLC และการสังเกตการสอน เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและวัฒนธรรมการทำงาน

4) การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 4: การประเมินผลรูปแบบ (Evaluation Phase)

ข้อมูลเชิงปริมาณ: วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหาร SLC โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ สังเคราะห์ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อสรุปปัจจัยความสำเร็จและแนวทางการปรับปรุงรูปแบบ

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เห็นภาพรวมชัดเจน สามารถสรุปเป็นรายการได้ดังนี้

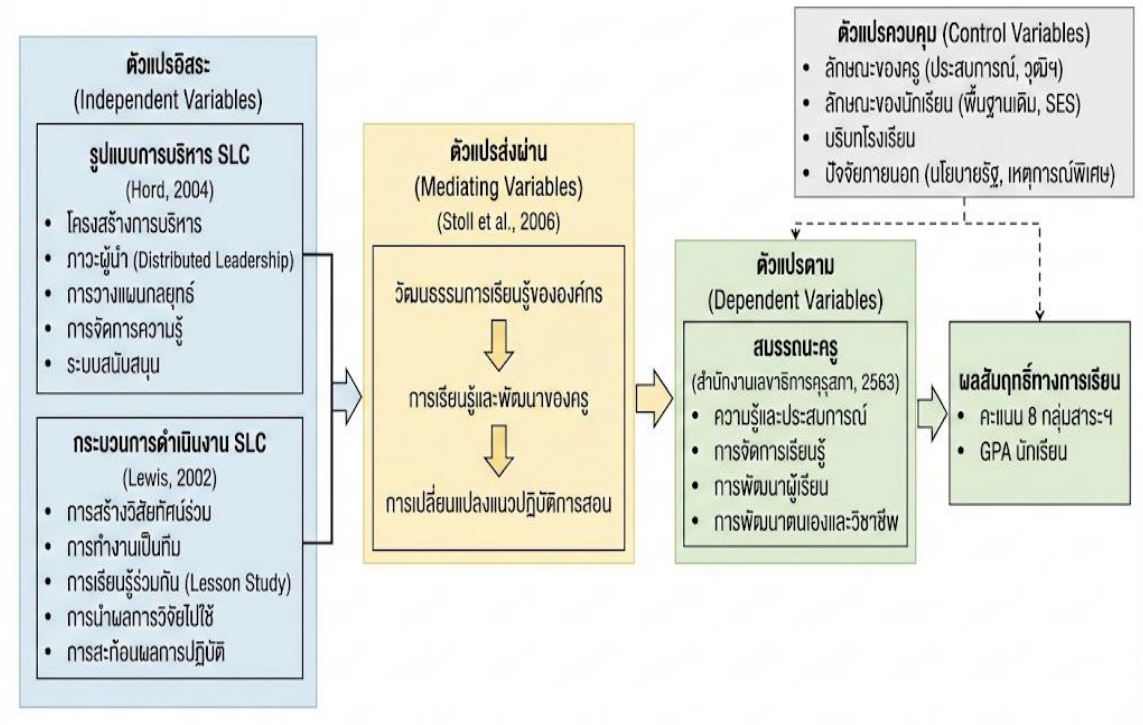
1. สถิติพื้นฐาน ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ใช้บรรยายข้อมูลทั่วไปและระดับตัวแปร)

2. สถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ค่า IOC, ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

3. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน t-test (Dependent Samples) สำหรับเปรียบเทียบก่อน-หลัง ANCOVA/Multiple Regression สำหรับควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน SEM / Path Analysis สำหรับตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทฤษฎีพื้นฐานจากแนวคิด PLC ของ DuFour และ Eaker ผู้เรียน (1998: 15) ซึ่งเน้นย้ำถึงการทำงานร่วมกันเพื่อผลลัพธ์ของ และแนวคิดองค์ประกอบของ Hord (1997: 18) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำร่วมและวิสัยทัศน์ ผสมผสานกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการสังเกตและตัวแบบ (Bandura, 1977: 22) แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990: 14) ที่เน้นการคิดเชิงระบบ และแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องของ Guskey (2002: 385) ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติ โดยกำหนดตัวแปรดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยและพัฒนา (R&D) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (SLC) โรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 4 ข้อ ได้ดังนี้ 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเดิมยังขาดความต่อเนื่อง ขาดระบบการสนับสนุนที่ชัดเจน และขาดการนำผลการประชุมไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ครูและบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และต้องการกระบวนการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบ (Systematic Collaboration) ในระดับมาก เพื่อแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 2) ผลการพัฒนารูปแบบ ได้รูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (SLC) ที่มีชื่อว่า “SWANG Model” (หรือชื่อตามที่ระบุในเล่ม) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ (1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, ทีมงานที่เข้มแข็ง และวิสัยทัศน์ร่วม (2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การค้นหาปัญหา, การออกแบบบทเรียนร่วมกัน, การสังเกตชั้นเรียน, และการสะท้อนคิด และ (3) ผลผลิต (Product) ได้แก่ สมรรถนะครูและคุณภาพผู้เรียน โดยผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ ภายหลังการนำรูปแบบไปใช้ทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 พบว่า สมรรถนะครู ครูมีสมรรถนะ ในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนสูงขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น และมีคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPA) เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการประเมินรูปแบบ ผลการประเมิน ความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษานิเทศก์มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71) ส่วนผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษามีความพึงพอใจในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้น เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (SLC) โรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง ผู้วิจัยขออภิปรายผลเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานเดิมขาดความต่อเนื่อง ขาดระบบสนับสนุน และครูมีความต้องการกระบวนการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990: 14) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ หากขาดกระบวนการนี้ การแก้ปัญหาของผู้เรียนจะไม่สามารถดำเนินการได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนารูปแบบ (SWANG Model) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hord (1997: 18) ที่ระบุว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งต้องประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและการมีค่านิยมร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำ

ให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ การออกแบบโมเดลโดยยึดหลักการนี้จึงทำให้รูปแบบเป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ผลการทดลองใช้รูปแบบ (สมรรถนะครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน) ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการใช้รูปแบบ สมรรถนะครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายได้ 2 ส่วน ด้านสมรรถนะครู: การที่ครูมีสมรรถนะสูงขึ้น เป็นผลมาจากกระบวนการ Lesson Study ที่เน้นการวางแผน สังเกต และสะท้อนคิดร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour et al. (2016: 11) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีที่สุดเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง (Job-embedded learning) และการตรวจสอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเรียนรู้ผ่านการสังเกตการสอนยังสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977: 22) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการสังเกตและการเลียนแบบตัวแบบที่มีประสิทธิภาพ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คะแนนที่เพิ่มขึ้นเป็นผลสืบเนื่องจากการที่ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน (Active Learning) สอดคล้องกับผลการสังเคราะห์งานวิจัยของ Hattie (2009: 238) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากที่สุด คือ “พฤติกรรมการสอนของครู” และ “การให้ข้อมูลป้อนกลับ” อีกทั้ง Louis et al. (2010: 37) ยังยืนยันว่า การทำงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านการปรับปรุงคุณภาพการสอนของครู

ผลการประเมินรูปแบบ (ความพึงพอใจ) ผลการวิจัยพบว่า ครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งความสำเร็จนี้เกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2007: 45) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องทำหน้าที่สร้างวัฒนธรรมใหม่และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stoll et al. (2006: 235) ที่พบว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต้องอาศัยความไว้วางใจ (Trust) และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการตัดสินใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความพึงพอใจในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ด้านการบริหารจัดการ: ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการ “เปิดพื้นที่และให้เวลา” ในการทำกิจกรรม SLC อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนที่เพียงพอเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครู

2) ด้านการปรับใช้ตามบริบท สถานศึกษาอื่นที่จะนำรูปแบบนี้ไปใช้ ควรวิเคราะห์บริบทวัฒนธรรมองค์กรและความพร้อมของบุคลากรเป็นเบื้องต้น เพื่อปรับกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพจริงของโรงเรียน

3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร: ควรเน้นการสร้างความไว้วางใจ (Trust) และความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู ก่อนเริ่มกระบวนการวิพากษ์การสอน (Lesson Study) เพื่อให้เกิดการสะท้อนคิดที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์

4) ด้านการขยายผล: ควรส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน (School Network) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาร่วมกันในระดับพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอหัวข้อวิจัยที่น่าสนใจเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ ดังนี้

1) การพัฒนารูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (เพื่อเปรียบเทียบผลการใช้รูปแบบในบริบทขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน)

2) การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ SLC (เพื่อเจาะลึกปัจจัยความสำเร็จเชิงโครงสร้าง)

3) ผลของกระบวนการ SLC ที่มีต่อทักษะการคิดขั้นสูงและสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (เพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านทักษะเฉพาะด้านของผู้เรียนที่มากกว่าผลสัมฤทธิ์ทั่วไป)

4) การศึกษาติดตามผลระยะยาว (Longitudinal Study) ของความยั่งยืนในการดำเนินงาน SLC ในโรงเรียนต้นแบบ (เพื่อดูความคงทนของรูปแบบหลังสิ้นสุดการวิจัย)

5) การเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูระหว่างการใช้กระบวนการ SLC กับการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) (เพื่อหาแนวทางพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพสูงสุด)

เอกสารอ้างอิง

โรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง. (2566). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2565*. อุบลราชธานี: โรงเรียนบ้านสว่างโนนสวาง.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565*. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2563). *มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.

Creswell, J.W., & Plano Clark, V.L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research*. 3rd ed. SAGE.

DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Solution Tree.

DuFour, R., Eaker, R., Many, T.W., & Mattos, M. (2016). *Learning by doing: A handbook for Professional Learning Communities at Work*. 3rd ed. Solution Tree Press.

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change*. 4th ed. Teachers College Press.

Guskey, T.R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice,* 8(3/4): 381-391.

Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.

Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Southwest Educational Development Laboratory.

Hord, S.M. (2004). *Learning together, leading together: Changing schools through professional learning communities*. Teachers College Press.

Lewis, C.C. (2002). *Lesson study: A handbook of teacher-led instructional change*. Research for Better Schools.

Louis, K.S., Leithwood, K., Wahlstrom, K.L., & Anderson, S.E. (2010). *Investigating the links to improved student learning: Final report of research findings*. The Wallace Foundation.

OECD. (2019). *OECD future of education and skills 2030: OECD learning compass 2030*. OECD Publishing.

Senge, P.M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday.learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change,* 7(4): 221-258.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

Strategic Leadership of School Administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2

[1]อัมรา มั่งมี, [2]อำนวย มีราคา

[1]Ammara Mungmee, [2]Amnuay Meerakar

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[1]Master of Education Program in Educational Management, Pitchayabundit College

[2]Lecturer of Faculty of Education, Pitchayabundit College

[1]Corresponding author, e-mail: mungmee2549@gmail.com

Received: February 06, 2026; **Revised:** February 25, 2026; **Accepted:** March 02, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้โรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 285 ท่าน ซึ่งผ่านการคำนวณขนาดตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งรวมทั้งรูปแบบ Checklist และมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.720 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติอ้างอิงอย่าง t-test (Independent Samples), F-test (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยเทคนิคของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในเกณฑ์ มาก รายด้านองค์ประกอบที่มีระดับคะแนนสูงสุด คือ ด้านความเข้าใจและความคิดในระดับสูง ตามมาด้วยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการประยุกต์ปัจจัยต่างๆ สู่การกำหนดกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ ผลการเปรียบเทียบ เมื่อจำแนกตามเพศ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลับพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในภาพรวม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This research article aims to Study 1) to investigate the levels of strategic leadership among school administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to compare these leadership levels based on gender, educational attainment, and work experience. The research sample consisted of 285 participants, including school administrators and teachers, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire featuring both a checklist and a 5-point Likert scale, yielding a reliability coefficient of 0.720. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics comprising Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Scheffé's post-hoc comparison.

The research results were found as follows: Overall, school administrators within the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2 exhibit a strategic leadership at a high level. Regarding specific dimensions, the highest-rated component is high-order understanding and conceptual thinking, followed by vision formulation and the application of various factors toward strategy development. Conversely, the dimension with the lowest mean score is revolutionary thinking. The comparative analysis reveals a statistically significant difference in strategic leadership based on gender at the .05 level. Nevertheless, when categorized by educational attainment and professional experience, no statistically significant differences were observed in the overall picture.

Keywords: Strategic Leadership; School Administrators; Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นรากฐานของการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ โดยมีบทบาทในการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศ ภายใต้บริบทของระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้ประเทศต่างๆ ทั่วโลกให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำหรับประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ รวมถึงปัญหาและความท้าทายภายในประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างสังคมคุณธรรมและจริยธรรม และผลักดันประเทศให้สามารถก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วได้อย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การ โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถ

กำหนดทิศทางขององค์การ และแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2556) ผู้นำลักษณะดังกล่าวจะมีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความคาดหวังในระดับสูง และสามารถใช้ทั้งอำนาจการบังคับบัญชาและการโน้มน้าวใจเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถประสานความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ ส่งผลให้บุคลากรร่วมกันฝ่าฟันอุปสรรคและขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความก้าวหน้า ทั้งนี้ ความสำเร็จขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารเป็นสำคัญในบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผน และนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีความแตกต่างอย่างสร้างสรรค์จะช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดการวางแผนที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขาดทิศทางและไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที (ภารดี อนันต์นาวี, 2560)

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในเวลาที่ต้องมีการวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงและการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้ก็มีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงต้องสนใจจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเป็นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์การที่จะเดินไป และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2561) บทบาทที่ผู้นำต้องเข้าใจและรับรู้ เป็นชุดของพฤติกรรมที่ผู้นำหรือเชื่อว่าควรจะประพฤติปฏิบัติอะไรแค่ไหนและอย่างไรในฐานะที่เป็นผู้นำบทบาทที่รับรู้ขึ้นอยู่กับการตีความโลกทัศน์ เจตคติค่านิยมบุคลิกภาพและประสบการณ์ของผู้นำแต่ละคน (อำนวย มีราคา, 2566)

การนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อันประกอบด้วย ความคิดและความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ การสร้างความคาดหวังและโอกาสในอนาคต การคิดเชิงปฏิวัติ และการกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ผ่านการฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา และการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญและทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบัน (Dubrin, 2004) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตามการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรชั้นนำที่มีคุณภาพ น้อมนำศาสตร์

พระราชาสู่การจัดการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 104 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโพนพิสัย อำเภอเฝ้าไร่ และอำเภอรัตนวาปี มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 1,067 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2568)

จากการศึกษางานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องก้าวข้ามการบริหารงานแบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนการที่เน้นการมองการณ์ไกล อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สภาพการณ์ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา คือ ช่องว่างในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการนำแผนกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบยังไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการวิเคราะห์และศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว เพื่อทำความเข้าใจถึงสมรรถนะและปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นฐานรากสำคัญในการออกแบบแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างสร้างสรรค์ อันจะเป็นกลไกหลักในการยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จากสถานศึกษาจำนวน 104 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,067 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 5 ด้าน 36 ข้อ โดยกำหนดระดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ดังต่อไปนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550)

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมาก
3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อย
1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อยที่สุด

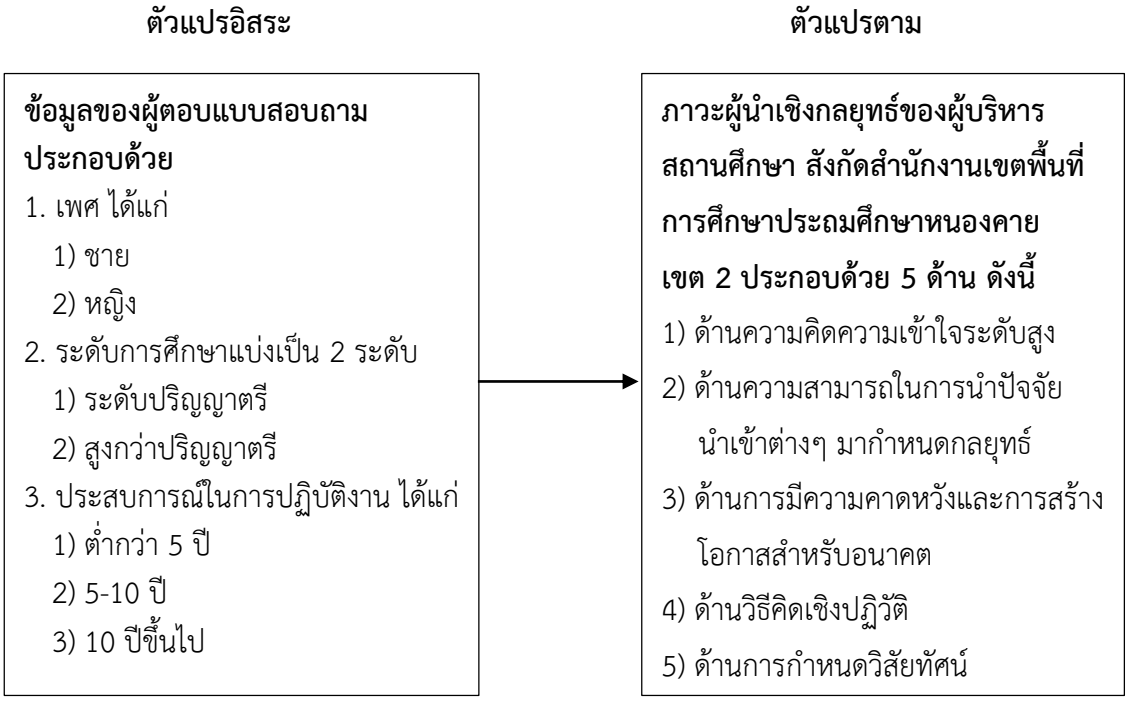
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยใช้การส่งทางไปรษณีย์ และบางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของ (Dubrin, 2004) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงผลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.45	0.36	มาก
2. ด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.42	0.43	มาก
3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.37	0.44	มาก
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.27	0.36	มาก
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.43	0.38	มาก
โดยรวม	**4.39**	**0.31**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.45, S.D.=0.36) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.43, S.D.=0.38) ด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.=0.43) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\overline{X}$ = 4.37, S.D.=0.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.=0.36) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในทุกมิติในระดับที่เหมาะสมต่อการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย n = 117		หญิง n =168		t	p
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	4.40	0.39	4.48	0.33	-1.81	0.72
2. ด้านความสามารถในการนำเข้า ปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.37	0.46	4.45	0.39	-1.64	0.102
3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.33	0.45	4.39	0.42	-1.23	0.219
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.22	0.37	4.31	0.34	-1.96	0.051

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.38	0.41	4.46	0.36	-1.76	0.080
โดยรวม	4.20	0.38	4.17	0.44	-2.02*	0.044

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดรายด้าน ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**ระดับปริญญาตรี n = 212**		**สูงกว่าปริญญาตรี n =73**		t	p
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	4.48	0.31	4.36	0.46	2.18	.032
2. ด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.47	0.37	4.26	0.51	3.29*	.001
3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.42	0.42	4.21	0.45	3.42*	.001
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.29	0.34	4.21	0.40	1.49	.139
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.49	0.33	4.27	0.48	3.48*	.001
โดยรวม	4.43	0.26	4.26	0.39	3.40*	.001

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง					
ระหว่างกลุ่ม	0.0360	2	0.0180	0.139	0.870
ภายในกลุ่ม	36.5565	282	0.1296	-	-
รวม	17.330	284	-	-	-
2. ด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์					
ระหว่างกลุ่ม	0.0935	2	0.0468	0.257	.773
ภายในกลุ่ม	51.2745	282	0.1818	-	-
รวม	51.3680	284	-	-	-
3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต					
ระหว่างกลุ่ม	0.520	2	0.260	1.34	.262
ภายในกลุ่ม	54.499	282	0.193	-	-
รวม	55.019.	284	-	-	-
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ					
ระหว่างกลุ่ม	0.119	2	0.0594	0.451	0.637
ภายในกลุ่ม	37.089	282	0.1315	-	-
รวม	37.089	284	-	-	-
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	0.100	2	0.0502	0.339	.713
ภายในกลุ่ม	41.796	282	0.1482	-	-
รวม	41.896	284	-	-	-
ระหว่างกลุ่ม	0.8685	2	0.434	0.551	0.577
ภายในกลุ่ม	44.243	282	0.15682		
โดยรวม	40.5404	284			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถนำเข้าปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติพบว่าไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านความคิดและความเข้าใจในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าวไม่ได้ดำเนินการบริหารงานเพียงตามกรอบระเบียบหรือแนวปฏิบัติเท่านั้น หากแต่มีการนำประสบการณ์ความรู้เชิงลึก และกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่ซับซ้อนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเชิงบริหาร สะท้อนถึงความพร้อมและความตื่นตัวในการปรับบทบาทจากผู้บริหารเชิงรับไปสู่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาอย่างยั่งยืนนอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีความสามารถในการมองภาพรวมขององค์การอย่างเป็นระบบ สามารถเชื่อมโยงปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรเข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล ส่งผลให้ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ รวมถึงด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต อยู่ในลำดับถัดมา แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการคาดการณ์ทิศทางอนาคต และการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสามารถเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางเข้ากับบริบทท้องถิ่นของจังหวัดหนองคายได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการนำปัจจัยแวดล้อมมาสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์ดังกล่าว ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความได้เปรียบและความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษา สำหรับด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ แม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้ายสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอน มีการคิดเชิงกระบวนการ และปรับรูปแบบการบริหารให้ทันสมัยอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระยุทธ คงแสงธรรม (2562) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิงได้รับการพัฒนาสมรรถนะและปฏิบัติงานภายใต้ระบบระเบียบและมาตรฐานทางราชการในลักษณะเดียวกัน ส่งผลให้การแสดงออกด้านภาวะผู้นำในแต่ละมิติไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวม ซึ่งต้องอาศัยการบูรณาการทักษะ ความละเอียดรอบคอบ และความสามารถในการสื่อสาร พบว่าความแตกต่างทางเพศอาจส่งผลต่อการหลอมรวมทักษะดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฟีด วาโซะ (2564) ผลการวิจัยพบว่า1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในรายด้านพบว่าด้านความคิดและความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์เชิงระบบ และการกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติไม่พบความแตกต่าง ซึ่งสะท้อนถึงการยึดถือแนวทางการบริหารจัดการภายใต้โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระยุทธ คงแสงธรรม (2562) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก 2)การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง

กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

สำหรับการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจสะท้อนถึงความสำเร็จของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและระบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับใกล้เคียงกัน โดยไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมากร บุ้นกี้ (2563) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1)บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสภานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและเพื่อการศึกษาวิจัยในอนาคต ดังนี้

1.1 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แม้จะยังอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม วิธีการคิดเชิงปฏิวัตินับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ กล้าคิดนอกกรอบ และสามารถนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อยกระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารทุกระดับได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และนวัตกรรมทางการบริหารร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายของพื้นที่

1.3 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพ โดยส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน เพื่อบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะการบริหารจัดการยุคใหม่

และประสบการณ์การแก้ไขปัญหาในพื้นที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะ เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีบริบท ข้อจำกัด และทรัพยากรที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผลการวิจัยดังกล่าวจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพจริงของโรงเรียนในพื้นที่

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ขนาดของสถานศึกษา ที่ตั้งของสถานศึกษา หรือบริบทชุมชน เนื่องจากแม้ผู้บริหารจะมีระดับความคิดเห็นหรือศักยภาพด้านภาวะผู้นำใกล้เคียงกัน แต่ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรในโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล อาจเป็นอุปสรรคต่อการนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐเปรียบเทียบกับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อให้เห็นแนวทางการบริหารจัดการที่หลากหลาย และสามารถนำจุดเด่นของแต่ละระบบมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานในระบบราชการให้มีความคล่องตัวทันสมัย และเกิดความคุ้มค่าในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อตัวแปรด้านผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น นวัตกรรมทางการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครู หรือประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลที่ชัดเจนมากกว่าการศึกษาระดับภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

ปฏิมากร บุ้นกี้. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนครราชสีมา*, *1*(1): 1-10.

ภารดี อนันต์นาวี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, *28*(2): 1-15.

มูฟีด วาโซะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเลเทอร์คอมพิวเตอร์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วี อินเตอร์ พริ้นท์.

ธีระยุทธ คงแสงธรรม. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาวิทยาลัยนครราชสีมา*, 7(23): 415-425.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

อำนวย มีราคา. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.

DuBrin, A.J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. 4th ed. McGraw-Hill.

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

The jamovi project. (2024). *jamovi (Version 2.5)*. [Computer Software]. [Online]. Retrieved from: https://www.jamovi.org

การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุ ในจังหวัดมหาสารคาม

Online Social Media Literacy Effecting the Health of Elderly in Maha Sarakham Province

[1]พัชรี ศิลารัตน์, [2]พระครูอนุกูลปริยัติการ, [3]ศิลป์ ชื่นนิรันดร์, [4]ณรงค์ ภูเยี่ยมจิตร

[1]Patcharee Silarat, [2]Phrakruanukoolpariyattikan, [3]Sipa Chuennirun[4] Narong Phuyiemjit

[1-4]วิทยาลัยสงฆ์มหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[1-4]Maha Sarakham Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

[1]Corresponding author, e-mail: silarat03@gmail.com

Received: March 12, 2026; **Revised:** March 22, 2026; **Accepted:** March 25, 2026

บทคัดย่อ

วิจัยเรื่องการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุใน จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุ 2) เพื่อพัฒนาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้หลักธรรม และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ นักวิชาการด้านสาธารณสุข นักประชาสัมพันธ์จังหวัดมหาสารคาม นักวิชาการด้านคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ นักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมหาสารคาม และประธานสมาคมผู้สูงอายุจังหวัดมหาสารคาม รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยมีเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคามในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ทักษะในการเข้าถึงสื่อ ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. 0.76) ทักษะการวิเคราะห์ ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. 0.53) ทักษะการสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. 0.46) และทักษะการประเมินสื่อ ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. 0.47) ตามลำดับ และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ทุกคนเห็นตรงกันว่าการรู้เท่าทันสื่อเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้สูงอายุมีความเสี่ยงที่จะเชื่อและแชร์ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง จึงควรมีความสามารถในการตรวจสอบข้อมูล แยกแยะข่าวจริง-ข่าวปลอม เข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ และตระหนักถึงผลกระทบของการส่งต่อข้อมูลที่ไม่เหมาะสม 2. พัฒนาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคามโดยใช้หลักไตรสิกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ สุขภาวะกาย ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. 0.45) รองลงมา ได้แก่ สุขภาวะใจ ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. 0.39) สุขภาวะทางสังคม ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. 0.39) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สุขภาวะทางปัญญา ($\overline{X}$ = 2.79, S.D. 0.42)

ตามลำดับ และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ มีความเห็นว่าการพัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุโดยใช้หลักธรรม ได้แก่ สติ ปัญญา เมตตา กรุณา ส่งผลให้ผู้สูงอายุใช้สื่ออย่างระมัดระวัง แบ่งปันเฉพาะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ปรับตัวกับเทคโนโลยีได้ดีเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสุขและสุขภาวะที่ดีทั้งต่อตนเองและชุมชน 3.นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. 0.43) และมีข้อเสนอแนะ ควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้ความรู้ด้านการใช้สื่อออนไลน์แก่ผู้สูงอายุ รองลงมาจัดอบรมการใช้สื่อให้ผู้สูงอายุในชุมชน และให้ลูกหลานที่ใกล้ชิดคอยสอนและแนะนำ และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ คือ สร้างชุมชนการเรียนรู้ผ่านกลุ่มออนไลน์ใช้แพลตฟอร์มที่ผู้สูงอายุใช้งานอยู่แล้ว เช่น LINE หรือ Facebook Group ตั้งทีมผู้ดูแล (อสม. จนท. สาธารณสุข นักวิชาการ) เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ปัญหา

คำสำคัญ: การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์; ผลกระทบต่อสุขภาวะ; ผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม

Abstract

This research on media literacy and its impact on the well-being of the elderly in Maha Sarakham Province has three objectives: 1) to study media literacy and its impact on the well-being of the elderly; 2) to develop the use of social media that impacts the well-being of the elderly in Maha Sarakham Province using ethical principles; and 3) to propose guidelines for promoting media literacy and its impact on the well-being of the elderly in Maha Sarakham Province. This is a mixed-methods research study with a sample size of 400 people obtained using stratified random sampling. Qualitative informants included five individuals: a public health professional, a public relations officer from Maha Sarakham province, a computer operations specialist, a social development and human security officer from Maha Sarakham Provincial Senior Citizens Association. The research instruments were questionnaires and interviews, with a reliability coefficient of .90 Statistical analysis included frequency, percentage, mean standard deviation, and content analysis

The research findings indicate that: 1.Media literacy and its impact on the well-being of the elderly in Maha Sarakham Province, across all four aspects, is at a high level ($\overline{X}$ =3.65, S.D. 0.40) When considering each aspect individually. Ranked in descending order of average scores, the first is media access skills ($\overline{X}$ =3.79, S.D. 0.76), followed by analytical skills skills ($\overline{X}$ =3.67, S.D. 0.53), creative skills ($\overline{X}$ =3.57, S.D. 0.46), and evaluative skills ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. 0.47. All interviewees agreed that media literacy is crucial because the elderly are at risk of believing and sharing inaccurate information. Therefore, they should be able to verify information, distinguish between real and fake news, understand laws related to media use, and be aware of the impact of forwarding inappropriate information. 2. The development of social media use that impacts the well-being of the elderly in Maha Sarakham Province, using the Threefold Training (Trisikha), is overall at a high level ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. 0.41). Considering each aspect, ranked in descending order of average scores, the first is physical well-being ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. 0.45), followed by mental well-being ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. 0.39),

and the aspect with the lowest average score is intellectual well-being ($\bar{X}$ = 2.79, S.D. 0.42). Interviewees believe that developing the use of online media by the elderly using the Buddhist principles of mindfulness, wisdom, loving-kindness, and compassion results in the elderly using media cautiously, sharing only useful information, and adapting well to technology, which is essential for creating happiness and well-being for both themselves and the community. 3.The presentation of guidelines for promoting social media literacy that impacts the well-being of the elderly in the province is overall at a high level overall ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. 04.3). Suggestions include relevant agencies providing knowledge on online media use to the elderly, and subsequently organizing media use training for the elderly in communities. Close family members can teach and guide them. Information gathered during interviews on approaches to promoting social media literacy included creating learning communities through online groups using platforms already used by the elderly, such as LINE or Facebook Groups. A support team (comprising community health volunteers, public health officials, and academics) was formed to provide advice, guidance, and problem-solving. A platform for exchanging problems, sharing experiences, and answering questions about fake news and health information was also established.

