วารสารการบริหาร การจัดการ และ การพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

ISSN: 2985-2366 (Online)

ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2569 Vol. 4 No. 3 July-September 2026

JAMSD

Tier 2

TCI ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai-Journal Citation Index Centre

2026

วารสารการบริหารการจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration, Management and Sustainable Development: JAMSD

ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2569
Volume 4 No. 3 July – September 2026

ISSN: 2985-2366 (Online)

ผู้ผลิตและเผยแพร่: สมาคมขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ สถาบันวิชาการเพื่อการบริหารและพัฒนาสังคม
ที่ตั้งสำนักงาน: เลขที่ 355/18 หมู่ที่ 1 ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
เบอร์โทรศัพท์: 094 652 4145
เว็บไซต์: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
อีเมล์: jamsdonline@gmail.com

ข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร

ชื่อภาษาไทย

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

ชื่อภาษาอังกฤษ

Journal of Administration, Management and Sustainable Development: JAMSD

เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN)

2985-2366 (Online)

นโยบายการพิจารณากลั่นกรองบทความ

1. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใดมาก่อน และต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด

2. ผู้เขียนต้องจัดทำต้นฉบับตามข้อกำหนดของกองบรรณาธิการวารสาร

3. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางวิชาการ และมีประโยชน์ในเชิงทฤษฎีหรือเชิงปฏิบัติ สาระบทความและแนวการเขียนต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวารสาร โดยผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ และเป็นผู้มีผลงานทางวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การประเมินแบบไม่เห็นกันทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้นิพนธ์และผู้ประเมิน (double-blinded review)

4. กองบรรณาธิการอาจส่งผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนแก้ไข เพิ่มเติม ผู้เขียนจะต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขรูปแบบบทความที่ส่งมาตีพิมพ์ โดยผู้เขียนยินยอมให้กองบรรณาธิการแก้ไขความสมบูรณ์ของบทความและยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กองบรรณาธิการกำหนด

6. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer review) ได้มีมติให้ผู้เขียนผลงานปรับปรุงแก้ไข ผลงาน ขอให้ผู้เขียนผลงานปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งผลงานที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้กองบรรณาธิการวารสาร ภายใน 7 วันนับจากวันที่ได้รับผลข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ถ้าไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขจะเลื่อนบทความของท่านไปตีพิมพ์ในฉบับอื่นซึ่งจะล่าช้ากว่ากำหนดการเดิม

7. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer review) พิจารณาแล้วมีลงความเห็นว่าไม่สามารถให้ตีพิมพ์ได้ วารสารจะทำหนังสือแจ้งให้ผู้เขียนบทความทราบอย่างชัดเจน

8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นทัศนะ ลิขสิทธิ์ และความรับผิดชอบของผู้เขียนเจ้าของผลงาน กองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้อหาหรือความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง

สาขา อนุสาขาที่รับ

การบริหารธุรกิจ การจัดการ การบัญชี การตลาด การท่องเที่ยว โลจิสติกส์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จิตวิทยาประยุกต์ รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา การศึกษา การปกครอง การบริหารท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

เพื่อผลิตและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการในกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย การบริหารธุรกิจ การจัดการ การบัญชี การตลาด การท่องเที่ยว โลจิสติกส์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จิตวิทยาประยุกต์ รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา การศึกษา การปกครอง และการบริหารท้องถิ่น

ประเภทเรื่องที่รับ

บทความวิจัย และบทความวิชาการ

กระบวนการพิจารณา

วารสารกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองและตรวจประเมินบทความไม่น้อยกว่า 2 ท่าน โดยใช้การประเมินแบบไม่เห็นกันทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้นิพนธ์และผู้ประเมิน (Double-blinded review)

ภาษาที่รับ

ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

กำหนดออก

ปีละ 4 ฉบับ ได้แก่
ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม)
ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน)
ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน)
ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม)

กระบวนการพิจารณาบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ

วารสารมีกระบวนการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-review) ทั้งนี้บทความจากผู้นิพนธ์ภายในจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาและหลากหลายสถาบัน และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์

การเก็บค่าธรรมเนียม

ผู้ประสงค์ตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการหรือบทความวิจัย ในวารสารการบริหาร การจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องชำระค่าธรรมเนียม ในอัตรา 4,000 บาท ต่อ 1 บทความ โดยดำเนินการดังนี้

1. โอนเงินค่าธรรมเนียมเข้าบัญชีธนาคารกสิกรไทย เลขที่บัญชี 203-8-30277-5 ชื่อบัญชี สถาบันวิชาการเพื่อการบริหารและพัฒนาสังคม ภายหลังที่บทความได้รับการเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการตัดสินว่า “ผ่าน” แล้ว
2. แจ้งหลักฐานการชำระเงินมาที่อีเมล์: jamsdonline@gmail.com และส่งหลักฐานการชำระเงิน
3. การชำระค่าธรรมเนียม จะดำเนินการภายหลังจากบทความ "ผ่าน" ขั้นตอนการประเมินเบื้องต้นจากกองบรรณาธิการ ก่อนส่งไปให้ผู้ประเมิน (เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อย ครบถ้วน สมบูรณ์พร้อมรับการประเมินของบทความ) โดยจะมีเจ้าหน้าที่ประจำวารสารฯ จะแจ้งให้ผู้นิพนธ์ทราบผ่านทางระบบเว็บไซต์ของวารสาร
4. วารสารจะออกใบตอบรับและกำหนดการตีพิมพ์ (Acceptance letter) ให้กับผู้นิพนธ์ ภายหลังที่บทความได้รับการเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการว่า “ผ่าน” แล้ว
5. บทความที่วารสารส่งให้ผู้ประเมินอิสระ (Peer reviewer) ประเมินแล้ว และมีการชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์แล้ว หากผู้ประเมินอิสระมีมติร่วมกันให้ “ไม่ผ่าน” ผู้ชำระค่าธรรมเนียมไม่สามารถขอคืนค่าธรรมเนียมที่ชำระแล้วในภายหลังได้

ผู้ผลิตและเผยแพร่

สมาคมขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ สถาบันวิชาการเพื่อการบริหารและพัฒนาสังคม
ที่ตั้งสำนักงาน: เลขที่ 355/18 หมู่ที่ 1 ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
เบอร์โทรศัพท์: 094 652 4145
เว็บไซต์: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
อีเมล์: jamsdonline@gmail.com

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน (JAMSD) ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 ฉบับนี้ นำเสนอบทความวิจัยและบทความวิชาการที่ทรงคุณค่าจำนวน 35 บทความ ครอบคลุมกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ที่หลากหลายและทันต่อบริบทของสังคมไทยและสังคมโลก ทั้งการบริหารองค์การ ภาวะผู้นำ การศึกษา การตลาด การพัฒนาชุมชน และการเมืองการปกครอง

สาระที่น่าสนใจในฉบับนี้เริ่มจากกลุ่มที่หนึ่ง ว่าด้วยภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความหนาแน่นมากที่สุด ครอบคลุมภาวะผู้นำในมิติที่หลากหลาย ทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล รวมถึงการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งสะท้อนความสำคัญของผู้นำสถานศึกษาในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลและการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียน

กลุ่มที่สอง ว่าด้วยการบริหารและประสิทธิภาพองค์กรภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร คุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดอุดรธานี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในสถาบันอุดมศึกษา และการวิเคราะห์โครงการพัฒนาบุคลากรตามโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 รวมถึงกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนด้วยธนาคารน้ำใต้ดิน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กลุ่มที่สาม ว่าด้วยการตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภค ได้แก่ อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์และการไลฟ์สดบนแพลตฟอร์มติ๊กต็อกต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง ส่วนประสมทางการตลาด 4E's ต่อการเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล ทัศนคติและคุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และพฤติกรรมนักท่องเที่ยวต่อบริการร้านนวดในจังหวัดเชียงราย สะท้อนให้เห็นพลวัตของตลาดดิจิทัลและการท่องเที่ยวที่หลากหลาย

กลุ่มที่สี่ว่าด้วยการพัฒนาชุมชนและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ได้แก่ การพัฒนาหัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดเลย การสังเคราะห์ต้นแบบพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู และกรอบแนวคิดเชิงกลยุทธ์ด้านการสื่อสารของสหกรณ์อิสลาม และกลุ่มสุดท้ายนำเสนอบทความภาษาอังกฤษสองชิ้นที่ศึกษาความนิยมพรรคการเมืองและนโยบายพุทธศาสนา รวมถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในประเทศไทย อันเป็นมิติที่สำคัญในบริบทประชาธิปไตยร่วมสมัย

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านที่ส่งผลงานคุณภาพมาร่วมเผยแพร่ ขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาสละเวลากลั่นกรองบทความ และขอบคุณผู้อ่านทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจวารสารมาโดยตลอด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าองค์ความรู้ในฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและวิชาการในวงกว้างต่อไป

บรรณาธิการ
วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
11 กันยายน 2569

สารบัญ

หน้า

ข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร .....

บทบรรณาธิการ I

สารบัญ II

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ประภัสสร เทศรุ่งเรือง, สามารถ อัยกร, ชาติชัย อุดมกิจมงคล 998-1012

พฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการร้านนวดในจังหวัดเชียงราย

ฤทัยชนก นาคะ, พีระพงษ์ ดวงสนิท, อาทิตย์ มงคลดี, นวรัตน์ ปัญญาชัย 1013-1025

อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์และสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อกต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา

ประภาณี ด้วงนุ้ย, อนุวัต สงสม 1026-1040

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

เกศนรินทร์ อัยกร, ละมัย ร่มเย็น, สัญญาศรณ สวัสดิ์ไธสง..... 1041-1055

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

กฤติยาภรณ์ มีวิชา, อมรทิพย์ เจริญผล, ชารี มณีศรี 1056-1067

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ศิริรัตน์ สุวรรณ, ละมัย ร่มเย็น, สัญญาศรณ สวัสดิ์ไธสง 1068-1083

กิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ตำนานบึงหล่มและท้องพระโรงโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่านการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่นสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก

ชยานันต์ เคี่ยมทองคำ 1084-1096

การพัฒนาความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดด้วยการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง ร่วมกับกระบวนการเสริมสร้างพลังภายในตนของนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เรวดี กระโหมวงศ์ 1097-1109

ทัศนคติและการรับรู้คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ธัญญาเรศ รุกคำ, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, ละมัย ร่มเย็น 1110-1125

การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
วรรณิศา นีละนันท์, ชารี มณีศรี, สุรศักดิ์ หลาบมาลา 1126-1139

การสังเคราะห์ต้นแบบการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูสู่ความยั่งยืนภายใต้บริบทสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี
สิริมาส ศรขาว, เอกชัย กิจเกษาเจริญ, เรืองอุไร วรรณโก, พิทักษ์ ทองแสง 1140-1154

การพัฒนากรอบแนวคิดเชิงกลยุทธ์ด้านการสื่อสารของสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย
ศิดดิก ลาลีวัน, สุบิน เด่งนุ้ย, สุวิทย์ สุขแสง 1155-1168

การพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์เพื่อการยกระดับมูลค่าและอัตลักษณ์ชุมชน ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย
เมทยา อิ่มเอิบ, เยาว์ธิดา รัตนพลแสน, ขนิษฐา หาระคุณ 1169-1183

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี
วรรณิภา พิมพ์หล่อ, ชารี มณีศรี, สุรศักดิ์ หลาบมาลา 1184-1198

ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21
กันยรัตน์ ไชยคำหาญ, อมรทิพย์ เจริญผล, ชารี มณีศรี 1199-1211

อิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาด 4E's ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล ในจังหวัดสงขลา
สิริชนก อินทะสุวรรณ์ 1212-1229

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ปรารถนา จันเทพา, ชารี มณีศรี, สุรศักดิ์ หลาบมาลา 1230-1242

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย 1
วิไลวรรณ ไชยรา, ชารี มณีศรี, สุรศักดิ์ หลาบมาลา 1243-1255

การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
ดาราวรรณ เชื้อเวียง, พิมพ์พร จารุจิตร์ 1256-1270

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
อิงควัฒน์ ขวัญหมัด, ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี 1271-1283

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย
คมสันต์ มาฟู, กษิฎิฏฐ์ มีพรหม 1284-1299

การจัดทำคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

ปรมัตถ์ มาศคีรีวงศ์, อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ 1300-1314

Political party popularity and Buddhist policy advocacy: An analysis of university students' political preferences in Bangkok

Phra Raksapol Sakulvaddhana (Kullavaddhano), Waiphot Kulachai 1315-1330

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน กรณีศึกษาบ้านล้อง ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

ชัชญาณิภา ชาวเขลางค์, ปิยรัตน์ วงศ์จุมมะลิ, วิไลลักษณ์ พรมเสน, อนันต์ อุปลอด 1331-1344

การวิเคราะห์ความสอดคล้องโครงการพัฒนาบุคลากรกับโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 กรณีศึกษาคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ศิรดี สาสนัส 1345-1360

Social media and political engagement in Thailand: A qualitative analysis of political attitudes, motivation, and participation

Chutimun Charoenlarp, Waiphot Kulachai 1361-1378

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

พีรณัฐ สยามา, ชารี มณีศรี, สุรศักดิ์ หลาบมาลา 1379-1392

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

เกริกพล ขันทะศรี, พิมพ์พร จารุจิตร์ 1393-1408

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในยุควิถีความปกติถัดไปของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

อุรุวรรณ บุญเลิศ, กิตติ ชุณหศรีวงศ์ 1409-1420

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ศศิธร สีสาร, ชารี มณีศรี, สุรศักดิ์ หลาบมาลา 1421-1436

การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

นเรน สินพูล 1437-1450

แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

ปรเมศวร์ มาศคีรีวงศ์, อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ 1451-1466

การศึกษาสภาพปัญหาและการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

เอกศักดิ์ เฮงสุโข, ศุภางค์จิต กัลยาแก้ว, ฉัตรชนก เฮงสุโข 1467-1484

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
ศศินา แสงคำ, ชารี มณีศรี, สุรศักดิ์ หลาบมาลา 1485-1500

แนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
นิจิตรกร สุขเกษม, พิมพ์พร จารุจิตร์ 1501-1514

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

Factors affecting the operational performance of personnel in local administrative organization in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province

ประภัสสร เทศรุ่งเรือง[1*], สามารถ อัยกร[2], ชาติชัย อุดมกิจมงคล[3]

Prapatsorn Techroongrueng[1*], Samart Aiyakorn[2], Chardchai Udomkijmongkol[3]

[1]หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[2,3]สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[1]Mater of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

[2,3]Department of Public Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

[*]Corresponding author's e-mail: Faiiyer.3316@gmail.com[1*]

Received: January 20, 2026 Revised: March 08, 2026 Accepted: March 09, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ปัจจัยทางการบริหารองค์การ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม 2. อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จำนวน 253 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยกระบวนการสุ่มสุ่มแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามในการดำเนินการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความซื่อสัตย์

ด้านความชัดเจนในบทบาท ด้านการดูแลผู้อื่น และด้านความยุติธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการแบ่งปันอำนาจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 86.20 ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านค่านิยมร่วม และด้านโครงสร้างหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 77.00

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ปัจจัยทางการบริหารองค์การ 7S, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research included: 1. The level of ethical leadership of executives, the factor of organizational management, and the performance of personnel in local administrative organization Phanna Nikhom District. 2. The influence of executives' leadership ethics and organizational management factors on personnel performance in local administrative organization within Phanna Nikhom District. The sample group consisted of 253 personnel from local administrative organizations in Phanna Nikhom District. They were collected using a stratified random sampling method. The questionnaire was used as the tool for data collection, and the statistics methods used for data analysis included frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. The study revealed these results: 1. The ethical leadership of local administrative organization administrators, overall, it is at a high level. Local government organizations receive high ratings for their organizational administrative factors, indicating, it is at a high level. The operational efficiency of personnel in local government organizations is also at a high level. 2. The ethical leadership of administrators in local administrative organization, characterized by honesty, role clarity, caring for others, and a sense of justice, significantly impacts the operational efficiency of personnel within local government organization. The results are statistically significant at the 0.01 level. The aspect of power sharing influences the operational efficiency of personnel local government organization. Statistically significant at the 0.05 level, it can jointly predict the f operational efficiency level of personnel in local government organizations in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province, which is measured at86.20 percent. Factors related to the organizational management of local government organizations, including skills, management style, shared values, and organizational structure, have an impact on operational efficiency. The operational efficiency of local government organization personnel is statistically significant at the 0.01 level. They can jointly predict the level of operational efficiency of local administrative organization personnel in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province, which received a score 77.00 percent.