Keywords: Social media literacy; impact on health; elderly in Maha Sarakham Province

บทนำ

สถานการณ์ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หลายประเทศทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม นั่นก็คือ การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากรสูงอายุ โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว อาทิ ฝรั่งเศส สวีเดน ญี่ปุ่น จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (WHO) มีการคาดการณ์ว่าจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 ต่อปี โดยในปี พ.ศ. 2573 คาดว่าจะมีจำนวนประชากรสูงอายุมากถึงประมาณ 1.4 พันล้านคน และจะเพิ่มขึ้นถึง 2 พันล้านคนในปี พ.ศ. 2593 ซึ่งทวีปเอเชียจะมีประชากรสูงวัยมากที่สุดในโลก โดยคาดว่าสัดส่วนผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในทวีปเอเชียจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่นซึ่งถือเป็นประเทศที่มีประชากรสูงวัยมากที่สุดในโลกและถือเป็นประเทศแรกๆ ของโลกที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว (Super-aged Society) (ธัญญา จันทร์ตรง, 2566) ประชากรวัยสูงอายุของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องระหว่างปี พ.ศ. 2556 - 2566 ในขณะที่ช่วงเวลาดังกล่าวประชากรวัยเด็กมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา พบว่า ประชากรวัยสูงอายุมีจำนวนมากกว่าประชากรวัยเด็ก สะท้อนให้เห็นว่าการเพิ่มของประชากร มีอัตราลดลง ซึ่งเป็นผลมาจากจำนวนการเกิดของเด็กลดลงและจำนวนการตายต่ำ สำหรับประชากรวัยแรงงาน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในช่วง ปี พ.ศ. 2556 - 2558 แต่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ปี พ.ศ. 2559 เป็นต้นมา ผลที่ตามมาก็คืออนาคตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะประสบกับปัญหาภาวะการพึ่งพิง กล่าวคือ วัยแรงงานจำนวนน้อย ต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุจำนวนมาก ทั้งนี้จังหวัดมหาสารคาม ในช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2566 พบว่า ประชากรวัยเด็กมีแนวโน้มลดลง อย่างต่อเนื่อง ในทางกลับกัน ประชากรวัยสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง ทำให้จำนวนประชากร วัยสูงอายุมีมากกว่าจำนวนประชากรในวัยเด็ก แสดงถึงโครงสร้างของประชากรที่ลดลง เนื่องจากอัตราการเกิด และอัตราการตายที่ต่ำ ประกอบกับประชากรวัยแรงงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2558 แต่ลดลง

อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2559 เป็นต้นมา สะท้อนให้เห็นว่าอนาคตจังหวัดมหาสารคามจะประสบกับปัญหา ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น สำหรับภาครัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการมากขึ้นเพื่อบริการสังคม ทางด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ ทำให้การลงทุนและการออมของประเทศลดลงด้วยเช่นกัน จากข้อมูลจำนวนและร้อยละผู้สูงอายุจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2556 - 2566 พบว่าจำนวนผู้สูงอายุเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย และจังหวัดมหาสารคามมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 13.72 ในปี พ.ศ. 2556 เป็นร้อยละ 20.28 ในปี พ.ศ. 2566 แสดงให้เห็นว่าจังหวัดมหาสารคาม ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super aged society) เมื่อพิจารณาจำนวนประชากรผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2566 พบว่าจังหวัดมหาสารคาม มีดัชนีการสูงวัยเป็นอันดับที่ 26 ของประเทศ และอันดับที่ 1 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจังหวัดมหาสารคามมีผู้สูงอายุทั้งสิ้น (190,060) มีผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพเป็นอันดับที่ 23 ของประเทศ และอันดับที่ 11 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สำนักงานสถิติจังหวัดมหาสารคาม.2566) ผู้สูงวัยกับสื่อสังคมออนไลน์เชื่อมต่อกับทุกมิติของสุขภาวะไปพร้อมๆ กันไม่ว่าเป็นด้านปัญญา กาย จิต หรือสังคม ผลกระทบที่เกิดขึ้นมีทั้งบวกที่ทำให้สุขภาวะดีขึ้นเนื่องมาจากการใช้อย่างสร้างสรรค์ และเชิงลบที่อาจจะบั่นทอนสุขภาวะเนื่องจากการใช้อย่างเห็นแก่ตัวโดยไม่คำนึงถึงผลเสียที่เกิดแก่ผู้อื่น การพัฒนาทางเทคโนโลยีของสื่อสังคมออนไลน์ยิ่งมีมาก ผลกระทบต่อสุขภาวะด้วย ทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และที่เป็นโทษ ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์จึงต้องมีหน้าที่ที่จะต้องเฝ้าระวังการใช้ด้วยตนเอง และช่วยกันป้องกันภัยร้ายที่สื่อสังคมออนไลน์จะนำ มาถ้าผู้ใช้ขาดทักษะหรือรู้ไม่เท่าทัน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางทั้งกลุ่มเด็กหรือผู้สูงอายุ การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ (Online social media literacy) จะต้องรู้ทั้งประโยชน์และโทษของสื่อเป็นสำคัญ

จากสถานการณ์ความเสี่ยงดังกล่าวข้างต้น นำมาซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุที่ไม่รู้เท่าทันการโน้มน้าวใจของสื่อล้วนเป็นผลกระทบทางลบ ที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องเสียเงิน เสียสุขภาพ เสียใจ หรืออาจร้ายแรงถึงขั้นเสียชีวิต การที่สื่อมีอิทธิพลมากมายดังที่กล่าวไปข้างต้น ทำให้ผู้สูงอายุมี “ความเสี่ยง” ที่เกิดจากการไม่รู้เท่าทันสื่อ เพราะสื่อมีเทคนิควิธีการผสมผสานเอาสื่อบุคคลไปปรากฏในสื่ออื่นโดยเฉพาะสื่อออนไลน์ไม่ว่าจะเป็นภาพเป็นเสียงโดยเทคนิคการตัดต่อให้น่าเชื่อถือ ตามรายงานการวิจัย (พนม คลี่ฉายา, 2556) ยังมีสถิติการรับแจ้งความคดีการหลอกลวงทางออนไลน์ ในรอบมีนาคม 2565-พฤษภาคม 2566 มีจำนวนเกือบ 300,000 คดี มูลค่าความเสียหายเกือบ 40,000 ล้านบาทเป็นคดีหลอกซื้อสินค้าและบริการมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องหลอกให้โอนเงินและหลอกให้กู้เงินตามลำดับ จังหวัดมหาสารคามให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและดูแลคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดโดยทำงานกับหลายภาคส่วนในการขับเคลื่อนทั้งภาคการศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง นอกจากกลุ่มผู้สูงอายุทั่วๆ ไปแล้วยังมีกลุ่มผู้สูงอายุข้าราชการบำนาญหรือผู้สูงวัยหลังเกษียณอายุราชการที่จัดว่ายังเป็นกลุ่มบุคคลที่มีศักยภาพ สามารถเรียนรู้และใช้สื่อเทคโนโลยีการสื่อสารยุคใหม่ โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก และแอปพลิเคชันไลน์ เป็นเครื่องมือในการสื่อสารสร้างกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถที่จะเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและทำกิจกรรมให้กับกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ได้ แต่จากการสังเกตและสัมภาษณ์พูดคุยกับกลุ่มบุตรหลานหรือผู้ใกล้ชิดที่ดูแลผู้สูงอายุกลุ่มนี้กลับพบว่า ยังถือเป็นกลุ่มเสี่ยง เนื่องจากมีพฤติกรรมการแชร์หรือส่งต่อข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อมูลเก่าไม่เป็นความจริง ที่สำคัญมีความเชื่อในข้อมูลข่าวสารที่ส่งต่อกันมาในกลุ่มเพื่อนสังคมออนไลน์โดยมีการตรวจสอบน้อยหรือ ขาดการตรวจสอบ จากข้อมูลพฤติกรรมดังกล่าวที่พบ ถือเป็นประเด็นที่น่ากังวลต่อผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคามจะขับเคลื่อนหรือส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุให้รู้เท่าทันสื่อออนไลน์สู่การมี

สุขภาวะที่ดีได้นั้น อาจจำเป็นจะต้องสร้างกลุ่มผู้นำผู้สูงอายุให้รู้เท่าทันสื่อออนไลน์และขยายผลต่อสู่เพื่อนพี่น้องผู้สูงอายุในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อพัฒนาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคามโดยใช้หลักธรรม
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคามที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 144,804 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในแต่ละอำเภอ จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (2010). และเชิงคุณภาพประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผน และกำหนดทิศทางการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคามในเรื่องการรู้เท่าทันสื่อ ได้แก่ นักวิชาการด้านสาธารณสุข นักประชาสัมพันธ์จังหวัดมหาสารคาม นักวิชาการด้านคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ นักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมหาสารคาม และประธานสมาคมผู้สูงอายุจังหวัดมหาสารคาม รวมทั้งสิ้น 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท คือ

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม และตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุใน จังหวัดมหาสารคาม ข้อคำถามในส่วนนี้จะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และคำถามปลายเปิด และแบบสัมภาษณ์ โดยแนวคำถามที่สร้างขึ้น ยึดตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย ตลอดจนผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือและเนื้อหาในเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ครอบคลุมทุกด้านกับเรื่องที่ศึกษา

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method) โดยผู้วิจัยจะดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล ตามกระบวนการดังนี้ ทำหนังสือราชการ ซึ่งออกโดยหน่วยงานที่สังกัดเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลักที่กำหนดไว้ ทั้งจากการตอบแบบสอบถามและการขอนัดหมายในการสัมภาษณ์เชิงลึก รวบรวมแบบสอบถามแล้วนำไปลงรหัสเอกสารแต่ละฉบับ

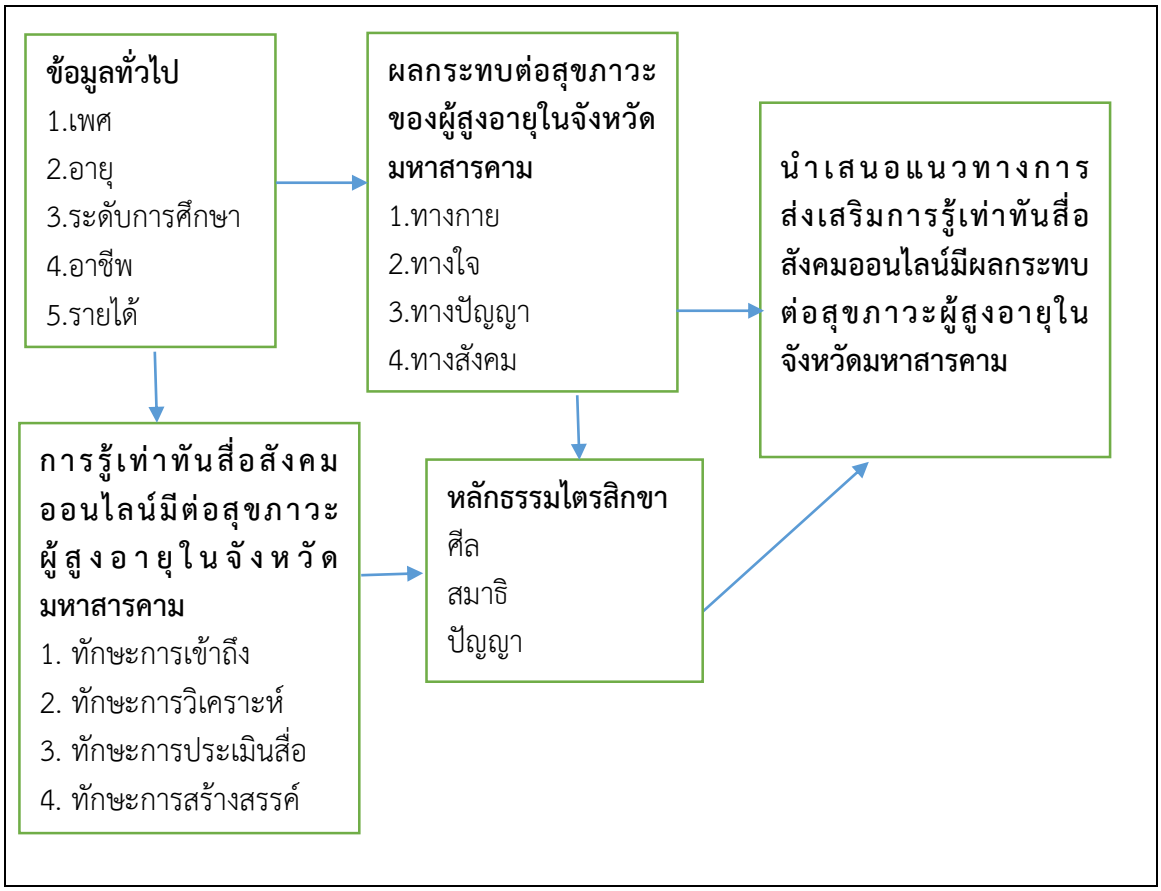
เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาทำการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดเรื่องการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดอุษา บิ๊กกิ้นส์ (2555). และThoman and Jolls (2010) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวม

การรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย	อันดับที
ทักษะในการเข้าถึงสื่อ	3.79	0.76	มาก	1
ทักษะการวิเคราะห์	3.67	0.53	มาก	2
ทักษะการประเมินสื่อ	3.55	0.47	มาก	4
ทักษะการสร้างสรรค์	3.57	0.46	มาก	3
รวม	**3.65**	**0.40**	**มาก**	

การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ทักษะในการเข้าถึงสื่อ ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการสร้างสรรค์ และทักษะการประเมิน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคามโดยใช้หลักไตรสิกขา โดยรวม

ผลกระทบต่อสุขภาวะจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย	อันดับที
1. สุขภาวะกาย	3.68	0.45	มาก	1
2. สุขภาวะใจ	3.61	0.39	มาก	2
3. สุขภาวะทางปัญญา	2.79	0.42	ปานกลาง	4
4. สุขภาวะทางสังคม	3.47	0.65	ปานกลาง	3
รวม	**3.64**	**0.41**	**มาก**	

การรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคามโดยใช้หลักไตรสิกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ สุขภาวะกาย รองลงมา ได้แก่ สุขภาวะใจ และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สุขภาวะทางปัญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม

แนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย	อันดับที
1.การให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายหรือ พรบ. ในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร	3.64	0.69	มาก	3
2.การให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเข้าถึงและการใช้สื่อออนไลน์อย่างปลอดภัยและสร้างสรรค์	3.72	0. 5	มาก	2
3.การสร้างกลุ่มออนไลน์เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อให้คำแนะนำ ปรึกษา และการแก้ปัญหาการใช้สื่อออนไลน์	3.73	0.60	มาก	1
4.การจัดโครงการ หรือกิจกรรมผ่านชมรมผู้สูงอายุระดับอำเภอหรือจังหวัด	3.62	0.66	มาก	5
5.ควรมีหลักสูตรหรือกิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อสำหรับผู้สูงอายุ	3.62	0.90	มาก	4
รวม	**3.66**	**0.43**	**มาก**	

แนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 3 การสร้างกลุ่มออนไลน์เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อให้คำแนะนำ ปรึกษา และการแก้ปัญหาการใช้สื่อออนไลน์ รองลงมา คือ ข้อ 2 การให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเข้าถึงและการใช้สื่อออนไลน์อย่างปลอดภัยและสร้างสรรค์ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 การจัดโครงการ หรือกิจกรรมผ่านชมรมผู้สูงอายุระดับอำเภอหรือจังหวัด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้ความรู้ด้านการใช้สื่อออนไลน์แก่ผู้สูงอายุ รองลงมาจัดอบรมการใช้สื่อให้ผู้สูงอายุในชุมชน และให้ลูกหลานที่ใกล้ชิดคอยสอนและแนะนำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคามสามารถเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากเทคโนโลยีมีความทันสมัยและใช้งานง่าย ทำให้ผู้สูงอายุใช้สมาร์ทโฟนเป็นเครื่องมือหลักในการรับ-ส่งข้อมูล ติดต่อสื่อสาร และติดตามข่าวสาร โดยแพลตฟอร์มที่ใช้มากที่สุด คือ ไลน์ ซึ่งใช้ทั้งในการสื่อสารกับครอบครัว เพื่อน รวมถึงประสานงานภารกิจต่างๆ ขณะที่เฟซบุ๊ก ใช้สำหรับโพสต์ แสดงความคิดเห็น และติดตามเหตุการณ์ต่างๆ ส่วนแพลตฟอร์มอื่น เช่น ติกต็อก หรืออินสตาแกรม เป็นส่วนน้อยแต่ก็มีผู้สูงอายุบางกลุ่มเข้าถึงได้ สื่อออนไลน์ช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วและหลากหลาย ทั้งด้านสุขภาพ เหตุการณ์ปัจจุบัน รวมถึงช่วยให้ลดความเหงา ผ่านการพูดคุย ทักทาย หรือวิดีโอคอลกับครอบครัว โดยเฉพาะช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ผู้สูงอายุมีความผ่อนคลาย รู้สึกเชื่อมโยงกับคนรอบข้าง และเข้าถึงข้อมูลการดูแลตนเองได้มากขึ้น ส่งผลเชิงบวกต่อสุขภาวะทั้งด้านกาย จิตใจ และสังคม

การพัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุโดยใช้หลักธรรม ได้แก่ สติ ปัญญา เมตตา กรุณา ส่งผลให้ผู้สูงอายุใช้สื่ออย่างระมัดระวัง แบ่งปันเฉพาะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ปรับตัวกับเทคโนโลยีได้ดี และกลายเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความสุขและสุขภาวะที่ดีทั้งต่อตนเองและชุมชน

แนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ คือ สร้างชุมชนการเรียนรู้ผ่านกลุ่มออนไลน์ใช้แพลตฟอร์มที่ผู้สูงอายุใช้งานอยู่แล้ว เช่น LINE หรือ Facebook Group ตั้งทีมผู้ดูแล (อสม.จนท. สาธารณสุข นักวิชาการ) เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ปัญหา เปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนปัญหา แชร์ประสบการณ์ และตอบข้อสงสัยเรื่องข่าวปลอมและข้อมูลสุขภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1 การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า เป็นเพศชาย มีอายุ 60-69 ปีสถานภาพสมรส มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอาชีพเกษตรกร มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีอุปกรณ์สมาร์ตโฟน มีการใช้ทุกวัน มีวัตถุประสงค์การใช้อื่นๆ (ใช้สื่อทุกรูปแบบ) ใช้แพลตฟอร์ม Line ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุมีความรู้เท่าทันสื่อในระดับพื้นฐาน คือ มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์จากหลากหลายช่องทาง โดยท่านทราบว่าการใช้สื่อออนไลน์อาจนำมาซึ่งอันตรายหรือความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหากไม่รู้ ไม่เข้าใจ ประมาท เลินเล่อหรือนำไปใช้ในทางที่ผิดมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับชัชชญา เรืองยศ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงวัย”ผู้สูงวัยที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์แตกต่างกัน นอกจากนี้ยัง พบว่า ผู้สูงวัยทั้งเพศหญิงและชายส่วนใหญ่มีการรู้เท่าทันสื่อ แต่จะมีการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่แตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการประเมินค่าสื่อ ด้านการผลิตและสร้างสรรค์ซึ่งเพศหญิงจะประเมินค่าสื่อรู้ถึงการผลิตและสร้างสรรค์มากกว่าเพศชาย ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีซึ่งผู้สูงวัยที่มีความถี่การใช้สื่อสังคมออนไลน์มาก ก็จะมีการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ในภาพรวมมาก สอดคล้องกับกนิษฐา เทพสุด (2561) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมการใช้โซเชียลมีเดียที่เกี่ยวกับสุขภาพกับการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุที่เป็นเบาหวานในกรุงเทพมหานคร.ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นเบาหวานส่วนใหญ่มีการใช้อินเทอร์เน็ตผ่านสมาร์ทโฟนมีทักษะการประเมินเนื้อหาในข้อมูลข่าสาร มากกว่าทักษะในการเข้าถึงและทักษะการวิเคราะห์ ในระดับมากเมื่อผู้สูงอายุได้รับเนื้อหาหรือข้อมูลข่าวสารในโซเชียลมิเดียที่เกี่ยวกับสุขภาพได้มีการตรวจสอบถึงแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและส่งต่อไปยังผู้รับสารทั้งแบบทั่วไปและแบบเจาะจง และแนวคิดของ เข็มพร วิรุณราพันธ์ (2554) การเสริมสร้างทักษะในการรู้เท่าทันสื่อทักษะในการเข้าถึง (Access Skill) จะช่วยให้บุคคลสามารถรวบรวมข้อมูลที่ เหมาะสมและมีประโยชน์ และสามารถเข้าใจความหมายของเนื้ออสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย การสังเกต จดจำ และเข้าใจความหมายของคำศัพท์ สัญลักษณ์ ที่ใช้ในการ สื่อสาร และไม่ปักใจเชื่อเนื้อหาข้อมูลที่ได้รับทันทีสอดคล้องกับแนวคิดของอุษา บิ้กกิ้นส์ (2555) การเข้าถึง (Access) การเข้าถึงสื่อ คือ การได้รับสื่อประเภทต่างๆ ได้อย่างเต็มที่และรวดเร็วสามารถรับรู้และเข้าใจเนื้อหาของสื่อประเภทต่างๆ ได้อย่างเต็มความสามารถและทำความ เข้าใจอย่างถ่องแท้ จดจำและเข้าใจความหมายของคำศัพท์ สัญลักษณ์ และเทคนิคที่ใช้ในการสื่อสาร พัฒนากลยุทธ์เพื่อหาที่มาของข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ต้องการและสอดคล้องกับแนวคิด Thoman and Jolls (2010) ได้ระบุถึงทักษะที่จำเป็นต่อการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะการเข้าถึง (Access skill) เป็นทักษะที่จะช่วยให้

สามารถรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม ถูกต้องและมีประโยชน์ สามารถเข้าใจความหมายและเนื้อหาของสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลทุกคนเห็นตรงกันว่า การรู้เท่าทันสื่อเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้สูงอายุมีความเสี่ยงที่จะเชื่อและแชร์ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง จึงควรมีความสามารถในการตรวจสอบข้อมูล แยกแยะข่าวจริง-ข่าวปลอม เข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ และตระหนักถึงผลกระทบของการส่งต่อข้อมูลที่ไม่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุมีทักษะในการคิดวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของสื่อและข้อมูลข่าวสาร สอดคล้องกับบทความ Tonkit 360 (2562) พฤติกรรมการใช้ Social Media ของผู้สูงอายุสะท้อนให้เห็นว่า“กลุ่มผู้สูงอายุ”หันมาให้ความสนใจ และใช้งานสื่อโซเชียลอย่าง เฟซบุ๊ก (Facebook) หรือไลน์ (Line) มากขึ้น โดยส่วนใหญ่ผู้สูงอายุจะนิยมใช้สื่อโซเชียลในการทำกิจกรรมต่างๆ คือ การส่งข้อความหรือภาพการโทรหรือวิดีโอคอล การแชร์คอนเทนท์ การอัพสเตตัส การอัพโหลดรูปและวิดีโอ ตอบแชท หรือตอบคอมเมนต์ ฯลฯ โดยเหตุผลที่ผู้สูงอายุสนใจสื่อโซเชียลในยุค 4.0 สอดคล้องแนวคิดของทินภัทร ปัญจมหาลาภ (2563) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ผู้ใช้ต้องมีทักษะ ความสามารถในการผลิต การสร้างสรรค์การสื่อสาร การมีส่วนร่วมและมีการตอบโต้ ดังนั้น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ผู้ใช้จำเป็นต้องมีทักษะหลายด้านที่เป็นทักษะ ความสามารถเฉพาะในการใช้สื่อสังคม

จากวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 2 ผลกระทบต่อสุขภาวะจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า การรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคามโดยใช้หลักไตรสิกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุผู้สูงอายุต้องการข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพในระดับมาก และเห็นว่าข่าวสุขภาพที่เผยแพร่ในสื่อออนไลน์มีความทันสมัยและมีรูปแบบการเขียนที่น่าสนใจ ติดตาม สอดคล้องกับกรรณุมา วรคุปต์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยการเปิดรับการรู้เท่าทันสื่อและผลกระทบจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานครพบว่า การเปิดรับสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุเขตหลักสี่กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่นิยมใช้สื่อสังคมประเภทไลน์ (Line) มากที่สุด นิยมใช้บริการสื่อสังคมผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Smart Phone) ผลกระทบจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในแต่ละด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การใช้เงินเป็นค่าบริการโทรศัพท์/อินเทอร์เน็ตจำนวนมาก ด้านสังคม ได้แก่ มีการสื่อสารกับคนในครอบครัวและคนรู้จักเพิ่มขึ้น ด้านอารมณ์และจิตใจ ได้แก่ ได้รับความบันเทิงและคลายความเครียดจากการดูหนังฟังเพลง ดูกีฬา เล่นเกม และติดตามข้อมูลดาราหรือศิลปินที่ชื่นชอบ และด้านสุขภาพ ได้แก่ ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ด้านการดูแลสุขภาพ การรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การป้องกันและรักษาโรคสอดคล้องกับตระหนักจิต ยุตยรรยง (2565) ได้ศึกษาวิจัยการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุ จำนวน 20 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ ใช้สื่อสังคมออนไลน์ผ่านแอพพลิเคชัน ไลน์มากที่สุด นอกจากนี้ พบว่าผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ระดับพื้นฐานปานกลางถึงมากโดยมีปัจจัยด้านการศึกษา อาชีพความสนใจส่วนตัวมีส่วนทำให้ระดับความรู้และความเข้าใจในสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุวัยแตกต่างกันไปในแต่ละคน สอดคล้องกับธัญญา จันทร์ตรง (2566) ได้ศึกษาวิจัยการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดอุตรดิตถ์พบว่าการสร้างสรรค์เนื้อหามีผลกระทบต่อสุขภาวะในภาพรวมของผู้สูงอายุในจังหวัดอุตรดิตถ์ เมื่อพิจารณาผลกระทบรายด้าน พบว่าการรู้เท่าทันสื่อด้านการเข้าถึงสื่อสารสนเทศ เทคโนโลยี เป็นเพียงด้านเดียวที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาวะทางกาย และสุขภาวะทางใจ

สำหรับความต้องการของผู้สูงอายุในจังหวัดอุตรดิตถ์ต่อแนวทางการส่งเสริมการ รู้เท่าทันสื่อ ในภาพรวม สำหรับแนวทางในการส่งเสริมการ รู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุ

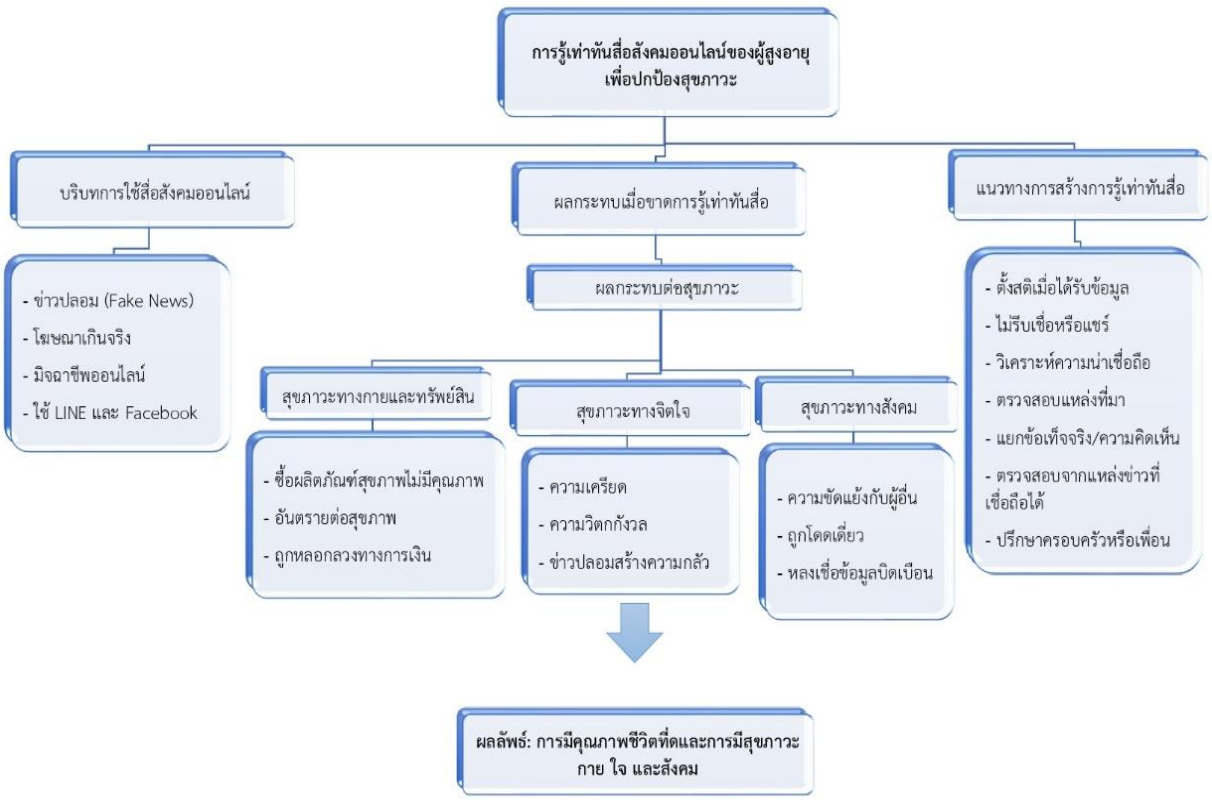
จากการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพการพัฒนาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุให้เกิดผลดีต่อสุขภาวะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะ “สติ” และ “ปัญญา” สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์และให้ความหมายของการมีสุขภาวะที่ยั่งยืนของคนไทยว่าหมายถึง คนไทยมีสุขภาวะดีครบทั้งสี่ด้าน กาย จิต สังคม และปัญญา สอดคล้องกับแนวคิดพระไพศาล วิสาโล (2562) ได้กล่าวถึงสุขภาวะหรือความเป็นปกติสุข ในภาพรวมว่า มี 4 ด้าน สุขภาวะทางกาย ได้แก่ การมีสุขภาพดี ปลอดพ้นจากโรคภัยไข้เจ็บ ไม่อดอยากหิวโหย มีปัจจัย 4 เพียงพอกับอัตภาพ สุขภาวะทางสังคม และสอดคล้องกับหลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งหวังเพื่อพัฒนาตนเองทั้งร่างกาย จิตใจและปัญญา เพื่อให้บุคคลดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้สามารถช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกตนเองให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี สามารถปฏิบัติตนในการเรียนรู้ฝึกฝนตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ทางกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อให้มีความประพฤติถูกต้องดีงามทางจิตใจเพื่อให้มีจิตใจที่สงบมั่นคง และทางปัญญาเพื่อให้มีปัญญาที่รู้แจ้งเพื่อให้บุคคลดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้องดีงามสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2542) กล่าวว่า ไตรสิกขา หมายถึง ข้อที่จะต้องศึกษาข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา คือ ฝึกหัดอบรมกายวาจาจิตใจและปัญญาให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุดสอดคล้องแนวคิดพุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า ไตรสิกขา หรือ สิกขา 3 หมายถึง การปฏิบัติหรือการประพฤติกระทำที่เป็นหน้าที่ของบุคคลโดยตรงโดยแบ่งสิกขาไว้ 3 ประการ คือ 1) ศีลสิกขา แปลว่า การปฏิบัติในส่วนศีล 2) จิตสิกขา แปลว่า การปฏิบัติในส่วนจิต (สมาธิ) และ 3) ปัญญาสิกขา แปลว่า การปฏิบัติในส่วนปัญญา กล่าวว่าไตรสิกขา หมายถึง กระบวนการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและปัญญา เพื่อให้บุคคลดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่ถูกต้อง ดีงาม จิตใจสงบมั่นคงเป็นสมาธิและเกิดปัญญาที่รู้แจ้ง

จากวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุผู้สูงอายุให้ความรู้ ความสำคัญกับสื่อออนไลน์ด้านสุขภาพ ที่ถูกต้อง แนะนำการสร้างชุดความรู้สุขภาพและภัยออนไลน์ สอดคล้องกับธัญญา จันทร์ตรง (2566) ได้ศึกษาวิจัยการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดอุตรดิตถ์พบว่าการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ด้านการเข้าถึงสื่อ สารสนเทศ เทคโนโลยี การวิเคราะห์ การวิพากษ์ การประเมิน และการสร้างสรรค์เนื้อหามีผลกระทบต่อสุขภาวะในภาพรวมของผู้สูงอายุในจังหวัดอุตรดิตถ์ เมื่อพิจารณาผลกระทบรายด้าน พบว่าการรู้เท่าทันสื่อด้านการเข้าถึงสื่อ สารสนเทศ เทคโนโลยี เป็นเพียงด้านเดียวที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาวะทางกาย และสุขภาวะทางใจ สำหรับความต้องการของผู้สูงอายุในจังหวัดอุตรดิตถ์ต่อแนวทางการส่งเสริมการ รู้เท่าทันสื่อสำหรับแนวทางในการส่งเสริมการ รู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุ หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรสื่อที่เกี่ยวข้องควรสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน กำหนดเป็นนโยบายเชิงรุก มีตัวชี้วัดและเป้าหมายชัดเจน ให้ความรู้อย่างต่อเนื่องในประเด็นเนื้อหาเฉพาะและจำเป็นกับผู้สูงอายุ ตลอดจนใช้สื่อที่หลากหลาย เข้าถึงง่าย เข้าใจง่ายสอดคล้องอดิศักดิ์ จำปาทองและศชากานท์ แก้วแพร่ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดลำปางเสนอแนวทางการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดลำปาง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การเสวนากลุ่มย่อย

และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการผู้สูงอายุและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผลการวิจัยพบว่า ปัญหา อุปสรรค และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านสุขภาพกายและโรคประจำตัว 3. ด้านที่อยู่อาศัยและและการสนับสนุนจากบุตรหลานและญาติ และ 4. ด้านสังคมและชุมชน โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุใช้สื่อสังคมออนไลน์ส่งเสริมการทำงานเพื่อสังคม การแบ่งปันข้อมูล การแสดงความคิดเห็น การสร้างการยอมรับ การสร้างเพื่อนใหม่ สังคมใหม่ และเครือข่ายใหม่และแนวคิดของทินภัทร ปัญจมหาลาภ (2563) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ผู้ใช้ต้องมีทักษะ ความสามารถในการผลิตการสร้างสรรค์การสื่อสาร การมีส่วนร่วมและมีการตอบโต้ ดังนั้น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ ผู้ใช้จำเป็นต้องมีทักษะหลายด้านที่เป็นทักษะ ความสามารถเฉพาะในการใช้สื่อสังคม การรู้สื่อสังคมออนไลน์เป็นความท้าทายในการจัดการกับทักษะความสามารถมากกว่าการใช้สื่อประเภทอื่นๆ เช่นการอ่านข่าวผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ สอดคล้องกับ Tonkit 360 (2562) เรื่องพฤติกรรมการใช้ Social Media ของผู้สูงอายุสะท้อนให้เห็นว่า “กลุ่มผู้สูงอายุ” หันมาให้ความสนใจ และใช้งานสื่อโซเชียลอย่างเฟซบุ๊ก (Facebook) หรือไลน์ (Line) มากขึ้น โดยส่วนใหญ่ผู้สูงอายุจะนิยมใช้สื่อโซเชียล

องค์ความรู้ที่ได้

การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุเป็นทักษะจำเป็นในยุคดิจิทัลเพื่อปกป้องสุขภาวะ โดยเฉพาะการจัดการกับข่าวปลอม (Fake News) โฆษณาเกินจริง และมิจฉาชีพ ซึ่งมักใช้ไลน์แล เฟซบุ๊ก เป็นหลัก ผลกระทบของการขาดการรู้เท่าทันสื่อต่อสุขภาวะทางกายและทรัพย์สิน สุขภาวะทางจิตใจ เกิดความเครียด สุขภาวะทางสังคม หลงเชื่อข้อมูลบิดเบือน แนวทางการสร้างการรู้เท่าทันสื่อ ตั้งสติเมื่อได้รับข้อมูล อย่าพึ่งเชื่อ หรือรีบแชร์ต่อ ใช้ปัญญาวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ แหล่งที่มา และแยกแยะว่าเป็นข้อเท็จจริงหรือความเห็น มีสมาธิในการตัดสินใจ



ภาพที่ 2 การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะเพื่อการใช้ประโยชน์

1.1 จากการวิจัยผู้สูงอายุใช้แอปพลิเคชั่นไลน์ เป็นสื่อที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายจำนวนมาก และดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอาจจะนำผลการศึกษาดังกล่าวไปวางแผนเพื่อใช้ประโยชน์กับผู้สูงอายุโดยเน้นเฉพาะแอปพลิเคชั่นไลน์

1.2 จากการวิจัยหน่วยงานภาครัฐควรบูรณาการนโยบายส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับผู้สูงอายุในแผนยุทธศาสตร์จังหวัด

1.3 จากการวิจัยผู้สูงอายุสามารถใช้สมาร์ทโฟนและแอปพลิเคชั่นต่างๆ เพื่อรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ดังนั้น จึงควรศึกษาถึงการรับรู้สารสนเทศต่างๆ ในสื่อสังคมออนไลน์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน เช่น การดูแลสุขภาพ การดูแลสุขภาวะ ทั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีครอบคลุมมากขึ้น เนื่องจากสถานภาพเศรษฐกิจ สังคม ในแต่ละพื้นที่แตกต่างกันอาจจะส่งผลให้การรู้เท่าทันสื่อและผลกระทบจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุแตกต่างกันไปด้วย

2.2 ควรวิจัยถึงปัญหาการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ของวัยทำงาน ทั้งในเมืองและชนบทมาเปรียบเทียบกันเพื่อให้เห็นความแตกต่างของสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ว่ามีปัญหาเหมือนกันหรือแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา เทพสุด. (2561).พฤติกรรมการใช้โซเชียลมีเดียที่เกี่ยวกับสุขภาพกับการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุที่เป็นเบาหวานในกรุงเทพมหานคร. *รายงานการวิจัย,* มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

กรรณุมา วรคุปต์. (2561). การเปิดรับการรู้เท่าทันสื่อและผลกระทบจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร. *การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต,* แขนงวิชาการบูรณาการการสื่อสาร, สาขาวิชานิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ธัญญา จันทร์ตรง. (2566). *การรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในจังหวัดอุตรดิตถ์.* อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ทินภัทร ปัญจมหาลาภ. (2563). การศึกษาพฤติกรรมการสื่อสาร ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุในอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี. *รายงานการวิจัย,* มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542). *พุทธธรรม เล่ม 5.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระไพศาล วิสาโล. (2562). *สุขแท้ด้วยปัญญา วิถีสู่สุขภาวะทางปัญญา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส.

พนม คลี่ฉายา. (2556). ความต้องการข่าวสารการใช้สื่อ และนิสัยการเปิดรับสื่อของผู้สูงอายุไทย. *วารสารนิเทศศาสตร์,* 31(2): 1-26.

ตระหนักจิต ยุตยรรยง. (2565).การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพฯ. *รายงานการวิจัย,* คณะนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สำนักงานสถิติจังหวัดมหาสารคาม. (2566). *ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังในโลกของ “สังคมผู้สูงอายุ”.* มหาสารคาม: สำนักงานสถิติจังหวัดมหาสารคาม.

อดิศักดิ์ จำปาทอง และศชากานท์ แก้วแพร่. (2564). แนวทางการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดลำปาง. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจ.* 15(2): 235-236.

อุษา บิ้กกิ้นส์. (2555). *การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ ชุดเครื่องมือและกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อชุมชน.* กรุงเทพฯ: แผนงานสื่อสร้างสุขภาวะเด็กและเยาวชน (สสย.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

Yamane, Taro. (2010). *Statistics: An Introductory Analysis.* 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.

Thomopoulou et al., (2010). The Difference at Quality of Life and Loneliness between Elderly People. *Biology of Exercise.* 6 (2): 13-28.

Tonkit 360. พฤติกรรมการใช้ Social Media ของผู้สูงอายุ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://tonkit360.com/32265. [24 ตุลาคม 2564].

รูปแบบองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การคลังสินค้า
High Performance Organization Affecting to Organizational Effectiveness Development of Public Warehouse Organization

ธีรพล กาญจนากาศ
Theerapol Karnchanakas
คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
Faculty of Social Science and Education, Thongsook College
E-mail: dd7.vv7@gmail.com

Received: March 23, 2026; **Revised:** April 12, 2026; **Accepted:** April 17, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การองค์การคลังสินค้า (2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การขององค์การคลังสินค้า (3) ศึกษาความสามารถในการอธิบายและทำนายของการบริหารผลการปฏิบัติงาน และองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงต่อประสิทธิผลขององค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การคลังสินค้าจำนวน 250 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบขององค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง ได้แก่ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การมุ่งเน้นผลลัพธ์ ความรับผิดชอบ ความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ภาวะผู้นำ และการพัฒนาบุคลากร ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ประสิทธิผลขององค์การยังสะท้อนจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการสร้างความสมดุลระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย ข้อค้นพบชี้ให้เห็นว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะขององค์การและเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: รูปแบบองค์การ; การพัฒนาประสิทธิผล; องค์การคลังสินค้า

Abstract

This research article aims to study (1) study performance management (2) Study the structural relationship between performance management. (3) Study the explanatory and predictive ability of performance management and high-capacity organizations to statistically significant the effectiveness of warehouse organizations. The study employed a quantitative research methodology, collecting data from 250 personnel in Public Warehouse

Organization through structured questionnaires. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics.

The research results were found as follows:- The key components of a high-performance organization such as customer focus, outcome orientation, accountability, flexibility and innovation, leadership, and human resource development have a significant positive relationship with organizational effectiveness. Organizational effectiveness is reflected in the ability to achieve both short-term and long-term goals, as well as in maintaining a balance among stakeholders. Policy recommendations suggest that organizations should emphasize leadership development, systematic human resource management, the establishment of a learning organization, and the integration of information technology systems to enhance organizational capability and sustain effectiveness in the long term.

Keywords: Organizational Form; Effectiveness development; Public Warehouse Organization

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้การปฏิรูปประเทศด้านการบริหารภาครัฐมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการประเมินผลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเฉพาะการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานรัฐให้ตอบสนองต่อประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิผลองค์การ ผ่านการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ แผนงาน และงบประมาณอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนผลลัพธ์การให้บริการอย่างชัดเจนในขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องปรับบทบาทสู่การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดการความรู้ และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารภาครัฐที่มุ่งเน้นการบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างระบบงานที่คล่องตัว เพื่อยกระดับประสิทธิผลขององค์การภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2568)

จากวิสัยทัศน์ขององค์การคลังสินค้าที่ว่า “คลังสินค้าเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมั่งคั่ง และยั่งยืน” ได้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในองค์การคลังสินค้าต่างตระหนักว่า เป้าหมายดังกล่าวยากต่อการบรรลุผล ทั้งนี้ มีสาเหตุและปัญหาจากการบริหารงานบุคคลและระบบการบริหารงานที่ได้สะสมทับถมมาเป็นเวลานาน ถ้าปัญหาต่างๆ ยังมิได้ถูกนำมาพิจารณาแก้ไขปัญหาทางการบริหารดังกล่าวจะยิ่งวิกฤตมากขึ้น ปัญหาการบริหารงานบุคคลมีสาเหตุมาจากกฎระเบียบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล รวมทั้งผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยการนำหลักสมรรถนะ ระบบคุณธรรมมาใช้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และอยู่ในระเบียบวินัย (องค์การคลังสินค้า, 2568)

จากแนวคิดการนำการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพจนเกิดประสิทธิผลนั้น พบว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลองค์การด้วยตัวชี้วัดเป็นการวัดเชิงปริมาณ ซึ่งมิได้สะท้อนถึงการวัดผลการปฏิบัติงานที่จะมีผลย้อนกลับไปถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และปัญหาอุปสรรค ที่เกิดขึ้นจากการบริหารผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง จากการศึกษาผลงานวิจัย

ที่เกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงลึกจากหน่วยงานภาครัฐ 286 องค์การทั่วโลก พบว่า การที่จะบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลนั้น จะต้องคำนึงถึงการกำหนดกรอบการวัดผลที่เหมาะสม มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ในการวัดผล เพื่อสนับสนุนการวางแผนกระบวนการปฏิบัติงานและสามารถติดตามผลลัพธ์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้ รวมทั้งเพื่อให้การปรับปรุงการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบตัวชี้วัดและเป้าหมายของการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติรับทราบเพื่อนำกลยุทธ์องค์การไปสู่การปฏิบัติ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานโดยการปรับค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานตามกรอบการวัดผลการปฏิบัติงาน และร่วมมือกันปรับปรุงระบบงานอยู่ตลอดเวลา โดยสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบองค์การให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิผล รวมทั้งต้องจัดระบบสวัสดิการการให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานเพื่อการจูงใจให้มีผลงานในระดับสูง และต้องพิจารณาผลย้อนกลับจากการปฏิบัติงานเพื่อติดตามและนำมาทบทวนและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Sloan, 2006)

จากกรณีดังที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การคลังสินค้า เพื่อจะนำไปสู่มาตรฐานในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การคลังสินค้า ให้มีประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติงานขององค์การคลังสินค้าได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การขององค์การคลังสินค้า
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การขององค์การคลังสินค้า
3. เพื่อศึกษาความสามารถในการอธิบายและทำนายของการบริหารผลการปฏิบัติงาน และองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์การคลังสินค้า จำนวน 397 คน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า จำนวน 118 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 515 คน (องค์การคลังสินค้า, 2568)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาด เคลื่อนหรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้จำนวน 225 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 250 ตัวอย่าง

3) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของประชากร จำนวน 515 คน แบ่งเป็นพนักงาน จำนวน 397 คน และลูกจ้าง จำนวน 118 คน จากขนาดตัวอย่างจำนวน 250 คน ได้ตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 197 คน และลูกจ้างจำนวน 53 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก โดยพัฒนาจากแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) การบริหารผลการปฏิบัติงาน 5 ด้าน (3) องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงตามเกณฑ์ PMQA และ (4) ประสิทธิผลองค์การ 4 มิติ โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยแจกและเก็บด้วยตนเอง มีขั้นตอนสำคัญ คือ การขออนุญาตเก็บข้อมูล กำหนดวันเก็บข้อมูล และดำเนินการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัส และบันทึกข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

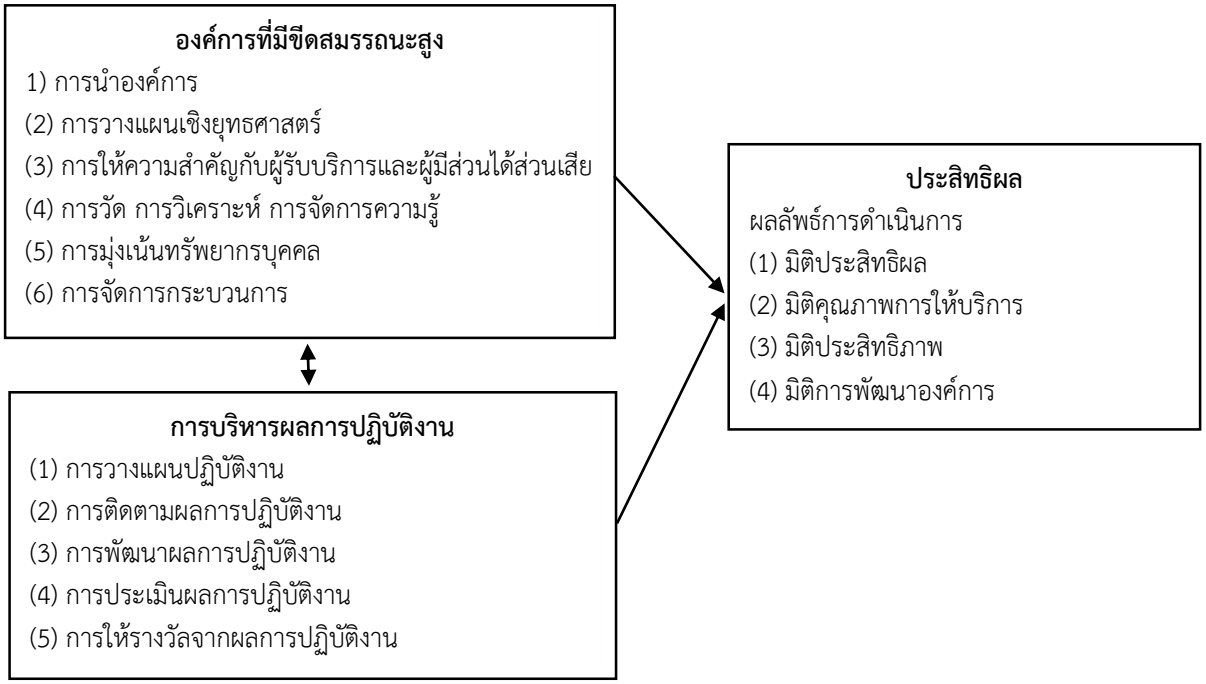
1) สถิติเชิงพรรณนาใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ

2) การวิเคราะห์เชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปร โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าความเชื่อมั่นของโครงสร้าง (Composite Reliability: CR) และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) นอกจากนี้ ได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ดัชนีความเหมาะสม ได้แก่ Chi-square/df, RMSEA, CFI, TLI และ SRMR

3) การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางและระดับนัยสำคัญทางสถิติ พร้อมทั้งตีความขนาดอิทธิพลและอำนาจการอธิบายของตัวแปรด้วยค่า R และ R^2 ตามเกณฑ์มาตรฐานทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิผล ดังปรากฏตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 250 คนในองค์การคลังสินค้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 46-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นพนักงาน มีระยะเวลาในการทำงานทั้งสิ้น 11-20 ปี และมีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 16-20 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานร่วมกับผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน 1 ปี ตามลำดับ

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การขององค์การคลังสินค้า

2.1 การบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์การบริหารผลการปฏิบัติงานของ Armstrong (2010) อันเป็นแนวคิดในการศึกษาซึ่งจำแนกเกณฑ์ที่ใช้วัดการบริหารผลการปฏิบัติงาน 5 ลักษณะ คือ (1) การวางแผนการปฏิบัติงาน (2) การติดตามผลการปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (5) การให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน พบว่าองค์การคลังสินค้ามีระดับการบริหารผลการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการวางแผนผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากองค์การคลังสินค้าให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล เพื่อให้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานที่ได้สอดคล้องต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการประเมินผลและติดตาม ดูผลงานความสามารถทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีการจัดสรรเงินรางวัลและการจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้ทุ่มเทสร้างผลงานให้ดียิ่งขึ้น มีการวางแผนการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่ขาดการติดตามและเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การบันทึกข้อมูลความก้าวหน้า ข้อมูลการให้คำปรึกษาแนะนำของผู้บังคับบัญชา แต่การประเมินผล

การปฏิบัติงานไม่มีความหลากหลายและเห็นว่าผู้ประเมินไม่ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จึงไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ถูกประเมินผู้ประเมินอาจมีอคติหรือไม่ตรงกับความเป็นจริง จนทำให้ไม่มีความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติงานในภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.94	0.48
ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงาน	3.84	0.46
ด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	3.92	0.45
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.77	0.49
ด้านการให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	3.89	0.49
รวม	**3.87**	**0.47**

2.2 องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง

ผลการวิเคราะห์องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550) เป็นแนวคิดในการศึกษา แบ่งเป็น 6 ประเภท ดังนี้ (1) การนำองค์การ (2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (6) การจัดกระบวนการ สรุปได้ว่าองค์การคลังสินค้ามีระดับองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การนำองค์การ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และการจัดการกระบวนการ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การคลังสินค้ามีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์กลยุทธ์ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการแต่ขาดการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงานภายในองค์การคลังสินค้า การกำหนดกลยุทธ์ซึ่งจะเชื่อมโยงสู่การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล บุคลากรองค์การคลังสินค้ายังใช้ความรู้ความสามารถไม่เต็มกับความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์การ

ตารางที่ 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยด้านองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงในภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
การนำองค์การ	3.97	0.48
การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	3.99	0.47
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.11	0.46
การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.84	0.47
การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.85	0.49
การจัดการกระบวนการ	3.73	0.47
รวม	**3.92**	**0.47**

2.3 ประสิทธิผลองค์การ

ผลการวิเคราะห์ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการมากำหนดเป็นประสิทธิผลองค์การ แนวคิดในการศึกษาแบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้ (1) มิติด้านประสิทธิผล (2) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (3) มิติด้านประสิทธิภาพ (4) มิติด้านการพัฒนาองค์การ สรุปได้ว่าองค์การคลังสินค้ามีระดับประสิทธิผลองค์การมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์การตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การคลังสินค้ามีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการภายในหน่วยงานในสังกัดองค์การคลังสินค้า ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่และแผนยุทธศาสตร์องค์การคลังสินค้าโดยสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการด้วยตัวชี้วัด มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายของงานและการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนการทำงานภายในหน่วยงานให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของประสิทธิผลองค์การในภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
มิติด้านประสิทธิผล	4.18	0.40
มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	4.02	0.31
มิติด้านประสิทธิภาพ	3.98	0.34
มิติด้านการพัฒนาองค์การ	3.94	0.35
รวม	**4.03**	**0.36**

2.4 ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การขององค์การคลังสินค้า

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การขององค์การคลังสินค้า พบว่า

1) การบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การขององค์การคลังสินค้า มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญเชิงบวก ผลการศึกษาดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 4 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การ

ตัวแปร	PM	HPO	EF
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	1		
องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง	0.96	1	
ประสิทธิผลองค์การ	0.94	0.95	1

หมายเหตุ: *p < 0.05, **p < 0.01

2.5 การบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงโดยรวม สามารถอธิบายและทำนายประสิทธิผลองค์การขององค์การคลังสินค้า ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานและองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงสามารถอธิบายและทำนายประสิทธิผลองค์การขององค์การคลังสินค้าได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อควบคุมตัวแปร พบว่าทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การในระดับสูง (γ = 0.96) และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากกว่าร้อยละ 91

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและประสิทธิผลองค์การ

Predicted Variable	KSI → ETA	γ	R^2
ประสิทธิผลองค์การ	องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (HPO)→ ประสิทธิผลองค์การ (EFF)	0.96	0.916

เมื่อพิจารณาร่วมกัน พบว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวก (γ = 0.41) และองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงมีอิทธิพลเชิงบวกในระดับสูงกว่า (γ = 0.56) ต่อประสิทธิผลองค์การ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 91.40 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การ

Predicted Variable	KSI → ETA	γ	R^2
ประสิทธิผลองค์การ	การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PM)→ประสิทธิผลองค์การ (EFF)	0.41	0.914
	องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (HPO)→ ประสิทธิผลองค์การ (EFF)	0.56	

โดยสรุป ตัวแบบสมการโครงสร้างทั้งสามมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และสามารถใช้อธิบายประสิทธิผลองค์การได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ยอมรับสมมติฐานที่ 2, 3 และ 4

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์การมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kaplan และ Norton (1996) ที่เสนอว่า ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานช่วยเชื่อมโยงกลยุทธ์กับผลลัพธ์ขององค์การ

ประการแรก การบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การ เนื่องจากกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การติดตาม การพัฒนา การประเมินผล และการให้รางวัล ช่วยให้บุคลากรมีความชัดเจนในเป้าหมาย เกิดแรงจูงใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Armstrong (2009) ที่อธิบายว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับผลลัพธ์ขององค์การ และงานของ Aguinis (2013) ที่พบว่าระบบ performance management ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อทั้งผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลและองค์การ

ประการที่สอง องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบสำคัญ เช่น ภาวะผู้นำ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การจัดการความรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการกระบวนการ ล้วนส่งเสริมให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ De Waal (2007) ที่เสนอกรอบองค์การสมรรถนะสูง (HPO Framework) และงานของ European Foundation for Quality Management (EFQM, 2013) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำและกระบวนการมีผลต่อความเป็นเลิศขององค์การ

ประการที่สาม การบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ภายในองค์การ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการบูรณาการการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์การสมรรถนะสูงโดยสอดคล้องกับงานของ Deming (1986) ที่เน้นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องผ่านระบบ และงานของ Garvin (1993) ที่เสนอแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นรากฐานของ HPO

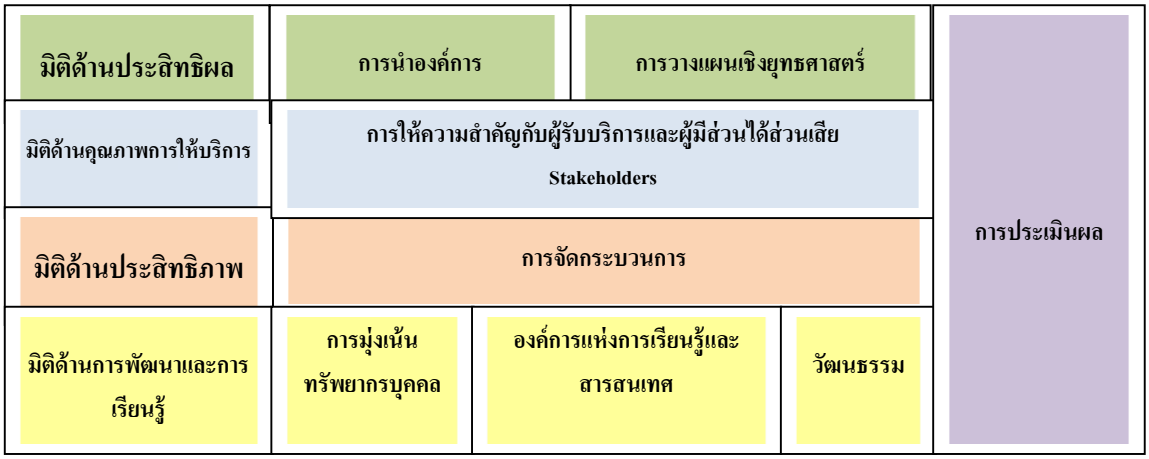
นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานสามารถอธิบายประสิทธิผลองค์การได้ในระดับสูง โดยมีอำนาจการอธิบายถึงร้อยละ 91.50 ขณะที่องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงสามารถอธิบายประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 91.60 แสดงให้เห็นว่าทั้งสองปัจจัยมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานของ Delaney และ Huselid (1996) ที่พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์และระบบการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์การ

ในภาพรวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลจำเป็นต้องให้ความสำคัญทั้งด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยเฉพาะการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร และการจัดการความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Porter (1990) ที่เน้นความได้เปรียบในการแข่งขัน และ Senge (1990) ที่เสนอการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน

องค์ความรู้ที่ได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า “องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง” เป็นกรอบแนวคิดที่มีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากกว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานเพียงลำพัง เนื่องจากสามารถบูรณาการการบริหารจัดการในทุกมิติขององค์การ โดยมีการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของระบบ ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และยั่งยืนในระยะยาว

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงเป็นแนวทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาประสิทธิผลองค์การคลังสินค้า โดยเป็นระบบที่ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดทิศทางของผู้บริหาร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การบริหารผลการปฏิบัติงานถูกผนวกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดังกล่าว ผ่านการวางแผน การติดตาม การประเมินผล การพัฒนา และการให้รางวัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพการให้บริการขององค์การในภาพรวม ตามแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการขององค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงขององค์การคลังสินค้า

จากภาพที่ 2 ผู้วิจัยเห็นว่าการประเมินผลองค์การขึ้นอยู่กับมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาและการเรียนรู้ กล่าวคือ มิติด้านประสิทธิผล ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติด้านประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดกระบวนการ และการพัฒนาและการเรียนรู้ ได้แก่ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้และสารสนเทศ และวัฒนธรรมองค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากการนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลองค์การองค์การคลังสินค้าโดยใช้เกณฑ์องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงซึ่งถือว่าเป็นข้อเสนอแนะสำคัญที่ได้จากการศึกษาในการที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงครั้งนี้ ผู้วิจัยยังเห็นว่ายังมีข้อเสนอแนะบางประการที่จะนำไปใช้ เพื่อช่วยเสริมแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลองค์การองค์การคลังสินค้าโดยใช้เกณฑ์องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงดังกล่าวข้างต้น โดยผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารระดับสูงควรได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการหมุนเวียนตำแหน่ง โดยพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำ กลยุทธ์ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งติดตามและทบทวนแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง สื่อสารนโยบายให้ชัดเจน กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนขององค์การ

1.2 ผู้บริหารระดับกลางควรมีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีทักษะด้านการวางแผน การบริหารทรัพยากร และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความรู้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบงานอย่างรอบคอบ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน

1.3 บุคลากรควรมีความรู้รอบด้านในงานที่รับผิดชอบและสามารถทำงานทดแทนกันได้ โดยครอบคลุมทั้งงานบริหาร แผนงาน การเงิน พัสดุ งานบริการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ควรพัฒนาศักยภาพผ่านวิธีที่หลากหลาย เช่น การหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นทีม ระบบพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงาน

1.4 หัวหน้ากลุ่มงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หัวหน้ากลุ่มงาน HR ควรพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยใช้การโยกย้ายเป็นเครื่องมือเพิ่มประสบการณ์ จัดทำ Job Description ให้ชัดเจน วางแผนพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง ส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ และสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมทั้งดำเนินการประเมินผลอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และรอบด้าน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ องค์การในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ปัจจัยขององค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงที่ได้จากผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การคลังสินค้าได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และสามารถนำมากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การคลังสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญตัวชี้วัดตามลำดับดังนี้ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ดีหากได้มีการศึกษากับองค์การอื่นๆ จะทำให้ได้สารสนเทศที่กว้างขวางมากขึ้น

2.2 จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแต่เฉพาะปัจจัยภายในโดยไม่ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งอาจจะส่งผลต่อความคลาดเคลื่อนในการศึกษา ดังนั้น การศึกษาควรคำนึงถึงบริบทสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งการศึกษาจากการได้รับข้อมูลจากกลุ่มเหล่านี้จะส่งผลทำให้การศึกษามีความถูกต้องแม่นยำ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบเชิงเปรียบเทียบหรือเชิงสาเหตุ โดยนำตัวแปรด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และประสิทธิผลองค์การ ไปทดสอบกับหน่วยงานภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจประเภทอื่น รวมทั้งอาจใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยอธิบายความสัมพันธ์เชิงลึก กลไกของตัวแปร และยืนยันผลการวิจัยให้มีความครอบคลุมน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในบริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชนิกามาศ เนตรจุ้ย. (2555). การบริหารผลการปฏิบัติงานภาครัฐ กรณีศึกษากรมที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ลาชิต ไชยอนงค์. (2556). ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การขององค์การคลังสินค้า: ตัวแบบสมการโครงสร้าง. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักคณะกรรมการข้าราชการองค์การคลังสินค้า. (2553). *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ขององค์การคลังสินค้า*. กรุงเทพฯ: องค์การคลังสินค้า.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2548). *การติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. (2545). *แนวทางการปฏิรูประบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *โครงการพัฒนาการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง รายงานผลการศึกษาพัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ: องค์การที่ขีดสมรรถนะสูง*. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). *การบริหารมุ่งผลการดำเนินงานคืออะไร?* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.ocsc.go.th/homepage/Page6/PerformanceOrientedth.htm

สมบัติ อิศรานุรักษ์. (2549). *การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

Armstrong, M. (2010). *Armstrong's essential human resource management practice: A guide to people management*. Replika Press.

Blumenthal, B. (2003). *Investing in capacity building: A guide to high-impact approaches*. Foundation Center.

Campbell, D.T. (1975). "Degrees of freedom" and the case study. *Comparative Political Studies, 8*, 173–193.

Delaney, J.T., & Huselid, M.A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal, 39*(4): 949–969.

Deming, W.E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.

De Waal, A.A. (2007). *The characteristics of a high performance organization*. Social Science Research Network.

De Waal, A.A. (2012). What makes a high performance organization: Five validated factors of competitive advantage. *Global Business and Organizational Excellence, 31*(2): 39–46.

European Foundation for Quality Management (EFQM). (2013). *EFQM excellence model*. EFQM.

Garvin, D.A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review, 71*(4): 78–91.

Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.

Porter, M.E. (1990). *The competitive advantage of nations*. Free Press.

Richard, P.J., Devinney, T.M., Yip, G.S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management, 35*(3): 718–804.

Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3rd ed. Harper & Row.

การบริหารจัดการองค์กรตามแนวพุทธเพื่อส่งเสริมปัญญาและคุณธรรมในสังคมไทย
Buddhist based Organizational Management to Promote Wisdom and Morality in Thai Society

[1]พระครูภาวนาวชิรคุณ, [2]พระอธิการชาญฤทธิ์ ธมฺมานนฺโท (ศรีจันทร์), [3]ปรธภร ปุระกัน
[1]Phrakhruphawanawachirakhun, [2]Phraathikan Chanrit Thammanando (Srichan),
[3]Porathaporn Purakan
[1-3]วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
[1-3]Chaiyaphum Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
[1]Corresponding author, e-mail: Phrakhruphawanawachirakhun2567@gmail.com

Received: January 26, 2026; **Revised:** February 18, 2026; **Accepted:** February 24, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารจัดการองค์กรตามแนวพุทธเพื่อส่งเสริมปัญญาและคุณธรรมของสังคมไทย สังคมไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อันเกิดจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการแข่งขันที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาความเสื่อมถอยทางคุณธรรม จริยธรรม และการใช้ปัญญาอย่างไม่สมดุล หลักการบริหารจัดการตามแนวพุทธ และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธศาสนาในการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมในสังคมไทย โดยอาศัยหลักพุทธธรรมสำคัญ คือ พรหมวิหาร 4 เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการ ชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการเชิงพุทธเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนามนุษย์ทั้งด้านความรู้ความคิด จิตใจ และพฤติกรรมอย่างบูรณาการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างสังคมไทยที่มีปัญญาและคุณธรรม

คำสำคัญ: การบริหารองค์กรตามแนวพุทธ; ปัญญา; คุณธรรม; สังคมไทย

Abstract

This academic article aims to examine Buddhist based organizational management as a means of promoting wisdom and morality in Within Thai society Contemporary Thai society is facing challenges in economic, social, and cultural dimensions arising from globalization, technological change, and increasing competition. These factors have contributed to problems of moral and ethical decline, as well as an imbalance in the application of wisdom. The article presents principles of Buddhist-based management and approaches for applying Buddhist teachings to the development of wisdom and morality in Thai society. It adopts the Four Brahmaviharas a conceptual framework for organizational management and demonstrates that Buddhist management is a process focused on the holistic development of human beings

in terms of knowledge, cognition, mind, and behavior. Such an approach can ultimately lead to the creation of a Thai society characterized by wisdom and moral integrity.
Keywords: Buddhist Organizational Management; Wisdom; Morality; Thai Society

บทนำ

ปัจจุบันการมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงปริมาณและความสำเร็จทางวัตถุเพียงด้านเดียว อาจทำให้การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกของบุคลากรถูกละเลย ก่อให้เกิดปัญหา เช่น ความขัดแย้งภายในองค์กร การขาดความโปร่งใส การทุจริตและแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ความเครียดและความไม่สมดุลในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงวิกฤตด้านคุณธรรมในระดับองค์กรและสังคมโดยรวม และชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่เน้นเพียงกลไกเชิงเทคนิคอาจไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนทางจิตใจและสังคม ปัญหาต่างๆ เช่น ความขัดแย้งในองค์กร การขาดความโปร่งใส การทุจริตและความเครียดในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงวิกฤตด้านคุณธรรมในสังคมไทยโดยรวม การบริหารจัดการเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ชุมชน และสังคมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 77) เนื่องด้วยสังคมไทยมีรากฐานทางวัฒนธรรม จารีตประเพณี และจิตวิญญาณที่หยั่งลึกจากพระพุทธศาสนา ซึ่งเน้นการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมควบคู่กัน การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมจึงตั้งอยู่บนหลักเมตตา ความพอประมาณ ความรับผิดชอบ และการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการที่มุ่งเน้น “คน” เป็นศูนย์กลาง (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2551: 98) ในขณะเดียวกัน สังคมไทยกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลให้รูปแบบการบริหารจัดการจำนวนมากให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลสัมฤทธิ์เชิงวัตถุเป็นหลัก อย่างไรก็ตามรูปแบบการบริหารจัดการที่เน้นเพียงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลสัมฤทธิ์ทางวัตถุ อาจไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาสังคมที่มีความซับซ้อน โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการใช้ปัญญาอย่างขาดดุลยภาพ สังคมไทยซึ่งมีรากฐานทางวัฒนธรรมและจิตวิญญาณจากพระพุทธศาสนา จึงมีศักยภาพในการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างรอบด้าน การบริหารจัดการตามแนวพุทธมิได้มุ่งเน้นเพียงการจัดการงานหรือทรัพยากรเท่านั้น หากแต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในฐานะศูนย์กลางของการบริหาร โดยมุ่งสร้างปัญญา ความรู้เท่าทัน และคุณธรรมภายในจิตใจ อันจะนำไปสู่การกระทำที่ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

แนวปฏิบัติแม้การบริหารจัดการสมัยใหม่จะมีเครื่องมือและทฤษฎีที่หลากหลาย แต่ส่วนใหญ่ยังเน้นการจัดการทรัพยากร การวางแผน และการควบคุมงาน มากกว่าการพัฒนาคุณภาพภายในของมนุษย์ในบริบทของสังคมไทย ซึ่งมีพื้นฐานทางพระพุทธศาสนาอย่างเข้มแข็ง ยังมีช่องว่างในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการนำหลักธรรมมาใช้เป็นกรอบคิดในการวิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจ และพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการตามแนวพุทธมีศักยภาพในการเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว เนื่องจากมุ่งพัฒนามนุษย์เป็นศูนย์กลาง ไม่มองบุคลากรเป็นเพียงทรัพยากรการผลิต แต่เป็นมนุษย์ที่มีจิตใจ มีศักยภาพในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาปัญญาและคุณธรรมได้ หลักอริยสัจ 4 สามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในองค์กรอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การกำหนดปัญหา (ทุกข์) การวิเคราะห์สาเหตุ (สมุทัย) การกำหนดเป้าหมายของ

การแก้ไข (นิโรธ) การกำหนดแนวทางปฏิบัติ (มรรค) แนวคิดดังกล่าวช่วยให้การบริหารจัดการไม่เพียงสร้างผลสำเร็จเชิงวัตถุ แต่ยังส่งเสริมความสมดุลทางจิตใจ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และความยั่งยืนขององค์กรและสังคม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554: 125)

การศึกษาการบริหารจัดการตามแนวพุทธในเชิงแนวคิดและหลักการ โดยเน้นการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เช่น อริยสัจ 4 และหลักคุณธรรมพื้นฐาน ในการบริหารจัดการองค์กร ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร มิได้มุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงปริมาณหรือกรณีศึกษาเฉพาะองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่มีศักยภาพในการพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างรอบด้าน การบริหารจัดการตามแนวพุทธมิได้มุ่งเน้นเพียงการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณหรือผลประโยชน์ทางวัตถุ หากแต่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและสังคมเป็นสำคัญ แนวคิดการบริหารจัดการตามแนวพุทธมีรากฐานอยู่บนความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และความจริงของชีวิต โดยอาศัยหลักอริยสัจ 4 เป็นกรอบในการมองปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการตระหนักรู้ถึงปัญหาที่แท้จริง การพิจารณาสาเหตุของปัญหา การกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา และการเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม หลักการดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้กับการบริหารจัดการในทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับสังคม หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวพุทธ คือ การพัฒนาคนในฐานะศูนย์กลางของการบริหาร ไม่ใช่มองคนเป็นเพียงทรัพยากรหรือกลไกในการผลิตผลลัพธ์เท่านั้น แต่เป็นมนุษย์ที่มีจิตใจ ความคิดและศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนา การบริหารจัดการเชิงพุทธจึงมุ่งเสริมสร้างปัญญา ความรู้เท่าทัน และคุณธรรมภายในจิตใจของบุคคล เพื่อให้สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรตามแนวพุทธ

การบริหารจัดการองค์กรตามแนวพุทธเป็นการประยุกต์หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล ทั้งด้านประสิทธิภาพงานและคุณภาพจิตใจของบุคลากร โดยมุ่งความสำเร็จที่ยั่งยืนไม่เพียงผลกำไร แต่รวมถึงความสุข ความสงบ และความสามัคคีในองค์กร ในบริบทปัจจุบันที่มีความผันผวนทางการเมืองและเศรษฐกิจ ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสาร โดยอาศัยหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยเฉพาะข้อ “วัตตา” คือ เป็นผู้รู้จักพูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์แนวคิดการบริหารในแนวพุทธศาสตร์บริหารคนบริหารงาน การบริหารตน คือ การรู้จัก ตนเอง รู้จักควบคุมตนหรือมีวินัยแห่งตน มีความมั่นคงตั้งมั่นกับเป้าหมายแห่งตน มีความอดทนมีการพัฒนาตนเอง การบริหารคน คือ การรู้จักคนอื่น มองคนอื่นในแง่ดีในการทำงานร่วมกับคนอื่น การครองคนเป็นเรื่องที่ยากที่สุด จึงควรทราบหลักการครองใจคน การบริหารงาน คือ การรู้จักงานที่ ตนเองกำลังทำ และทำงานอย่างมีความสุข รักและชอบในงานที่ตนเองกำลังทำอยู่ มีวิธีการครองงาน การบริหารตน บริหารคน บริหารงาน เป็นศิลปะการทำงานให้มีความสุข การบริหารในพุทธศาสนาวิเคราะห์ตามหลักผู้นำอธิปไตยสูตร (ที.ปา. (ไทย) 11/228/231) คือ วิธีการบริหาร 3 แบบ 1) อัตตาธิปไตย บริหารงานแบบยึดประโยชน์ตนเป็นที่ตั้ง เชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่รับฟัง ความเห็น ผู้อื่น “เผด็จการ” ได้งานไม่ได้คน 2) โลกาธิปไตย บริหารงานแบบยึดผู้อื่นเป็นหลัก มักอ่อนแอ ไม่กล้าตัดสินชี้ขาด ลูกน้องรักแต่ไม่มีผลงาน ได้คนไม่ได้งาน 3) ธรรมาธิปไตย บริหารงานแบบยึดธรรม คือ ความถูกต้องเป็นสำคัญ แยกเรื่องงานจากเรื่องส่วนตัวได้ ยอมโง่เพื่อศึกษาจากผู้รู้ เดินทางสายกลาง คือ ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณได้ทั้งคนได้ทั้งงาน “นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหํ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ” “พึงข่มคนที่ควรข่ม พึงยกย่องคนที่ควรยกย่อง” (ขุ.ชา. (ไทย) 27/242/531)

แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรตามแนวพุทธ เป็นการนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งประสิทธิภาพของงานและคุณภาพจิตใจของบุคลากรควบคู่กันไป แนวคิดนี้เชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรไม่ได้วัดเพียงผลกำไรหรือผลงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสุข ความสงบ และความยั่งยืนของบุคลากรและสังคมโดยรวม หลักธรรมที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กรตามแนวพุทธ ได้แก่ หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ศีลช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ สมาธิช่วยให้เกิดความตั้งใจมั่น มีสติในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ส่วนปัญญาช่วยให้สามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบ มองปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผล และแก้ไขปัญหาได้ (ประเวศ วะสี, 2549: 58) หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ยังเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารคน ผู้บริหารที่มีเมตตาและกรุณาจะเข้าใจและเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทร มุทิตาช่วยให้เกิดการยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ลดการแข่งขันที่ไม่สร้างสรรค์ และอุเบกขาช่วยให้ผู้บริหารวางตัวเป็นกลาง ยุติธรรม และไม่ลำเอียง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546: 89) การบริหารจัดการองค์กรตามแนวพุทธจึงเป็นแนวทางที่มุ่งสร้างสมดุลระหว่างงานและคน ระหว่างความสำเร็จทางวัตถุและคุณค่าทางจิตใจ หากองค์กรสามารถนำหลักธรรมเหล่านี้ไปปรับใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้องค์กรมีความเข้มแข็ง เกิดความสามัคคี และเติบโตอย่างมั่นคง

การบริหารจัดการจะต้องมีผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา คือ บทบาทของผู้นำกับการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ว่าจะจากปัญหาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ ทำให้ผู้นำขององค์กรต่างๆ ต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยภายใต้หลักกัลยาณมิตรธรรม หรือธรรมของกัลยาณมิตร 7 ประการนั้น มีอยู่ข้อหนึ่ง คือ วัตตา หรือเป็นผู้รู้จักพูด โดยการที่จะเป็นนักพูดที่ดีนั้นต้องพูดให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ พูดให้ผู้อื่นได้ ประโยชน์ หรือพูดให้ผู้อื่นช่วยกันสร้างสรรค์ประโยชน์ ไม่ใช่การพูดเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง โดยพระพุทธเจ้าได้ทรงแสดง ลักษณะของนักสื่อสาร หรือนักพูดที่ดีไว้ 4 ประการด้วยกัน ได้แก่ พูดแจ่มแจ้ง (อธิบายให้เข้าใจได้ชัดเจน) พูดจูงใจ (พูดจนคนยอมรับและอยากจะลงมือทำ) พูดเร้าใจ (พูดให้ เกิดความคึกคัก กระตือรือร้น) และพูดให้ร่าเริง (พูดให้เกิดความร่าเริงมีความหวัง ในผลดีและทางที่ จะสำเร็จ) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550: 113-114) ควรเป็นการบริหารที่ยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐานในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนางาน เพื่อให้องค์กรเกิดความสมดุล ความสงบ และความยั่งยืน ผู้บริหารควรมีสติและปัญญาในการตัดสินใจ ไม่ยึดติดกับผลประโยชน์ส่วนตน แต่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2552: 65)

สรุปได้ว่าการบริหารตามแนวพุทธศาสตร์เป็นศิลปะการทำงานให้เกิดความสุข โดยครอบคลุมการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน การบริหารตน คือ การรู้จักตนเอง มีวินัย สติ ความอดทน และพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง การบริหารคนคือการเข้าใจผู้อื่น มองในแง่ดี และใช้หลักการครองใจคนด้วยเมตตาและธรรม การบริหารงาน คือ การรู้จักงาน ทำงานด้วยความรักและความสุข ใช้วิธีการทำงานที่เหมาะสม แนวคิดการบริหารเชิงพุทธยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญ คือ การบริหารโดยยึดความถูกต้องและความเป็นธรรมเป็นหลัก ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ ได้ทั้งคนและงาน หลักไตรสิกขา และพรหมวิหาร 4 เป็นแกนสำคัญในการพัฒนาผู้นำและองค์กร ควบคู่กับการสื่อสารที่ดีตามหลักกัลยาณมิตรธรรม การบริหารจัดการตามแนวพุทธจึงช่วยสร้างสมดุลระหว่างงานและคน เสริมสร้างคุณธรรม ปัญญา ความสามัคคี และความยั่งยืนขององค์กรและสังคมไทย

การส่งเสริมปัญญาตามแนวพุทธของสังคมไทย

การส่งเสริมปัญญาตามแนวพุทธของสังคมไทยเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการรู้เท่าทันชีวิตอย่างลึกซึ้ง โดยมีรากฐานมาจากหลักพุทธธรรมซึ่งเน้นการพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาความคิดและพฤติกรรม ปัญญาในทางพระพุทธศาสนาไม่ได้ หมายถึงความรู้เชิงวิชาการหรือความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียว หากแต่หมายถึงความรู้ที่เกิดจากการเข้าใจความจริงของชีวิต สามารถแยกแยะเหตุและผล ถูกและผิด ตลอดจนเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมและไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น การพัฒนา หมายถึง การกระทำเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเป็นไปในทางที่ดีขึ้น หรือดีกว่าสภาพที่เป็นอยู่ และการพัฒนาเมื่อนำมาวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่ามีการให้ความหมายตามแนวทาง 3 แนว คือ (1) ในแง่ของความก้าวหน้า (2) ในแง่ที่เกี่ยวข้องข้องกับการวางแผนเพื่อให้เกิดความเจริญ และ (3) ในแง่ของวิธีการในการดำเนินการพัฒนา

การส่งเสริมปัญญาในทางพระพุทธศาสนา มิได้หมายถึงความรู้เชิงวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงความรู้ที่เกิดจากการเข้าใจความจริงของชีวิต สามารถแยกแยะถูกผิด เหมาะสมไม่เหมาะสม และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง การพัฒนาปัญญาจึงต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างความรู้ ประสบการณ์ และการใคร่ครวญอย่างมีสติ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกรอบสำคัญในการพัฒนาปัญญา โดยศีลเป็นพื้นฐานของการควบคุมพฤติกรรม สมาธิเป็นการพัฒนาจิตให้ตั้งมั่น และปัญญาเป็นผลลัพธ์ของการพิจารณาอย่างลึกซึ้ง การบริหารจัดการที่ส่งเสริมไตรสิกขาจะช่วยให้บุคคลในสังคมมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจอย่างรอบคอบ และเรียนรู้จากปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การส่งเสริมปัญญาตามแนวพุทธของสังคมไทยควรเป็นการพัฒนาคนให้รู้เท่าทันตนเองและโลกอย่างถูกต้อง โดยยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางสำคัญ ปัญญาตามแนวพุทธมิใช่เพียงความรู้ทางวิชาการ แต่เป็นความรู้ที่เกิดจากการเข้าใจเหตุและผลของสิ่งต่างๆ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างไม่เบียดเบียน การส่งเสริมปัญญาควรเริ่มจากระดับบุคคล โดยปลูกฝังสติและการคิดอย่างมีเหตุผลตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา การมีศีลช่วยควบคุมพฤติกรรมให้ถูกต้อง สมาธิช่วยให้จิตใจตั้งมั่น มีสติรู้ตัว ส่วนปัญญาช่วยให้มองปัญหาอย่างลึกซึ้งและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม บุคคลที่มีปัญญาย่อมสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและรับผิดชอบต่อสังคม 2 ระดับ ดังนี้

(1) ในระดับครอบครัวและสถานศึกษา ควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกสาธารณะ ไม่มุ่งเน้นเพียงการแข่งขันทางวิชาการ แต่ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม

(2) ในระดับชุมชนและสังคม วัด พระสงฆ์ และสถาบันทางศาสนาควรมีบทบาทเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านปัญญาและคุณธรรม ผ่านกิจกรรมทางศาสนาและการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมปัญญาตามแนวพุทธของสังคมไทยจึงเป็นกระบวนการบูรณาการทุกภาคส่วน เพื่อสร้างสังคมที่มีสติ ปัญญา และความสงบสุขอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมปัญญาตามแนวพุทธของสังคมไทยเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ที่มุ่งพัฒนาจิตใจควบคู่กับความคิดและพฤติกรรม โดยยึดหลักพุทธธรรมเป็นรากฐาน ปัญญาในทางพุทธศาสนาไม่ใช่เพียงความรู้ทางวิชาการ แต่คือความเข้าใจความจริงของชีวิต สามารถแยกแยะถูกผิด เหตุและผล และดำเนินชีวิตอย่างไม่เบียดเบียน การพัฒนาที่สมบูรณ์ต้องพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยเน้นการพัฒนาจิตเป็นสำคัญ หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกรอบสำคัญในการสร้างปัญญาเริ่มตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว สถานศึกษา ไปจนถึงชุมชนและสังคม โดยมีวัดและสถาบันศาสนาเป็น

ศูนย์กลางการเรียนรู้ การบูรณาการทุกภาคส่วนจะนำไปสู่สังคมไทยที่มีสติ ปัญญา คุณธรรม และความสงบสุข

การส่งเสริมคุณธรรมของสังคมไทย

การส่งเสริมคุณธรรมของสังคมไทย คุณธรรมเป็นรากฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคม การขาดคุณธรรมย่อมนำไปสู่ความขัดแย้ง การเอารัดเอาเปรียบ และปัญหาความไม่เป็นธรรม การบริหารจัดการตามแนวพุทธให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรมผ่านการปฏิบัติจริง ไม่ใช่เพียงการสั่งสอนเชิงทฤษฎี หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคคลและความสัมพันธ์ในสังคม ผู้บริหารที่มีเมตตาและกรุณาจะเข้าใจผู้อื่นและพร้อมช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ขณะที่มุทิตาและอุเบกขาช่วยสร้างความสมดุลทางอารมณ์และลดความลำเอียงในการตัดสินใจ

หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาจิตใจและความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคม หลักธรรมดังกล่าวมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณธรรมของสังคมไทย โดยเฉพาะในบริบทของสังคมร่วมสมัยที่เผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง ความเห็นแก่ตัว และความแตกแยกทางความคิด เมตตา หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคม การส่งเสริมเมตตาช่วยลดความรุนแรงและสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร กรุณา คือ ความปรารถนาช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ซึ่งเป็นแรงขับสำคัญในการสร้างสังคมที่ไม่ทอดทิ้งกัน โดยเฉพาะการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหา มุทิตา หมายถึง ความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ ช่วยลดความอิจฉาริษยาและการแข่งขันที่ไม่สร้างสรรค์ ส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในสังคม ส่วนอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางอย่างมีปัญญา ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่ลำเอียง และรักษาความสมดุลทางอารมณ์ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณธรรมของสังคมไทย จะช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับความแตกต่าง อันนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติและยั่งยืน หลักธรรมดังกล่าวจึงเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสังคมไทยให้มีความเข้มแข็งทั้งด้านจิตใจและคุณธรรม

ดังนั้น การส่งเสริมคุณธรรมของสังคมไทยเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความสงบสุข ความสามัคคี และความมั่นคงของประเทศ คุณธรรมเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจที่ช่วยกำหนดพฤติกรรมของคนในสังคมให้ประพฤติดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 71) สังคมไทยซึ่งมีพระพุทธศาสนาเป็นศูนย์กลางทางวัฒนธรรม จึงให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู ความมีน้ำใจ และการเสียสละ การส่งเสริมคุณธรรมควรเริ่มจากสถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นแหล่งหล่อหลอมจิตใจและพฤติกรรมขั้นพื้นฐาน พ่อแม่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ปลูกฝังความมีวินัย ความรับผิดชอบ และการรู้จักแยกแยะถูกผิดให้แก่บุตรหลาน สถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการบ่มเพาะคุณธรรมผ่านการเรียนการสอน กิจกรรมจิตอาสา และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงคุณธรรม สถาบันศาสนาและชุมชนควรมีบทบาทในการเผยแผ่หลักธรรมและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมจิตสำนึกสาธารณะ เช่น การทำบุญ การบำเพ็ญประโยชน์ และการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ขณะเดียวกัน ภาครัฐและองค์กรต่างๆ ควรส่งเสริมธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความยุติธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ในยุคปัจจุบัน สื่อมวลชนและสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของคนไทยอย่างมาก จึงควรใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ในการเผยแพร่

คุณธรรม ค่านิยมที่ดี และเรื่องราวเชิงบวก การส่งเสริมคุณธรรมของสังคมไทยจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อสร้างสังคมที่เข้มแข็ง มีคุณภาพ และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