Keywords: ethical leadership, administrative factors 7s, performance efficiency

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปมี 3 ประเภท คือ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และรูปแบบการปกครองท้องถิ่นพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นพิเศษแต่ละรูปแบบมีลักษณะการปกครองที่แตกต่างกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดกรอบแนวคิด เป้าหมาย และแนวทางการกระจายอำนาจ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จ มีกระบวนการยืดหยุ่น และสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น โดยปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่ถ่ายโอนจัดเป็น 6 กลุ่มภารกิจ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตและภูมิปัญญาท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีจำนวน 11 แห่ง ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้าน อาทิ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้น การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเป็นอย่างมาก เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อบุคคล สังคม และชาติบ้านเมือง และจากการศึกษาข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบปัญหาเกี่ยวกับการได้มาของสมาชิกและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บางส่วนไร้ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ทางการเมือง และขาดสำนึกทางการเมือง ต้องการเข้ามาสู่ตำแหน่งเพื่ออาศัยองค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับหาผลประโยชน์เข้าสู่ตนเองและพวกพ้อง ทำให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหลาย ๆ แห่งไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ปัญหาส่วนหนึ่งมาจากตัวประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเอง ที่ยังขาดความตื่นตัวและความสนใจทางการเมืองท้องถิ่น ซึ่งถ้าหากประชาชนในท้องถิ่นเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้มแข็ง ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีภาวะความเป็นผู้นำ ประกอบกับต้องมีวิสัยทัศน์และศักยภาพในการทำงานสูง มีสำนึกทางการเมือง และมีสำนึกในบทบาทหน้าที่ทางการเมืองของตนเอง พร้อมที่จะเสียสละเพื่อชุมชนท้องถิ่นใดที่มีผู้นำท้องถิ่นที่มีลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวก็จะสามารถสร้างกลไกให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนต่อไป

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร รวมทั้งปัจจัยทางการบริหารองค์การ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อันจะส่งผลต่อเนื่องถึงการพัฒนา และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงการบริหารการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานและการให้บริการสาธารณะเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ปัจจัยทางการบริหารองค์การ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Kalshoven et al. (2011) ได้พัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในงาน (ethical leadership at work questionnaire) ด้วยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำของ Brown (2007) และ de Jong & Den Hartog (2008) ซึ่งสามารถสรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านจริยธรรมออกมาได้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรม (fairness) หมายถึง การไม่แสดงความชอบพอบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ จะต้องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องและเท่าเทียมกัน สำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมจะต้องปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างซื่อสัตย์และเท่าเทียมทั้งในด้านของการวางหลักการและการตัดสินใจ

2. การแบ่งอำนาจ (power sharing) หมายถึง การอนุญาตให้ผู้ตามมีส่วนเข้าร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ รวมทั้งจะต้องรับฟังการแสดงความคิดและความกังวลใจต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมอบอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้สามารถควบคุมและพึ่งพาตนเองได้

3. ความชัดเจนในบทบาท (role clarification) หมายถึง การให้ความกระจ่างในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความคาดหวังและผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังแก่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนได้ว่า ผู้นำกำลังคาดหวังอะไร ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจว่าจะต้องทำสิ่งใดบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การดูแลผู้อื่น (people orientation) หมายถึง การแสดงความเป็นห่วงเป็นใย เคารพ และสนับสนุนผู้ตาม การมีความรู้สึกเป็นห่วงเป็นใยผู้อื่นอย่างแท้จริง ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

5. ความซื่อสัตย์ (integrity) หมายถึง การปฏิบัติในสิ่งที่พูด และรักษาคำมั่นสัญญาความซื่อสัตย์ คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลอย่างหนึ่งที่การพูดและการกระทำเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้ที่รักษาสัญญา และปฏิบัติตามคำสัญญาของตน

6. การแนะนำด้านจริยธรรม (ethical guidance) หมายถึง การสนับสนุนและให้รางวัลแก่การสร้างจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องตั้งกฎระเบียบ และการปฏิบัติในเชิงจริยธรรมให้กับผู้ตามด้วยการสื่อสาร การอธิบาย การสนับสนุน และการให้รางวัลแก่ผู้ตาม ที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้

7. ความใส่ใจในระยะยาว (concern for sustainability) หมายถึง การให้ความใส่ใจ และแสดงถึงความใส่ใจต่อความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม ด้วยการคำนึงถึงผลจากการกระทำต่าง ๆ ที่อยู่เหนือการควบคุมของกลุ่มทำงาน รวมไปถึงการแสดงความห่วงใยต่อสวัสดิการของสังคม

7s framework model กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำ 7s framework model มาปรับใช้กับการดำเนินการ ดังนี้ (ฤทธิชัย บุญธรรม และวิไลลักษณ์ เรืองสม, 2562)

1. ยุทธศาสตร์ (strategy) แนวทางหลักของการทำงานหรือแผนแม่บทเป็นกรอบในการระดมและจัดสรรทรัพยากรขององค์กร โดยกลยุทธ์ที่เหมาะสมจะช่วยให้องค์กรมีทรัพยากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน

2. โครงสร้างหน่วยงาน (structure) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน โดยระบุอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างกันให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชาที่กำหนดไว้

3. ระบบงาน (systems) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบงานที่เหมาะสม โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบตรวจสอบและทบทวนการปฏิบัติงาน รวมถึงใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่

4. ทักษะ (skills) โดยบุคลากรสามารถประยุกต์เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน บุคลากรมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

5. บุคคล (staff) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร และมีระบบการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

6. รูปแบบการบริหาร (style) ด้านรูปแบบการบริหารงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของผู้บริหารยึดตามกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์และผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. ค่านิยมร่วม (shared values) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดกิจกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานโดยบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และยึดถือค่านิยมร่วมขององค์การ เพื่อเอื้อต่อการจดจำและการนำไปสู่การปฏิบัติ

องค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพการทำงานหรือการดำเนินงาน

Pun & White (2005) ได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้วยแบบจำลองการวัดผลสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการบริหารงาน ซึ่งงานวิจัยได้ทำการคิดค้นรูปแบบตัวชี้วัดเพื่อช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนากระบวนการดำเนินงาน โดยได้ทำการพิสูจน์จากทฤษฎีการวัดผลการดำเนินงานหลาย ๆ เล่ม เพื่อให้เชื่อมโยงไปสู่การกำหนดเป็นกลยุทธ์แบบบูรณาการขององค์กร ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานของ Pun & White (2005) ประกอบด้วย

1. ศักยภาพทางการแข่งขัน (competitiveness) หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้าในคุณภาพของสินค้าและบริการ การส่งมอบสินค้าและบริการได้ทันตามเวลาที่ตกลงไว้ มีส่วนแบ่งการตลาดสูง สินค้าและบริการเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า

2. ความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนกำลังการผลิตการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสม ตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

3. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (resource utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพ และคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการผลิตสินค้าและบริการอย่างมีคุณภาพ มีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา

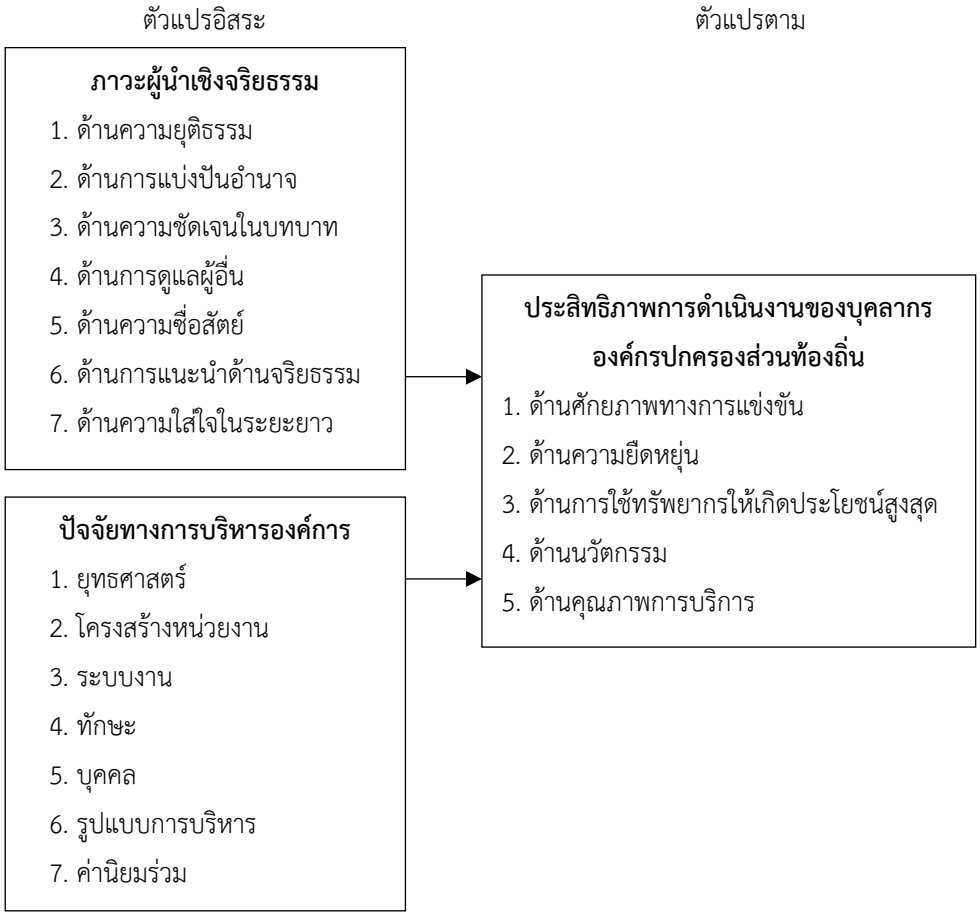
4. นวัตกรรม (innovation) หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

5. คุณภาพการบริการ (service of quality) หมายถึง สิ่งที่ผู้ให้บริการทำการส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการ หรือผู้ซื้อที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อผู้รับบริการได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น สำหรับผู้รับบริการรายใหม่การได้รับการบริการที่ดีจะทำให้ผู้รับบริการมีความสุข มีความยินดีและมีความระลึกถึงในการที่จะมาขอรับบริการในครั้งต่อไป

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิภาพมากเพียงใด ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และช่วยให้องค์กรสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Kalshoven et al. (2011) 2) แนวคิด 7S ของ McKinsey (Waterman et al., 1980) และ 3) แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (overall performance measurement system) ของ Pun & White (2005) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 750 คน (ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรรณานิคม ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2566)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นปลายเปิด

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหาและความถูกต้อง จากนั้นตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) คิดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (alpha–coefficient) ตั้งเกณฑ์ไว้ที่ 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.855

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการแจกแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และดำเนินการลงรหัสเลข (code) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ลงรหัสมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 2) ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 3) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) จากนั้นทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (enter) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความยุติธรรม	4.05	0.34	มาก
2	ด้านการแบ่งปันอำนาจ	4.12	0.42	มาก
3	ด้านความชัดเจนในบทบาท	4.05	0.53	มาก
4	ด้านการดูแลผู้อื่น	3.96	0.52	มาก
5	ด้านความซื่อสัตย์	4.01	0.62	มาก
6	ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม	3.86	0.47	มาก
7	ด้านความใส่ใจในระยะยาว	3.82	0.68	มาก
	ภาพรวม	3.99	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแบ่งปัน

อำนาจ ($\overline{X}$ = 4.12) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.05) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความใส่ใจในระยะยาว ($\overline{X}$ = 3.82)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ด้านที่	ปัจจัยทางการบริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านยุทธศาสตร์	3.61	0.48	มาก
2	ด้านโครงสร้างหน่วยงาน	3.91	0.48	มาก
3	ด้านระบบงาน	3.92	0.52	มาก
4	ด้านทักษะ	3.89	0.54	มาก
5	ด้านบุคคล	3.83	0.58	มาก
6	ด้านรูปแบบการบริหาร	3.92	0.64	มาก
7	ด้านค่านิยมร่วม	3.98	0.49	มาก
	ภาพรวม	3.87	0.35	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่านิยมร่วม ($\overline{X}$ = 3.98) รองลงมาคือ ระบบงาน ($\overline{X}$ = 3.92) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยุทธศาสตร์ ($\overline{X}$ = 3.61)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ด้านที่	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ศักยภาพทางการแข่งขัน	4.17	0.54	มาก
2	ความยืดหยุ่น	4.13	0.56	มาก
3	การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.08	0.55	มาก
4	นวัตกรรม	4.14	0.43	มาก
5	คุณภาพการบริการ	4.06	0.52	มาก
	ภาพรวม	4.12	0.45	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศักยภาพทางการแข่งขัน ($\overline{X}$ = 4.17) รองลงมาคือ นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.14) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณภาพการบริการ ($\overline{X}$ = 4.06)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.014	0.165		0.083	0.934		
ความยุติธรรม	0.228	0.033	0.172	6.907	0.000**	0.876	1.141
การแบ่งปันอำนาจ	0.077	0.035	0.073	2.213	0.028*	0.497	2.010
ความชัดเจนในบทบาท	0.214	0.031	0.252	6.963	0.000**	0.418	2.393
การดูแลผู้อื่น	0.181	0.031	0.210	5.825	0.000**	0.420	2.384
ความซื่อสัตย์	0.316	0.028	0.441	11.417	0.000**	0.367	2.726
การแนะนำด้านจริยธรรม	0.014	0.024	0.014	0.566	0.572	0.836	1.196
ความใส่ใจในระยะยาว	0.011	0.016	0.016	0.662	0.508	0.929	1.076
$R = 0.931$, $R^2 = 0.866$, Adj. $R^2 = 0.862$, $F = 226.358$, Sig. = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความซื่อสัตย์ (β = 0.441) ด้านความชัดเจนในบทบาท (β = 0.252) ด้านการดูแลผู้อื่น (β = 0.210) และด้านความยุติธรรม (β = 0.172) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการแบ่งปันอำนาจ (β = 0.073) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 86.20 (Adj. R^2 = 0.862) ผลการพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 2.726 และ พิจารณาค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 พบว่า ค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุด คือ 0.367 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.731	0.133		5.497	0.000		
ยุทธศาสตร์	0.006	0.040	0.006	0.150	0.881	0.490	2.039
โครงสร้างหน่วยงาน	0.180	0.037	0.195	4.899	0.000**	0.573	1.745
ระบบงาน	0.036	0.052	0.043	0.696	0.487	0.244	4.100
ทักษะ	0.277	0.049	0.337	5.624	0.000**	0.254	3.935
บุคคล	0.068	0.050	0.088	1.356	0.176	0.217	4.607
รูปแบบการบริหาร	0.194	0.041	0.279	4.758	0.000**	0.264	3.786
ค่านิยมร่วม	0.247	0.044	0.273	5.600	0.000**	0.385	2.600
$R = 0.881$, $R^2 = 0.777$, Adj. $R^2 = 0.770$, $F = 121.761$, Sig. = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านทักษะ (β = 0.337) ด้านรูปแบบการบริหาร (β = 0.279) ด้านค่านิยมร่วม (β = 0.273) และด้านโครงสร้างหน่วยงาน (β = 0.195) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 77.00 (Adj. R^2 = 0.770) ผลการพิจารณาจากค่า VIF ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 4.607 และ พิจารณาค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 พบว่า ค่า Tolerance มีค่าน้อยสุด คือ 0.217 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่น่าสนใจ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแบ่งปันอำนาจ รองลงมาคือ ความยุติธรรม ความชัดเจนในบทบาท ความซื่อสัตย์ ด้านการดูแลผู้อื่น การแนะนำด้านจริยธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความใส่ใจในระยะยาว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชัย อุดมกิจมงคล (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชา ผุดผ่อง (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่านิยมร่วม รองลงมาคือ ด้านระบบงาน ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านโครงสร้างหน่วยงาน

ด้านทักษะ ด้านบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านยุทธศาสตร์ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา พิมเสน และคณะ (2567) ที่ศึกษาโมเดลการบริหารแบบ 7S ซึ่งพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ที่พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรตามกรอบ McKinsey 7-S framework ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระยุทธ ศิลาพรหม และคณะ (2564) ที่พบว่า การบริหารตามหลัก 7S ของเทศบาลนครอุดรธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2560) ที่พบว่า การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลางตามแนวคิด 7S โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ด้านความยืดหยุ่น ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา พิมเสน และคณะ (2567) ที่พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ที่พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความชัดเจนในบทบาท ด้านการดูแลผู้อื่น และด้านความยุติธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการแบ่งปันอำนาจ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 86.20 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชา ผุดผ่อง (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ด้านการดูแลผู้อื่น การแนะนำด้านจริยธรรม ความใส่ใจในระยะยาว ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการแบ่งปันอำนาจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 65.00 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเนาวรัตน์ รอดเพียน (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรได้ร้อยละ 63.83 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทัชเชษฐ์ นิยมสุข (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรี เช่น ความอ่อนโยน ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน ความซื่อตรง ความเพียร ความยุติธรรม และความอดทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพขององค์การ ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ด้านการแนะนำด้านจริยธรรมและด้านความใส่ใจในระยะยาว ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคมปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 จึงอาจทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการแนะนำด้านจริยธรรมและด้านความใส่ใจในระยะยาว ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในพื้นที่ศึกษา

5. ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านค่านิยมร่วม และด้านโครงสร้างหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 77.00 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา พิมเสน และคณะ (2567) ที่ศึกษาโมเดลการบริหารแบบ 7S ซึ่งพบว่า สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 88.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูง ได้แก่ ด้านระบบงาน ด้านยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ด้านบุคคล และด้านทักษะ ยกเว้น ด้านรูปแบบการบริหารและด้านค่านิยมร่วม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ที่พบว่า ปัจจัยตามกรอบ McKinsey 7S ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระยุทธ ศิลาพรหม และคณะ (2564) ที่พบว่า การบริหารตามหลัก 7S ได้แก่ ด้านระบบ ทักษะ ค่านิยมร่วม โครงสร้าง บุคลากร และกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อการบริหารของเทศบาลนครอุดรธานีในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2560) ที่พบว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง ตามแนวคิด 7S ของ McKinsey ต้องอาศัยการบูรณาการองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง บุคลากร รูปแบบการบริหาร ระบบงาน ค่านิยมร่วม และทักษะ อย่างสมดุลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร ส่วนปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านระบบงาน และด้านบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม มีการกำหนดวิสัยทัศน์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และกำหนดตัวชี้วัดอย่างชัดเจน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร และจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่บุคลากรยึดถือพันธกิจและเป้าหมายเดียวกันในการให้บริการประชาชน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ

1. ความซื่อสัตย์ เป็นมิติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ความชัดเจนในบทบาท การดูแลผู้อื่น ความยุติธรรม และการแบ่งปันอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เน้นความไว้วางใจและการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมของผู้นำ โดยสะท้อนบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความโปร่งใสมากกว่าการกระจายอำนาจ

2. ทักษะของบุคลากร เป็นปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานมากที่สุด รองลงมาคือ รูปแบบการบริหาร ค่านิยมร่วม และโครงสร้างหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารองค์การสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของบุคลากร และสะท้อนว่าในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสิทธิภาพเกิดจากความสามารถของบุคลากรมากกว่าการจัดโครงสร้างองค์กรเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นความใส่ใจในระยะยาวและการแนะนำด้านจริยธรรม ผ่านการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบของการดำเนินงานต่อประชาชน มีการสื่อสาร สนับสนุน และกำหนดแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างปัจจัยทางการบริหารองค์การตามแนวคิด 7's McKinsey โดยเน้นด้านยุทธศาสตร์และด้านบุคคล ผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน การวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากร โดยเน้นคุณภาพการบริการและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน พร้อมทั้งจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และบริหารทรัพยากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความชัดเจนในบทบาท การดูแลผู้อื่น ความยุติธรรม และการแบ่งปันอำนาจ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากร โดยผู้บริหารควรปฏิบัติตนอย่างสุจริต ชี้แจงบทบาทอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับปัจจัยทางการบริหารองค์การ ได้แก่ ด้านทักษะ รูปแบบการบริหาร ค่านิยมร่วม และโครงสร้างหน่วยงาน โดยส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากร โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมค่านิยมร่วมขององค์กร และปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความสุขในการทำงาน สุขภาพองค์การ เป็นต้น

2.2 ควรทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละอำเภอ ของจังหวัดสกลนคร

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร*. รายงานการวิจัย. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐชา ผุดผ่อง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทัชเชษฐ์ นิยมสุข. (2561). ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 10*(1), 215–228. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ptujournal/article/view/181553.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เนาวรัตน์ รอดเพียน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พีระยุทธ ศิลาพรหม, บุญเหลือ บุบผามาลา, สุรชัย ชูคง และวนิดา ณ ลำพูน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 11*(3), 109-120. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CAS/issue/view/17739/4927.

ฤทธิชัย บุญธรรม และวิไลลักษณ์ เรืองสม. (2562). รูปแบบการบริหารงานแบบ 7s framework กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2* วันที่ 19 มกราคม 2562 (หน้า 2116-2126). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.

วนิดา พิมเสน, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น. (2567). โมเดลการบริหารแบบ 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร. *Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4*(3), 231–248. https://doi.org/10.60027/iarj.2024.275457.

วีระวัฒน์ ชาแสน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต*อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2560). *การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

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.

de Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2008). *Innovative work behavior: Measurement and validation* (Scales Research Reports No. H200820). EIM Business and Policy Research.

Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, *22*(1), 51–69. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.007.

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

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. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00106.x.

Waterman, R. Jr., Peters, T., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, *23*(3), 14-26. https://doi.org/10.1016/0007-6813(80)90027-0.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



พฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการร้านนวดในจังหวัดเชียงราย

The behaviors and attitudes of tourists towards service quality of massage businesses in Chiang Rai Province

ฤทัยชนก นาคะ[1*], พีระพงษ์ ดวงสนิท[2], อาทิตย์ มงคลดี[3], นวรัตน์ ปัญญาชัย[4]

Ruthaichanok Naka[1*], Peerapong Duangsanit[2], Artit Mongkoldee[3], Navarat Panyachai[4]

[1,2,3]แผนกวิชาการท่องเที่ยว วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย

[4]แผนกวิชาการท่องเที่ยว วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา

[1,2,3]Tourism Department, Chiangrai Vocational College

[4]Tourism Department, Phayao College of Agriculture and Technology

[*]Corresponding author's e-mail: Faiiyer.3316@gmail.com[1*]

Received: March 24, 2026 Revised: April 07, 2026 Accepted: April 25, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจลักษณะพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการเลือกใช้บริการร้านนวดเพื่อสุขภาพในเขตอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย และเพื่อวิเคราะห์ทัศนคติของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของร้านนวดเพื่อสุขภาพในเขตอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักท่องเที่ยวที่มีประสบการณ์ใช้บริการ จำนวน 400 คน ซึ่งคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง โดยต้องเป็นนักท่องเที่ยวที่เคยใช้บริการร้านนวดเพื่อสุขภาพในจังหวัดเชียงรายอย่างน้อย 1 ครั้งในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวมีระดับทัศนคติโดยภาพรวมต่อคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านบรรยากาศและสุนทรียภาพ ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม และด้านบุคลากร ผลการศึกษาสะท้อนถึงความสำคัญของพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อความสำเร็จของร้าน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาร้านอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรมีการกำหนดมาตรฐานการบริการที่สอดคล้องกันทั่วทั้งจังหวัด ควบคู่ไปกับการควบคุมคุณภาพด้านสุขอนามัยอย่างเคร่งครัด รวมถึงการบูรณาการ

ร้านนวดเข้ากับยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวในพื้นที่ ตลอดจนการพัฒนาทักษะทางภาษาและยกระดับภาพลักษณ์แบรนด์ผ่านกลยุทธ์การตลาดดิจิทัล เพื่อตอบสนองความพึงพอใจและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ภาคบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: พฤติกรรมนักท่องเที่ยว, ทัศนคตินักท่องเที่ยว, ร้านนวดจังหวัดเชียงราย

Abstract

This study aimed to explore the behavioral characteristics of tourists when selecting health massage establishments in Mueang Chiang Rai District, Chiang Rai Province, and to examine tourists' perceptions of the service quality at health massage establishments in the same area. The sample consisted of 400 tourists with prior experience using health massage services. Participants were selected through purposive sampling and were required to have visited a health massage establishment in Chiang Rai Province at least once in the six months prior. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The findings indicated that tourists' overall attitudes toward service quality were at the highest level. The three dimensions that received the highest mean scores were atmosphere and aesthetics, the physical environment, and personnel, in that order. The results emphasize the significance of tourists' behavioral characteristics and attitudes in determining the success of health massage establishments. The findings provide practical implications for the systematic development of health massage businesses, aiming to enhance sustainability and strengthen their competitiveness within the wellness tourism industry. The study recommends that standardized service quality be established across Chiang Rai Province, together with stringent hygiene and sanitation control measures. Furthermore, health massage establishments should be integrated into local tourism development strategies. Service providers should also enhance their foreign language proficiency and strengthen brand image through digital marketing strategies to improve tourist satisfaction and generate greater value for the service sector.

Keywords: tourist behavior, tourist attitudes, massage business in Chiang Rai Province

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (health tourism) เป็นภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งมีการเติบโตอย่างก้าวกระโดด ภายหลังวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พฤติกรรมผู้บริโภคได้เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคที่ให้ความสำคัญกับการดูแลและฟื้นฟูสุขภาวะ (wellness) ทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างมีนัยสำคัญ (Global Wellness Institute, 2018) ด้วยมูลค่าตลาดโลกที่สูงกว่า 639,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ส่งผลให้ประเทศไทย ซึ่งมีต้นทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาการแพทย์แผนดั้งเดิมที่เข้มแข็ง อาทิ การนวดไทยและการใช้สมุนไพร ได้รับการยอมรับในระดับสากลและมีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการแพทย์ของโลก (wellness & medical hub) ตามแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวไทย (คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ, 2564)

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่ภาครัฐให้ความสำคัญกับการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ โดยใช้จุดแข็งของประเทศไทยด้านมาตรฐานการให้บริการที่มีคุณภาพและต้นทุนการรักษาพยาบาลที่คุ้มค่า เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและผู้รับบริการจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางบริการสุขภาพระดับนานาชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) อย่างไรก็ตาม แม้ร้านนวดเพื่อสุขภาพจะเป็นธุรกิจสำคัญในการสร้างรายได้ แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคงเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ โดยเฉพาะปัญหาด้านภาพลักษณ์เชิงลบจากการบริการที่แฝงกิจกรรมไม่พึงประสงค์ในบางพื้นที่ รวมถึงการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะฝีมือสูง และภาวการณ์แข่งขันที่รุนแรงระหว่างผู้ประกอบการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการและเสถียรภาพของธุรกิจในระยะยาว (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2561)

ในบริบทของจังหวัดเชียงราย ถือเป็นพื้นที่เป้าหมายที่มีความโดดเด่นในการพัฒนาเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Chiang Rai wellness city) เนื่องจากมีทุนทางวัฒนธรรมและธรรมชาติที่เอื้อต่อการพักผ่อนเชิงสร้างสรรค์ สอดรับกับแผนพัฒนาจังหวัดที่มุ่งเน้นการยกระดับบริการสุขภาพให้มีมาตรฐานในระดับสากล เห็นได้จากการศึกษาศักยภาพการให้บริการที่เน้นอัตลักษณ์ท้องถิ่นอย่างสปาล้านนา (นคเรศ อุดชะยา และสุรัชนี ยลธะศาสตร์, 2565) ดังนั้น การพัฒนาร้านนวดเพื่อสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ให้เห็นผลเชิงประจักษ์

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความสำเร็จของธุรกิจบริการขึ้นอยู่กับการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้บริโภคเป็นสำคัญ โดยงานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาพฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวในพื้นที่ท่องเที่ยวหลัก เช่น กรุงเทพมหานครและจังหวัดเชียงใหม่ (ปิยะธิดา ใจแก้ว และพิชญลักษณ์ พิชญกุล, 2567) แต่ยังขาดการศึกษาเชิงประจักษ์ที่วิเคราะห์พฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวต่อคุณภาพการให้บริการร้านนวดเพื่อสุขภาพในบริบทของจังหวัดเชียงรายอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในมิติขององค์ประกอบคุณภาพบริการที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงกับอัตลักษณ์เมืองสุขภาพ

ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาพฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวต่อคุณภาพการให้บริการของร้านนวดเพื่อสุขภาพในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านกายภาพ สภาพแวดล้อม และกระบวนการให้บริการ ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการศึกษานี้ไม่เพียงแต่จะเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการในพื้นที่สามารถปรับปรุงคุณภาพการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวได้อย่างแม่นยำเท่านั้น แต่ยังเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการสร้างมาตรฐานบริการนวดไทยให้เข้มแข็ง เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดเชียงรายให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจลักษณะพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการเลือกใช้บริการร้านนวดเพื่อสุขภาพในเขตอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

2. เพื่อวิเคราะห์ทัศนคติของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของร้านนวดเพื่อสุขภาพในเขตอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

การทบทวนวรรณกรรม

การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (wellness tourism)

การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ คือ การเดินทางที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ผ่านการค้นพบประสบการณ์ใหม่และกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ Global Wellness Institute (2015) อธิบายว่า เป็นการท่องเที่ยวที่ผสานรวมการดูแลสุขภาพในด้านการป้องกันโรค การรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพ สอดคล้องกับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2559) ที่ให้นิยามว่า เป็นการมุ่งแสวงหาสุขภาวะที่ดีผ่านการเดินทาง นอกจากนี้ ณัฐพล ลีลาวัฒนาพันท์ (2559 อ้างถึงใน

สภา ไชยสัตย์, 2567) อธิบายว่า การท่องเที่ยวเชิงส่งเสริมสุขภาพ (wellness tourism) คือ การเดินทางเพื่อรับบริการที่มุ่งส่งเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูร่างกายจากความเจ็บป่วย และเสริมสร้างความแข็งแรงของร่างกาย ทั้งยังเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเฉพาะด้านอื่น ๆ เช่น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงอาหาร การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และการท่องเที่ยวเชิงกีฬา เนื่องจากนักท่องเที่ยวมักผสมผสานกิจกรรมด้านสุขภาพเข้ากับวัตถุประสงค์การท่องเที่ยวด้านอื่นในการเดินทางทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ในด้านประเภทของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ทั้งนี้ชื่นนภา นิลสนธิ (2559) อธิบายว่า การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (health tourism) สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาวะ (wellness tourism) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพ การผ่อนคลาย และการฟื้นฟูสุขภาวะ เช่น การทำสปา และ การท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ (medical tourism) ซึ่งมุ่งเน้นการตรวจวินิจฉัย การรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพทางการแพทย์ โดยการจำแนกประเภทดังกล่าวพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการเดินทางเป็นสำคัญ ในส่วนของกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง Global Wellness Institute (2015) ระบุว่า การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพครอบคลุม 6 มิติ ได้แก่ มิติด้านร่างกาย เช่น การนวดและการออกกำลังกาย มิติด้านจิตใจ เช่น โยคะและการทำสมาธิ มิติด้านจิตวิญญาณ เช่น การวิปัสสนา มิติด้านอารมณ์ เช่น การบำบัดทางศิลปะ มิติด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และมิติด้านสังคม เช่น การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

การนวดเพื่อสุขภาพ

การนวดเพื่อสุขภาพ หมายถึง การนวดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพ โดยช่วยผ่อนคลายกล้ามเนื้อ บรรเทาความเมื่อยล้าและความเครียด ผ่านเทคนิคต่าง ๆ เช่น การกด การคลึง การบีบ การดัด การประคบ และการอบ ซึ่งช่วยกระตุ้นการไหลเวียนโลหิต เพิ่มความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อและข้อต่อ ส่งผลให้ร่างกายและจิตใจผ่อนคลาย และเป็นบริการหลักของธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพและสปาเพื่อสุขภาพ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2561)

สำหรับประเภทของการนวด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2559) แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ การนวดไทย ซึ่งแบ่งเป็นแบบเชลยศักดิ์และราชสำนักอันสะท้อนเอกลักษณ์ความสุภาพและอ่อนโยนของไทย การนวดตะวันตก เช่น สวีดิช อโรมา และเซลลูไลท์ ที่เน้นการผ่อนคลายและปรับรูปร่าง การนวดตะวันออก เช่น นวดแผนไทย นวดฝ่าเท้า อายุรเวท ชิอัตสึ และตุยนา ที่มักใช้สมุนไพรและน้ำมันประกอบ และการนวดผสมผสานที่นำเทคนิคหลายแบบมารวมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย

การนวดเพื่อสุขภาพมีประโยชน์ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านการรักษาโรค ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ และด้านการพัฒนาระบบต่าง ๆ ในร่างกาย โดยเฉพาะระบบกล้ามเนื้อ ระบบไหลเวียนโลหิต ระบบประสาท ระบบย่อยอาหาร ระบบหายใจ และระบบผิวหนัง

การพัฒนาธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพสามารถอ้างอิงจากมาตรฐานและแนวทางสำคัญ 3 แหล่ง ได้แก่ มาตรฐานอุตสาหกรรมเอส (มอก.เอส) 25-2567 เรื่อง การบริการนวดและสปา (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2567) เกณฑ์การประเมินศูนย์เวลเนส ประเภทนวดเพื่อสุขภาพ (กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก, 2564) และคู่มือการพัฒนาธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพให้ได้มาตรฐานการจัดการคุณภาพ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2561) ซึ่งมุ่งยกระดับคุณภาพ ความปลอดภัย และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ทั้งนี้ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพได้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบรรยากาศและสุนทรียภาพ ด้านกระบวนการบริการ ด้านบุคลากร และด้านความปลอดภัย

คุณภาพในการให้บริการ

คุณภาพการบริการ (service quality) หมายถึง ความสามารถของผู้ให้บริการในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ โดยพิจารณาจากการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังก่อนรับบริการกับการรับรู้จริงภายหลัง

ได้รับบริการ หากการบริการสามารถตอบสนองได้ตามหรือสูงกว่าความคาดหวัง ย่อมสะท้อนถึงคุณภาพการบริการที่ดี (Zeithaml et al., 1990 อ้างถึงใน กาญจนา ทวินันท์ และแวววยุรา คำสุข, 2558) ทั้งนี้ Zeithaml et al. (1990) เสนอแนวคิด SERVQUAL สำหรับประเมินคุณภาพการบริการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นรูปธรรมของบริการ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ การตอบสนองต่อลูกค้า การให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า และการเข้าใจและรู้จักลูกค้า ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ

คุณภาพการบริการ หมายถึง ระดับความสามารถของการบริการในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ซึ่งสะท้อนจากการเปรียบเทียบระหว่างบริการที่ได้รับกับความคาดหวังของผู้ใช้บริการ หากบริการสามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการ ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจและความภักดีของผู้บริโภค ทั้งนี้คุณภาพการบริการประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความเชื่อถือได้ การตอบสนอง ความสามารถในการให้บริการ การเข้าถึงบริการ อัธยาศัยไมตรี การติดต่อสื่อสาร ความปลอดภัย ความเข้าใจลูกค้า และบริการที่เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้รับบริการใช้ในการประเมินคุณภาพของการบริการ (หัสยา อินทคง, 2560)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาคุณภาพการให้บริการในบริบทของเมืองท่องเที่ยวหลัก เช่น กรุงเทพมหานคร และจังหวัดเชียงใหม่ ขณะที่ยังขาดการศึกษาในพื้นที่รองอย่างจังหวัดเชียงราย รวมถึงการวิเคราะห์เชิงบูรณาการระหว่างพฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวต่อคุณภาพบริการร้านนวดเพื่อสุขภาพในบริบทดังกล่าวอย่างครอบคลุมทั้ง 6 มิติ งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ของจังหวัดเชียงรายดังกล่าว

ทัศนคติ

ทัศนคติ (attitude) เป็นตัวแปรเชิงนามธรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการตลาดและการบริหารจัดการบริการ เนื่องจากทัศนคติสะท้อนถึงความเชื่อ ความรู้สึก ความคิดเห็น และแนวโน้มการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ตราสินค้า ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือสถานประกอบการ แม้ว่าทัศนคติจะไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรงจากภายนอก แต่สามารถประเมินได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรม การสื่อสารความคิดเห็น หรือการตัดสินใจของบุคคล (Schiffman & Kanuk, 2000, as cited in Hodson, 2021)

Albarracin & Johnson (2018) อธิบายว่า ทัศนคติมีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอิทธิพลของทัศนคติจะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนเมื่อบุคคลนำทัศนคติดังกล่าวมาใช้ในการประเมินและตัดสินใจในสถานการณ์จริง โดยเฉพาะในบริบทของการบริโภคหรือการเลือกใช้บริการที่ผู้บริโภคต้องตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลาและข้อมูล ซึ่งทัศนคติที่มีอยู่จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยกำหนดแนวโน้มการตอบสนองต่อทางเลือกต่าง ๆ

สำหรับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าหรือเลือกใช้บริการ โดยปภัสราภา ศิริสุนทร (2565) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นภาวะทางจิตใจและแนวโน้มในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ การเรียนรู้ และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามปัจจัยแวดล้อม เช่น การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารทางการตลาด และประสบการณ์จากการใช้บริการ ดังนั้น ในบริบทของธุรกิจบริการ ทัศนคติต่อคุณภาพการให้บริการ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาของผู้บริโภคที่สะท้อนถึงความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้สึก และแนวโน้มการตอบสนองที่มีต่อคุณภาพของการให้บริการ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และประสบการณ์ในการใช้บริการ โดยทัศนคติดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการประเมินคุณค่าของบริการ ความพึงพอใจ ความตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำ และพฤติกรรมการบอกต่อของผู้บริโภค