การประยุกต์หลักธรรมในการบริหารจัดการองค์กรตามหลักเชิงพุทธในสังคมไทย

การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธในสังคมไทยเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมและจิตวิญญาณของสังคม ซึ่งมีรากฐานจากพระพุทธศาสนาอย่างยาวนาน แนวคิดการบริหารจัดการเชิงพุทธมุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์เป็นศูนย์กลาง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัญญา คุณธรรม และจิตสำนึกควบคู่กับการบริหารงานอย่างเป็นระบบ แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสมดุลระหว่างความเจริญทางวัตถุและความมั่นคงทางจิตใจ อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาสังคมไทย ในระดับบุคคล การบริหารจัดการเชิงพุทธสามารถประยุกต์ใช้ผ่านการส่งเสริมสติ การรู้เท่าทันตนเอง และการพัฒนาปัญญา ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา บุคคลที่มีสติและคุณธรรมย่อมสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และดำเนินชีวิตอย่างไม่เบียดเบียนผู้อื่น ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ต่อองค์กรและสังคม โดยรวมระดับองค์กร การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ ในการวิเคราะห์ปัญหา หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคคล ในการพัฒนาผู้นำจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และเอื้ออาทร ส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับระดับชุมชนและสังคม การบริหารจัดการเชิงพุทธสามารถประยุกต์ใช้ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน การเสริมสร้างชุมชนคุณธรรม และการบูรณาการบทบาทของวัด พระสงฆ์ และองค์กรทางสังคมให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านปัญญาและคุณธรรม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543: 89)

การนำหลักการบริหารจัดการตามแนวพุทธไปใช้ในสังคมไทย สามารถดำเนินการได้ในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล องค์กร ชุมชน ไปจนถึงระดับนโยบายสาธารณะ การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงพุทธในสถานศึกษา การพัฒนาองค์กรคุณธรรม และการสร้างชุมชนเข้มแข็งตามแนววิถีพุทธ ล้วนเป็นตัวอย่างของการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าว พระสงฆ์และสถาบันทางพระพุทธศาสนาสามารถมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางจิตใจและเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านปัญญาและคุณธรรมของชุมชน อันจะช่วยเชื่อมโยงการบริหารจัดการเชิงพุทธเข้ากับบริบททางสังคมไทยอย่างเหมาะสม การนำหลักการบริหารจัดการตามแนวพุทธไปใช้ในสังคมไทยเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่มีรากฐานจากพระพุทธศาสนา โดยมุ่งพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ส่งเสริมให้ผู้บริหารและประชาชนมีสติ รอบคอบ และมีคุณธรรมในการตัดสินใจ ในระดับองค์กรสามารถประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างความเมตตา เป็นธรรม และความสามัคคี ลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนระดับชุมชนเน้นการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ก่อให้เกิดความสมดุลทั้งด้านวัตถุและจิตใจ อันนำไปสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การประยุกต์หลักธรรมสู่การบริหารองค์กร

หลักธรรม	ความหมายเชิงธรรมะ	แนวปฏิบัติในองค์กร (เชิงนโยบาย/กระบวนการ)	ตัวชี้วัดที่สังเกตได้ (Indicators)
ไตรสิกขา ศีล	ความประพฤติถูกต้อง ซื่อสัตย์ มีวินัย	จัดทำจรรยาบรรณองค์กร (Code of Conduct), ระบบกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good	จำนวนกรณีทุจริตลดลง, ผลประเมินธรรมาภิบาลดีขึ้น,

หลักธรรม	ความหมายเชิงธรรมะ	แนวปฏิบัติในองค์กร (เชิงนโยบาย/กระบวนการ)	ตัวชี้วัดที่สังเกตได้ (Indicators)
		Governance), กลไกรับเรื่องร้องเรียน	ความเชื่อมั่นของพนักงานสูงขึ้น
ไตรสิกขา สมาธิ	ความตั้งมั่น มีสติ ไม่ฟุ้งซ่าน	โครงการฝึกสติในที่ทำงาน, นโยบายลดความเครียด, การประชุมมีวาระชัดเจน	ระดับความเครียดลดลง (จากแบบสอบถาม), ประสิทธิภาพงานเพิ่มขึ้น, ความขัดแย้งลดลง
ไตรสิกขา ปัญญา	เข้าใจเหตุผล เห็นตามความเป็นจริง	การตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven), การวิเคราะห์ความเสี่ยง, การประเมินผลกระทบผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความผิดพลาดเชิงกลยุทธ์ลดลง, ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย, การยอมรับนโยบายจากพนักงานสูงขึ้น
พรหมวิหาร 4 เมตตา	ปรารถนาดีต่อผู้อื่น	นโยบายสวัสดิการที่เป็นธรรม, การสื่อสารอย่างเคารพ	ความพึงพอใจพนักงานสูงขึ้น, อัตราการลาออกลดลง
พรหมวิหาร 4 กรุณา	ช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นทุกข์	ระบบช่วยเหลือพนักงาน (Employee Assistance Program), การโค้ชพัฒนาแทนการลงโทษ	จำนวนกรณีร้องเรียนลดลง, ผลการประเมินความผูกพันองค์กรดีขึ้น
พรหมวิหาร 4 มุทิตา	ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น	ระบบยกย่องชมเชย, วัฒนธรรมแบ่งปันความสำเร็จ	คะแนนแรงจูงใจเพิ่มขึ้น, การทำงานเป็นทีมดีขึ้น
กัลยาณมิตรธรรม วัตตา (การสื่อสารที่ดี)	พูดเป็นประโยชน์ ชัดเจน สร้างสรรค์	การสื่อสารนโยบายอย่างโปร่งใส, Town Hall Meeting, Feedback 2 ทาง	ความเข้าใจวิสัยทัศน์องค์กรสูงขึ้น, ข่าวลือภายในลดลง, ระดับความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น

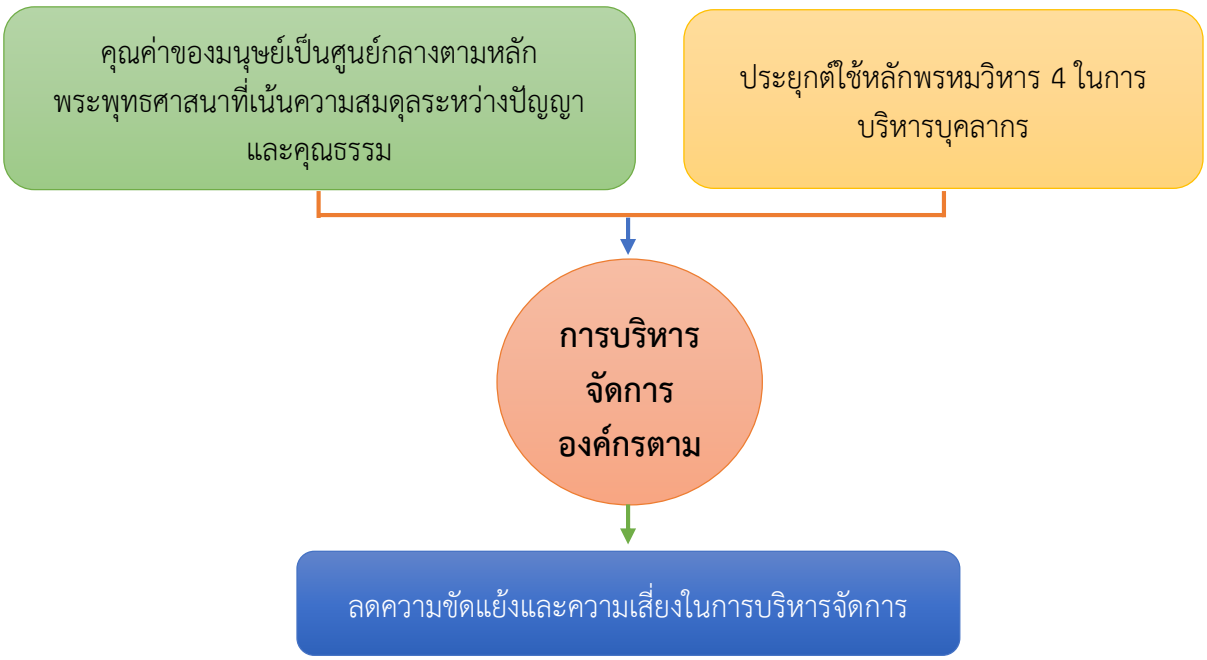
สรุปได้ว่าการบริหารจัดการตามแนวพุทธในสังคมไทยสามารถประยุกต์ใช้ได้ตั้งแต่ระดับบุคคล องค์กร ชุมชน จนถึงระดับสังคม โดยยึดหลักการพัฒนามนุษย์เป็นศูนย์กลาง เน้นการเสริมสร้างสติปัญญา และคุณธรรมควบคู่กับการบริหารงานอย่างมีระบบ ในระดับบุคคล หลักไตรสิกขาช่วยให้เกิดความรับผิดชอบและการตัดสินใจที่รอบคอบ ระดับองค์กร การนำพุทธธรรมและพรหมวิหาร 4 มาใช้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และเอื้ออาทร ส่วนระดับชุมชนและสังคม วัด พระสงฆ์ และสถาบันทางศาสนามีบทบาทเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านคุณธรรมและปัญญา แนวทางดังกล่าว

สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยช่วยสร้างความสมดุลระหว่างความเจริญทางวัตถุและความมั่นคงทางจิตใจ นำไปสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

สรุป

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการตามแนวพุทธเป็นแนวทางที่มีคุณค่าและสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมควบคู่กัน มิได้เน้นเพียงความสำเร็จเชิงวัตถุหรือผลสัมฤทธิ์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แนวคิดดังกล่าวช่วยเสริมสร้างพื้นฐานทางจิตใจและจริยธรรมของบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมที่มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาปัญญาตามแนวพุทธช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจความจริงของชีวิต มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์แยกแยะเหตุและผล ตลอดจนตัดสินใจอย่างรอบคอบและมีสติ ขณะเดียวกัน การปลูกฝังคุณธรรมตามหลักพุทธธรรม เช่น เมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ความเห็นแก่ตัว และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาสังคมในปัจจุบัน เมื่อการบริหารจัดการตามแนวพุทธถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างจริงจังในระดับองค์กร ชุมชน และสังคม จะก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมในระยะยาว แนวทางดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้แก่สังคมไทยทำให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในอนาคตได้อย่างมีสติและปัญญา ดังนั้น การส่งเสริมและประยุกต์ใช้การบริหารจัดการตามแนวพุทธอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสังคมไทยให้มีความสงบสุข เข้มแข็ง และยั่งยืนทั้งในมิติทางวัตถุและจิตใจ

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรตามแนวพุทธเพื่อส่งเสริมปัญญาและคุณธรรมในสังคมไทย สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้สำคัญ 3 ประการ ซึ่งสะท้อนการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

1. การบริหารโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางบนฐานไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรไม่ควรมุ่งเน้นเพียงประสิทธิภาพเชิงผลผลิตหรือผลกำไรเท่านั้น หากแต่ต้องให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ควบคู่กันไป “ศีล” ทำหน้าที่เป็นกรอบจริยธรรม ก่อให้เกิดวัฒนธรรมความซื่อสัตย์ โปร่งใส และรับผิดชอบต่อส่วนรวม ผู้บริหารที่ยึดหลักศีลย่อมตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ตนเองเพียงฝ่ายเดียว “สมาธิ” ช่วยเสริมสร้างความมีสติ ความตั้งมั่น และความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดจากอารมณ์หรือความเร่งรีบ ขณะที่ “ปัญญา” เป็นพลังสำคัญในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผล มองเห็นความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ และเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด เมื่อไตรสิกขาถูกนำมาปรับใช้ในการบริหาร องค์กรจะมีรากฐานทางจริยธรรมที่มั่นคง ผู้นำมีความสุขุม และการตัดสินใจมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความยั่งยืนในระยะยาว

2. การบริหารบุคลากรด้วยพรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 ซึ่งมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจและเห็นคุณค่าของบุคลากร เมตตาและกรุณาช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทร ลดความหวาดระแวงและความขัดแย้ง มุทิตาส่งเสริมการยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ทำให้การแข่งขันเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ส่วนอุเบกขาช่วยให้การตัดสินใจเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ขณะเดียวกัน สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เป็นกลไกเชิงปฏิบัติที่ช่วยประสานความร่วมมือในองค์กร การแบ่งปัน การสื่อสารที่สุภาพ การทำประโยชน์ร่วมกัน และการวางตนเสมอภาค ล้วนเสริมสร้างความผูกพันและความสามัคคี เมื่อองค์กรยึดหลักธรรมทั้งสองชุดนี้เป็นแนวทางบริหารคน จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เป็นธรรม และสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน

3. การพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการคิดเชิงพุทธ ได้แก่ อริยสัจ 4 และโยนิโสมนสิการ ซึ่งเป็นกรอบการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ อริยสัจ 4 เริ่มจากการกำหนดปัญหา (ทุกข์) การวิเคราะห์สาเหตุ (สมุทัย) การกำหนดเป้าหมายการแก้ไข (นิโรธ) และการวางแนวทางปฏิบัติ (มรรค) กระบวนการนี้ช่วยให้การบริหารไม่แก้ปัญหาเพียงปลายเหตุ แต่เข้าใจรากเหง้าอย่างแท้จริง ส่วนโยนิโสมนสิการ คือ การคิดอย่างแยบคาย รอบด้าน และมีเหตุผล ช่วยลดอคติและความยึดติด ทำให้การตัดสินใจมีความสุขุมและรอบคอบมากขึ้น เมื่อผสานกับหลักทางสายกลาง องค์กรจะสามารถรักษาสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจกับความมั่นคงทางคุณธรรม ลดความเสี่ยง และสร้างความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). *การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวพุทธ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประเวศ วะสี. (2549). *พุทธธรรมกับการพัฒนาองค์กรและสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2550). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุเมธ ตันติเวชกุล. (2552). *ธรรมาภิบาลและการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

สุเมธ ตันติเวชกุล. (2551). *คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *การพัฒนาคนและสังคมบนฐานคุณธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา

The Development of Digital Technology use in Learning Management of Teachers under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office

[1]ปราณี นิลเหม, [2]ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, [3]อัจฉรา วัฒนาณรงค์, [4]โกศล มีคุณ

[1]Pranee Nilhame, [2]Sakchai Nirunthawee, [3]Achara Whattananarong, [4]Kosol MeeKun

[1-4]หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

[1-4]Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, College of Management, University of Phayao

[1]Corresponding author, e-mail: Pranee_com@sstb.ac.th

Received: December 02, 2025; **Revised:** January 16, 2026; **Accepted:** January 20, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งครูมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ดังนั้น การพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งมีองค์ประกอบในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อออกแบบการเรียนการสอน การเข้าถึง และการจัดการข้อมูล การวัดและประเมินผล และการสร้างเครือข่ายชุมชนออนไลน์ โดยการพัฒนาครูจากปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย ปัจจัยภายในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดการโรงเรียน (School Management) ความพร้อมของนักเรียน ความพร้อมด้านอุปกรณ์เทคโนโลยี และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ความพร้อมของครอบครัวนักเรียน ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และปัจจัยด้านครู ได้แก่ ความพร้อมของครู ทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำเป็นต้องปรับตัวและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ครูมีทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ก้าวทันโลกยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาครู; การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล; การจัดการเรียนรู้

Abstract

This study aims to the development of digital technology use in learning management of teachers under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office. The study emphasizes enhancing teachers' ability to effectively integrate digital technologies into instructional practices in response to the rapid changes of the digital era. Teachers play a pivotal role in shaping directions and policies that promote the development of digital competencies necessary for effective learning management, which contributes to improving the quality of learning and supporting learners' holistic development in the digital age. Therefore, the development and promotion of teachers' digital technology use in learning management are essential. The components of developing digital technology use in teachers' learning management include instructional design using digital technologies, data access and management, assessment and evaluation, and the creation of online learning communities. The development of teachers' digital technology use is influenced by several causal factors, including internal school factors (school management, student readiness, availability of technological resources, and administrative support), external factors (family readiness, instructional support systems, and support from educational authorities), and teacher-related factors (teacher readiness, attitudes toward digital technology, and openness to adopting new technologies). The findings suggest that primary school teachers in Chachoengsao Province must adapt and integrate emerging technologies into learning management to prepare learners to effectively respond to multifaceted challenges in a rapidly changing world. The development of teachers' digital technology competencies will enable them to keep pace with advancements in the digital era sustainably.

Keywords: Teacher Development; Use of Digital Technology; Learning Management

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเมือง และการศึกษา ตลอดจนการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ทำให้ประเทศไทยและประเทศต่างๆ ทั่วโลก จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีทักษะความฉลาดทางดิจิทัล เพื่อให้คนทุกช่วงวัยสามารถดำรงชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัล และเกิดการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตลอดจนสอดรับต่อทิศทางการพัฒนาของประเทศไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562: 2) สถานศึกษาจำเป็นต้องขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่ดิจิทัล เนื่องจากโลกของการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันขยาย และปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว กิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูจัดให้นักเรียนเฉพาะในห้องเรียนนั้นอาจไม่เพียงพอ ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมาก ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (Napate, Maity & Baheti, 2020: 19)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560: 23) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักด้านการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายการบริหารจัดการด้านการศึกษา โดยเฉพาะนโยบายด้านการพัฒนาครู ได้กำหนดตัวชี้วัดที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล ได้แก่ Digital Literacy, Digital Pedagogy และทักษะการสื่อสารภาษาที่ 3 สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2563: 1) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้ออกหลักเกณฑ์การพัฒนาครู เพื่อให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สุทัศน์ ภูมิภาค, 2558: 22) และกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลจากแพลตฟอร์มและช่องทางการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น DLTV, DEEP แล้วยังมีการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์ด้วยโปรแกรมต่างๆ เช่น Zoom, Google Meet, Microsoft Team เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นการจัดการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560: 174) ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ และครอบคลุมถึงการใช้ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ การออกแบบสื่อ และการใช้เครื่องมือดิจิทัล รวมถึงการจัดหาแพลตฟอร์ม อุปกรณ์ดิจิทัล และอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพให้แก่โรงเรียนและการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู รวมถึงมีการพัฒนานวัตกรรมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลอัจฉริยะ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะผู้สอนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา, 2568, [ออนไลน์], 25 เมษายน 2568)

แต่อย่างไรก็ตาม แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา (2566: 19-20) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในสถานศึกษาสู่ห้องเรียนเพื่อมุ่งพัฒนาครูให้จัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจึงกำหนดพันธกิจเรื่องบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลบูรณาการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และกำหนดเป้าหมายว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนตามความต้องการและความถนัด ดังนั้น โรงเรียนและหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องเน้นการพัฒนาครูแต่ละกลุ่มสาระวิชาให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับบทบาทของครู

ความหมายของบทบาทของครู

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2563: 2) ได้กล่าวว่า บทบาทของครู หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้สอน ตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุด การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะ หรือสมรรถนะต่างๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ ประเวส วะสี (2556: 67) บทบาทในการจัดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนโดยการนำเอาวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะ และเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา หรือประกอบอาชีพในอนาคต และถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

สรุปได้ว่า บทบาทของครู หมายถึง กระบวนการออกแบบกิจกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง โดยครูผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้และเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวก ชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้และสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

ความสำคัญของบทบาทของครู

ครูในยุคปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวคิดของ ทิศนา แขมมณี (2560: 120) กล่าวว่า ครูไม่ใช่เพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง ทั้งการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่า ผู้เรียนจึงไม่ได้เป็นเพียงผู้ฟัง แต่ต้องมีส่วนร่วมอย่างหลากหลาย ทั้งการอ่าน การเขียน การตั้งคำถาม และการอภิปรายร่วมกัน อีกทั้งยังต้องลงมือปฏิบัติจริง โดยอาศัยความรู้เดิมและความต้องการของตนเองเป็นพื้นฐาน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง ในทำนองเดียวกัน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560: 31) ได้ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้บรรยายมาเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้นักเรียนใช้กิจกรรมเหล่านั้นเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ครูจึงทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้แนะนำวิธีการเข้าถึงองค์ความรู้ที่รวดเร็วและหลากหลาย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนในห้องเรียน กระบวนการเช่นนี้เรียกว่า Active Learning ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ครูในยุคปัจจุบันไม่ได้ทำหน้าที่เพียงถ่ายทอดความรู้ แต่มีบทบาทสำคัญในการออกแบบบรรยากาศการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือทำจริง และพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในชีวิตประจำวัน

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้สอนใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายตามบริบทสภาพแวดล้อม เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เทคนิควิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนการเรียนรู้ดิจิทัลจะมีประสิทธิภาพ ผู้สอนควรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการเรียนรู้ (technology-based learning design) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการประเมินไปสู่การพัฒนาผู้เรียนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งนับว่าเป็นทักษะขั้นพื้นฐานของผู้สอนที่จะเชื่อมต่อโลกออนไลน์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2563: 8) นอกจากนี้ Hough, J.B. and

Duncan, K (1970: 144) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผลเป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร (Curriclum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนตลอดจนการเลือก เนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้ และ 3) ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถในการวิเคราะห์ผลได้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งใช้ความรู้และความสามารถของผู้สอนเพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนอย่างรอบด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตและทำงานในโลกยุคใหม่อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นขั้นตอนที่นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ การจัดการเรียนรู้จึงไม่เพียงแต่เป็นการถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้านและเตรียมพร้อมสำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ (กุลิสรา จิตรชญาวณิช, 2563: 11) นอกจากนี้ สุกัญญา แช่มช้อย (2565: 87) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่หลักสูตรกำหนด โดยมุ่งสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งจากเนื้อหาสาระที่ได้รับและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ผ่านการออกแบบกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อให้การเรียนรู้นั้นมีความหมายและคุณค่าสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังต้องอาศัยรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย การสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสม และการประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างรอบด้านและมีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษา

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่สร้างสรรค์ เสริมสร้างทักษะที่จำเป็น และเสริมสร้างประสบการณ์ที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2562: 8) ผู้สอนจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายตามบริบทแวดล้อมเพื่อพัฒนา ทั้งความรู้ใหม่และเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้การเรียนรู้ดิจิทัลมีประสิทธิภาพ ผู้สอนควรมีทักษะขั้นพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ (technology-based learning design) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตลอดจนการสะท้อนผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งทักษะเหล่านี้มี

ความสำคัญอย่างยิ่งในการเชื่อมต่อโลกออนไลน์ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน ส่วน Omarsaib และคณะ (2022) ได้กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้สอนนำเครื่องมือและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2555: 50-51) มีความเห็นว่า การจัดการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล หรือออนไลน์นับว่าเป็นการจัดการศึกษาผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทำให้เกิดการจัดการเรียนรู้โดยไม่ต้องพบหน้ากันโดยตรงระหว่างนักเรียนและครูผู้สอน ซึ่งวิชาที่เรียนอาจเกิดการเรียนการสอนพร้อมหน้ากัน (Synchronous) หรือไม่พร้อมหน้ากัน (Asynchronous) หรือทั้งสองอย่าง (Combination) ก็เป็นไปได้

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้สอนนำเครื่องมือและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ทั้งในการออกแบบการเรียนการสอนระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และหลังการจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ และสามารถเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศทางการศึกษาได้ทุกที่ทุกเวลา โดยลักษณะของการจัดการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการจัดการเรียนรู้ที่สามารถประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สามารถใช้อุปกรณ์ดิจิทัลอย่างน้อยหนึ่งเครื่อง เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต หรือโทรศัพท์มือถือ รวมทั้งข้อมูลทั้งหมดที่ใช้เป็นสื่อกลางผ่านเวิลด์ไวด์เว็บในการค้นหาข้อมูล และทรัพยากรการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยสามารถเข้าถึงการจัดการ การรวบรวม การสื่อสาร การประเมิน และการสร้างสื่อสารสนเทศให้ปลอดภัยและเหมาะสมตลอดจนความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ความสำคัญการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อออกแบบการเรียนการสอนมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ซึ่งเทคโนโลยีมีบทบาทมากในการส่งเสริมการเรียนรู้ และการทำงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้ได้ทันทีทุกที่ทุกเวลา การส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556: 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อออกแบบการเรียนการสอนมีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ทั้งยังส่งผลเชื่อมโยงถึงกันในหลายมิติในด้านการพัฒนาทักษะการเข้าถึงแหล่งความรู้ และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน ครู ผู้บริหารและชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อออกแบบการเรียนการสอนจึงมีความสำคัญช่วยในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ต่างๆ การสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์เพื่อกระตุ้นความสนใจ และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอน และผู้เรียน และการเป็นเครื่องมือและสื่อกลางที่ช่วยกำหนดทิศทางการเรียนรู้ สร้างทัศนคติที่ดีและสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จทางการเรียนได้เช่นเดียวกันกับพีระวัตร จันทกูล (2559: 25-26) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ เพราะจะช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับผู้เรียน และช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาในการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและปัญหาของผู้เรียน เช่น ปัญหาด้านเนื้อหา เวลาเรียน และปฏิสัมพันธ์กับครูได้ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างมาก โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต รวมทั้งเทคโนโลยีในการสื่อสารเข้ามาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อออกแบบการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็น เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียนในยุคที่กระบวนการเรียนการสอน

ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากจากรูปแบบเดิม ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ เพื่อให้สามารถออกแบบและดำเนินการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความหลากหลายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีองค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อออกแบบการเรียนการสอน เป็นการประยุกต์ใช้เครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัลอย่างเป็นระบบเข้ากับการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน และการเข้าถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน องค์ประกอบนี้ครอบคลุมการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การใช้แพลตฟอร์มการจัดการเรียนรู้ (LMS) ระบบการสื่อสารดิจิทัล การเข้าถึงแหล่งข้อมูลและเนื้อหาดิจิทัลที่หลากหลาย ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ (คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล, 2563: 85)

2) การเข้าถึงและการจัดการข้อมูล เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการดูแล ควบคุม และใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย โดยครอบคลุมตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทางของวงจรข้อมูล โดยเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน การกำหนดประเภทและปริมาณของข้อมูล การเลือกวิธีการจัดเก็บที่เหมาะสม การควบคุมการเข้าถึงการรักษาความปลอดภัยและความลับของข้อมูลไปจนถึงการจัดเก็บอย่างมีความรับผิดชอบ และการใช้ข้อมูลอย่างมีขอบเขตและมีวิจารณญาณ (Lin, 2009: 136)

3) การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบ วิเคราะห์และตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียน รวมถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมิน เพื่อวินิจฉัยและวิเคราะห์ปัญหา การประเมินระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาและการประเมินสรุปผลเพื่อตัดสิน (ฐาปนีย์ ธรรมเมธา, อ้างถึงใน รัตนาวดี เที่ยงตรง, 2564: 50)

4) การสร้างเครือข่ายชุมชนออนไลน์ เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการรวมตัวของบุคคลหรือองค์กรในพื้นที่ดิจิทัล เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยอาศัยหลักการของการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม การบริหารจัดการที่เป็นระบบ และการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในเครือข่าย โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ ข้อมูล และเทคโนโลยีร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (สนธยา หลักทอง, 2563: 63)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบการเรียนการสอน การเข้าถึงและการจัดการข้อมูล การวัดและประเมินผล และการสร้างเครือข่ายชุมชนออนไลน์ ซึ่งความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างรอบด้าน โดยการออกแบบการเรียนการสอนด้วยเครื่องมือดิจิทัลช่วยให้การเรียนรู้มีความยืดหยุ่น เข้าถึงง่าย และตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน การจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรการเรียนรู้มีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ การวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยีช่วยให้สามารถติดตามและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ และการสร้างเครือข่ายชุมชนออนไลน์ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างบุคคลหรือองค์กรในสังคมดิจิทัล

ปัจจัยเชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในสถานศึกษา ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา และปัจจัยด้านครู ดังนี้

1. ปัจจัยภายในสถานศึกษา หมายถึง เป็นปัจจัยที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการโรงเรียน (School Management) 2) ความพร้อมของนักเรียน 3) ความพร้อมด้านอุปกรณ์เทคโนโลยี และ 4) การสนับสนุนของผู้บริหาร ดังนี้

1) การจัดการโรงเรียน (School Management) เป็นกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน และครอบคลุมถึงการวางแผน การดำเนินนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการเรียนการสอน เช่น การจัดหาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การอบรมครูให้มีความสามารถในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล และการติดตามผลลัพธ์ของการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการศึกษา (จรีพร โชติพิบูลย์ทรัพย์, 2565: 361) รวมถึงการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์เป้าหมายโรงเรียน กำกับติดตามการปฏิบัติงานมีการให้การอบรมและให้ความรู้ในเรื่องการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน (ธีรภัทร กุโลภาส, 2564)

2) ความพร้อมของนักเรียน เป็นความสามารถในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยลักษณะของการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ ผู้เรียนมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมาย แสวงหาความรู้จากแหล่งที่หลากหลาย ลงมือปฏิบัติจริง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และประเมินตนเองเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 9) การพัฒนาตนเองนี้เกิดขึ้นได้จากการที่ผู้เรียนปรับเปลี่ยนทั้งวิธีคิดและวิธีปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Moore, 2019: 33)

3) ความพร้อมด้านอุปกรณ์เทคโนโลยี เป็นการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมทั้งในด้านอุปกรณ์ และโปรแกรมที่สนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยฮาร์ดแวร์ต้องมีความเพียงพอ ทันสมัยและปลอดภัย ส่วนซอฟต์แวร์ต้องสามารถใช้งานได้สะดวก มีระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิผล (สุพจน์ สุทาธรรม และณัฐพงศ์ พลสยม, 2559: 16) ทั้งนี้ ครูควรมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สารสนเทศพื้นฐาน เช่น การจัดเก็บ สำรอง และรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ (พีระวัตร จันทกูล, 2559: 25-26)

4) การสนับสนุนของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง โดยครอบคลุมหลายมิติ เช่น การสนับสนุนให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดหาอุปกรณ์และทรัพยากรดิจิทัล รวมถึงงบประมาณซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อบริบทการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562: 1)

ดังนั้น ปัจจัยภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนให้ครูสามารถปรับตัว พัฒนาวิธีการสอน และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความพร้อมของครอบครัวนักเรียน 2) ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน และ 3) การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ดังนี้

1) ความพร้อมของครอบครัวนักเรียน คือ ความสามารถของสมาชิกในครอบครัวที่จะปรับตัวเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยและสมดุลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านการเรียนรู้ การทำงาน การสื่อสาร และการใช้ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ในการดูแลปกป้องและพัฒนาสมาชิกในครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปริศนา กาญจนกันทร และสุพรรณี ไชยอำพร, 2562)

2) ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน เป็นซอฟต์แวร์ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บประกอบด้วย เครื่องมืออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ดูแลระบบ โดยที่ผู้สอนนำเนื้อหาและสื่อการสอนขึ้นเว็บไซต์ โดยระบบ LMS มีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ทั้งการสร้างบทเรียน การจัดหมวดหมู่เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ การสื่อสารระหว่างครูกับผู้เรียน การจัดกลุ่มผู้เรียนตลอดจนการสร้างแบบทดสอบ การดำเนินการสอบ และการประเมินผลการเรียนได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ (ฐิติมา เจริญยิ่ง, 2559)

3) การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด คือ ความช่วยเหลือและทรัพยากรต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นต้นสังกัดของบุคลากรหรือสถานศึกษา ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากร การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การสนับสนุนด้านกฎหมายและวิชาการ รวมถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: 15) และการที่บุคลากรได้รับความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะให้การสนับสนุน รวมถึงมีการพัฒนาทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง จะรู้สึกพึงพอใจในงานและมีอารมณ์ทางบวกในการทำงานสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (George & Jones, 2002)

ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่อยู่เหนือการควบคุมของสถานศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูจึงเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความพร้อมของครอบครัวนักเรียน ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดมีความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

3. ปัจจัยด้านครู หมายถึง ปัจจัยในการขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความพร้อมของครู 2) ทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ3) การเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ดังนี้

1) ความพร้อมของครู มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือและแพลตฟอร์มการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของนักเรียนสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย (สมชนก ลดาดก, 2559: 17) ครูจึงต้องมีทักษะในการนำเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครูต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเรียนรู้แบบดิจิทัลเพื่อให้

กระบวนการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล (สงบ อินทรมณี, 2562: 358)

2) ทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในบริบทของการศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ และความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การที่ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สรายุทธ วรเวก, 2563: 7)

3) การเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ คือ การตัดสินใจที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทักษะของครู เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน (Rogers, 1995: 206-207) จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล การมีทัศนคติเชิงบวกและยอมรับเทคโนโลยีใหม่ทำให้เกิดประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และความต้องการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูเกิดความสนใจและความต้องการในการใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิพร เหมือนศรีชัย, 2555: 38)

ดังนั้น ปัจจัยด้านครูมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในห้องเรียน ความพร้อมของครู ทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ของครูจะเป็นแรงผลักดันให้การเรียนการสอนในยุคดิจิทัลเป็นไปอย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562: 5-6) กล่าวว่า การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ แบบ Digital Learning คือ การเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนทุกระดับ ทุกรายวิชา มีแนวทางดังนี้

1) การออกแบบสถานการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน (Collaborative working) ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และอาจนำไปสู่การสร้างสรรค์ชิ้นงาน หรือนวัตกรรมที่ผู้เรียนสนใจ

2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย ในลักษณะของการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personalized learning) ที่ผู้เรียนสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของตนเองได้จะทำให้ผู้เรียนมีทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย

3) การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรการเรียนรู้ อุปกรณ์การเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะแหล่งการเรียนรู้ออนไลน์ที่ผู้สอนต้องเตรียมไว้ล่วงหน้า ไม่ปล่อยให้ผู้เรียนสืบค้นเองแบบไม่มีทิศทาง

4) การจัดระบบ หรือขั้นตอนการเรียนรู้ให้ชัดเจนว่ากิจกรรม ลำดับแรกคืออะไร ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอะไร กิจกรรมลำดับถัดไปคืออะไร ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอะไร หรือกิจกรรมใดไม่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนติดตาม หรือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

ฐาปนีย์ ธรรมเมธา (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการในการกำหนดสภาพของการเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) การใช้สื่อ (media utilization) เป็นระบบของการใช้สื่อ แหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนโดยใช้กระบวนการตามที่ผ่านการออกแบบการสอน 2) การแพร่กระจายนวัตกรรม (diffusion of innovations)

เป็นกระบวนการสื่อ ความหมาย รวมถึงการวางยุทธศาสตร์ หรือจุดประสงค์ให้เกิดการยอมรับนวัตกรรม 3) วิธีการนำไปใช้และการจัดการ (implementation and institutionalization) เป็นการใช้สื่อการสอนหรือยุทธศาสตร์ในสถานการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง และใช้นวัตกรรมการศึกษาเป็นประจำในองค์การ และ 4) นโยบาย หลักการและกฎระเบียบข้อบังคับ (policies and regulations) เป็นกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคมที่ส่งผลต่อการแพร่กระจาย และการใช้เทคโนโลยีการศึกษา

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เป็นการนำสิ่งต่างๆ ที่ได้ทำการออกแบบ การผลิตและการใช้ซึ่งเป็นกระบวนการของการพัฒนามาใช้ในการพัฒนาสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้ออกแบบต้องตรวจสอบว่าสิ่งที่ผลิตมานั้นมีคุณภาพและสามารถใช้ในการสอนและการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรพัฒนาสื่อที่นำมาใช้สอนเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพก่อนที่จะนำไปใช้

บทสรุป

การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ถือเป็นภารกิจสำคัญที่ครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างและยกระดับคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้า ครูจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนไปเป็นนักออกแบบการเรียนรู้ (Learning Designer) และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อออกแบบการเรียนการสอน การเข้าถึงและการจัดการข้อมูล การวัดและประเมินผล และการสร้างเครือข่ายชุมชนออนไลน์ที่สามารถขับเคลื่อนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ เพราะเมื่อครูมีทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม จะช่วยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียน และส่งเสริมให้พัฒนาตนเองเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในอนาคต นอกจากนี้ การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา และการเสริมสร้างทักษะของนักเรียนในการเผชิญกับความท้าทายของโลกยุคดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ที่หลากลายและยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจของนักเรียนแต่ละคนก็เป็นสิ่งสำคัญ ครูที่มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้จะสามารถบริหารจัดการและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูจึงต้องปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะสามารถออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแก้ปัญหาที่ช่วยให้นักเรียนมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาและความท้าทายต่างๆ ในชีวิตประจำวันและในอนาคต ดังนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยภายในสถานศึกษา ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา และปัจจัยด้านครู ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นอย่างยิ่ง เมื่อครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ที่ดี จะส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในอนาคต การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทักษะของนักเรียนในการเผชิญกับความท้าทายในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้กับนักเรียนในการเติบโตและประสบความสำเร็จในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2563). *การจัดการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล. (2563). *แผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2563-2567).* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

จรีพร โชติพิบูลย์ทรัพย์. (2565). การบริหารการศึกษาเชิงรุกแบบผสมผสาน (Hybrid Education) กับยุคการศึกษา 4.0 ในสถาบันอุดมศึกษา. *Journal of Modern Learning Development*, 7(7): 361.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. *วารสารศิลปากร ศึกษาศาสตร์,* 5(3): 7-20.

ฐาปนีย์ ธรรมเมธา. (2564). *ขอบข่ายเทคโนโลยีการศึกษา.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:http://www.resourcesforeducationaltechnology.blogspot.com [18 กุมภาพันธ์ 2568].

ทิศนา แขมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวส วะสี. (2556). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ (สสวท).* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://thaicyberu.go.th.pdf [25 เมษายน 2568].

ปริศนา กาญจนกันทร และสุพรรณี ไชยอำพร. (2562). ตัวแบบความสัมพันธ์ในครอบครัวไทยยุคโลกาภิวัฒน์. *วารสารพัฒนาสังคม,* 21(2): 164-175.

พีระวัตร จันทกูล. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รัตนาวดี เที่ยงตรง. (2564). การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *Digital Learning.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2563). *จากการเรียนรู้ออนไลน์สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

ศศิพร เหมือนศรีชัย. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ ERP software ของผู้ใช้งานด้านบัญชี. *วารสารวิชาชีพบัญชี,* 8(22): 38-51.

สนธยา หลักทอง. (2563). การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ,* 5(4): 234-248.

สมชนก ลดาดก. (2559). การพัฒนาโมเดลการวัดบทบาทครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการวัด. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น,* 16(1), 353-360.

สรายุทธ วรเวก. (2563). รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565-2567) ฉบับปรับปรุง (2566-2570) พ.ศ. 2567*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:http://www.ccs1.go.th [25 เมษายน 2568].

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการมีงานทำแห่งศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570.* ฉะเชิงเทรา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). *การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทัศน์ ภูมิภาค. (2558). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติของเดวีส์เสริมด้วยแบบฝึกที่มีผลต่อทักษะปฏิบัติในการใช้งานโปรแกรมนำเสนอข้อมูลของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุพจน์ สุทาธรรม และ ณัฐพงศ์ พลสยม. (2559). *การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ เรื่อง ฮาร์ดแวร์ด้วยเทคโนโลยี Augmented Reality*. ในการประชุมวิชาการระดับชาติการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Hough, J.B. and Duncan, K. (1970). *Teaching description and analysis.* Addison-Westlu.

Lin, L-C. (2009). Data Management and Security in Qualitative Research. *Dimensions of Critical Care Nursing,* 28(3): 132-137.

Napate, S., Maity, P., & Baheti, P. (2020). Digital transformation of management education. *American International Journal of Business Management,* 3(9): 19-23.

Omarsaib, M., Rajkoomar, M., & Naicker, N. (2022). Digital pedagogies of academic librarians in the fourth industrial revolution. In T. M. Masenya (Ed.), *Innovative technologies for enhancing knowledge access in academic libraries,* 1, 247-270.

Rogers, E.M. (1995). *Diffusion of innovations.* 4th edition. The Free Press. New York.

การจัดการศึกษาเชิงพุทธเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักพระพุทธศาสนา

Buddhist Educational Management for Developing Desirable Characteristics of Learners based on Buddhist Principles

[1]ปรธภร ปุระกัน, [2]พระอธิการชาญฤทธิ์ ธมฺมานนฺโท (ศรีจันทร์), [3]พระครูภาวนาวชิรคุณ

[1]Porathaporn Purakan, [2]Phraathikan Chanrit Thammanando (Srichan),

[3]Phrakhruphawanawachirakhun

[1-3]วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[1-3]Chaiyaphum Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

[1]Corresponding author, e-mail: pol25666@gmail.com

Received: January 26, 2026; **Revised:** March 08, 2026; **Accepted:** April 08, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาเชิงพุทธเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักพระพุทธศาสนา โดยวิเคราะห์แนวทางการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการศึกษา ในยุคปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลต่อค่านิยมและพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม การจัดการศึกษาเชิงพุทธจึงเป็นแนวทางสำคัญที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และความคิดของผู้เรียน เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม มีสติและคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต การจัดการศึกษาเชิงพุทธยึดหลักการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม โดยใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ควบคู่กับหลักภาวนา 4 คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านกาย จิตใจ และสติปัญญา พร้อมทั้งส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุผลตามหลักโยนิโสมนสิการ และการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เช่น ค่ายคุณธรรม การฝึกสมาธิ และกิจกรรมจิตอาสา การจัดการศึกษาเชิงพุทธช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีวินัย ความรับผิดชอบ เมตตา และสามารถคิดอย่างมีเหตุผล ส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สามารถดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การศึกษาเชิงพุทธ; ไตรสิกขา; คุณลักษณะที่พึงประสงค์; การพัฒนาผู้เรียน

Abstract

This academic article aims to study Buddhist-oriented education for developing desirable characteristics of learners based on Buddhist principles. The study analyzes approaches to integrating Buddhist teachings into the learning process, student development activities,

and educational administration. In the present era, society is rapidly changing in terms of economy, society, and technology, which inevitably affects the values and behaviors of learners. Therefore, educational institutions play an important role in developing learners to become well-rounded individuals with knowledge, intellectual abilities, and moral and ethical qualities Buddhist-oriented education is an important approach that applies Buddhist principles to develop learners' behavior, mind, and thinking so that they can live appropriately in society with mindfulness and morality as the foundation of their lives. This approach emphasizes holistic human development based on the Threefold Training (Sila, Samadhi, and Panna), together with the Four Bhavana (physical development, moral development, mental development, and wisdom development). These principles aim to cultivate learners in physical, mental, and intellectual aspects In addition, Buddhist-oriented education promotes rational thinking based on Yonisomanasikara (systematic reflection) and experiential learning through activities such as moral camps, meditation practice, and volunteer activities. These practices help nurture discipline, responsibility, compassion, and the ability to think reasonably among learners. As a result, learners can develop into morally good, knowledgeable, and happy individuals who are able to live harmoniously in society in a sustainable manner.

Keywords: Buddhist education; The Threefold Training; Desirable Characteristics; Learner Development

บทนำ

ในบริบทของสังคมไทยปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อวิถีชีวิต พฤติกรรม และค่านิยมของผู้เรียน โดยเฉพาะการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งทำให้ผู้เรียนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและหลากหลาย ทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และด้านที่ส่งผลกระทบเชิงลบ ขณะเดียวกันสภาพเศรษฐกิจที่แข่งขันสูงและค่านิยมทางวัตถุนิยมได้ทำให้ผู้เรียนจำนวนไม่น้อยให้ความสำคัญกับความสำเร็จทางวัตถุและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเชิงคะแนนมากกว่าการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณค่าภายในตนเอง สถานศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นด้านวิชาการเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามตัวชี้วัดและมาตรฐานทางการศึกษา ส่งผลให้การพัฒนาด้านจิตใจ คุณธรรม และทักษะชีวิตของผู้เรียนยังไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างเต็มที่ ปัญหาที่ปรากฏชัด ได้แก่ พฤติกรรมขาดวินัย ขาดความรับผิดชอบ ความเห็นแก่ตัว ความรุนแรงในสถานศึกษา ความเครียด และการขาดภูมิคุ้มกันทางจิตใจในการเผชิญกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงของสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: 112-113)

การศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาการศึกษาจะมีส่วนช่วยพัฒนาเยาวชนของชาติทั้งในด้าน ความรู้ความคิดความประพฤติและคุณธรรม และเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันกำลังสำคัญของ ประเทศชาติ การพัฒนานักเรียนเยาวชนให้มีความรู้และคุณธรรมจริยธรรมเริ่ม ตั้งแต่เยาว์วัย ให้ความสำคัญแก่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมครอบครัวที่อบอุ่นและสถานศึกษาที่เอาใจใส่ดูแลเด็กอย่างใกล้ชิดด้วยการปลูกฝังความรู้ที่ทันโลกและคุณค่าที่ดีของวัฒนธรรมไทย ผู้เรียนจำนวนมากยังขาดการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น ความมีสติ ความเมตตา การรู้จัก

ควบคุมอารมณ์ และการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล อันเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมปัจจุบัน สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความรู้เชิงวิชาการโดยขาดการบูรณาการคุณธรรมและการพัฒนาภายใน ดังนั้น การจัดการศึกษาเชิงพุทธซึ่งยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นกรอบในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นแนวทางที่สำคัญและจำเป็นในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายจิตใจ สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม อันจะนำไปสู่การสร้างผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในมิติพุทธศาสนา มุ่งเน้นการพัฒนาภายในควบคู่กับพฤติกรรมภายนอก ได้แก่ มีศรัทธาและความเคารพในคุณความดี (สัทธา) มีศีลธรรมและวินัยในตนเอง (ศีล) มีสติ รู้เท่าทันตนเองและสิ่งแวดล้อม (สติ) มีปัญญา คิดวิเคราะห์อย่างถูกต้อง (ปัญญา) มีเมตตา กรุณา และจิตสาธารณะ (พรหมวิหาร 4) (สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2567)

ดังนั้น การจัดการศึกษาเชิงพุทธเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาจิตใจให้มีความเข้มแข็งและสมดุล การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น ไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา มาเป็นกรอบในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษาช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองทั้งภายนอกและภายในอย่างเป็นระบบ การจัดการศึกษาเชิงพุทธยังส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสติ รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความเมตตา กรุณา และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุข นอกจากนี้ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับกิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ยังช่วยเสริมสร้างทักษะชีวิตและภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดการจัดการศึกษาเชิงพุทธ

การจัดการศึกษาเชิงพุทธ หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการพัฒนามนุษย์อย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม แนวคิดดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาภายในของผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตนเอง สามารถควบคุมพฤติกรรมและอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถนำความรู้และหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง การจัดการศึกษาเชิงพุทธจึงมุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม โดยผสานการเรียนรู้ทางวิชาการเข้ากับการพัฒนาจิตใจและคุณธรรม เพื่อให้ผู้เรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีทั้งความรู้ ความดี และความสามารถในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข หลักสำคัญที่ใช้เป็นฐานของการจัดการศึกษาเชิงพุทธ ได้แก่

(1) หลักธรรมไตรสิกขา ประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา (ที.สี. (ไทย) 11/20/25) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ เริ่มจากการฝึกศีลเพื่อควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจา สร้างวินัยในตนเอง และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบเรียบร้อย จากนั้นจึงพัฒนาสมาธิ ซึ่งเป็นการฝึกจิตให้มีความสงบ มั่นคง และมีสติรู้ตัวอยู่เสมอ เมื่อจิตมีความตั้งมั่นก็จะนำไปสู่การเกิดปัญญา คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ พิจารณาเหตุและผล เข้าใจความจริงของชีวิตและสภาพแวดล้อม

อย่างถูกต้อง กระบวนการไตรสิกขาจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งพฤติกรรมที่ดี จิตใจที่มั่นคง และความคิดที่รอบคอบ

(2) หลักธรรมภาวนา 4 ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา (องฺ.จตุกฺก. (ไทย) 21/25/45) ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน โดยกายภาวนาเป็นการพัฒนาพฤติกรรมทางกายให้เหมาะสมและรู้จักใช้ชีวิตอย่างมีระเบียบ ศีลภาวนาเป็นการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต จิตตภาวนาเป็นการฝึกจิตให้มีความเข้มแข็ง สงบ และมีสติ ส่วนปัญญาภาวนาเป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถใช้เหตุผลและวิจารณญาณในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อหลักภาวนา 4 ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย พฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ดีงามตามหลักพระพุทธศาสนา

กระบวนการจัดการศึกษาเชิงพุทธ

กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาคุณธรรมของผู้เรียน ประกอบด้วย

1) กระบวนการการให้คำปรึกษา ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนต้นเริ่มที่สำคัญที่สุด โดยจัดวาง เงื่อนไขให้เกิดการนำพาให้บุคคลต่างๆ ซึ่งมีตั้งแต่กลุ่มเพื่อนใกล้ตัว ครู ผู้บริหาร พระสงฆ์ พ่อแม่จนถึงองค์กรที่ให้การสนับสนุนมารวมกลุ่มกันโดยดึงด้านบวกของแต่ละคน แต่ละฝ่ายออกมาหากันให้ได้มากที่สุด ให้แต่ละคนมาสวมบทบาทเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน กัลยาณมิตรนั้นมีความสำคัญอย่างมาก ที่จะช่วยกระตุ้นเตือนช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ช่วยสร้างศรัทธาในการทำความดี ช่วยสนับสนุนให้ โครงงานดำเนินไปได้ด้วยดีขั้นตอนนี้จึงสำคัญมากที่สุดที่จะทำให้เริ่มต้นการเรียนรู้ได้และดำเนินต่อไป จนถึงปลายทางแห่งความสำเร็จ โดยกัลยาณมิตรจะทำหน้าที่เป็นผู้ชักจูงปัจจัยภายนอกมากระตุ้นตัวเปิดการเรียนรู้ภายใน

(2) กระบวนการการเปิดการเรียนรู้ภายใน การเปิดการเรียนรู้ภายใน เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากอีกขั้นตอนหนึ่งที่เสมือนเป็นการออกสตาร์ท หรือจุดติดเครื่องยนต์แห่งการเรียนรู้ภายในตัวมนุษย์ ซึ่งมีองค์ธรรมเริ่มต้นแห่งการเรียนรู้สำคัญสองประการด้วยกัน คือ “สัทธา” (ความสนใจใฝ่รู้, ความเชื่อ ใจเชื่อถือ และความเชื่อมั่น) และ “โยนิโสมนสิการ” (พิจารณาอย่างแยบคาย – คิดเป็น – น้อมมาใส่ ใจไปสู่กุศลได้) การเปิดการเรียนรู้ภายใน จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยกัลยาณมิตรเตรียมการและเลือกใช้ ปัจจัยภายนอกมากระตุ้นปัจจัยภายในอย่างพอเหมาะพอดีแก่ผู้เรียนและสถานการณ์แวดล้อม ปัจจัยภายนอกดังกล่าวนั้น เรียกว่า “ปรโตโฆสะ” ซึ่งมีหลายลักษณะ ตั้งแต่คำสอน คำบอกกล่าว หนังสือ ตำรา สื่อต่างๆ และที่ดีที่สุด คือ “เสียงของครู” เพราะเป็นเสียงที่จะสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในใจ เป็นเสียงที่จะช่วยเตือนจิตสะกิดใจให้ฉุกคิดหรือตระหนักสำนึก เป็นเสียงที่เป็นกำลังใจให้เกิดการเรียนรู้ภายในตนขึ้น มั่นใจขึ้นจนเข้าใจถึงคุณค่าถึงประโยชน์ของการทำความดีการสร้างคุณธรรม จริยธรรมขึ้นในตน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, [ออนไลน์]) กระบวนการจัดการศึกษาเชิงพุทธ ประกอบไปด้วย 3 ประการด้วยกัน ดังนี้

ประการที่ 1 การจัดการศึกษาเชิงพุทธเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถดำเนินการผ่านกระบวนการสำคัญดังนี้ การจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงพุทธเป็นกระบวนการที่มุ่งบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และจิตใจ โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดอย่างมีเหตุผลตามหลักโยนิโสมนสิการ

ฝึกสติและสมาธิควบคู่กับการเรียนรู้เนื้อหาวิชาการ ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ไตร่ตรอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน อันจะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้น 3 อย่าง (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2558: 75-76) ดังนี้

(1) ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุผล การจัดการเรียนรู้เชิงพุทธโดยใช้หลักโยนิโสมนสิการ มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการคิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างเป็นระบบ และรู้จักพิจารณาสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถาม วิเคราะห์สาเหตุและผลของปัญหา รวมถึงไตร่ตรองข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนไม่ยึดติดกับอคติหรือความเชื่อโดยขาดเหตุผล อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาปัญญา การรู้เท่าทันตนเองและสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ และการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ

(2) เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การจัดการเรียนรู้เชิงพุทธที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง โดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับกิจกรรม เช่น การฝึกสมาธิ การเจริญสติ การทำกิจกรรมจิตอาสา และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ลักษณะนี้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง สามารถเชื่อมโยงความรู้กับการปฏิบัติจริง พัฒนาทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ และคุณธรรม อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

(3) บูรณาการธรรมะกับรายวิชา เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเชื่อมโยงกับเนื้อหาวิชาการอย่างเหมาะสม โดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และหลักคิดเชิงพุทธ เช่น สติ ความเพียร และเหตุผล เข้าไปในกระบวนการเรียนการสอน ช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและความหมายของความรู้ สามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการเรียนและชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ในลักษณะนี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ และคุณธรรม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ประการที่ 2 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแนวการศึกษาเชิงพุทธเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยเน้นการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงและเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง กิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ ค่ายคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรมฝึกสมาธิและเจริญสติ กิจกรรมจิตอาสา และการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความเมตตา และจิตสาธารณะ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนยังช่วยเสริมสร้างทักษะชีวิตและภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ทำให้ผู้เรียนสามารถรู้จักควบคุมอารมณ์ แก้ไขปัญหา และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย

(1) การเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม เป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแนวการศึกษาเชิงพุทธที่มุ่งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามแก่ผู้เรียน ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ผู้เรียนได้ฝึกวินัย การอยู่ร่วมกัน การมีสติ และความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น โดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น ศีล สมาธิ และปัญญา เข้ากับกิจกรรมต่างๆ ภายในค่าย กิจกรรมดังกล่าวช่วย

ส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ คุณธรรม และทักษะชีวิต ทำให้ผู้เรียนสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

(2) กิจกรรมสมาธิ เจริญสติ เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนตามแนวการศึกษาเชิงพุทธ โดยมุ่งฝึกให้ผู้เรียนมีความรู้ตัว รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง การฝึกสมาธิช่วยให้จิตใจสงบ มีสมาธิในการเรียนรู้ ขณะที่การเจริญสติช่วยเสริมสร้างการควบคุมตนเองและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล กิจกรรมดังกล่าวยังช่วยลดความเครียด เสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ และพัฒนาปัญญาอันเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในสังคมปัจจุบัน

(3) จิตอาสาและการบำเพ็ญประโยชน์ เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนตามการศึกษาเชิงพุทธ โดยมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกในการเสียสละ ความเมตตา กรุณา และความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงผ่านการช่วยเหลือผู้อื่นและส่วนรวม กิจกรรมดังกล่าวช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในคุณค่าของการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้อเฟื้อและเกื้อกูล อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาตนเองและสังคมอย่างสงบสุข

ดังนั้น สรุปได้ว่ากระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาคุณธรรมของผู้เรียนตามแนวการศึกษาเชิงพุทธเริ่มจากกระบวนการให้คำปรึกษา โดยอาศัยกัลยาณมิตร เช่น ครู เพื่อน ผู้ปกครอง และพระสงฆ์ ร่วมสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจในการทำความดี จากนั้นเป็นกระบวนการเปิดการเรียนรู้ภายใน ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดศรัทธาและการคิดอย่างแยบคายตามหลักโยนิโสมนสิการ ผ่านปัจจัยภายนอก เช่น คำสอนและการชี้แนะของครู การจัดการศึกษาเชิงพุทธจึงประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดอย่างมีเหตุผล การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการบูรณาการธรรมะกับรายวิชา ควบคู่กับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น ค่ายคุณธรรม การฝึกสมาธิ เจริญสติ และกิจกรรมจิตอาสา ซึ่งช่วยปลูกฝังคุณธรรม วินัย ความเมตตา และจิตสาธารณะ ทำให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ และพฤติกรรมอย่างสมดุล

การบริหารจัดการศึกษาตามหลักเชิงพุทธ

การบริหารจัดการศึกษาตามหลักเชิงพุทธเป็นแนวทางที่มุ่งนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม โดยเน้นการบริหารที่คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนามนุษย์ควบคู่กับประสิทธิภาพขององค์กร การบริหารลักษณะนี้ช่วยสร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายทางวิชาการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

1. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหาร ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา (อง.จตุกฺก. (ไทย) 21/19/28) เป็นฐานในการบริหารจัดการศึกษา ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีความรักและความพึงพอใจในการทำงาน มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นเอาใจใส่ในภารกิจ และรู้จักใช้ปัญญาในการพิจารณาแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ หลักอิทธิบาท 4 ยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การบริหารโดยยึดหลักฉันทะช่วยให้ผู้บริหารและครูเกิดความรัก ความพึงพอใจ และความศรัทธาในหน้าที่และภารกิจของตนเอง ส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความสมัครใจและมีพลังในการขับเคลื่อนองค์กร หลักวิริยะช่วยเสริมสร้างความเพียรพยายาม ความอดทน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทายในการบริหาร

จัดการศึกษา ขณะที่หลักจิตตะช่วยให้ผู้บริหารและครูมีความเอาใจใส่ ตั้งใจ และรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หลักวิมังสาเป็นการใช้ปัญญาและเหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างรอบคอบ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 อย่างครบถ้วนยังช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย สร้างความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลภายในสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพและสามารถพัฒนาได้ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2561: 28)

2. การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการดูแลผู้เรียน ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา (ที.ปา. (ไทย) 11/228/231) ช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าใจผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ให้ความรัก ความเอื้ออาทร และการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการวางตนอย่างเป็นธรรมและไม่ลำเอียง ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความอบอุ่นทางจิตใจ มีความไว้วางใจ และกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559: 124-125) การใช้หลักเมตตา ทำให้ครูมีความรัก ความปรารถนาดี และความเอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่างจริงใจ ส่งผลให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการยอมรับ ขณะที่หลักกรุณาช่วยให้ครูสามารถเข้าใจปัญหาและความทุกข์ของผู้เรียน พร้อมให้การช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างเหมาะสมในยามที่ผู้เรียนประสบอุปสรรค ส่วนหลักมุทิตาเป็นการแสดงความยินดีและชื่นชมเมื่อผู้เรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งช่วยเสริมสร้างกำลังใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน หลักอุเบกขาช่วยให้ครูสามารถวางตนอย่างเป็นธรรม ไม่ลำเอียง และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ โดยไม่ปล่อยให้อารมณ์หรืออคติมีอิทธิพลต่อการดูแลผู้เรียน การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 อย่างเหมาะสมจึงส่งผลให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น เอื้ออาทร และเป็นมิตร ผู้เรียนเกิดความไว้วางใจ กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ อันนำไปสู่การเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญาและจิตใจ

3. การสร้างบรรยากาศโรงเรียนวิถีพุทธ เป็นอีกองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเชิงพุทธ โดยเน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาจิตใจ เช่น ความสงบเรียบง่าย มีระเบียบวินัย และส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักคุณธรรม บรรยากาศดังกล่าวช่วยหล่อหลอมผู้เรียนให้ซึมซับคุณธรรมโดยธรรมชาติ และเอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาตามหลักเชิงพุทธมุ่งนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นองค์รวม โดยใช้อิทธิบาท 4 เป็นหลักในการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความเพียร และการพัฒนางานอย่างมีเหตุผล ควบคู่กับพรหมวิหาร 4 ในการดูแลผู้เรียนด้วยความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา นอกจากนี้ยังส่งเสริมการสร้างบรรยากาศโรงเรียนวิถีพุทธที่สงบเรียบง่าย และมีคุณธรรม เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญาและจิตใจ

ผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาเชิงพุทธ

การจัดการศึกษาเชิงพุทธเป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านโดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาเชิงพุทธสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนามนุษย์อย่าง

สมบูรณ์ ทั้งในด้านพฤติกรรม จิตใจ สติปัญญา และการดำรงชีวิตในสังคม ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน (สุมน อมรวิวัฒน์, 2554: 11) ได้แก่

1. มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากได้รับการปลูกฝังศีลธรรม วินัย และความรับผิดชอบผ่านการเรียนรู้และการปฏิบัติจริง ผู้เรียนรู้จักเคารพกฎระเบียบ มีจิตสำนึกในหน้าที่ของตนเอง และตระหนักถึงผลกระทบของการกระทำที่มีต่อผู้อื่น ส่งผลให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสงบและมีความเกื้อกูล

2. มีจิตใจสงบ มีสมาธิ และลดปัญหาพฤติกรรม ผู้เรียนมีจิตใจสงบ มีสมาธิ และสามารถลดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้อย่างมีนัยสำคัญ การฝึกสมาธิและการเจริญสติช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ รู้เท่าทันความคิดและความรู้สึกของตนเอง ทำให้ลดความก้าวร้าว ความเครียด และความวิตกกังวล นอกจากนี้ ยังส่งผลให้ผู้เรียนมีสมาธิในการเรียนรู้มากขึ้นและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียน

3. มีทักษะชีวิตและภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง การจัดการศึกษาเชิงพุทธช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้การเผชิญปัญหาอย่างมีสติและปัญญา สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนมีความอดทน รู้จักแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และไม่ยึดติดกับความล้มเหลวหรือความกดดันจากภายนอกมากเกินไป ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

4. เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคม ผู้เรียนเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคม โดยมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกสาธารณะเป็นพื้นฐาน ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับในการพัฒนาตนเอง ควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การสร้างสังคมที่สงบสุข เอื้อเฟื้อ และยั่งยืน

ดังนั้น ผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาเชิงพุทธ การจัดการศึกษาเชิงพุทธก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญต่อผู้เรียนทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และการดำเนินชีวิต โดยมุ่งพัฒนามนุษย์อย่างสมดุลตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย ความรับผิดชอบ และความเมตตาต่อผู้อื่น ส่งผลให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมอย่างสันติ นอกจากนี้ การเรียนรู้เชิงพุทธยังเน้นการพัฒนาจิตใจให้มีสติ รู้เท่าทันอารมณ์ และสามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ผู้เรียนจึงมีความเข้มแข็งทางจิตใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และรู้จักใช้ปัญญาในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ผลที่เกิดขึ้นอีกประการหนึ่ง คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ อันนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ครอบครัว และสังคมอย่างยั่งยืน

บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ส่งผลต่อวิถีชีวิต พฤติกรรม และค่านิยมของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม การจัดการศึกษาเชิงพุทธจึงเป็นแนวทาง

ที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุล โดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการจัดการศึกษาในหลายมิติ

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ มุ่งบูรณาการหลักธรรมกับกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้หลักไตรสิกขาและภาวนา 4 เป็นฐานในการพัฒนาผู้เรียน เน้นการคิดอย่างมีเหตุผลตามหลักโยนิโสมนสิการ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง และการเชื่อมโยงธรรมะกับเนื้อหาวิชาต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจทั้งด้านความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน

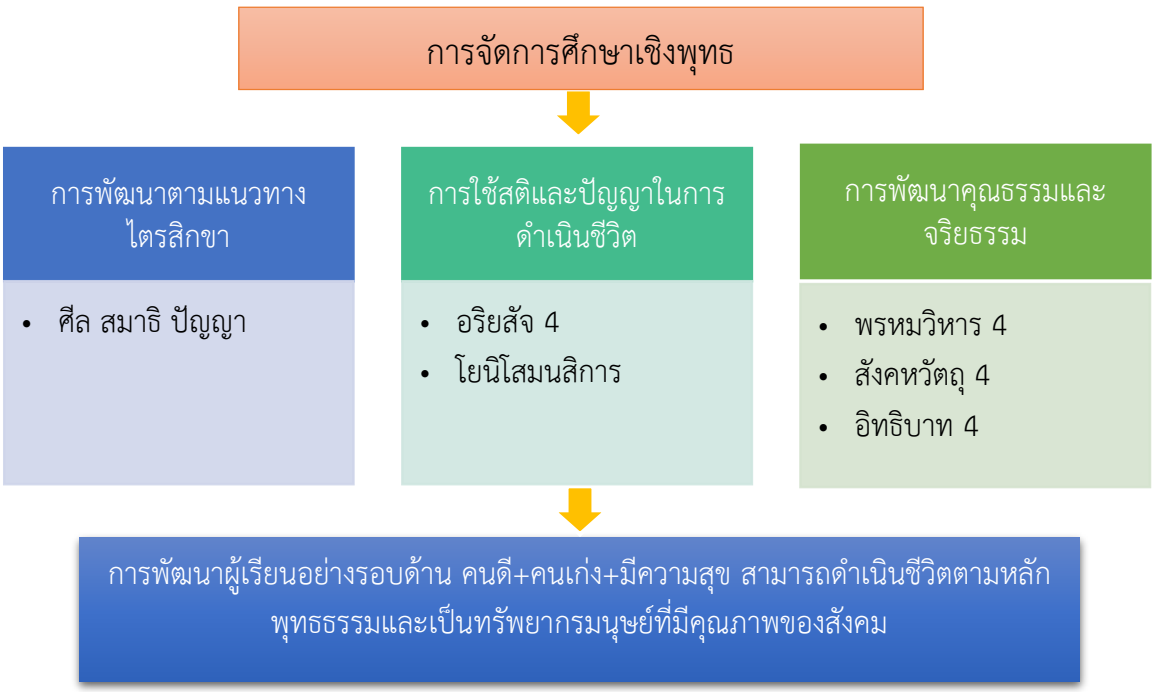
2. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและทักษะชีวิต เช่น ค่ายคุณธรรม การฝึกสมาธิ การเจริญสติ และกิจกรรมจิตอาสา เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีเมตตา

3. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหาร เช่น อิทธิบาท 4 และพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างบรรยากาศของโรงเรียนวิถีพุทธที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม

4. ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีจิตใจสงบ มีทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้อมเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้

การจัดการศึกษาเชิงพุทธเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักพระพุทธศาสนา ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่มีคุณค่าและลึกซึ้งต่อการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน องค์ความรู้ประการแรก คือ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาตนเองตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ผู้เรียนตระหนักว่าการศึกษาไม่ใช่เพียงการแสวงหาความรู้ทางวิชาการ แต่เป็นการฝึกฝนพฤติกรรม จิตใจ และความคิดให้ถูกต้องและสมดุล ประการที่สอง ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้สติและปัญญาในการดำเนินชีวิต รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล รู้เท่าทันอารมณ์และปัญหาต่างๆ ตามหลักอริยสัจ 4 และโยนิโสมนสิการ ส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้เรียนยังได้รับองค์ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการเคารพผู้อื่น ผ่านการเรียนรู้หลักธรรมสำคัญ อาทิ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และอิทธิบาท 4 องค์ความรู้เหล่านี้ช่วยหล่อหลอมให้ผู้เรียนมีจิตสาธารณะ รู้จักเสียสละ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างสันติ อีกทั้งยังทำให้เข้าใจคุณค่าของความพอเพียง ความไม่ประมาท และการดำเนินชีวิตตามทางสายกลาง โดยสรุป การจัดการศึกษาเชิงพุทธก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สามารถนำความรู้และคุณธรรมที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต การเรียนรู้ และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *คู่มือแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมในสถานศึกษา.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.moe.go.th/jarawporn/principles.doc. [22 มิถุนายน 2562].

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *การศึกษากับการพัฒนามนุษย์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2561). *แนวคิดและรูปแบบการจัดการศึกษาเชิงพุทธ.* พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2558). *การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2554). *การพัฒนาผู้เรียนตามแนวพุทธ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2567). การสร้างและพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิถีพุทธสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4–6. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 13(4): 337–348.

หลักอริยสัจ 4: การยุติความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศอิหร่าน
The Four Noble Truths: Ending the Political Conflict in Iran

[1]พระมหาสถิตย์ สุทฺธิมโน (ราชวงศ์), [2]พระไกรสร สุมโน (กันมา),
[3]พระครูปริยัติจันทบัณฑิต (สินนา)
[1]Phramaha Sathit Sutemano (Ratchawong), [2]Phra Kaison Sumano (Kunma),
[3]Phrakrupariyatticanthapandit (Sinna)
[1,2]นักวิชาการอิสระ
[3]วิทยาลัยสงฆ์เลย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
[1,2]Independent Scholar
[3]Loei Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
[2]Corresponding author, e-mail: rockhop8899@gmail.com

Received: February 23, 2026; **Revised:** March 16, 2026; **Accepted:** March 24, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บริบทความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศอิหร่านและนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในฐานะกรอบยุทธศาสตร์เพื่อคลี่คลายปัญหาที่หยั่งรากจากกิเลส 3 ประการ คือ โลภะ โทสะ และโมหะ เพื่อเป้าหมายในการสถาปนาสันติภาพยั่งยืน ผ่านการปฏิรูปเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมทางการเมือง ผลการศึกษาพบว่าสภาวะ ทุกข์ (Dukkha) หรือวิกฤตการณ์ที่ปรากฏเป็นความตึงเครียดเชิงโครงสร้างภายใต้ระบอบสาธารณรัฐอิสลามหลังปี 1979 นั้นสะท้อนผ่านการผูกขาดอำนาจแบบศาสนาธิปไตย การจำกัดพื้นที่ทางความคิดเสรี การปราบปรามภาคประชาชน ตลอดจนความเสื่อมถอยทางเศรษฐกิจจากภาวะเงินเฟ้อและมาตรการคว่ำบาตรสากล ซึ่งมีสมุทัย (Samudaya) หรือมูลเหตุแห่งปัญหาอยู่ที่การขับเคลื่อนของอกุศลมูล ได้แก่ โลภะ (การผูกขาดอำนาจและผลประโยชน์กลุ่มทุน) โทสะ (ความหวาดระแวงและวาทกรรมแบ่งขั้วที่นำไปสู่การใช้ความรุนแรง) และโมหะ (การยึดติดในชุดอุดมการณ์ที่แข็งตัวจนขาดการรับรู้ความจริงเชิงประจักษ์) การบรรลุถึงนิโรธ (Nirodha) หรืออุดมคติแห่งความดับทุกข์ทางการเมือง จึงต้องมุ่งไปที่การสลายต้นเหตุเชิงโครงสร้างผ่านการกระจายอำนาจ การสร้างสถาบันตรวจสอบที่โปร่งใส และการสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจเพื่อคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยมี มรรค (Magga) เป็นแนวทางปฏิบัติอันเป็นระบบผ่านมรรคมีองค์ 8 ในเชิงนโยบาย ได้แก่ การยอมรับข้อเท็จจริงทางสังคมและลดอคติด้วยข้อมูลอิสระ (สัมมาทิฏฐิ) การสร้างเจตจำนงปฏิรูปผ่านกระบวนการสันติ (สัมมาสังกัปปะ) การยุติวาทกรรมสร้างความเกลียดชังเพื่อเปิดพื้นที่สนทนาที่เคารพกัน (สัมมาวาจา) การยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชนและยุติการปราบปราม (สัมมากัมมันตะ) การปฏิรูประบบเศรษฐกิจให้เป็นธรรมและปราศจากการคอร์รัปชัน (สัมมาอาชีวะ) การพัฒนากลไกตรวจสอบถ่วงดุลอย่างต่อเนื่อง (สัมมาวายามะ) การรับรู้และเยียวยาบาดแผลทางประวัติศาสตร์ของประชาชน (สัมมาสติ) และการกำหนดนโยบายความมั่นคงระยะยาวที่

มุ่งเน้นสันติภาพเชิงบวก (สัมมาสมาธิ) ซึ่งการบูรณาการกลไกทั้งหมดนี้จะเปลี่ยนผ่านจากการใช้กำลังอำนาจไปสู่กระบวนการธรรมาภิบาลที่สอดคล้องกับพลวัตของโลกสมัยใหม่
คำสำคัญ: อริยสัจ 4; ความขัดแย้งทางการเมือง; ประเทศอิหร่าน; การจัดการความขัดแย้ง; สันติภาพที่ยั่งยืน

Abstract

This academic article aims to analyze the complex landscape of political conflict in the Islamic Republic of Iran and proposes a transformative framework based on the Four Noble Truths (Catu-ariya-sacca). By integrating Buddhist perspectives with political critical theory, the study identifies that the current crisis is not merely a policy failure but a profound manifestation of Structural Suffering (Dukkha), evidenced by the persistent tension between theocratic authoritarianism and democratic aspirations, intensified by socio-economic hardships and international sanctions. The research elucidates that the Origin of Suffering (Samudaya) is deeply rooted in the Three Roots of Unwholesomeness (Akusala-mula), namely: Lobha (Greed for absolute power and vested interests), Dosa (Hatred manifesting as distrust and state-sponsored repression), and Moha (Delusion through rigid ideological dogmatism); consequently, the Cessation of Suffering (Nirodha) necessitates a transition beyond mere negative peace toward a holistic dissolution of structural violence and the establishment of transparent, accountable governance. To achieve sustainable peace, the study proposes the Noble Eightfold Path (Ariya-atthangika-magga) as a multidimensional policy roadmap, which includes fostering Right View (Samma-Ditthi) through information transparency, promoting Right Intention (Samma-Sankappa) via peaceful reform initiatives, and utilizing Right Speech (Samma-Vaca) to dismantle polarizing discourses. Furthermore, the application of Right Action (Samma-Kammanta) and Right Livelihood (Samma-Ajiva) for an equitable and corruption-free economy, Right Effort (Samma-Vayama) for continuous institutional checks and balances, Right Mindfulness (Samma-Sati) for historical healing of the populace, and Right Concentration (Samma-Samadhi) for long-term positive peace policies; ultimately, the integration of these mechanisms will facilitate a transition from power-based coercion to a governance process consistent with the dynamics of the modern globalized world.
Keywords: The Four Noble Truths; Political Conflict; Iran; Conflict Management; Sustainable Peace

บทนำ

ประเทศอิหร่านตั้งอยู่ในตะวันออกกลาง มีประวัติการปกครองแบบสาธารณรัฐอิสลามตั้งแต่การปฏิวัติอิสลามในปี 1979 ซึ่งเปลี่ยนระบบรัฐจากพระมหากษัตริย์มาเป็นระบบการปกครองโดยผู้นำศาสนาและศาสนิกชนอิสลาม ทำให้เกิดความตึงเครียดทางการเมืองในประเทศมากยิ่งขึ้นในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปลายปี ค.ศ. 2025 - ต้นปี 2026 มีการประท้วงครั้งใหญ่ที่สุดครั้งหนึ่งนับตั้งแต่ปี 2022-2023 เกิดขึ้นทั่วประเทศ ซึ่งสาเหตุเริ่มจากปัญหาเศรษฐกิจ เช่น เงินเฟ้อสูง

ราคาสินค้าและค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ก่อนที่จะขยายตัวเป็นการประท้วงเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงระบบการบริหารและสิทธิมนุษยชนในวงกว้าง ผู้ประท้วงเริ่มจากการชุมนุมของพ่อค้าในตลาดใหญ่ของเตหะรานก่อนที่จะลุกลามไปสู่ความไม่พอใจทางการเมืองในหลายเมืองทั่วประเทศ และรัฐบาลตอบโต้ด้วยการปราบปรามอย่างรุนแรงจนมีผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บจำนวนมาก (Dunn, John P., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) สภาวะความขัดแย้งที่หยั่งรากลึกนี้ได้กลายเป็นระเบิดเวลาที่รอการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายใน แต่ยังเป็นชนวนเหตุสำคัญที่อาจลุกลามสู่สงครามระดับภูมิภาคกับมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกาและพันธมิตร

ในขณะที่นักรัฐศาสตร์ทั่วไปมักวิเคราะห์ปัญหาอิหร่านผ่านเลนส์ของนโยบายสาธารณะหรือความล้มเหลวของสถาบันทางการเมือง (Abrahamian E., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) บทความฉบับนี้มีข้อเสนอที่แตกต่างออกไปโดยมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ “ต้นตอ” ของปัญหาผ่านมุมมองพุทธศาสตร์ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมิได้เป็นเพียงปัญหาเชิงโครงสร้างเศรษฐกิจเท่านั้น แต่สะท้อนถึง “ความทุกข์ทางสังคม (Dukkha)” ในระดับลึกอันเกิดจากการถูกจำกัดสิทธิและความไม่ไว้วางใจที่ฝังรากระหว่างรัฐกับประชาชน (Haberfeld, D., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) เมื่อพิจารณาผ่านกลไกแห่ง “เหตุแห่งทุกข์ (Samudaya)” จะเห็นว่าปัญหาเกิดจากการยึดมั่นในอำนาจแบบรวมศูนย์และการติดกับดักอุดมการณ์ขั้วตรงข้ามที่ต่างฝ่ายต่างไม่ยอมลดทิฐิเข้าหากัน จนนำไปสู่การผลิตซ้ำความรุนแรงในสังคมอย่างไม่จบสิ้น อย่างไรก็ตาม การมองปัญหาผ่านกรอบ อริยสัจ 4 (สำ.ม. 19/1081/367-368, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ยังชี้ให้เห็นถึงความหวังในการดับทุกข์ทางการเมือง หรือ “สภาวะสันติภาพ (Nirodha)” ที่จะเป็นไปได้หากมีการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยมี “ทางสายกลางทางการเมือง (Magga)” เป็นเข็มทิศสำคัญ ซึ่งหมายถึงการใช้สันติวิธี (Non-violence) ธรรมาภิบาล และการเจรจาที่ตั้งอยู่บนความจริงใจและโปร่งใส ดังนั้น การมองปัญหาอิหร่านผ่านกรอบอริยสัจ 4 จึงช่วยให้เห็นทั้งสภาพปัญหา สาเหตุ แนวทางดับปัญหา และเส้นทางสู่สันติภาพอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การนำอริยสัจ 4 มาใช้ในการศึกษาความขัดแย้งทางการเมืองของอิหร่าน มีความสำคัญเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ เพราะหลักพระพุทธศาสนานี้ให้กรอบคิดว่าทุกข์สามารถดับได้เมื่อเราเข้าใจสาเหตุและมีเส้นทาง (มรรค) ที่เหมาะสมในการลดเหตุแห่งทุกข์อย่างมีสติและไม่ใช้ความรุนแรง ซึ่งสามารถนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาที่สันติและยั่งยืนมากกว่าการใช้กำลัง (พระครูโกวิทอรรถวาที (อุดร แสงแก้ว) และวิภาวรรณ ลิมป์ไพบูลย์, 2567) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ การประยุกต์อริยสัจ 4 กับการเมืองอิหร่านอาจเผชิญข้อจำกัด เช่น อุดมการณ์ทางศาสนาและโครงสร้างอำนาจที่ต้านการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง รวมทั้งแรงกดดันภายนอกระดับนานาชาติที่ซับซ้อนกว่าปัญหาทางจิตใจเพียงอย่างเดียว (SPACEBAR, [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) จึงเป็นเรื่องที่ต้องมีวิจารณญาณในระดับสังคมวิทยาและการเมืองควบคู่ไปด้วย (อุทัย ภูคดหิน และคณะ, 2565)

จากความสำคัญของปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศอิหร่าน ผู้เขียนจึงสนใจทำการศึกษา หลักอริยสัจ 4: การยุติความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศอิหร่าน ซึ่งผลจากการเขียนครั้งนี้ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและหน่วยงานรัฐ/เอกชนในการนำผลการศึกษานี้ไปปรับใช้เป็นแนวปฏิบัติในการคลี่คลายความขัดแย้งทุกระดับ ตั้งแต่ชุมชนท้องถิ่นไปจนถึงระดับชาติอย่างยั่งยืน

ความหมายและองค์ประกอบอริยสัจ 4

อริยสัจ 4 หมายถึง “สัจธรรมอันสูงสุด 4 ประการ” ที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้และเผยแผ่แก่เวไนยสัตว์ ถือเป็นแก่นคำสอนสำคัญของพระพุทธศาสนา อธิบายกระบวนการของชีวิตอย่างเป็นลำดับตั้งแต่การทำความเข้าใจความทุกข์ เหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดทุกข์ ภาวะที่ความทุกข์ดับสิ้น และแนวทางปฏิบัติเพื่อไปสู่ความดับทุกข์ ประกอบด้วย 1) ทุกข์ สภาพความเป็นจริงของความไม่สบายกายใจ 2) สมุทัย เหตุที่ทำให้ทุกข์เกิดขึ้น 3) นิโรธ ภาวะที่ทุกข์สิ้นไป 4) มรรค แนวทางปฏิบัติเพื่อให้ถึงความดับทุกข์ (ที.สี. 9/393/164, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายต่อไปนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559) อธิบายว่า อริยสัจ 4 คือ หลักสัจธรรม 4 ประการที่เมื่อบุคคลเข้าถึงแล้วย่อมก้าวสู่ความเป็นอริยะ เพราะเป็นความจริงที่เปิดเผยกระบวนการของทุกข์และการพ้นทุกข์อย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) ทุกข์ (Dukkha) หมายถึง สภาวะที่ถูกบีบคั้น ทนอยู่ได้ยาก และไม่อาจให้ความอิ่มเอิบอย่างแท้จริง 2) สมุทัย (Samudaya) คือ ปัจจัยหรือเหตุที่ก่อให้เกิดทุกข์ 3) นิโรธ (Nirodha) คือ ภาวะแห่งความดับสิ้นของทุกข์ อันเป็นความสงบ โปร่งเบา และเป็นอิสระ ซึ่งเรียกว่านิพพาน 4) มรรค (Magga) คือ แนวทางดำเนินชีวิตเพื่อไปสู่ความดับทุกข์ ได้แก่ ทางสายกลางที่ประกอบด้วยองค์ธรรม 8 ประการ

หลักอริยสัจ 4 จึงมุ่งให้ผู้ปฏิบัติรู้เท่าทันความทุกข์ เข้าใจเหตุแห่งทุกข์อย่างถูกต้อง และดำเนินตามมรรคมีองค์แปด เพื่อบรรลุความสงบและเสรีภาพทางจิตใจในที่สุด

พระครูสารกิจประยุต (2560: 257) กล่าวว่า อริยสัจ 4 คือ หลักธรรมที่ใช้วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด โดยเริ่มจากการรู้จัก “ทุกข์” หรือปัญหาที่ทนได้ยาก ต่อมาหา “สมุทัย” คือ สาเหตุของทุกข์ซึ่งมาจากตัณหา จากนั้นปฏิบัติตาม “มรรค” หรือแนวทางแก้ไขที่ถูกต้อง (มรรค 8 ประการ) จนถึง “นิโรธ” คือ การดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง หลักดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น การวิเคราะห์สาเหตุของอาการป่วยและแก้ไขด้วยวิธีที่เหมาะสม จนปัญหาสิ้นไป อริยสัจ 4 จึงเป็นความจริงอันประเสริฐที่นำมนุษย์ไปสู่ความพ้นทุกข์ได้

โดยสรุป อริยสัจ 4 เป็นกรอบคิดที่ช่วยจัดการปัญหาทั้งในระดับบุคคลและสังคม ทำให้เกิดความตื่นรู้ต่อสภาพทุกข์ที่แท้จริง เข้าใจต้นตอของปัญหาอย่างลึกซึ้ง และกำหนดเป้าหมายเพื่อความหลุดพ้นผ่านการดำเนินตามแนวทางที่ถูกต้อง หลักนี้ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ รอบคอบ และมีเหตุผล ช่วยบรรเทาความทุกข์ส่วนตนและลดความขัดแย้งในสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยอาศัยการพิจารณาปัญหาอย่างเป็นระบบ ค้นหาเหตุปัจจัย และเลือกแนวปฏิบัติตามทางสายกลางหรือมรรคมีองค์ 8 อันเป็นวิถีที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มั่นคงและยั่งยืน

ความหมายความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มมีแนวคิด ทัศนะ หรือผลประโยชน์ที่ไม่สอดคล้องกัน จนนำไปสู่สภาวะความตึงเครียดในความสัมพันธ์ Robbins และ Judge (2013) อธิบายว่าความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นจากการรับรู้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งได้สร้างผลกระทบเชิงลบหรือขัดขวางความต้องการของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz และ Kahn (1978) ที่มองว่าความขัดแย้ง คือ ปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ฝ่ายหนึ่งพยายามบีบบังคับหรือป้องกันผลประโยชน์ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งแสดงพฤติกรรมต่อต้าน นอกจากนี้ Thomas (2006) ยังชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งมักปรากฏชัดในกระบวนการตัดสินใจระดับองค์กร โดยเฉพาะเมื่อมีความเห็นต่างในด้านการจัดสรรทรัพยากร

และกลยุทธ์ ซึ่งหากขาดการบริหารจัดการที่เหมาะสม ความกังวลเหล่านี้จะพัฒนาไปสู่ความรุนแรงในที่สุด

ในทางพุทธศาสตร์ ความขัดแย้งสามารถวิเคราะห์ได้เป็นสองมิติหลัก มิติแรก คือ มิติเชิงธรรมะ ซึ่งหมายถึงภาวะที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความต้องการ ความคิดเห็น แนวปฏิบัติ ค่านิยม หรือโครงสร้างทางสังคมที่ไม่สอดคล้องกันจนเกิดความไม่ลงรอยกัน ทั้งนี้ ความขัดแย้งในมิติทางธรรมสามารถตีความได้หลายแง่มุม ขึ้นอยู่กับบริบทและระดับของปัญหาที่พิจารณา กล่าวคือความบาดหมาง (ภณฺฑน) (อง.ติก. 20/125/371-372 (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การทะเลาะ (กลห) การแก่งแย่ง (วิคฺคห) การวิวาท (วิวาท) การมุ่งร้ายกัน (เมธคา) การถกเถียงกัน (โวหาร) (ขุ.ม. 29/97/297-304, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) มิติที่สองคือ มิติเชิงวินัย หรือ “อธิกรณ์” ซึ่งหมายถึงข้อพิพาทหรือเรื่องราวที่เกิดขึ้นในหมู่คณะซึ่งจำเป็นต้องได้รับการจัดการตามระเบียบแบบแผนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2538: 362-363) การจำแนกดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พุทธศาสนามองความขัดแย้งทั้งในฐานะปัญหาระดับปัจเจกและปัญหาเชิงโครงสร้างสังคมที่ต้องมีกระบวนการแก้ไขที่ชัดเจน

โดยสรุป ความขัดแย้งคือสภาวะที่เกิดจากความไม่ลงตัวของเป้าหมายและความศรัทธา โดยมีปัจจัยผลักดันสำคัญคือความทะยานอยาก (ตัณหา) และความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน (อุปาทาน) เมื่อการยึดถือประโยชน์ส่วนตน หรือกลุ่มตนเป็นที่ตั้งปะทะกับความต้องการของผู้อื่น บรรยากาศแห่งความไม่ไว้วางใจจึงเกิดขึ้น หากมองผ่านเลนส์บูรณาการความขัดแย้งจึงไม่ใช้เพียงเรื่องของการบริหารนโยบายที่ผิดพลาด แต่เป็นเรื่องของการขาดความเข้าใจในสภาวะความเชื่อมโยงกันของสังคม การเข้าใจถึงรากเหง้าทั้งในเชิงพฤติกรรมศาสตร์และพุทธศาสตร์จึงเป็นเงื่อนไขจำเป็นในการเปลี่ยนความขัดแย้งให้กลายเป็นโอกาสในการสร้างสันติภาพที่ยั่งยืน

สาเหตุความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติ เมื่อบุคคลหรือกลุ่มมีเป้าหมายและผลประโยชน์แตกต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าวอาจพัฒนาเป็นความตึงเครียดหรือข้อพิพาทได้ โดยทั่วไปความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายหนึ่งรับรู้ว่าอีกฝ่ายกระทำการที่ส่งผลกระทบเชิงลบหรือไม่เป็นธรรมต่อกัน ซึ่งอาจขยายตัวจนกลายเป็นปัญหาในระดับโครงสร้างหรือสังคมในวงกว้าง