พฤติกรรมนักท่องเที่ยว

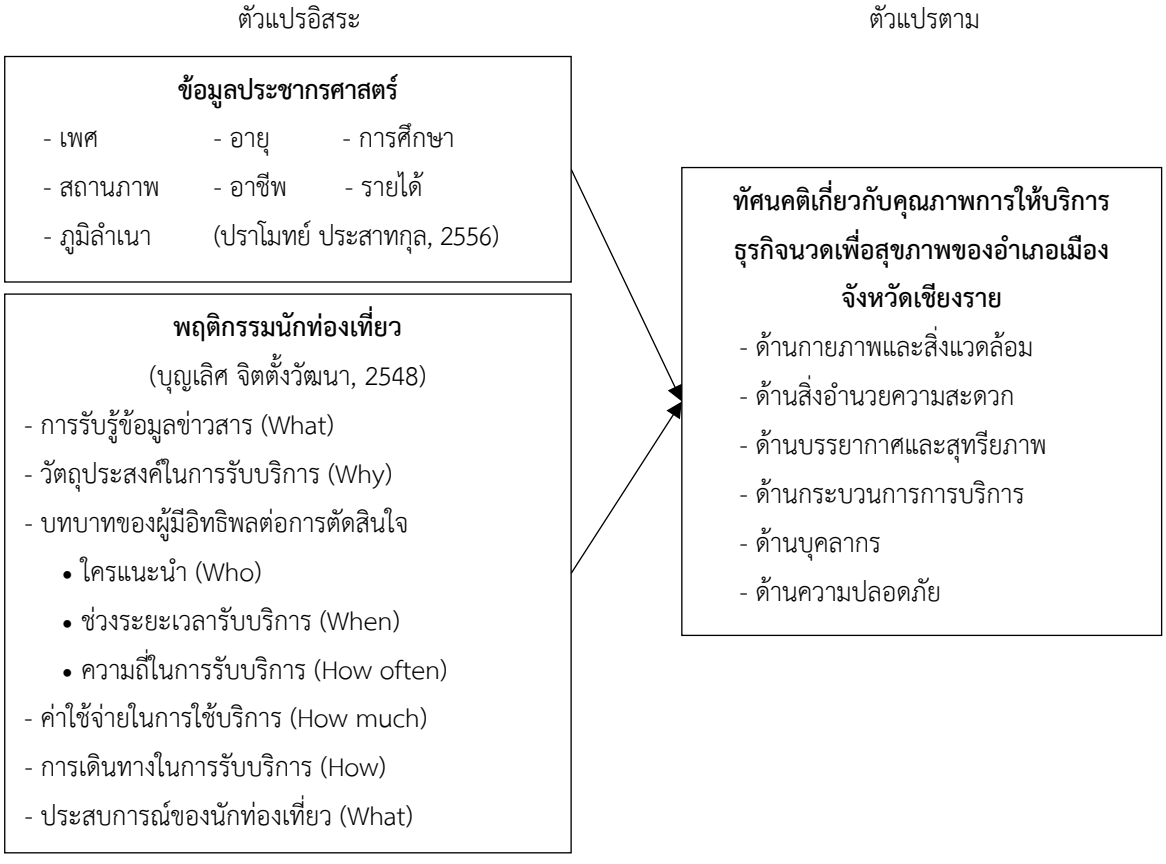
พฤติกรรมนักท่องเที่ยว (tourist behavior) หมายถึง รูปแบบการแสดงออกและปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคล ทั้งที่เกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว เพื่อมุ่งเติมเต็มความต้องการภายใต้สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่หลากหลาย โดยมีกระบวนการและสภาวะทางจิตวิทยาภายในเป็นกลไกหลักที่คอยขับเคลื่อนพฤติกรรมภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านกระบวนการคิด

วิเคราะห์และการตัดสินใจเลือกซื้อบริการทางการท่องเที่ยว ทั้งนี้ โครงสร้างพฤติกรรมดังกล่าวสามารถจำแนกออกเป็น 3 ระยะสำคัญ ประกอบด้วย พฤติกรรมก่อนเริ่มออกเดินทาง (การเสาะแสวงหาข้อมูลและการวางแผนการท่องเที่ยว) พฤติกรรมระหว่างการดำเนินกิจกรรมท่องเที่ยว และพฤติกรรมภายหลังเสร็จสิ้นสิ้นสุดการเดินทาง ซึ่งความแตกต่างหลากหลายของปฏิกิริยาการตอบสนองเหล่านี้นับเป็นผลลัพธ์ที่หล่อหลอมมาจากปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่วนบุคคล ควบคู่ไปกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่แตกต่างกันออกไป (Woodside & Dubelaar, 2002 อ้างถึงใน ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว และพณกฤษ อุดมกิตติ, 2562)

สำหรับการวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจท่องเที่ยว บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548) ได้จำแนกลำดับขั้นตอนไว้ 9 ระยะ ตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การก่อตัวของความต้องการและแรงจูงใจ ไปจนถึงการประเมินประสบการณ์และสร้างทัศนคติภายหลังการท่องเที่ยว ทั้งนี้ เพื่อให้การวิเคราะห์พฤติกรรมนักท่องเที่ยวมีความครอบคลุมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงนิยมใช้กรอบแนวคิด 6Ws และ 1H (Engel et al., 1993) ในการตั้งคำถามเชิงวิจัยประกอบด้วย ใครคือกลุ่มเป้าหมาย (Who) ซื้ออะไร (What) ซื้อทำไม (Why) ซื้อเมื่อใด (When) ซื้อที่ไหน (Where) และซื้ออย่างไร (How) ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการเข้าใจพฤติกรรมเชิงลึกของนักท่องเที่ยวได้อย่างชัดเจน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีมาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยกำหนดตัวแปรต้นเป็นลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมการใช้บริการของนักท่องเที่ยว ตัวแปรตามเป็นทัศนคติต่อคุณภาพการให้บริการ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบรรยากาศและสุนทรียภาพ ด้านกระบวนการบริการ ด้านบุคลากร และด้านความปลอดภัย ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่ใช้บริการนวดเพื่อสุขภาพในจังหวัดเชียงราย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่ใช้บริการนวดเพื่อสุขภาพในจังหวัดเชียงราย เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรทั้งหมดได้ จึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีเกณฑ์คัดเลือก คือ 1) เป็นนักท่องเที่ยวที่เดินทางมายังจังหวัดเชียงราย และ 2) เคยใช้บริการร้านนวดเพื่อสุขภาพในจังหวัดเชียงรายอย่างน้อย 1 ครั้ง ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา และใช้การคำนวณสูตรของ Cochran (1963) ซึ่งได้จำนวน 384 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมเป็น 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ และภูมิลำเนา ใช้มาตรวัดนามบัญญัติและมาตรวัดเรียงลำดับ ในรูปแบบแบบปลายปิด

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการท่องเที่ยวและการรับบริการนวดเพื่อสุขภาพ จำนวน 13 ข้อ ครอบคลุมแหล่งรับรู้ข้อมูล สถานที่ ประเภทบริการ วัตถุประสงค์ การตัดสินใจ ความถี่ และค่าใช้จ่าย รวมถึงความตั้งใจกลับมาใช้บริการและการบอกต่อ ใช้มาตรวัดนามบัญญัติ

ตอนที่ 3 ทัศนคติของนักท่องเที่ยวต่อคุณภาพการให้บริการ จำนวน 30 ข้อ ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศและสุนทรียภาพ กระบวนการบริการ บุคลากร และความปลอดภัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์แปลผลออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด (1.00–1.80) น้อย (1.81–2.60) ปานกลาง (2.61–3.40) มาก (3.41–4.20) และมากที่สุด (4.21–5.00) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อรวบรวมแนวทางพัฒนาร้านนวดเพื่อสุขภาพในการรองรับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เฉลี่ยเท่ากับ 1.0 โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้ เสร็จแล้วผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มนักท่องเที่ยวที่ใช้บริการร้านนวดเพื่อสุขภาพในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือร้านนวดเพื่อสุขภาพในการขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามโดยตรงให้กับนักท่องเที่ยวที่เข้ารับบริการ ณ ร้านนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จำนวน 400 คน จนครบถ้วนตามที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ แบ่งการวิเคราะห์ตามตอนของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ 2 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว ตอนที่ 3 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ทัศนคติต่อคุณภาพการให้บริการทั้ง 6 ด้าน และตอนที่ 4 นำเสนอข้อเสนอแนะในรูปแบบการเขียนเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการร้านนวดในจังหวัดเชียงราย มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.20) โดยกลุ่มอายุที่มีสัดส่วนสูงสุดคือ ช่วงอายุ 36–45 ปี (ร้อยละ 38.80) สอดคล้องกับระดับการศึกษาที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.30) และมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 63.50) ในด้านอาชีพและรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน (ร้อยละ 39.80) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001–30,000 บาท (ร้อยละ 45.50) สำหรับข้อมูลด้านภูมิลำเนา พบว่า กลุ่มนักท่องเที่ยวชาวไทยส่วนใหญ่มาจากภภาคเหนือ (ร้อยละ 39.80) ในขณะที่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติส่วนใหญ่มีถิ่นพำนักอยู่ในทวีปเอเชีย (ร้อยละ 30.50) และทวีปยุโรป (ร้อยละ 9.50) ตามลำดับ

2. จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้บริการ พบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านการบอกต่อจากบุคคลใกล้ชิดและคนรู้จักเป็นหลัก (ร้อยละ 33.00) และนิยมเดินทางร่วมกับหมู่คณะเพื่อนและการเดินทางเพียงลำพัง (ร้อยละ 29.50) โดยสถานประกอบการที่ได้รับความนิยมสูงสุดคือร้านนวดเพื่อสุขภาพทั่วไป (ร้อยละ 41.00) และประเภทบริการที่เลือกใช้มากที่สุด คือ การนวดแผนไทยหรือการนวดไทยแบบราชสำนัก (ร้อยละ 49.50) ทั้งนี้ วัตถุประสงค์สำคัญในการเข้าใช้บริการส่วนใหญ่ เพื่อบรรเทาความเมื่อยล้าจากการทำงานและการเดินทางท่องเที่ยว (ร้อยละ 69.00) ในด้านกระบวนการตัดสินใจ พบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มักตัดสินใจเลือกใช้บริการด้วยความต้องการของตนเองเป็นหลัก (ร้อยละ 60.25) และนิยมเข้าใช้บริการในช่วงเย็นระหว่างเวลา 16.01–20.00 น. (ร้อยละ 37.25) โดยใช้ระยะเวลาในการรับบริการต่อครั้งประมาณ 1 ชั่วโมง (ร้อยละ 40.50) มีความถี่ในการเข้าใช้บริการเฉลี่ย 1–2 ครั้งต่อเดือน (ร้อยละ 42.00) และมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครั้งอยู่ในช่วง 100–500 บาท (ร้อยละ 64.50) นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนแนวโน้มเชิงบวกด้านความภักดีต่อการใช้บริการ โดยนักท่องเที่ยวมีความตั้งใจที่จะกลับมาเลือกใช้บริการซ้ำในอนาคต (ร้อยละ 75.25) และมีความยินดีที่จะแนะนำหรือบอกต่อการบริการให้แก่บุคคลอื่นในระดับสูง (ร้อยละ 80.00) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการร้านนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เดินทางร่วมกับหมู่คณะเพื่อนและการเดินทางเพียงลำพัง	118	29.50
ได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านการบอกต่อจากบุคคลใกล้ชิดและคนรู้จัก	132	33.00
เลือกใช้บริการ ณ สถานประกอบการประเภทร้านนวดเพื่อสุขภาพทั่วไป	164	41.00
นิยมเลือกใช้บริการรูปแบบการนวดไทยหรือการนวดไทยแบบราชสำนัก	198	49.50

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการร้านนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีจุดประสงค์เพื่อบรรเทาความเมื่อยล้าจากการทำงานและการเดินทางท่องเที่ยว	276	69.00
กระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการเกิดจากความต้องการของตนเองเป็นหลัก	241	60.25
รูปแบบการเข้าใช้บริการส่วนใหญ่เป็นการเข้ารับบริการเพียงลำพัง	152	38.00
ช่วงเวลาที่นิยมเข้าใช้บริการมากที่สุดคือช่วงเย็น (ระหว่างเวลา 16.01–20.00 น.)	149	37.25
ระยะเวลาในการรับบริการต่อครั้งที่ได้รับความนิยมสูงสุดคือ 1 ชั่วโมง	162	40.50
มีความถี่ในการเข้าใช้บริการเฉลี่ยประมาณ 1–2 ครั้งต่อเดือน	168	42.00
อัตราค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการรับบริการต่อครั้งอยู่ในช่วง 100–500 บาท	258	64.50
มีแนวโน้มความตั้งใจในการกลับมาเลือกใช้บริการซ้ำในอนาคต	301	75.25
มีความยินดีที่จะแนะนำหรือบอกต่อการบริการให้แก่บุคคลอื่น	320	80.00

3. ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศและสุนทรียภาพ ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.58) ด้านความปลอดภัย ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.63) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.61) และด้านกระบวนการการบริการ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านบรรยากาศ สุนทรียภาพ และสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสบการณ์และภาพลักษณ์ที่ดีต่อการใช้บริการนวดเพื่อสุขภาพในจังหวัดเชียงราย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติต่อคุณภาพการให้บริการของร้านนวดเพื่อสุขภาพในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม	4.36	0.56	มากที่สุด
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.31	0.61	มากที่สุด
ด้านบรรยากาศและสุนทรียภาพ	4.47	0.52	มากที่สุด
ด้านกระบวนการการบริการ	4.27	0.55	มากที่สุด
ด้านบุคลากร	4.34	0.58	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	4.33	0.63	มากที่สุด
ภาพรวม	4.35	0.58	มากที่สุด

การอภิปรายผล

การวิจัยพฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวที่มีต่อคุณภาพการให้บริการร้านนวดในจังหวัดเชียงราย มีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า นักท่องเที่ยวนิยมเดินทางร่วมกับกลุ่มเพื่อนหรือเดินทางเพียงลำพัง โดยมีการรับรู้ข้อมูลผ่านการบอกต่อ (word of mouth) และเลือกใช้บริการในร้านนวดทั่วไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการผ่อนคลายความเมื่อยล้า พฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะธิดา ใจแก้ว และพิชญลักษณ์ พิชญกุล (2567) ที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้บริการสปาในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่านักท่องเที่ยวเลือกนวดแผนไทยเพื่อบรรเทาอาการปวดเมื่อยและตัดสินใจใช้บริการด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม จุดที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านราคาและช่องทางการรับรู้ข้อมูล โดยนักท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงรายมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยที่คุ้มค่ากว่า และยังเน้นการรับข้อมูลจากบุคคลใกล้ชิดเป็นหลัก ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เมืองหลักเริ่มมีการใช้สื่อออนไลน์และมีกำลังซื้อที่สูงกว่า สะท้อนให้เห็นถึงเอกลักษณ์ของตลาดนวดเพื่อสุขภาพในจังหวัดเชียงรายที่ยังคงเน้นความสัมพันธ์ที่เป็นกันเองและราคาที่เข้าถึงได้ง่าย

2. นักท่องเที่ยวมีทัศนคติต่อคุณภาพการให้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ด้านบรรยากาศและสุนทรียภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการใช้กลิ่นบำบัดและเสียงดนตรีเพื่อความผ่อนคลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร จันทร์ฉาย (2563) ที่ระบุว่า องค์ประกอบด้านประสาทสัมผัส (sensory elements) เป็นปัจจัยวิกฤตที่สร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์เชิงบวกให้แก่สถานประกอบการเชิงสุขภาพ

ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับความเป็นระเบียบและป้ายสื่อสารที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของมนต์ศิระ จรูญสิทธิ์ (2565) ที่ระบุว่า การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เข้าถึงง่ายส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดเรื่องทางลาดสำหรับรถเข็นยังเป็นจุดที่ควรพัฒนาตามหลักอารยสถาปัตยกรรม (universal design) เพื่อรองรับกลุ่มนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุในอนาคต

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มาตรฐานสุขอนามัยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภักดี กลั่นภักดี (2560) ที่พบว่า คุณภาพด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ โดยคณะผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรเพิ่มมูลค่าด้วยบริการเสริม เช่น เครื่องดื่มสมุนไพร เพื่อสร้างความประทับใจเชิงบูรณาการ

ด้านกระบวนการให้บริการ แม้ว่าค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ความรวดเร็วและความชัดเจนในขั้นตอนยังมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศมน พรหมหิตาทร (2560) ที่ชี้ว่า ความชัดเจนของขั้นตอนบริการช่วยลดความกังวลและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการได้

ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความโดดเด่นของอัตลักษณ์ท้องถิ่นและการแต่งกายที่สุภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาพร ศรีอุ่นลี และวัชระ ยี่สุ่นเทศ (2562) กล่าวว่า ทักษะและความเป็นมืออาชีพของพนักงานเป็นปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (marketing mix) ที่สำคัญที่สุดในธุรกิจบริการ นอกจากนี้ทักษะด้านภาษาต่างประเทศยังเป็นจุดอ่อนที่ต้องเร่งพัฒนาเพื่อยกระดับสู่สากล

ด้านความปลอดภัย การมีระบบแจ้งเหตุและมาตรฐานสุขอนามัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยงรัตน์ วงค์สุนะ (2567) กล่าวถึง การพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยให้เป็นเอกภาพจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของจังหวัดได้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมการใช้บริการและทัศนคติที่ดีต่อคุณภาพบริการ โดยนักท่องเที่ยวที่ตัดสินใจใช้บริการจากความต้องการส่วนตัวและรับข้อมูลผ่านการบอกต่อ มีแนวโน้มตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำและบอกต่อในระดับสูง (ร้อยละ 75.25 และ 80.00 ตามลำดับ) ความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถนำไปพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ความพึงพอใจและความภักดี (loyalty) ของนักท่องเที่ยวในบริบทของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในพื้นที่จังหวัดเชียงรายได้ต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การออกแบบบรรยากาศสถานประกอบการ การกำหนดช่วงเวลาให้บริการ การตั้งอัตราค่าบริการ และการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวระหว่างช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว (high season) และนอกฤดูกาลท่องเที่ยว (low season) เพื่อให้เห็นความแตกต่างของความต้องการที่ชัดเจนขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุหรือตัวแปรส่งผ่าน เช่น ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี (loyalty) หรือความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการซ้ำ เพื่อสร้างแบบจำลองทางธุรกิจที่แม่นยำยิ่งขึ้น

2.3 ควรเพิ่มขอบเขตการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative research) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการและผู้รับผิดชอบนโยบาย เพื่อรวบรวมปัญหาและอุปสรรคเชิงโครงสร้างในการพัฒนาร้านนวดเพื่อสุขภาพในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก. (2564). *เกณฑ์การประเมินศูนย์เวลเนส.* กระทรวงสาธารณสุข.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2561). *คู่มือการพัฒนาธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพให้ได้มาตรฐานการจัดการธุรกิจ.* กระทรวงพาณิชย์.

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (MEDICAL HUB) (พ.ศ. 2560–2569).* กระทรวงสาธารณสุข.

กวิสรา สุวรรณบุตร. (2551). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานส่งเสริมการศึกษาขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กาญจนา ทวินันท์ และแวววยุรา คำสุข. (2558). คุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในธุรกิจการท่องเที่ยวแบบพำนัก ระยะยาวในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย. *วารสารธุรกิจปริทัศน์, 7*(2), 151–167. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bahcuojs/article/view/130283/97769.

คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ (พ.ศ. 2564–2565).* กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. https://anyflip.com/zzfck/gopk/.

ชื่นนภา นิลสนธิ. (2559). *การท่องเที่ยวเชิงสุขภาวะด้านการพัฒนาการฟื้นฟูจิตวิญญาณ: ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและการตั้งใจกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ กรณีศึกษา จังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2559/b193210.pdf.

นคเรศ อุดชะยา, และ สุรัชนี ยลธะศาสตร์. (2565). การศึกษาศักยภาพการให้บริการสปาล้านนาแบบไทยสับปายะ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในจังหวัดเชียงราย. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12*(3), 227–240. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/260150.

นภาพร จันทร์ฉาย. (2563). *ความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวต่อคุณภาพร้านบริการเชิงสุขภาพ.* รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. เพรส แอนด์ ดีไซน์.

ปภัสราภา ศิริสุนทร. (2565). *อิทธิพลของคุณลักษณะของผู้มีอิทธิพลทางความคิดด้านสุขภาพ ต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริโภค*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/6333/.

ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2556). *ดีโมพีเดีย พจนานุกรมประชากรศาสตร์ พหุภาษา.* สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปิยะธิดา ใจแก้ว และพิชญลักษณ์ พิชญกุล. (2567). พฤติกรรมการใช้บริการสปาในจังหวัดเชียงใหม่ของนักท่องเที่ยวชาวไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 10*(3), 74–81. https://apps.cmubs.cmu.ac.th/academic/ittipon/is/articles_file/25670905101856.pdf.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2531). *การวัดทัศนคติ*. เอกสารประกอบการบรรยาย. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภักดี กลั่นภักดี. (2560). *ปัจจัยด้านมาตรฐานของสถานประกอบกิจการสปาเพื่อสุขภาพระดับสากลที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

มนต์ศิระ จรูญสิทธิ์. (2565). *ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีต่อชุมชนตลาดน้อย กรุงเทพมหานคร ในมิติด้านสิ่งแวดล้อม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ยงรัตน์ วงค์สุนะ. (2567). ประสิทธิผลการพัฒนามาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพนวดและสปา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางสุขภาพ, 5*(3), 83–97. https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jrhi/article/view/274100.

ศมน พรหมหิตาทร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการสปาเพื่อสุขภาพประเภท Day spa ของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว และพณกฤษ อุดมกิตติ. (2562). *การศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติกลุ่มเป้าหมาย ภายใต้โครงการ The LINK.* มหาวิทยาลัยศิลปากร. https://sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/id/7dfab382-4546-4d79-af93-e8c9148c33f9/MN_Suparat_Saengchatkaew+.pdf?attempt=2.

สภา ไชยสัตย์. (2567). การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย, 3*(1), 1–13. https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM/article/view/3973.

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. (2567). *มาตรฐานอุตสาหกรรมเอส มอก.เอส 25-2567: การบริการนวดและสปา.* กระทรวงอุตสาหกรรม. https://www.tisi.go.th/data/tis_s/s25-2567.pdf.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *Spa & Wellness Tourism การยกระดับธุรกิจสปาสู่การเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวคุณภาพสูงของไทย.* https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/03/Report-03.pdf.

หัสยา อินทคง. (2560). *คุณภาพบริการ คุณภาพผลิตภัณฑ์ กลยุทธ์ราคาและคุณลักษณะของร้านค้า ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความภักดีต่อร้านค้าปลีกสินค้าออร์แกนิคของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อุมาพร ศรีอุ่นลี และวัชระ ยี่สุ่นเทศ. (2562). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมแบงค็อก กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 5*(2), 70-81. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/198532.

Albarracin, D., & Johnson, B. T. (Eds.). (2018). *The handbook of attitudes: Volume 1: Basic principles* (2nd ed). Routledge.

Cochran, W. G. (1963). *Sampling techniques* (2nd ed). John Wiley & Sons.

Cronbach, L. J. (1972). *Essentials of psychological testing* (3rd ed). Harper & Row.

Engel, J. F., Blackwell, R. D., & Miniard, P. W. (1993). *Consumer behavior.* Dreyden Press.

Global Wellness Institute. (2015). *2013 & 2014 the global wellness tourism economy.* Global Wellness Institute. https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2018/06/GWI_2013_and_2014_Global_Wellness_Tourism_Economy_Report_Final.pdf.

Global Wellness Institute. (2018). *Global wellness economy monitors.* https://globalwellnessinstitute.org/industry-research/2018-global-wellness-economy-monitor/.

Hodson, J. M. (2021). *Connecting brand identity and consumer-based brand equity for tourism destinations: A structural model of leisure visitors' destination brand associations.* Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-33057-6.

Zeithaml, V. A., Parasuraman, A., & Berry, L. L. (1990). *Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations.* Free Press.

Woodside, A. G., & Dubelaar, C. (2002). A general theory of tourism consumption systems: A conceptual framework and an empirical exploration. *Journal of Travel Research, 41*(2), 120–132. https://doi.org/10.1177/004728702237412.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์และสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อกต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา

The influence of influencers and TikTok live streaming stimuli on the purchase decisions of female Generation Y consumers for Maybelline New York cosmetic products in Songkhla Province

ประภาณี ด้วงนุ้ย[1], อนุวัต สงสม[2*]

Prapanee Duangnui[1], Anuwat Songsom[2*]

[1,2]คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

[1,2]Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University

[*]Corresponding author's e-mail: anuwat@tsu.ac.th[2*]

Received: March 21, 2026 Revised: March 07, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนแพลตฟอร์มติ๊กต็อกที่มีต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา และ 2. อิทธิพลของสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดติ๊กต็อกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยใช้วิธีเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจซื้อได้ร้อยละ 67.8 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ขณะที่สิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกัน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า อินฟลูเอนเซอร์และกลยุทธ์การไลฟ์สดมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในบริบทของการตลาดดิจิทัล โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริโภคหญิงเจเนอเรชันวาย

ที่มีความคุ้นเคยกับสื่อสังคมออนไลน์และตอบสนองต่อเนื้อหาแบบเรียลไทม์ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบกลยุทธ์การตลาดผ่านอินฟลูเอนเซอร์และไลฟ์คอมเมิร์ซ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงและกระตุ้นการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิผล

คำสำคัญ: อินฟลูเอนเซอร์, ไลฟ์สด, ติ๊กต็อก, สิ่งเร้า, การตัดสินใจซื้อ, Maybelline New York

Abstract

This research aims to study: 1. the influence of influencers on the TikTok platform regarding the purchase decisions of Maybelline New York cosmetic products among Generation Y women in Songkhla Province, and 2. the influence of TikTok live streaming stimuli on the purchase decisions of Maybelline New York cosmetic products among Generation Y women in Songkhla Province. A quantitative research approach was employed. Data were collected from 400 respondents using a structured questionnaire and analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. The findings indicated that the proposed model fits the empirical data well, with independent variables explaining 67.8% of the variance in purchase decisions. Hypothesis testing indicates that influencer influence on TikTok live streaming has a positive and statistically significant effect on purchase decisions at the 0.01 level, making it the most influential factor identified. Additionally, live-streaming stimuli have a positive effect on purchase decisions, which is statistically significant at the 0.01 level. The results emphasize the essential function of influencers and live-streaming strategies in influencing consumer purchasing behavior in a digital marketing environment. This is especially true for Generation Y consumers, who are deeply engaged with social media and highly responsive to real-time content. The findings offer valuable insights for marketers aiming to create effective influencer marketing and live commerce strategies that boost consumer engagement and drive purchase decisions.

Keywords: influencer, live streaming, TikTok, stimuli, purchasing decision, Maybelline New York

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การดูแลความสวยความงามกลายเป็นกิจวัตรที่ต้องใส่ใจอย่างสม่ำเสมอ มิใช่เพียงเมื่อเกิดปัญหาเท่านั้น แต่ต้องใส่ใจดูแลทุกวันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกลุ่มผู้บริโภคเพศหญิง การใช้เครื่องสำอางถือเป็นหนึ่งในวิธีสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความงามให้แก่ร่างกาย การตกแต่งใบหน้า และผิวพรรณ นอกจากจะเพิ่มความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้แล้ว ยังสะท้อนถึงค่านิยมและบทบาททางสังคมในแต่ละช่วงเวลา อุตสาหกรรมเครื่องสำอางจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตประจำวัน ทำให้ธุรกิจเครื่องสำอางถูกจัดอันดับให้เป็นธุรกิจที่น่าลงทุน (รณิดา นกไทยเจริญ และคณะ, 2566) ในปัจจุบันอุตสาหกรรมความงามและเครื่องสำอางมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยรายงานจาก Euromonitor International (2026) ระบุว่า มูลค่าตลาดผลิตภัณฑ์ความงามและของใช้ส่วนบุคคลในประเทศไทยมีมูลค่าหลายพันล้านดอลลาร์สหรัฐ และยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่องตามพฤติกรรมผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับการดูแลตนเองมากขึ้น (Euromonitor International, 2026) ขณะเดียวกัน พฤติกรรมผู้บริโภคได้เปลี่ยนแปลงไปสู่ช่องทางดิจิทัลอย่างชัดเจน

โดยเฉพาะแพลตฟอร์มติ๊กต็อก ซึ่งมีจำนวนผู้ใช้งานในประเทศไทยมากกว่า 40 ล้านบัญชี และเป็นหนึ่งในแพลตฟอร์มที่มีอัตราการเติบโตสูงสุดในกลุ่มโซเชียลมีเดีย (Kemp, 2024) อีกทั้งรายงานของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ระบุว่าผู้บริโภคไทยมีแนวโน้มซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์และโซเชียลมีเดียเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะรูปแบบการขายผ่านไลฟ์สด (live commerce) ซึ่งสามารถกระตุ้นการตัดสินใจซื้อได้อย่างรวดเร็ว (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2565) นอกจากนี้ยังพบว่าหนึ่งในกลยุทธ์การตลาดออนไลน์ที่ได้รับความนิยม คือการใช้อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์ (influencer) ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลบนโลกออนไลน์ โดยเฉพาะในติ๊กต็อกที่ผู้บริโภคมีแนวโน้มให้ความเชื่อถือความคิดเห็นและประสบการณ์ของอินฟลูเอนเซอร์ในการทดลองและรีวิวผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะเครื่องสำอางพบว่า ความน่าเชื่อถือของอินฟลูเอนเซอร์ ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะเป็นความสนใจ ความต้องการ หรือพฤติกรรมการซื้อจริง (ยนตร์คำ มีศรี และชื่นจิตต์ แจ้งเจนกิจ, 2566)

ด้วยเหตุผลนี้จึงเลือกผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524 – พ.ศ. 2539 เป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีความคุ้นเคยกับการใช้งานโซเชียลมีเดีย และมีแนวโน้มตอบสนองต่อเนื้อหาที่รวดเร็วมากกว่ากลุ่มอื่น โดยเฉพาะในเมืองใหญ่หรือพื้นที่เศรษฐกิจ เช่น จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นศูนย์กลางด้านการค้าและมีผู้คนหลากหลายที่มีกำลังซื้อสูง รวมถึงมีร้านค้าเครื่องสำอางจำนวนมากทั้งออนไลน์และออฟไลน์ จึงเหมาะแก่การศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภคเพศหญิงในด้านการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และการส่งเสริมการตลาดผ่านติ๊กต็อก มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าของกลุ่มเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (จริยา ชินวงศ์และอรุณี ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์, 2567) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์และสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก ต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา เพื่อเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางกลยุทธ์การตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิรัชญา อมรสถิตย์พันธ์, 2565)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาปัจจัยทางการตลาดออนไลน์หรืออิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคบนแพลตฟอร์มติ๊กต็อกในภาพรวม ขณะที่การศึกษาที่ให้ความสำคัญกับรูปแบบการไลฟ์สด (live streaming) ซึ่งมีลักษณะการสื่อสารแบบเรียลไทม์และกลไกการสร้างความเร่งเร้า (urgency) เพื่อกระตุ้นการตัดสินใจซื้อในทันทีนั้นยังมีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งงานวิจัยจำนวนมากมักศึกษาปัจจัยด้านอินฟลูเอนเซอร์และปัจจัยด้านสิ่งเร้าแยกจากกัน และยังขาดการศึกษาเชิงลึกในบริบทเชิงพื้นที่ โดยเฉพาะจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจในภูมิภาคที่มีกลุ่มผู้บริโภคเจเนอเรชันวาย ที่มีกำลังซื้อสูงและตอบสนองต่อเนื้อหาดิจิทัลที่รวดเร็ว ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างทางการวิจัย (research gap) เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมา ยังขาดการมุ่งเน้นศึกษากลุ่มผู้บริโภคเพศหญิงโดยเฉพาะซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง และมีพฤติกรรมการรับรู้ข้อมูลและการตัดสินใจซื้อที่แตกต่างจากผู้บริโภคกลุ่มอื่น ขณะเดียวกันงานวิจัยฉบับนี้ศึกษาผลกระทบร่วมระหว่างสองปัจจัย คือ อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์ และสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก ที่มีต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางกลยุทธ์การตลาดผ่านไลฟ์คอมเมิร์ซให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในระดับพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนแพลตฟอร์มติ๊กต็อก ที่มีต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซื้อ

ยนตร์คำ มีศรี และชื่นจิตต์ แจ้งเจนกิจ (2566) พบว่า อินฟลูเอนเซอร์ที่มีความน่าเชื่อถือ และเนื้อหาที่มีความถูกต้องมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคเจเนอเรชันวายที่มีพฤติกรรมการซื้อผ่านติ๊กต็อก และโซเชียลมีเดีย โดยเฉพาะตัวแปรด้านความน่าเชื่อถือและคุณภาพเนื้อหาโฆษณา โดยการวัดการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านติ๊กต็อก (เครื่องสำอาง) ประกอบไปด้วย 4 ด้านดังนี้

1. การรับรู้ถึงปัญหาหรือความต้องการ (problem recognition) ขั้นตอนแรกของกระบวนการตัดสินใจซื้อ คือ ผู้บริโภคตระหนักได้ถึงความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ความต้องการดูแลผิวพรรณให้ดีขึ้น หรือความไม่พึงพอใจในผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางเดิม ผ่านการรับรู้จากสื่อสังคมออนไลน์ เช่น ติ๊กต็อกที่มีการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการบำรุงผิวและรีวิวเครื่องสำอางต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความต้องการซื้อสินค้า

2. การค้นหาข้อมูล (information search) เมื่อผู้บริโภคเกิดความต้องการ จะมีการแสวงหาข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งในบริบทของติ๊กต็อก การค้นหาข้อมูลจะเกิดขึ้นผ่านการรับชมวิดีโอรีวิวสินค้า การติดตามอินฟลูเอนเซอร์ หรือการศึกษาข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้ใช้จริง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและสร้างการรับรู้แบรนด์ (brand awareness) รวมถึงความรักในตัวแบรนด์ (brand love) ที่สำคัญต่อเจตนาซื้อสินค้าผ่านแพลตฟอร์ม

3. การประเมินผลทางเลือก (evaluation of alternatives) ในขั้นตอนนี้ ผู้บริโภคจะทำการเปรียบเทียบสินค้าหลายแบรนด์หรือหลายรุ่นตามข้อมูลที่ได้รับจากติ๊กต็อก เช่น เปรียบเทียบคุณสมบัติ ราคา หรือรีวิวผู้ใช้ โดยมีอิทธิพลจากการนำเสนอของอินฟลูเอนเซอร์ที่ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความเชี่ยวชาญ รวมถึงรูปแบบการสื่อสารที่น่าสนใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อและการเลือกสินค้า

4. การตัดสินใจซื้อ (purchase decision) หลังจากประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ ผู้บริโภคจะตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านติ๊กต็อก โดยอาจได้รับอิทธิพลจากการรับรู้คุณค่าของผลิตภัณฑ์และความเชื่อมั่นที่ได้รับจากอินฟลูเอนเซอร์ รวมทั้งประสบการณ์จากการรับชมเนื้อหาและการมีส่วนร่วมกับแบรนด์หรือครีเอเตอร์บนแพลตฟอร์ม

5. พฤติกรรมหลังการซื้อ (post-purchase behavior) ขั้นตอนสุดท้ายเป็นการประเมินผลการใช้สินค้า ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจซื้อซ้ำในอนาคต โดยในติ๊กต็อก ผู้บริโภคมักจะแบ่งปันประสบการณ์ รีวิวและเสริมสร้างความน่าเชื่อถือให้กับแบรนด์บนแพลตฟอร์ม ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อในระยะยาว

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์

จันทร์จิรา ชัยรัตน์ และคณะ (2567) ได้ศึกษาผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในแอปพลิเคชันติ๊กต็อกของอินฟลูเอนเซอร์ต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ดูแลผิวของผู้บริโภค พบว่า อินฟลูเอนเซอร์มีบทบาทสำคัญในการส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อผ่าน 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญ (expertise) อินฟลูเอนเซอร์ที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับสินค้า สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจซื้อ 2) ความไว้วางใจ (trust) ผู้บริโภคจะตัดสินใจซื้อสินค้า หากเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือของอินฟลูเอนเซอร์ และ 3) ความน่าดึงดูดใจ (attractiveness) รูปลักษณ์และบุคลิกภาพที่น่าสนใจของอินฟลูเอนเซอร์ ทำให้ผู้บริโภคมีความสนใจและรับฟังคำแนะนำมากขึ้น ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยที่กล่าวมา ส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดแรงจูงใจและความมั่นใจในการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางผ่านติ๊กต็อกมากขึ้น โดยงานวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจซื้อที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้มีอิทธิพล (opinion leaders) และการสร้างความน่าเชื่อถือในกระบวนการรับรู้ข้อมูลสินค้า

อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนติ๊กต็อก

สุรีพร อู่อรุณ (2568) ได้ศึกษาการตลาดผู้ทรงอิทธิพลส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านแอปพลิเคชันติ๊กต็อก

พบว่า ความน่าเชื่อถือ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการโน้มน้าวใจ ความมีอิทธิพลในสื่อสังคม และความสม่ำเสมอในการนำเสนอสินค้า สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคได้ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ได้ร้อยละ 74 ทั้งนี้ ตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมากที่สุด คือ ความน่าเชื่อถือ