ตามหลักพระพุทธศาสนา รากเหง้าของความขัดแย้งเกิดจาก “ตัณหา” หรือความทะยานอยาก ความใคร่ในสิ่งเสพและความต้องการที่จะเสวยอารมณ์อันน่าพอใจ ซึ่งเป็นความมุ่งหมายเพื่อบำรุงบำเรอตนเอง นอกจากนี้ยังกล่าวถึง “ฉันทะ” ในฐานะความต้องการด้านคุณภาพชีวิต (พระเทพเวที (ป.อ. ปยุตฺโต), 2532: 494) อย่างไรก็ตาม เมื่อความต้องการเหล่านี้ถูกครอบงำด้วยกิเลส ก็อาจกลายเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและนำมาซึ่งผลเสียทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ทั้งนี้ พระพุทธศาสนามองว่าเมื่อความขัดแย้งอุบัติขึ้นแล้ว ย่อมกระทบต่อความสงบสุขและความร่มเย็นของสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2548: 3-11) วิเคราะห์ว่า ต้นเหตุของความขัดแย้งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในหมายถึง “ปปัญจธรรม” อันประกอบด้วย ตัณหา ทิฏฐิ และมานะ (ขุ.ม. (บาลี) 29/74/157, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งเป็นแรงขับจากภายในจิตใจที่ผลักดันให้เกิดความขัดแย้งทั้งในระดับบุคคลและระดับหมู่คณะ

ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความแตกต่างด้านข้อมูลหรือข้อเท็จจริง ความไม่ลงรอยกันด้านผลประโยชน์ ความต้องการที่หลากหลาย ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ตลอดจนประเด็นทางชาติพันธุ์ นอกจากนี้ พระไตรปิฎกและคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนายังบันทึกกรณีความขัดแย้งในหลายมิติ ทั้งด้านชนชั้น

โครงสร้างสังคม และอำนาจ พร้อมทั้งแสดงแนวทางระงับข้อพิพาทที่พระพุทธเจ้าทรงประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานการณ์

โดยสรุป ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม ซึ่งมักมีที่มาจากความแตกต่างด้านผลประโยชน์ ค่านิยม หรือการช่วงชิงอำนาจ โดยเฉพาะในบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากขาดกระบวนการจัดการที่เหมาะสม ความขัดแย้งเหล่านี้อาจขยายตัวกลายเป็นการเผชิญหน้า ความรุนแรง หรือความไร้เสถียรภาพของสังคมในวงกว้าง

ภูมิหลังของความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศอิหร่าน

ความขัดแย้งทางการเมืองในสาธารณรัฐอิสลามอิหร่านมีจุดเริ่มต้นสำคัญจากการปฏิวัติปี 1979 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านระบอบการปกครองจากราชาธิปไตยสู่ระบอบสาธารณรัฐภายใต้การนำของผู้นำสูงสุดทางศาสนา (Supreme Leader) โดยโครงสร้างอำนาจที่รวมศูนย์และกลไกการคัดกรองผู้สมัครรับเลือกตั้งโดยคณะผู้พิทักษ์รัฐธรรมนูญ (Guardian Council) กลายเป็นปัจจัยหลักที่จำกัดพื้นที่ทางการเมืองของกลุ่มปฏิรูปและภาคประชาชนที่เรียกร้องสิทธิเสรีภาพ (SECNIA, [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) อีกทั้งสภาวะความตึงเครียดนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การปะทะทางอุดมการณ์ แต่ยังครอบคลุมถึงมิติด้านเชื้อชาติและศาสนาผ่านการลุกฮือของชนกลุ่มน้อย เช่น ชาวเคิร์ดและชาวอาหรับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงรอยร้าวเชิงโครงสร้างที่หยั่งรากลึกในสังคมอิหร่านมาอย่างยาวนาน (Bradost S., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) จนกระทั่งวิกฤตการณ์ได้ทวีความรุนแรงถึงขีดสุดในช่วงปี 2025–2026 เมื่อปัญหาเศรษฐกิจเรื้อรัง ทั้งภาวะเงินเฟ้อรุนแรงและค่าครองชีพที่พุ่งสูง กลายเป็นชนวนเหตุให้เกิดการประท้วงครั้งใหญ่ที่สุดนับตั้งแต่การปฏิวัติ โดยข้อเรียกร้องของประชาชนได้ขยายตัวจากการแก้ปัญหาปากท้องไปสู่การท้าทายโครงสร้างอำนาจรัฐอย่างถอนรากถอนโคน ในขณะที่การตอบโต้ของรัฐบาลด้วยการปราบปรามอย่างรุนแรงและการจำกัดการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ตกลับยิ่งโหมกระแสความไม่พอใจให้แผ่ขยายออกไปในวงกว้าง (สยามรัฐ, ออนไลน์, 20 กุมภาพันธ์ 2569) ซึ่งความซับซ้อนของปัญหาอิหร่านยังถูกซ้ำเติมด้วยปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจและข้อพิพาทด้านนิวเคลียร์กับสหรัฐอเมริกาและชาติตะวันตก (SECNIA, ออนไลน์, 20 กุมภาพันธ์ 2569) ปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงแต่ทำให้เศรษฐกิจหยุดชะงัก แต่ยังถูกใช้เป็นเครื่องมือทางการเมืองที่ทำให้ความขัดแย้งภายในประเทศและการเผชิญหน้าในระดับสากลร้อยรัดเข้าด้วยกันอย่างแยกไม่ออก โดยสรุปแล้วความขัดแย้งในอิหร่านจึงไม่ใช่เพียงการต่อสู้ทางการเมืองในเชิงนโยบาย แต่คือการปะทะกันระหว่างระบอบอำนาจนิยมทางศาสนาที่พยายามรักษาเสถียรภาพกับกระแสธารแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนด้วยความทุกข์ยากเชิงประจักษ์ของประชาชน

หลักอริยสัจ 4: บริบทความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศอิหร่าน

หลักอริยสัจ 4 มิได้เป็นเพียงหลักธรรมเพื่อการดับทุกข์ส่วนบุคคล แต่เป็นกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและทางออกเชิงระบบที่ประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค (สำ.ม. 19/1083/367-368, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับวิกฤตการณ์ในอิหร่านสมัยใหม่จะช่วยให้เห็นสภาวะปัญหาที่ซับซ้อนมากกว่าเพียงมิติมหภาค แต่ลึกลงไปถึงรากเหง้าเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมอำนาจ (พระมหาสุทธิดล จิตฺตปญฺโญ, 2566) ดังนี้

1. ทุกข์ (สภาวะปัญหา) คือ ความบีบคั้นเชิงโครงสร้าง ในบริบทความขัดแย้งของอิหร่าน “ทุกข์” สะท้อนผ่านภาวะความบีบคั้นเชิงโครงสร้างที่ฝังรากในระบอบสาธารณรัฐอิสลามหลังปี 1979 ซึ่งเป็นระบบที่รวมศูนย์อำนาจไว้ที่ผู้นำสูงสุด (Supreme Leader) อันนำไปสู่ความตึงเครียดทางการเมือง

ระหว่างระบอบศาสนาธิปไตยและข้อเรียกรองประชาธิปไตย (Abrahamian E., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569); Schirazi A., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) นอกจากนี้ ความทุกข์ดังกล่าวยังปรากฏชัดในรูปของการจำกัดสิทธิเสรีภาพพลเมืองและการปราบปรามผู้เห็นต่างอย่างรุนแรง (Human Rights Watch, [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) ตลอดจนวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากมาตรการคว่ำบาตรระหว่างประเทศและความล้มเหลวในการบริหารจัดการภายในที่ก่อให้เกิดภาวะเงินเฟ้อรุนแรง ซึ่งบั่นทอนคุณภาพชีวิตของประชาชนในวงกว้างและสร้างความเปราะบางให้แก่เสถียรภาพของรัฐในระดับมหภาค (BBC, [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569; Iran Lnsight, [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569)

2. สมุทัย (สาเหตุแห่งปัญหา) คือ อกุศลมูลทางการเมือง รากเหง้าหรือ “สมุทัย” ของปัญหาการเมืองอิหร่านสามารถอธิบายได้ด้วยการทำงานของกิเลส 3 ประการหรืออกุศลมูลที่ขับเคลื่อนตัวแสดงทางการเมือง (ขุ. อิติ. 25/228/198, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) โดยเริ่มจาก โลภะ หรือความทะยานอยากในอำนาจเพื่อรักษาผลประโยชน์และสถานะของกลุ่มตนโดยไม่ยอมสูญเสียอิทธิพล (Amnesty International, [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) ผสานกับ โทสะ หรือความขัดเคืองที่ก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างรัฐและประชาชน จนนำไปสู่การผลิตซ้ำวาทกรรมแบ่งแยก “เรา-เขา และการใช้ความรุนแรงตอบโต้ในทุกระดับ (สยามรัฐ, [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569; สำนักข่าวอินโฟเควสท์, [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) และท้ายที่สุด คือ โมหะ หรือความหลงผิดในอุดมการณ์ที่แข็งตัว ซึ่งปิดกั้นการรับฟังความเห็นต่างและทำให้ผู้มีอำนาจไม่เท่าทันต่อพลวัตความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจริง (Zaccara, L., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) กิเลสทั้งสามนี้จึงร้อยรัดกันจนกลายเป็นวงจรความขัดแย้งที่ยากจะคลี่คลาย

3. นิโรธ (เป้าหมาย) คือ สันติภาพที่ปราศจากการกดทับ เป้าหมายในการแก้ไขหรือ “นิโรธ” ในทางการเมืองอิหร่านไม่ใช้เพียงความสงบที่เกิดจากการสยบการประท้วงด้วยกำลัง แต่คือสภาวะสันติภาพที่มุ่งดับเหตุแห่งทุกข์เชิงโครงสร้างอย่างแท้จริง สภาวะนี้ครอบคลุมตั้งแต่การคลี่คลายการผูกขาดอำนาจเพื่อสร้างกลไกตรวจสอบที่โปร่งใส (Abrahamian E., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) การเปลี่ยนวัฒนธรรมแห่งความหวาดระแวงไปสู่พื้นที่การสนทนาที่ปลอดภัยและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนการแก้ไขความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อคืนความมั่นคงในชีวิตประจำวันให้แก่พลเมือง (Human Rights Watch, [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569; Speakman Cordall, S., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) ซึ่งหากปราศจากการดับเหตุที่ต้นตอเช่นนี้ ความสงบใดๆ ที่เกิดขึ้นก็เป็นเพียงสภาวะชั่วคราวที่ไม่สามารถนำไปสู่สันติภาพเชิงบวกอย่างยั่งยืนได้

4. มรรค (แนวทางแก้ไข) คือ แนวทางคลี่คลายความขัดแย้งอย่างสันติผ่านการปฏิรูปเชิงโครงสร้างควบคู่กับการปรับวัฒนธรรมทางการเมือง มิใช่เพียงการเรียกร้องศีลธรรมส่วนบุคคล แต่เป็นกระบวนการเปลี่ยนผ่านที่มุ่งลดความรุนแรงเชิงโครงสร้างและสร้างธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง (Unfiltered, I., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569; Alfoneh, A., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569; Analysis, B., [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569; Hans Gunter Brauch, [ออนไลน์], 20 กุมภาพันธ์ 2569) โดยสามารถประยุกต์ผ่าน มรรคมีองค์ 8 ได้แก่ (1) สัมมาทิฏฐิ ส่งเสริมความโปร่งใสและการยอมรับข้อเท็จจริงเพื่อลดอคติทางการเมือง (2) สัมมาสังกัปปะ สร้างเจตจำนงปฏิรูปโดยสันติและเน้นการเจรจา (3) สัมมาวาจา ยุติวาทกรรมแบ่งขั้วและสื่อสารอย่างเคารพกัน (4) สัมมากัมมันตะ เคารพสิทธิมนุษยชนและยุติการปราบปรามเกินสมควร (5) สัมมาอาชีวะ ปฏิรูปเศรษฐกิจให้โปร่งใสและเป็นธรรม (6) สัมมาวายามะ ผลักดันการปฏิรูปกฎหมายและกลไกตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง (7) สัมมาสติ ตระหนักถึงบาดแผลทางสังคมและเปิดพื้นที่เยียวยา และ (8) สัมมาสมาธิ กำหนดนโยบายระยะยาว

เพื่อเสถียรภาพและสันติภาพเชิงโครงสร้าง (ที.สี. 9/393/164, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) อย่างไรก็ตาม การประยุกต์มรรคมีองค์ 8 ในบริบทอิหร่านย่อมเผชิญข้อจำกัดจากโครงสร้างอำนาจศาสนา การเมือง และแรงกดดันทางภูมิรัฐศาสตร์ ดังนั้น “มรรค” ในที่นี้จึงหมายถึงการปฏิรูปทั้งเชิงสถาบันและวัฒนธรรมควบคู่กัน เพื่อมุ่งสู่สันติภาพเชิงบวกอย่างยั่งยืน

บทสรุป การวิเคราะห์อิหร่านผ่านอริยสัจ 4 ชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งมิได้เกิดขึ้นอย่างลอยๆ แต่มีรากเหง้ามาจากสภาวะจิตใจเชิงอำนาจที่ส่งผลต่อโครงสร้างสังคม การแก้ไขจึงต้องดำเนินควบคู่กันทั้งการปฏิรูปสถาบันและการเปลี่ยนวัฒนธรรมทางการเมือง เพื่อเปลี่ยนจาก “วงจรแห่งการปราบปราม” ไปสู่ “พื้นที่แห่งสันติภาพเชิงบวก” ที่ยั่งยืน

สรุป

การวิเคราะห์ความขัดแย้งทางการเมืองในอิหร่านผ่านกรอบ อริยสัจ 4 ชี้ให้เห็นว่าหัวใจสำคัญของปัญหาไม่ใช่เพียงการปะทะกันทางนโยบาย แต่เป็นผลพวงจาก ทุกข์เชิงโครงสร้าง ที่สั่งสมมานับตั้งแต่การปฏิวัติปี 1979 ซึ่งสะท้อนผ่านความตึงเครียดระหว่างระบอบศาสนาธิปไตยกับความต้องการประชาธิปไตย การปราบปรามสิทธิเสรีภาพ และวิกฤตเศรษฐกิจที่บีบคั้น โดยมี สมุทัย หรือรากเหง้าของปัญหาอยู่ที่กิเลส 3 ตระกูล ได้แก่ โลภะ (การยึดติดอำนาจและผลประโยชน์กลุ่ม) โทสะ (ความไม่ไว้วางใจและการผลิตซ้ำวาทกรรมแบ่งฝ่าย) และ โมหะ (การหลงติดในอุดมการณ์ที่แข็งตัวจนปิดกั้นความเห็นต่าง) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นตัวหล่อเลี้ยงให้ความขัดแย้งดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ แนวทางการบรรลุ นิโรธ หรือสภาวะสันติภาพที่แท้จริงในบริบทนี้ จึงต้องมุ่งไปที่การดับเหตุแห่งทุกข์ในระดับโครงสร้างผ่านการคลี่คลายการผูกขาดอำนาจและสร้างกลไกตรวจสอบที่โปร่งใสเพื่อคืนความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน โดยมี มรรค เป็นเข็มทิศในการเปลี่ยนผ่านผ่านการประยุกต์ใช้มรรคมีองค์ 8 ในเชิงนโยบาย อาทิ การใช้สัมมาวาจาเพื่อยุติวาทกรรมสร้างความเกลียดชัง และสัมมากัมมันตะในการเคารพสิทธิมนุษยชนและสันติวิธี ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะนำไปสู่การเยียวยาบาดแผลทางสังคมและการสร้างธรรมาภิบาลที่ยั่งยืนมากกว่าการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการใช้กำลัง

องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษาพบว่าการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และแก้ไขความขัดแย้งทางการเมืองในอิหร่าน ช่วยให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่าง “รากเหง้าทางจิตวิทยา” และ “โครงสร้างทางรัฐศาสตร์” อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการระบุ ทุกข์ หรือสภาวะปัญหาที่ปรากฏชัดในรูปของความตึงเครียดเชิงโครงสร้างภายใต้ระบอบศาสนาธิปไตยหลังปี 1979 ซึ่งครอบคลุมทั้งการจำกัดเสรีภาพพลเมือง การปราบปรามทางการเมือง และวิกฤตเศรษฐกิจจากภาวะเงินเฟ้อรุนแรงและการคว่ำบาตร โดยมี สมุทัย หรือเหตุแห่งทุกข์ที่หยั่งรากมาจากอกุศลมูล 3 ประการ ได้แก่ โลภะ (ความยึดติดในอำนาจและผลประโยชน์กลุ่ม) โทสะ (ความหวาดระแวงและการใช้วาทกรรมแบ่งแยกที่นำไปสู่การปราบปราม) และโมหะ (การหลงติดในอุดมการณ์ที่แข็งตัวจนขาดการรับรู้ความจริงทางสังคม) ซึ่งสภาวะดังกล่าวได้นำไปสู่แนวทางการบรรลุ นิโรธ หรือเป้าหมายในการดับทุกข์ที่มิใช่เพียงการหยุดยั้งการประท้วงชั่วคราว แต่คือการเปลี่ยนผ่านสู่สภาวะที่ปราศจากการผูกขาดอำนาจและการยุติวัฒนธรรมแห่งความกลัวเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตประจำวันให้แก่พลเมืองอย่างแท้จริง โดยมี มรรค หรือหนทางปฏิบัติเป็นเข็มทิศในการปฏิรูปผ่านมรรคมีองค์ 8 ที่แปรสภาพเป็นนโยบายสาธารณะและธรรมาภิบาล อาทิ การสร้างความโปร่งใสและยอมรับข้อเท็จจริง (สัมมาทิฏฐิ) การสร้างเจตจำนงปฏิรูปโดยสันติและ

เน้นการเจรจา (สัมมาสังกัปปะ) การยุติวาทกรรมสร้างความเกลียดชัง (สัมมาวาจา) การเคารพสิทธิมนุษยชน (สัมมากัมมันตะ) และการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม (สัมมาอาชีวะ) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เมื่อดำเนินควบคู่กับการสร้างกลไกตรวจสอบถ่วงดุล (สัมมาวายามะ) การเยียวยาบาดแผลทางสังคม (สัมมาสติ) และการกำหนดนโยบายสันติภาพระยะยาว (สัมมาสมาธิ) จะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยน “วงจรแห่งความขัดแย้ง” ให้กลายเป็น “เสถียรภาพที่ยั่งยืน” ในระดับมหภาค ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในการเจรจายุติความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศอิหร่าน
ที่มา: (สิริวัฒน ไตรบุตรและคณะ, (2567), วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 5(3): 627)

เอกสารอ้างอิง

พระครูโกวิทอรรถวาที (อุดร แสงแก้ว) และวิภาวรรณ ลิมป์ไพบูลย์. (2567). จริยศาสตร์เหนือความขัดแย้งในสังคมยุคใหม่. *วารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์*, 7(2): 475-489.

พระครูสารกิจประยุต. (2560). การประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในการแก้ไขปัญหาชีวิต. *ธรรมทรรศน์*, 17(2): 257-267.

พระมหาสุทธิดล จิตฺตปญฺโญ (ภูนอก). (2566). หลักอริยสัจ 4 กับการแก้ไขวิกฤตการณ์ความขัดแย้งระหว่างประเทศ. *Journal of Modern Learning Development*, 8(5): 399-410.

มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สยามรัฐ. *สกู๊ปต่างประเทศ : เปิดปมประท้วง “อิหร่าน 2026” วิกฤตปากท้อง และ “รัฐศาสนา” ในโลกยุคใหม่*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://shorturl.asia/ziN3F [20 กุมภาพันธ์ 2569].

สำนักข่าวอินโฟเควสท์. *เหตุการณ์ไม่สงบในอิหร่านคร่าชีวิตกว่า 2,000 ราย ทรัมป์เพิ่มแรงกดดัน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://shorturl.asia/56Xlj [20 กุมภาพันธ์ 2569]

สิริวัฒน ไตรบุตรและคณะ. (2567). แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร*. 5(3): 618-629.

อุทัย ภูคดหิน และคณะ. (2565). การจัดการความเครียดโดยใช้หลักอริยสัจ 4 ในการบริหารจัดการองค์กร. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2): 650-661.

Abrahamian E. *A history of modern Iran*. Cambridge University Press. [Online]. Retrieved From: https://shorturl.asia/q3wNC [20 February 2026].

Alfoneh, A. *Iran: Searching For a Way Out of the Impasse*. [Online]. Retrieved From: https://shorturl.asia/qY07y [20 February 2026].

Amnesty International. *What happened at the protests in Iran?*. [Online]. Retrieved From: https://shorturl.asia/m2nKa [20 February 2026].

Analysis, B. *The Power Struggle in Iran: Is Peaceful Reform Possible?*. [Online]. Retrieved From: https://www.washingtoninstitute.org/policy-analysis/power-struggle-iran-peaceful-reform-possible [20 February 2026].

BBC. *Sanctions reimposed on Iran 10 years after landmark nuclear deal*. [Online]. Retrieved From: https://shorturl.asia/NERiK [20 February 2026].

Bradost S. *The Kurdish struggle in Iran: Power dynamics and the quest for autonomy*. [Online]. Retrieved From: https://shorturl.asia/KWPEx [20 February 2026].

Dunn, John P. *Iranian Revolution*. [Online]. Retrieved From: https://shorturl.asia/hZyYx [20 February 2026].

Haberfeld, D. *Iran’s Information Warfare During the December 2025 – January 2026 Protests and Its Continued Influence on Israel and the West*. [Online]. Retrieved From: https://shorturl.asia/k9LQR [20 February 2026].

Hans Gunter Brauch. *Johan Galtung Pioneer of Peace Research*. [Online]. Retrieved From: https://shorturl.asia/nwLSI [20 February 2026].

Human Rights Watch. *Human Rights Watch. (2023). World report 2023: Iran Events of 2022*. [Online]. Retrieved From: https://www.hrw.org/world-report/2023/country-chapters/iran [20 February 2026].

Iran Lnsight. *Iran's currency slides to new low, dollar at 1.47 million rials*. [Online]. Retrieved From: https://www.iranintl.com/en/202601061682 [20 February 2026].

Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organization*. 2nd ed. New York: John Wiky.

Robbins, S., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior.* 15 th ed. New Jersey: Pearson Education.

Schirazi, A. *The constitution of Iran: Politics and the state in the Islamic Republic*. I.B. Tauris. [Online]. Retrieved From: https://shorturl.asia/wVhWH [20 February 2026].

SECNIA. *"นี่คือวันพิพากษา" อิหร่านและการประท้วงใหญ่ ที่ท้าทายรัฐมากที่สุดนับตั้งแต่การปฏิวัติ 1979*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://shorturl.asia/bWLhz [20 กุมภาพันธ์ 2569].

SECNIA. *"ไฟปากท้องสู่ไฟปฏิวัติ" ประท้วงเดือดอิหร่าน โลกจับตา รัฐอิสลามเสี่ยงล่ม?*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://shorturl.asia/t562n [20 กุมภาพันธ์ 2569].

SPACEBAR. *ทำไมคาเมเนอีของอิหร่าน 'ยังยืนหยัดอยู่ได้' แม้เจอประท้วง-แรงกดดันจากนานาชาติ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://shorturl.asia/kdFG1 [20 กุมภาพันธ์ 2569].

Speakman Cordall, S. *Global conflicts pushing humanitarian law to breaking point, report warns*. [Online]. Retrieved From: https://shorturl.asia/xVgcM [20 February 2026].

Thomas, K.W. & Kilmann, R.H. (1987). *Thomas - Kilmann conflict model interest*. New York: X/COM Incorporated.

Unfiltered, I. *Iran's Post-War Political Climate: Calls for Dialogue and Deep Structural Reform Amid Crisis*. [Online]. Retrieved From: https://niacouncil.org/irans-post-war-political-climate-calls-for-dialogue-and-deep-structural-reform-amid-crisis/ [20 February 2026].

Zaccara, L. *Iran's 2025-26 protests, resilience and political containment*. [Online]. Retrieved From: https://shorturl.asia/mnlhy [20 February 2026].

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ
ในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้นิพนธ์บทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น

3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ

5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าของผู้นิพนธ์บทความในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

1. บทความที่ผู้นิพนธ์ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ใดมาก่อน

2. ผู้นิพนธ์บทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น

3. หากผลงานทางวิชาการของผู้นิพนธ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัครหรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้นิพนธ์ควรดำเนินการตามหลักจริยธรรมปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

4. ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่นๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์แล้ว

5. ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความการพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่า บทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันทีพร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์กำหนดรวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่อื่นได้รับรู้

หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์
บทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่นๆ
วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ มีนโยบายส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิชาการที่สนใจ นอกจากนี้ยังเป็นเวทีวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อคิดเห็นทางด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลีสันสกฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณามี 3 ประเภท คือ บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์นี้ จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ก่อน เพื่อให้วารสารมีคุณภาพและนำไปอ้างอิงได้

การเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่นๆ มีดังนี้

1. ภาษา เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และชื่อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็น ให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ บทความส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

2. การพิมพ์ ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ด้วยรูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 16 พอยต์ โดยจัดหน้ากระดาษขนาด A4 ตั้งค่าหน้ากระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบกระดาษทุกด้าน ด้านละ 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร)

3. จำนวนหน้า บทความวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ และบทความวิชาการ ตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ ขนาด A4

การเรียงลำดับเนื้อหา

1. บทความวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กะทัดรัด และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช้คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

1.2 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และอีเมลของผู้เขียนหลักและร่วม

1.3 บทคัดย่อ (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์

อย่างต่อเนื่องกันไม่ควรเกิน 200 คำ หรือมีความยาวไม่เกิน 12 บรรทัด ไม่ควรมีคำย่อ ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญหรือคำหลัก (Keywords) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา จำนวนไม่เกิน 5 คำ

1.5 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาหรือบทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าวๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

1.6 วิธีดำเนินการวิจัย ให้ระบุรายละเอียดวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งที่นำมาศึกษา จำนวนลักษณะเฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษา อธิบายวิธีการศึกษาหรือแผนการทดลองทางสถิติ การสุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1.7 ผลการวิจัย แจ้งผลที่พบตามลำดับหัวข้อของการศึกษาวิจัยอย่างชัดเจนได้ใจความ ถ้าผลไม่ซับซ้อนไม่มีตัวเลขมาก ควรใช้คำบรรยาย แต่ถ้ามีตัวเลขมาก ตัวแปรมาก ควรใช้ตารางแผนภูมิแทน ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง หรือแผนภูมิ ควรแปรความหมายและวิเคราะห์ผลที่ค้นพบ และสรุปเปรียบเทียบกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.8 อภิปรายผล ชี้แจงว่าผลการศึกษาตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นและมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือทิ้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

1.9 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็น และต้องมีคำอธิบายสั้นๆ แต่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วนในกรณีที่เป็นตาราง คำอธิบาย ต้องอยู่ด้านบน ในกรณีเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิคำอธิบายต้องอยู่ด้านล่าง

1.10 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยมีหลักการทั่วไป

2. บทความวิชาการ

2.1 ชื่อเรื่อง

2.2 ผู้แต่ง

2.3 บทนำ

2.4 เนื้อหา

2.5 บทสรุป

3.6 บรรณานุกรม

3. บทวิจารณ์หนังสือ

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือ

3.2 ชื่อผู้วิจารณ์

3.3 บทวิจารณ์

3.4 บรรณานุกรม

4. งานวิชาการอื่น

กรอบในการเขียนให้ใช้ในกรณีเดียวกันกับงานวิชาการข้างต้น

ขอบเขตการตีพิมพ์

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์เป็นวารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รับตีพิมพ์เผยแพร่บทความในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมโดยเน้นด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลีสันสฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชม การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วาระการตีพิมพ์

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์มีวาระการตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม

การส่งต้นฉบับ

- E-mail: โดยส่งไฟล์เวิร์ด (word) และไฟล์ Pdf. ไปที่ **srisuvarna2567@gmail.com**
- สามารถส่งได้ด้วยตนเองที่กองบรรณาธิการวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 249 ถนนมาลัยแมน ตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี 72000 โทร. 062 697 8932

การเขียนบรรณานุกรม/เอกการสารอ้างอิง

การรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้หัวข้อเอกสารบรรณานุกรม สำหรับบทความภาษาไทย หรือ References สำหรับบทความภาษาอังกฤษ ให้ใช้รูปแบบการเขียนแบบ APA V.6 (American Psychological Association) ตัวอย่างการเขียนมีดังนี้

หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อเรื่อง*./ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี)./สถานที่พิมพ์:/ผู้จัดพิมพ์.

ตัวอย่าง

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ.* กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).

Potter, M.E. (1990). *The Competitive advantage of nations.* New York: Free Press.

บทความในวารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./*ชื่อวารสาร*,/ปีที่หรือเล่มที่/(ฉบับที่ (ถ้ามี)),/เลขหน้า.

ตัวอย่าง

ชัยณรงค์ ศรีมันตะ. (2563). ธรรมชาติมนุษย์ในปรัชญาโทมัส ฮอบส์ *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 28(1), 48-72.

Foster, W.P. (2004). The decline of the local a challenge to educational leadership. *Education Administration Quarterly,* 40(2), 176-191.

วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย/(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์และสารนิพนธ์*./ระดับวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์และสารนิพนธ์,/ชื่อสาขาวิชา,/คณะ,/ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง

นพพร ไทยเจริญ. (2549). การสร้างชุดการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เรื่อง ดินและหินในท้องถิ่นสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Shim, W. J. (1996). Contamination and bioaccumulation of tributyltin and tripheny ltincompounds in the Chinhae Bay system. *Korea. Master's thesis.* Department of Oceanography, Seoul National University.

บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)

ชื่อผู้แต่ง. *ชื่อบทความ.*/[ออนไลน์]./แหล่งที่มา/วัน/เดือน/ปี.

ตัวอย่าง

พรรณี บัวเล็ก. *พัฒนาการทุนนิยมในประเทศไทย.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:http://research.krirk.ac.th/pdf. [25 ธันวาคม 2555]



จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา

บูรณาการกับศาสตร์ร่วมสมัย พัฒนาจิตใจและสังคม

Published by
Program in Buddhism, Suphanburi Srisuvarnabhumi Buddhist College
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
http://www.spmcu.ac.th