ชญานิษฐ์ ฉวีวรรณภักดี และธนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ์ (2567) ได้ศึกษากลยุทธ์การตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางผ่านแพลตฟอร์มติ๊กต็อกของเจเนอเรชันวาย พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลกับการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางผ่านแพลตฟร์อมติ๊กต็อกของเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อมากที่สุด คือ ความรักในแบรนด์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.285

ลภัสรดา เฟื่องฟุ้ง และณัฏฐ์ชุดา วิจิตรจามรี (2567) ได้ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือนและพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอาง ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ของผู้บริโภคเพศหญิง พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของการรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือนในผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางได้ถูกต้อง ร้อยละ 43.0 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธ์ถดถอยเท่ากับ 0.656

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก

กชพร สว่าง (2566) กล่าวว่า สิ่งเร้า (urgency) เป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกเร่งด่วนในการตัดสินใจซื้อสินค้า เพื่อไม่ให้พลาดโอกาสหรือสิทธิพิเศษที่จำกัดบนแพลตฟอร์มติ๊กต็อกที่ผสมผสานความบันเทิงและการซื้อสินค้า สิ่งเร้าจะปรากฏผ่านองค์ประกอบหลักที่มีผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ดังนี้

1. การกระตุ้นความกลัวตกกระแส (Fear Of Missing Out: FOMO) ความกลัวที่จะตกข่าวหรือพลาดโอกาสซื้อสินค้าที่กำลังได้รับความนิยม เป็นปัจจัยที่สร้างแรงกดดันให้ผู้บริโภคตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ในติ๊กต็อกการแสดงยอดวิว ยอดซื้อ หรือแสดงเวลาจำกัดของโปรโมชันช่วยเพิ่มความรู้สึกเร่งรีบ

2. การเห็นสินค้าซ้ำหลายครั้ง (mere exposure effect) การที่ผู้บริโภคได้เห็นสินค้าหรือแบรนด์ซ้ำหลายครั้งผ่านคลิปวิดีโอบนติ๊กต็อก ส่งผลให้เกิดความคุ้นเคยและความชอบมากขึ้น ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อ

3. การใช้คำเร่งรีบในข้อความโฆษณา คำเร่งรีบ เช่น ด่วน ก่อนของหมด วันนี้เท่านั้น เป็นกลยุทธ์ที่เพิ่มแรงกระตุ้นในการตัดสินใจซื้อแบบทันทีทันใด

4. โปรโมชันพิเศษแบบแฟลชเซลล์ การจำกัดเวลาหรือจำนวนสินค้าระหว่างโปรโมชัน แฟลชเซลล์ เป็นวิธีการกระตุ้นความเร่งรีบที่เห็นผลชัดเจน เนื่องจากผู้บริโภครู้สึกว่าต้องรีบตัดสินใจก่อนสินค้าจะหมด

สิ่งเร้าจากการไลฟ์สด ของอินฟลูเอนเซอร์บนติ๊กต็อก

ศริตา คล้ายสุบรรณ และชลลดา สัจจานิตย์ (2568) ได้ศึกษาอิทธิพลของการตลาดผ่านติ๊กต็อก แรงจูงใจด้านความบันเทิงในการซื้อสินค้า จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความบันเทิงในการซื้อสินค้า ด้านความพึงพอใจ ด้านสังคม และด้านการหาไอเดียมีผลต่อการซื้อเครื่องสำอางของไทยแบบฉับพลันผ่านคลิปวิดีโอสั้นบนติ๊กต็อก ตามลำดับ ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความผันแปรของการซื้อแบบฉับพลันได้ร้อยละ 24.8 ทั้งนี้ ตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมากที่สุด คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความบันเทิงในการซื้อสินค้า ด้านความพึงพอใจ

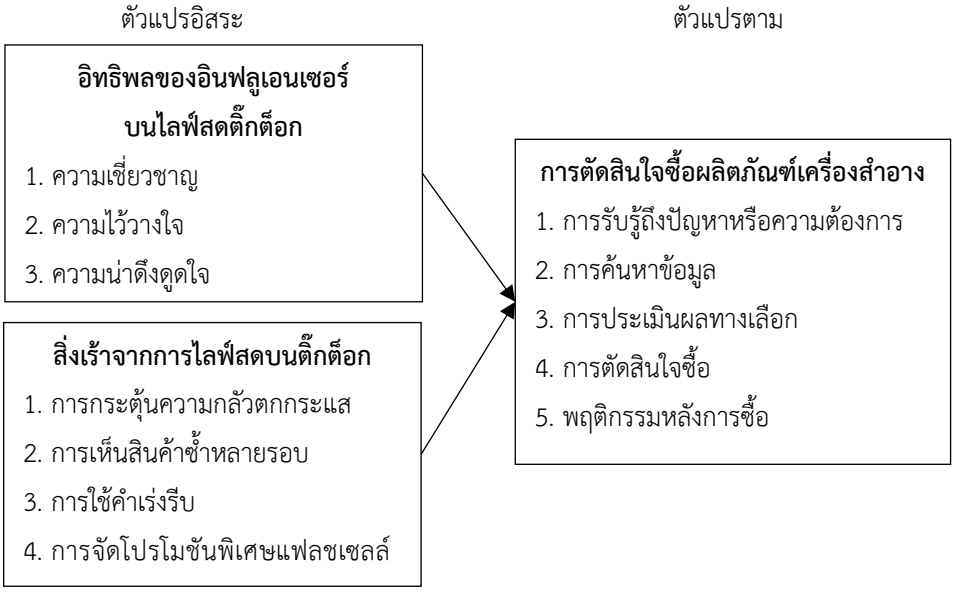
กชพร สว่าง (2566) ได้ศึกษาโฆษณาผ่านแอปพลิเคชันติ๊กต๊อก ที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการซื้อสินค้าของกลุ่มผู้ใช้งานที่อาศัยอยู่ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า การโฆษณาผ่านแอปพลิเคชันติ๊กต็อกภาพรวม มีอิทธิพลต่อแรงกระตุ้นในการซื้อสินค้าร้อยละ 82.6 อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้งนี้ ตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมากที่สุด คือ แรงกระตุ้นในการซื้อสินค้า

สมบูรณ์ นันแก้ว และคณะ (2568) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจด้านเหตุผล แรงจูงใจด้านอารมณ์ ความน่าเชื่อถือของเจ้าของเพจ และการส่งเสริมการขาย ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อเครื่องแต่งกายแบบฉับพลันผ่านเฟซบุ๊กไลฟ์ของผู้บริโภค

ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า ตัวแปรการสื่อสารแบบปากต่อปากอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.302 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปตัวแปรหรือตัวแปร และกำหนดสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อกมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา

สมมติฐานที่ 2 สิ่งเร้าจากการรับชมไลฟ์สดบนติ๊กต็อก มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา และเคยซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา และเคยซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York ทั้งนี้ประชากรมีขนาดใหญ่และไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน ดังนั้น ในการวิจัยในครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องมีอายุอยู่ระหว่าง31-45 ปี และเคยซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ผ่านการไลฟ์สดบนแอปพลิเคชันติ๊กต็อก อย่างน้อย 1 ครั้ง ในช่วงระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2568 ประเด็นดังกล่าวกำหนดให้เป็นคำถามคัดกรอง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งจัดทำขึ้นสำหรับผู้บริโภคกลุ่มเจเนอเรชันวายที่ซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ผ่านการไลฟ์สดบนแพลตฟอร์มติ๊กต็อก ในจังหวัดสงขลา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการรับชมการไลฟ์สดและการซื้อสินค้าผ่านติ๊กต็อก

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่ออิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อก

ส่วนที่ 5 ระดับความคิดเห็นต่อสิ่งเร้าจากการรับชมไลฟ์สดบนติ๊กต็อก

ส่วนที่ 6 ระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York

แบบสอบถามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด และ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด เพื่อใช้วัดระดับความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่ออิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์ สิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง ทั้งนี้ การใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ เป็นรูปแบบที่นิยมใช้ในการวิจัยด้านพฤติกรรมผู้บริโภค เนื่องจากสามารถสะท้อนระดับความคิดเห็นและทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการทดสอบความเที่ยงตรง (validity) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ทั้งนี้ค่า IOC ที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 (ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป) จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและสามารถนำไปใช้ได้ (กิตติพงษ์ พิพิธกุล, 2561) หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริโภคที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งควรมีค่าตั้ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (ธนานันต์ นุ่มแสง และธนิตา ตันตระรุ่งโรจน์, 2561) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.959 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการกระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น กลุ่มและห้องสนทนาในสื่อสังคมออนไลน์ ไปยังผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลา และเป็นผู้ใช้งานแอปพลิเคชันติ๊กต็อก จำนวน 400 คน ซึ่งเป็นไปตามคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่ออิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์และสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก

ต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยซื้อผลิตภัณฑ์ Maybelline New York (ร้อยละ 84.2) และเป็นเพศหญิงทั้งหมด ด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 41-45 ปี มีสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 41.8) รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด (ร้อยละ 51.7) ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี (ร้อยละ 89.3) ด้านอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัท (ร้อยละ 84.5) ด้านเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการรับชมการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก เพื่อซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31–60 นาที (ร้อยละ 47.3)

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นด้านอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อก สิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อก			
1. ความเชี่ยวชาญ	4.12	0.60	มาก
2. ความไว้วางใจ	3.64	0.65	มาก
3. ความน่าดึงดูดใจ	4.15	0.62	มาก
ภาพรวม	3.97	0.50	มาก
สิ่งเร้าจากการรับชมไลฟ์สดบนติ๊กต็อก			
1. การกระตุ้นความกลัวตกกระแส	3.22	0.78	มาก
2. การเห็นสินค้าซ้ำหลายรอบ	3.90	0.61	มาก
3. การใช้คำเร่งรีบ	3.78	0.70	มาก
4. การจัดโปรโมชันพิเศษแฟลชเซลล์	4.19	0.64	มาก
ภาพรวม	3.77	0.50	มาก
การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York			
1. การรับรู้ถึงปัญหาหรือความต้องการ	3.89	0.64	มาก
2. การค้นหาข้อมูล	4.00	0.69	มาก
3. การประเมินผลทางเลือก	4.20	0.66	มาก
4. การตัดสินใจซื้อ	4.25	0.64	มากที่สุด
5. พฤติกรรมหลังการซื้อ	4.12	0.64	มาก
ภาพรวม	4.09	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อก สิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบน ติ๊กต็อก และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ระหว่าง 3.77 - 4.09 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตัวแปร พบว่า การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการตัดสินใจซื้อ ($\overline{X}$ = 4.25) ขณะที่อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อก ด้านที่มีค่าสูงสุดคือ ความน่าดึงดูดใจ ($\overline{X}$ = 4.15) และสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก ด้านที่ค่าสูงสุด คือ การจัดโปรโมชันพิเศษแฟลชเซลล์ ($\overline{X}$ = 4.19)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อก

อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อก	X_1	X_2	X_3	VIF	Tolerance
1. ความเชี่ยวชาญ (X_1)	-	0.43**	0.42**	1.30	0.77
2. ความไว้วางใจ (X_2)		-	0.57**	1.59	0.63
3. ความน่าดึงดูดใจ (X_3)			-	1.56	0.64

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก

สิ่งเร้าจากการรับชมไลฟ์สดบนติ๊กต็อก	X_4	X_5	X_6	X_7	VIF	Tolerance
1. การกระตุ้นความกลัวตกกระแส (X_4)	-	0.46**	0.20**	0.32**	1.34	0.75
2. การเห็นสินค้าซ้ำหลายรอบ (X_5)		-	0.59**	0.41**	1.93	0.52
3. การใช้คำเร่งรีบ เช่น ด่วน ก่อนหมดเวลา (X_6)			-	0.64**	2.19	0.46
4. การจัดโปรโมชันพิเศษแฟลชเซลล์ (X_7)				-	1.78	0.56

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 และ 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อกและสิ่งเร้าจากการรับชมไลฟ์สดบนติ๊กต็อก พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตรวจสอบด้วยค่า VIF พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อก มีค่าตั้งแต่ 1.30–1.59 และค่า VIF ของตัวแปรสิ่งเร้าจากการรับชมไลฟ์สดบนติ๊กต็อก มีค่าตั้งแต่ 1.33–2.19 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 (Belsley, 1991) แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ส่งผลกระทบต่อความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพิจารณาอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อกต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York และอิทธิพลสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก ต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ Maybelline New York ของผู้บริโภคเจเนอเรชันวายในจังหวัดสงขลา รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์และสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อกที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา

ปัจจัยอิสระ	การตัดสินใจซื้อ				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.135	0.138	–	0.977	0.329
1. อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนติ๊กต็อก	0.560	0.050	0.486	11.271	0.000**
2. สิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก	0.459	0.050	0.393	9.130	0.000**
R^2 = 0.678, Adj. R^2 = 0.676, SEE = 0.329, F = 417.210, Sig. = 0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์และสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อกที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา พบว่า โมเดลการวิเคราะห์มีความเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า F = 417.210 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปรอิสระทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจซื้อได้ร้อยละ 67.8 (R^2 = 0.678) และเมื่อพิจารณาค่า Adj. R^2 เท่ากับ 0.676 แสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความสามารถในการอธิบายการตัดสินใจซื้อในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนติ๊กต็อก มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (β = 0.486, t = 11.271, p < 0.001) และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ สิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน (β = 0.393, t = 9.130, p < 0.001)

โดยสรุป สามารถกล่าวได้ว่า อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์และสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ข้อสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	รายละเอียดสมมติฐาน	Sig.	ผลการทดสอบ
H1	อินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย	0.000	ได้รับการสนับสนุน
H2	สิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย	0.000	ได้รับการสนับสนุน

จากตารางที่ 5 พบว่า สมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 2 ได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากตัวแปร

อิสระทั้งสองมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์และสิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อกส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนไลฟ์สดติ๊กต็อก มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด และแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 67.8 ผลดังกล่าวสะท้อนว่า อินฟลูเอนเซอร์ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนการตัดสินใจซื้อโดยตรง มากกว่าการเป็นเพียงแหล่งสร้างการรับรู้เบื้องต้น ทั้งนี้อาจอธิบายได้ผ่านกรอบทฤษฎีแหล่งที่มาของความน่าเชื่อถือ (source credibility theory) ที่เสนอว่า ความเชี่ยวชาญ (expertise) และความน่าเชื่อถือ (trustworthiness) ของผู้สื่อสารมีบทบาทสำคัญในการโน้มน้าวทัศนคติและพฤติกรรมของผู้รับสาร (Lou & Yuan, 2019; Sokolova & Kefi, 2020) ดังนั้นจากบทบาทของอินฟลูเอนเซอร์ที่มีความน่าเชื่อถือ ความเชี่ยวชาญ และความน่าดึงดูดใจ จึงช่วยลดความไม่แน่นอนของผู้บริโภคในการเลือกซื้อเครื่องสำอางผ่านช่องทางออนไลน์ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของยนตร์คำ มีศรี และชื่นจิตต์ แจ้งเจนกิจ (2566) ที่พบว่า ความน่าเชื่อถือของอินฟลูเอนเซอร์มีอิทธิพลต่อทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจซื้อ รวมถึงงานวิจัยของจันทร์จิรา ชัยรัตน์ และคณะ (2567) ที่ยืนยันว่า ความเชี่ยวชาญ ความไว้วางใจ และความน่าดึงดูดใจของอินฟลูเอนเซอร์มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการซื้อผ่านติ๊กต็อก นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีพร อู่อรุณ (2568) ที่รายงานว่า องค์ประกอบด้านความน่าเชื่อถือของอินฟลูเอนเซอร์เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อการตัดสินใจซื้อผ่านแพลตฟอร์มดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ในบริบทของไลฟ์คอมเมิร์ซ อินฟลูเอนเซอร์มิได้เป็นเพียงผู้สื่อสารการตลาด แต่เป็นกลไกเชิงจิตวิทยาที่เชื่อมโยงกระบวนการรับรู้ การประเมินทางเลือก และการตัดสินใจซื้อเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า สิ่งเร้าจากการไลฟ์สดบนติ๊กต็อก ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York ของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดสงขลา พบว่า สิ่งเร้าจากการรับชมไลฟ์สดบนติ๊กต็อก มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง Maybelline New York อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แม้จะมีอิทธิพลน้อยกว่าปัจจัยด้านอินฟลูเอนเซอร์ แต่สิ่งเร้าทำหน้าที่เป็นแรงกระตุ้นขั้นสุดท้ายที่ผลักดันให้เกิดการตัดสินใจซื้อในทันที โดยเฉพาะการใช้กลยุทธ์ที่สร้างความรู้สึกเร่งด่วน เช่น การใช้คำกระตุ้น การจำกัดเวลา และการจัดโปรโมชันพิเศษแบบแฟลชเซลล์ ซึ่งสามารถกระตุ้นอารมณ์และแรงจูงใจของผู้บริโภคให้ตัดสินใจได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันความกลัวในการตกกระแส (FOMO) สามารถอธิบายได้ผ่านกรอบแนวคิด สิ่งกระตุ้น การรับรู้ และการตอบสนอง (Stimulus-Organism-Response: S-O-R Model) ที่เสนอว่า สิ่งเร้าจากภายนอก (Stimulus) จะกระตุ้นให้เกิดกระบวนการทางจิต (Organism) เช่น ความตื่นเต้น ความเร่งรีบ หรือความกลัวตกกระแส (FOMO) และนำไปสู่พฤติกรรมตอบสนอง (Response) คือ การตัดสินใจซื้อในทันที ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของศริตา คล้ายสุบรรณ และชลลดา สัจจานิตย์ (2568) ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความบันเทิงและความพึงพอใจส่งผลต่อการซื้อแบบฉับพลันผ่านติ๊กต็อก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกชพร สว่าง (2566) ที่ระบุว่า การโฆษณาผ่านติ๊กต็อก มีอิทธิพลต่อแรงกระตุ้นในการซื้อสูงถึงร้อยละ 82.6 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของสมบูรณ์ นันแก้ว และคณะ (2568) ที่ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจด้านอารมณ์และการส่งเสริมการขายเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อแบบฉับพลันในบริบทของการไลฟ์สด ยืนยันได้ว่าในสภาพแวดล้อมแบบไลฟ์คอมเมิร์ซ สิ่งเร้าเชิงสถานการณ์ที่มีความเร่งรีบมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภคยุคดิจิทัล

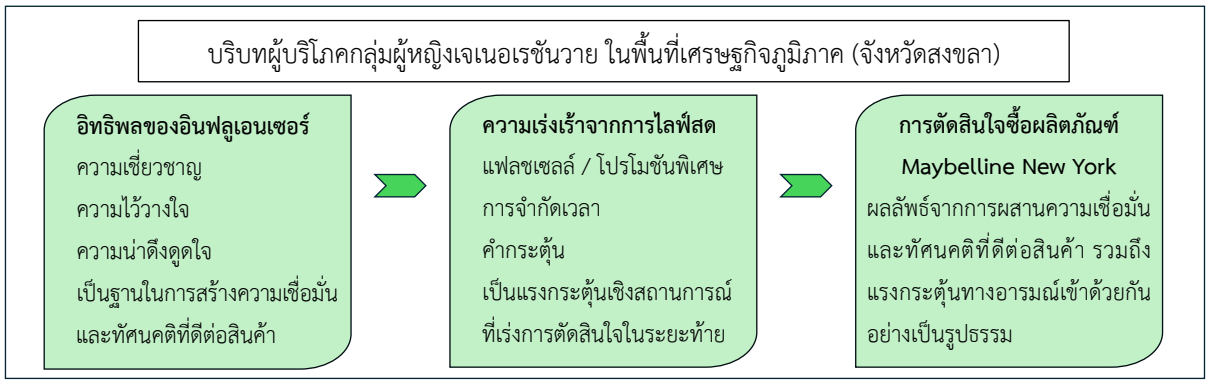
องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้เสนอองค์ความรู้ใหม่ใน 3 ระดับที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ดังภาพที่ 2 อธิบายได้ดังนี้

1. ระดับตัวแปรหลัก (influencer as decision driver) อินฟลูเอนเซอร์บนติ๊กต็อก ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนการตัดสินใจซื้อ (decision driver) ในบริบทไลฟ์คอมเมิร์ซ โดยมีบทบาทมากกว่าการสร้างการรับรู้หรือความสนใจต่อสินค้า กล่าวคือ อินฟลูเอนเซอร์ทำหน้าที่เชื่อมโยงกระบวนการรับรู้และประเมินทางเลือกเข้าสู่การตัดสินใจซื้ออย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในสินค้าประเภทเครื่องสำอางที่ต้องอาศัยความเชื่อมั่นก่อนทดลองใช้จริง

2. ระดับกลไก (mechanism: influencer–urgency interaction) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นกลไกแบบสองขั้น (two-stage influence mechanism) กล่าวคือ อินฟลูเอนเซอร์สร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อสินค้าในระยะแรก ขณะที่สิ่งเร้าจากการไลฟ์สด เช่น การจำกัดเวลาและโปรโมชันพิเศษ ทำหน้าที่เป็นแรงกระตุ้นเชิงสถานการณ์ที่เร่งให้เกิดการตัดสินใจในระยะท้าย กลไกดังกล่าวสะท้อนการทำงานร่วมกันระหว่างความน่าเชื่อถือเชิงบุคคลและแรงกระตุ้นเชิงอารมณ์ในสภาพแวดล้อมดิจิทัล

3. ระดับบริบท (area-specific insight) งานวิจัยนี้ยืนยันเชิงประจักษ์ในบริบทจังหวัดสงขลาว่า การตลาดผ่านไลฟ์สดบนติ๊กต็อก มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคกลุ่มผู้หญิงเจเนอเรชันวาย ในพื้นที่เศรษฐกิจภูมิภาค ซึ่งช่วยขยายองค์ความรู้จากการศึกษาที่มักเน้นบริบทเมืองใหญ่ไปสู่ระดับพื้นที่ และสะท้อนความสำคัญของปัจจัยดิจิทัลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคในภูมิภาค



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการธุรกิจเครื่องสำอางควรให้ความสำคัญกับการออกแบบกลยุทธ์การตลาดผ่านอินฟลูเอนเซอร์ โดยคัดเลือกอินฟลูเอนเซอร์ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความน่าเชื่อถือ และมีภาพลักษณ์ที่สอดคล้องกับแบรนด์ เพื่อสร้างความไว้วางใจและเพิ่มโอกาสในการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

1.2 ผู้ประกอบการควรนำกลยุทธ์การตลาดแบบเร่งเร้า (urgency-based marketing) มาใช้ในการไลฟ์สด เช่น การจัดโปรโมชันแบบจำกัดเวลา (flash sale) การใช้ข้อความกระตุ้นการตัดสินใจ และการแสดงจำนวนสินค้าคงเหลือแบบเรียลไทม์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อได้รวดเร็วขึ้น

1.3 ผู้ประกอบการควรผสมผสานการใช้อินฟลูเอนเซอร์ร่วมกับการออกแบบสิ่งเร้าในการไลฟ์สดอย่างเหมาะสม เนื่องจากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าทั้งสองปัจจัยมีบทบาทร่วมกันในการส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกลยุทธ์การตลาดผ่านแพลตฟอร์มติ๊กต็อกได้อย่างมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังช่วงวัยอื่น เช่น เจเนอเรชันซี หรือเจเนอเรชันเอ็กซ์ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อผ่านไลฟ์สดบนติ๊กต็อก

2.2 ควรเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจซื้อ เช่น อารมณ์ ความเพลิดเพลินจากการรับชมไลฟ์สด หรือประสบการณ์การใช้งานแพลตฟอร์ม เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.3 ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่ออธิบายเหตุผลและมุมมองของผู้บริโภคที่มีต่ออินฟลูเอนเซอร์และการไลฟ์สดได้อย่างละเอียดมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กชพร สว่าง. (2566). การศึกษาโฆษณาผ่านแอปพลิเคชันติ๊กต็อก (TikTok) ที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการซื้อสินค้าของกลุ่มผู้ใช้งานที่อาศัยอยู่ในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 13*(3), 28–43. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/264192.

กิตติพงษ์ พิพิธกุล. (2561). คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม : Validity กับ Reliability ในการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 8*(2), 104-110. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/201453.

จริยา ชินวงศ์ และอรุณี ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านแอปพลิเคชัน TikTok ของกลุ่ม Generation Y. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6*(3), 39-52. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/266318.

จันทร์จิรา ชัยรัตน์, ฐิติมา นุชมี, ศิริลักษณ์ ผึ่งแผ่, อภิสรา ศิริล้น และวราภรณ์ ด่านศิริ. (2567). ผลกระทบของผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในแอปพลิเคชัน TikTok ที่มีผลต่อการรับรู้ตราสินค้าและการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ดูแลผิวของผู้บริโภค. *วารสารบริหารธุรกิจ นิด้า,* (34), 54-73. https://so10.tci-thaijo.org/index.php/NIDABJ/article/view/1087.

จิรัชญา อมรสถิตย์พันธ์. (2565). *อิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์บนติ๊กต็อกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าแบบฉับพลันในกลุ่มผู้บริโภคสินค้าความงาม*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชญานิษฐ์ ฉวีวรรณภักดี และธนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ์. (2567). กลยุทธ์การตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางผ่านแพลตฟอร์ม TikTok ของเจเนอเรชันวาย. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 38*(2), 20-35. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUSuthiparithatJournal/article/view/270476.

ธนานันต์ นุ่มแสง และธนิตา ตันตระรุ่งโรจน์. (2561). การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบประเมินกลยุทธ์ในการรับมือกับความเครียดแบบสั้นฉบับภาษาไทย. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 63*(2), 189-198. https://www.psychiatry.or.th/JOURNAL/63-2/08_Thananun.pdf.

ยนตร์คำ มีศรี และชื่นจิตต์ แจ้งเจนกิจ. (2566). ความคิดเห็นต่อโฆษณาที่ใช้อินฟลูเอนเซอร์ที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางประเภทบำรุงผิวหน้าของผู้บริโภค. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1*(7), Article No. 90, 1-10. https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2782.

รณิดา นกไทยเจริญ, สุชาติ ปรักทยานนท์, บุรพร กำบุญ และศิรชญาน์ การะเวก. (2566). รูปแบบการบริหารจัดการ เพื่อการเติบโตของธุรกิจผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางในประเทศไทย. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 6*(1), 246-257. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JLASI/article/view/265572.

ลภัสรดา เฟื่องฟุ้ง และณัฏฐ์ชุดา วิจิตรจามรี. (2567). การยอมรับเทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือนและพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ของผู้บริโภคเพศหญิง. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11*(3), 215-226. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/276034.

ศริตา คล้ายสุบรรณ และชลลดา สัจจานิตย์. (2568). อิทธิพลของการตลาดผ่าน TikTok แรงจูงใจด้านความบันเทิงในการซื้อสินค้า และความไว้วางใจต่อการซื้อเครื่องสำอางของไทยแบบฉับพลันผ่านคลิปวิดีโอสั้น TikTok ในประเทศไทย. *Procedia of Multidisciplinary Research, 3*(7), Article No. 81, 1-11. https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/7021.

สมบูรณ์ นันแก้ว, พงศ์ศิริ คำขันแก้ว และพิธากรณ์ ธนิตเบญจสิทธิ์. (2568). อิทธิพลของแรงจูงใจด้านเหตุผล แรงจูงใจด้านอารมณ์ ความน่าเชื่อถือของเจ้าของเพจ และการส่งเสริมการขายที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อแบบฉับพลันของเครื่องแต่งกายผ่านเฟซบุ๊กไลฟ์ของผู้บริโภคในเชียงใหม่. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3*(2), 1193-1220. https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/article/view/2569.

สุรีพร อู่อรุณ. (2568). การตลาดผู้ทรงอิทธิพลส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านแอปพลิเคชัน TikTok. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 9*(2), 417-429. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/soc-rmu/article/view/279193.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ETDA). (2565). *รายงานพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ปี 2565*. สืบค้น 21 มีนาคม 2569 จาก https://www.etda.or.th/บริการของเรา/สถิติและข้อมูล/สถิติและข้อมล/Thailand-Internet-User-Behavior/การสำรวจพฤตกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย-Thailand-Internet-User-Behavior.aspx

Belsley, D. A. (1991). *Conditioning diagnostics: Collinearity and weak data in regression*. Wiley.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed). John Wiley & Sons.

Euromonitor International. (2026). Beauty and personal care in Thailand. Retrieved March 21, 2026, from https://www.euromonitor.com/beauty-and-personal-care-in-thailand/report.

Kemp, S. (2024). *Digital 2024: Thailand. DataReportal*. Retrieved March 21, 2026, from https://datareportal.com/reports/digital-2024-thailand.

Lou, C., & Yuan, S. (2019). Influencer marketing: How message value and credibility affect consumer trust and purchase intention. *Journal of Interactive Advertising, 19*(1), 58–73. https://doi.org/10.1080/15252019.2018.1533501.

Sokolova, K., & Kefi, H. (2020). Instagram and YouTube bloggers promote it, Why should I buy? How credibility and para-social interaction influence purchase intentions. *Journal of Retailing and Consumer Services, 53*, Article 101742. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.01.011.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

The influence of perception of organizational culture, work engagement, and organizational justice on the organizational citizenship behavior of personnel at higher education institutions in Sakon Nakhon Province

เกศนรินทร์ อัยกร[1*], ละมัย ร่มเย็น[2], สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง[3]

Ketnarin Aiyakorn[1*], Lamai Romyen[2], Sanyasorn Swasthaisong[3]

[1]หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[2,3]สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[1]Mater of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

[2,3]Department of Public Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

[*]Corresponding author's e-mail: ketnarin.yui@gmail.com[1*]

Received: February 16, 2026 Revised: March 10, 2026 Accepted: March 26, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร 2. อิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร 3. อิทธิพลความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร และ 4. อิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำนวน 331 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรม

องค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 38.10 อีกทั้งความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 67.50 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 41.30

คำสำคัญ: การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ, ความผูกพันในงาน, การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

Abstract

This research aimed to 1. examine the levels of perceptions regarding organizational culture, work engagement, perceptions of organizational justice, and organizational citizenship behavior among personnel in higher education institutions in Sakon Nakhon Province, 2. investigate how perceptions of organizational culture influence organizational citizenship behavior among personnel in higher education institutions in Sakon Nakhon Province, 3. investigate how work engagement affects the organizational citizenship behavior of personnel in higher education institutions in Sakon Nakhon Province, and 4. investigate the impact of perceptions of organizational justice on organizational citizenship behavior of personnel in higher education institutions in Sakon Nakhon Province. The sample consisted of 331 personnel from higher education institutions in Sakon Nakhon Province, selected using stratified random sampling. The research instrument utilized was a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regression analysis. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product–moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results revealed that perceptions of organizational culture, work engagement, perceptions of organizational justice, and organizational citizenship behavior were all rated at a high level. Additionally, perceptions of organizational culture significant influence organizational citizenship behavior at the 0.001 level, explained for 38.10 percent of its prediction. Work engagement had a statistically significantinfluence on organizational citizenship behavior at the 0.001 level , with the ability to predict it by 67.50 percent. Additionally, perceptions of organizational justice also had a statistically significant influence on organizational citizenship behavior at the 0.001 level, allowing for a prediction of41.30 percent.

Keywords: perceptions of organizational culture, work engagement, perceptions of organizational justice, organizational citizenship behavior

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีบทบาทในการผลิตบัณฑิต สร้างองค์ความรู้ และดำเนินงานวิจัย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) อย่างไรก็ตาม ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรและปรับตัวในการบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (International Commission on the Futures of Education, 2021)

การพัฒนาองค์การให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับโครงสร้างหรือระบบการบริหารเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติโดยสมัครใจเกินกว่าหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (Organ et al., 2006; Podsakoff et al., 2000) ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร (Buckingham & Coffman, 1999)

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่การศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นไปที่องค์การภาคธุรกิจหรือหน่วยงานภาครัฐทั่วไป ขณะที่การศึกษาภายในบริบทของ สถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในระดับพื้นที่หรือระดับภูมิภาคยังมีจำนวนจำกัด อีกทั้งงานวิจัยจำนวนมากมักมุ่งศึกษาปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ นโยบาย หรือยุทธศาสตร์การบริหาร มากกว่าการศึกษาปัจจัยเชิงพฤติกรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งและประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารบุคลากรและเสริมสร้างประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาในระยะยาว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ Organ (1998) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออก นอกเหนือจากความรับผิดชอบหลักในหน้าที่งาน แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การแสดงความร่วมมือ หรือการรักษาความเรียบร้อยในองค์กรออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือ (altruism) เป็นการกระทำในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำผู้ร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่ผู้ร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในองค์การ (peacemaking) ซึ่งเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในองค์การ และการกระตุ้นและให้กำลังใจ (cheerleading) ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

2. การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) เป็นการกระทำที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ เพื่อช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการป้องกันปัญหา การคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสมและการให้ความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ

3. ความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียดและความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ด้วยความสุขุมและอดทน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

4. การให้ความร่วมมือ (civic virtue) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ ไม่เพียงแค่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์การการเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์การจากผลกระทบ

5. ความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบนโยบายขององค์การด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแล รักษาทรัพย์สินขององค์การ การใช้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การอย่างมีคุณค่า และการกระทำใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Daft (2010) ให้นิยามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติขององค์การที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันตลอดมาจนเป็นแบบแผนที่แสดงออกทางพฤติกรรมภาพรวมขององค์การ โดยมี 4 มิติ ดังนี้

1. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (adaptability culture) หมายถึง การเน้นเรื่องการปรับตัวให้ยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้น ทำให้องค์การได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร โดยที่บุคลากรมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้ เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

2. วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (mission culture) หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งเน้นเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่องค์การต้องการ โดยที่วิสัยทัศน์และพันธกิจของผู้บริหารจะถูกถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้ และบุคลากรจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยที่ผู้บริหารขององค์การจะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พันธกิจหลักขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (clan culture) หมายถึง การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรภายในองค์การ เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน เพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ

4. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (bureaucratic culture) หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยองค์การต้องการให้สภาพแวดล้อมเกิดความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกทุ่มเทและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความมีชีวิตชีวา ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในหน้าที่การงาน (Schaufeli et al., 2002) ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่

1. ความมีพลัง (vigor) หมายถึง ความมีพลังความกระฉับกระเฉงและความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคคลที่มีความกระตือรือร้นจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ท้อถอยแม้จะเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและความสำเร็จมากขึ้น

2. ความทุ่มเท (dedication) หมายถึง ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน บุคคลที่มีการอุทิศตนในการทำงานมักจะรู้สึกถึงความสำคัญของงานและมีความพยายามในการทำให้งานสำเร็จลุล่วง โดยไม่เพียงแต่ทำตามหน้าที่ แต่ยังมีความรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ และพร้อมจะรับมือกับความยากลำบากเพื่อบรรลุเป้าหมาย

3. การมีสมาธิกับงาน (absorption) หมายถึง การมีสมาธิและการจดจ่อในงานอย่างลึกซึ้ง บุคคลที่มีการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานจะมีการรับรู้ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานจนรู้สึกเหมือนกับงานนั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งของตัวเอง จะมีสมาธิและจดจ่ออย่างเต็มที่ในกระบวนการทำงาน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นและลดความผิดพลาดจากการไม่ใส่ใจ

แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อความยุติธรรมในองค์กรในด้านต่างๆ (Greenberg, 1990) โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ดังนี้

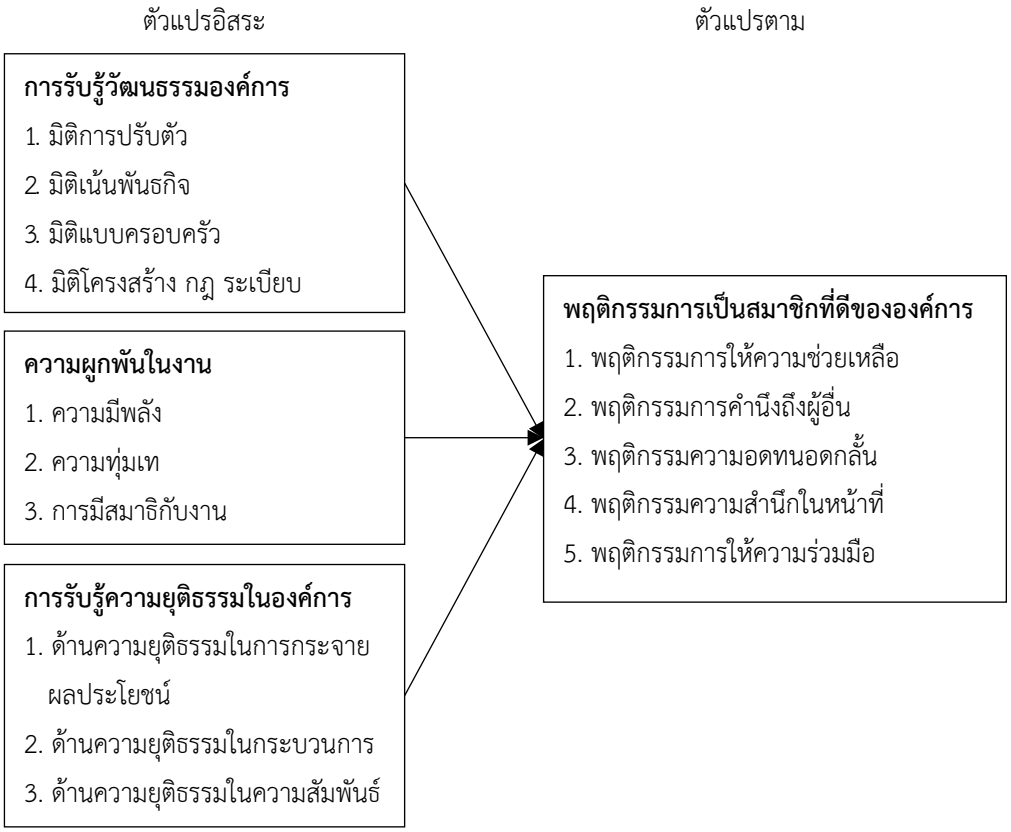
1. ความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ (distributive justice) การรับรู้ว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร เช่น เงินเดือน โบนัส หรือรางวัล สอดคล้องกับความพยายามและการทำงานของพนักงาน

2. ความยุติธรรมในกระบวนการ (procedural justice) การรับรู้ว่ากระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ ภายในองค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส

3. ความยุติธรรมในความสัมพันธ์ (interactional justice) การรับรู้ว่าพนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้ข้อมูลอย่างถูกต้องและโปร่งใสจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาผลกระทบตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 925 คน 2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จำนวน 558 คน และ 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร จำนวน 417 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,900 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรในแต่ละสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงานของบุคลากร ซึ่งจัดทำในรูปแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 6 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยกับบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ยื่นต่ออธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 331 คน เมื่อเก็บข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปประเด็นสำคัญและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	4.13	0.57	มาก
2	ความผูกพันในงาน	4.02	0.68	มาก
3	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	4.13	0.62	มาก
4	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	4.21	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.57) ความผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.68) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.62) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.58)

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std. error	β	t	P-value
(Constant)	1.821	0.174		10.437	0.000***
วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว	0.105	0.056	0.131	1.885	0.060
วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ	0.159	0.058	0.195	2.728	0.007**
วัฒนธรรมแบบครอบครัว	0.103	0.066	0.127	1.547	0.123
วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	0.217	0.060	0.245	3.624	0.000***
$R = 0.617$, $R^2 = 0.381$, Adj. $R^2 = 0.373$, $F = 50.110$, Sig. = 0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 38.10 (R^2 = 0.381) โดยวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 24.50 (β = 0.245) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 19.50 (β = 0.195) ส่วนในมิติวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมแบบไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value
(Constant)	0.948	0.129		7.339	0.000***
ด้านความมีพลัง	0.191	0.041	0.218	4.603	0.000***
ด้านความทุ่มเท	0.396	0.044	0.452	8.942	0.000***
ด้านการมีสมาธิกับงาน	0.199	0.035	0.248	5.645	0.000***
$R = 0.821$, $R^2 = 0.675$, Adj. $R^2 = 0.672$, $F = 226.005$, Sig. = 0.000					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 67.50 ($R^2 = 0.675$) โดยด้านความทุ่มเท มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 45.20 ($\beta = 0.452$) ส่วนด้านการมีสมาธิกับงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 24.80 ($\beta = 0.248$) และด้านความมีพลังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 21.80 ($\beta = 0.218$)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value
(Constant)	1.932	0.157		12.322	0.000***
ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์	0.021	0.047	0.031	0.453	0.651
ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ	0.147	0.043	0.195	3.451	0.001**
ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์	0.403	0.060	0.475	6.762	0.000***
$R = 0.642$, $R^2 = 0.413$, Adj. $R^2 = 0.407$, $F = 76.590$, Sig. = 0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 4 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 41.30 (R^2 = 0.413) โดยด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 47.50 (β = 0.475) ส่วนในด้านความยุติธรรมในกระบวนการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 19.50 (β = 0.195) และด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การอภิปรายผล

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเจตน์สฤษฎ์ วินัยธรรม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2564) ที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก และบางรูปแบบของวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันในงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดสกลนครรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับมากทั้งหมด สะท้อนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และมีความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหาร อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านความยืดหยุ่นและพลังงานในการทำงานยังเป็นพื้นที่ที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นในอนาคต

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายร้อยละ 38.10 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ถึงแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติขององค์การที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันตลอดมาจนเป็นแบบแผนที่แสดงออกทางพฤติกรรม ภาพรวมขององค์การส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพัฒน์ มาลัยกรอง และละมัย ร่มเย็น (2566) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เมื่อพิจารณาในมิติต่าง ๆ พบว่า วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถทำนาย ร้อยละ 24.50 แสดงให้เห็นว่า การที่สมาชิกในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และวัฒนธรรมเน้นพันธกิจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 19.50 แสดงให้เห็นว่า การที่สมาชิกในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนจะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ในขณะที่มิติวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมแบบครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าการที่บุคลากรเน้นเรื่องการปรับตัวให้ยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้น ทำให้องค์การได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรนั้น เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับองค์การธุรกิจ แต่สำหรับบุคลากรในสถาบัน อุดมศึกษาเป็นหน่วยงานราชการต้องปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบขั้นตอนต่าง ๆ และการที่บุคลากรการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในงาน และเปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกันนั้น อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การ มากกว่าการส่งผลต่อ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

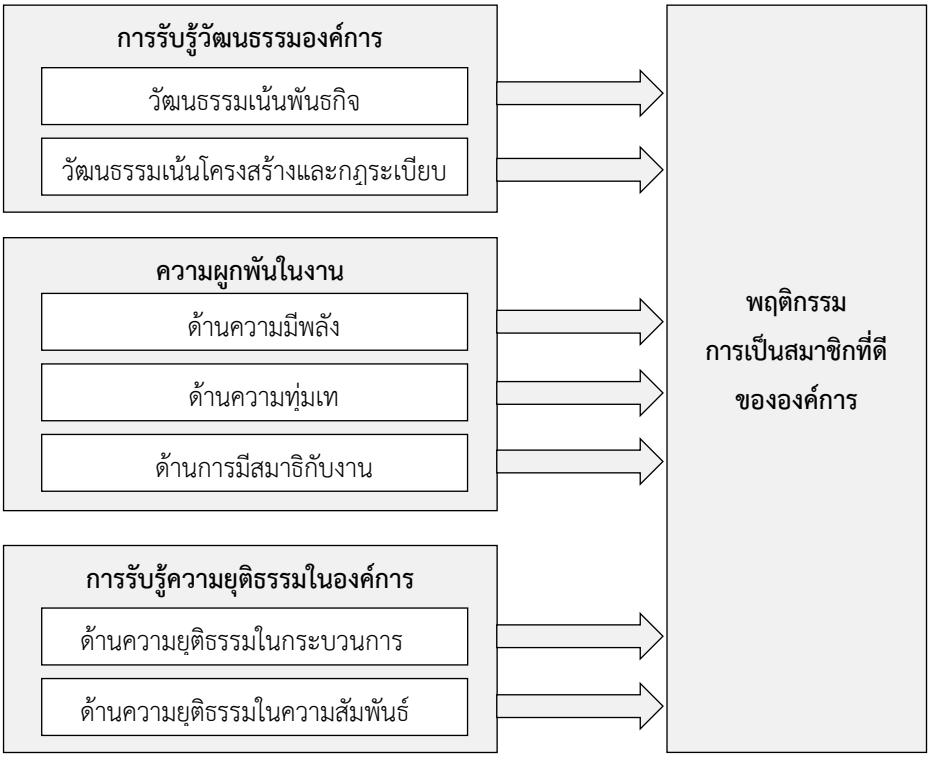
3. ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถทำนายได้ร้อยละ 67.50 แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกทุ่มเทและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความมีชีวิตชีวา ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในหน้าที่การงาน โดยบุคลากรจะรู้สึกมีพลังในการทำงาน และสามารถจดจ่อกับงานได้อย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของอรณิชา คณาคร และวีรพงษ์ พวงเล็ก (2567) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในการร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 53.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และคณะ (2564) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อพิจารณามิติต่าง ๆ พบว่า ด้านความทุ่มเท มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายได้ ร้อยละ 45.20 แสดงให้เห็นว่า ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน บุคคลที่มีการอุทิศตนในการทำงานมักจะรู้สึกถึงความสำคัญของงานและมีความพยายามในการทำให้งานสำเร็จลุล่วง โดยไม่เพียงแต่ทำตามหน้าที่ แต่ยังมีความรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ และพร้อมจะรับมือกับความยากลำบากเพื่อบรรลุเป้าหมาย จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีสมาธิกับงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทำนายได้ร้อยละ 24.80 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีสมาธิและจดจ่อกับงานอย่างลึกซึ้ง บุคคลนั้นจะรับรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานจนเกิดความรู้สึกว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง การมีสมาธิและการจดจ่อเช่นนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความผิดพลาดจากการขาดความใส่ใจ และส่งผลให้พัฒนาพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์การ และด้านความมีพลังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถทำนายได้ร้อยละ 21.80 แสดงให้เห็นว่า ความมีพลังความกระฉับกระเฉง และความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคคลที่มีความกระตือรือร้นจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ท้อถอยแม้จะเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและความสำเร็จมากขึ้น จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถทำนายได้ร้อยละ 47.50 แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อความยุติธรรมในองค์กรในด้านต่าง ๆ ว่า ได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมเพียงใด เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมของผลตอบแทนตามผลงาน เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมของผลตอบแทนตามผลงาน มุ่งเน้นความโปร่งใสและความถูกต้องของขั้นตอนการตัดสินใจ และการได้รับการปฏิบัติที่สุภาพ ให้เกียรติ พร้อมทั้งได้รับข้อมูลที่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของสามารถ อัยกร (2565) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับสูงมาก ร้อยละ 64.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนม์ภิชา นาคโร และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2563) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เมื่อพิจารณามิติต่าง ๆ พบว่า ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถทำนายได้ร้อยละ 47.50 แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้ข้อมูลอย่างถูกต้องและโปร่งใสจากผู้บริหารจะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความยุติธรรมในกระบวนการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถทำนายได้ร้อยละ 19.50 แสดงให้เห็นว่า กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจภายในองค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

เกิดจากความสมัครใจและแรงจูงใจภายในของบุคลากร ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์หรือรางวัลที่ได้รับโดยตรง ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาระบบผลตอบแทนมักมีความเป็นมาตรฐานและค่อนข้างคงที่ ทำให้บุคลากรไม่คาดหวัง ความแตกต่างด้านผลตอบแทนมากนัก จึงไม่เชื่อมโยงความรู้สึกต่อความยุติธรรมด้านผลประโยชน์กับการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว นอกจากนี้ บุคลากรมักให้ความสำคัญกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การสื่อสารที่ชัดเจน และกระบวนการทำงานที่โปร่งใสมากกว่าผลตอบแทน ส่งผลให้ความยุติธรรมในกระบวนการและความยุติธรรมในความสัมพันธ์มีผลต่อการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสะท้อนว่า ความยุติธรรมด้านผลประโยชน์อาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยวัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ รวมถึงโครงสร้างและกฎระเบียบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมดังกล่าว ขณะที่วัฒนธรรมแบบปรับตัวและแบบครอบครัวไม่พบอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันในงานทั้งด้านความมีพลัง ความทุ่มเทและการจดจ่อกับงาน ช่วยกระตุ้นการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกเกินกว่าหน้าที่ นอกจากนี้ การรับรู้ความยุติธรรมในด้านกระบวนการและความสัมพันธ์มีบทบาทมากกว่าความยุติธรรมด้านผลตอบแทน สะท้อนว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและการได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เสริมสร้างความผูกพันในงาน และบริหารบนหลักความยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่สำหรับการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การส่งเสริมบรรยากาศความร่วมมือและการสื่อสารภายในองค์กร ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ เช่น การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือกัน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน ควบคู่กับการพัฒนาระบบสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเพื่อลดการแบ่งกลุ่มหรือแบ่งฝ่าย อันจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

1.2 การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักความยุติธรรมและคุณธรรม องค์กรควรให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัล ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ พร้อมทั้งพิจารณาผลงานที่ครอบคลุมภารกิจนอกเหนือจากงานประจำ เช่น งานวิจัย งานบริการวิชาการ และการอุทิศตนต่อองค์กร รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา ลดอคติ และสร้างความเชื่อมั่นว่ามีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม

1.3 การส่งเสริมการพัฒนาและแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อเพิ่มความผูกพันในงาน องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะเฉพาะทางและเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อเสริมแรงผลักดันให้บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งบริหารภาระงานให้เหมาะสมเพื่อลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มพลังในการทำงาน นอกจากนี้ ควรใช้แรงจูงใจเชิงบวก เช่น การประกาศชมเชย การยกย่อง และการรับรู้ผลงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันในงานและส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตพื้นที่ศึกษาและเปรียบเทียบประเภทสถาบัน โดยขยายพื้นที่ศึกษาไปยังสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น รวมทั้งเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน เพื่อเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูลและทำให้การสรุปผลมีความเที่ยงตรงในภาพรวมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ การสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ครบถ้วนยิ่งขึ้น และเพิ่มประโยชน์เชิงประยุกต์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์และความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกที่ทำให้การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และความยุติธรรมในองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เอกสารอ้างอิง

เจตน์สฤษฎ์ วินัยธรรม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 3(4), 43-52. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/MSJournal/article/view/3089.

ชนม์ภิชา นาคโร และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันกับองค์การ เป็นตัวแปรกำกับ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 15*(2), 83–98. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/243676.

ธนพัฒน์ มาลัยกรอง และละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ บุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 203-219. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU/article/view/1933.

ปรีญาพร สันติวานิช และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2563). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 9(2), 55–74. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_ubu/article/view/236444.

วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, ลดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ เฉกแสงรัตน์. (2564). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4*(1), 76–94. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/view/248017/168001.

สามารถ อัยกร. (2565). อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 16*(1), 252–265. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/vie.

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). *รายงานประจำปี 2566*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. https://www.mhesi.go.th/index.php/all-media/book-ministry/10022-2566-e-book.html.

อรณิชา คณาคร และวีรพงษ์ พวงเล็ก. (2567). การสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ. *วารสารการสื่อสารและการจัดการ นิด้า, 10*(3), 46–67. https://so12.tci-thaijo.org/index.php/jcmn/article/view/1529/1297.

Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. Simon & Schuster.

Daft, R. L. (2010). *New era of management* (9th ed). South-Western Cengage Learning.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. https://doi.org/10.1177/014920639001600208.

International Commission on the Futures of Education. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO. https://doi.org/10.54675/ASRB4722.

Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513–563. https://doi.org/10.1177/014920630002600307.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.

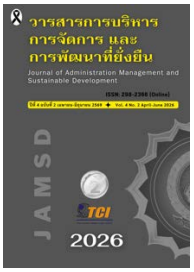
ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

Strategic leadership of school administrators in Ban Dung 1 school group under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3

กฤติยาภรณ์ มีวิชา[1*], อมรทิพย์ เจริญผล[2], ชารี มณีศรี[3]

Krittiyaporn Meewicha[1*], Amorntip Charoenphol[2], Charee Maneesri[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

[1,2,3]Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udonthani Campus

[*]Corresponding author's e-mail: Faiiyer.3316@gmail.com[1*]

Received: March 01, 2026 Revised: March 13, 2026 Accepted: March 16, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และ 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มบ้านดุง 1 จำนวน 152 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตั้งวัตถุประสงค์ รองลงมาคือ การกำหนดทิศทางและการกำหนดกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติและการดำเนินกลยุทธ์ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะกรรมการวางแผนกลยุทธ์เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ควรดำเนินการวิเคราะห์ทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือ เช่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแบบ SWOT ควรจัดโครงสร้างการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการขับเคลื่อนกลยุทธ์ โดยให้ครูทำหน้าที่เป็นประธานหรือเลขานุการในแต่ละกลยุทธ์ พร้อมทั้งมอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีรายละเอียดชัดเจน โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดความสำเร็จ ตลอดจนควรนำเทคนิคการวิเคราะห์มาใช้ในการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางพัฒนา

Abstract

This research aims to investigate: 1. the strategic leadership of school administrators within the Ban Dung 1 school cluster under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3, and 2. the guidelines for developing the strategic leadership of school administrators in the Ban Dung 1 school cluster under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 152 teachers from Ban Dung Group 1, selected through stratified random sampling. Research instruments included questionnaires with validity values between 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.93. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that: The aspect that received the highest mean score for strategic leadership among school administrators was objective setting. This was followed by direction establishment and strategy formulation that aligns with the school's vision and objectives. The aspect that received the lowest mean score was strategy implementation and execution. Guidelines for developing strategic leadership: school administrators should establish strategic planning committees that include teachers as key leaders, systematically analyse organizational resources using tools such as SWOT analysis, create detailed action plans with clear timelines and responsibilities, and apply analytical techniques to ensure effective strategy implementation and identification of root causes. A system for creating detailed action plans should be established, outlining operational steps, timelines, responsible parties, and success indicators. Additionally, analytical techniques should be employed to identify the root causes of issues, thus enhancing the effectiveness of strategic implementation.

Keywords: leadership, strategic leadership, school administrator, development guidelines

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของผู้บริหาร การส่งเสริมและยกย่องผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่โดดเด่น การสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาผู้นำ เช่น การจัดอบรม การสร้างเครือข่าย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความผูกพันและทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่ นโยบายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการพัฒนา

ผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยโรงเรียนในกลุ่มบ้านดุง 1 ได้ดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มบ้านดุง 1 พบว่า การบริหารจัดการโดยภาพรวมยังขาดเอกภาพในการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานในบางด้าน ทั้งยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง รวมถึงการขาดการสนับสนุน การส่งเสริม และการนิเทศติดตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ยังเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีนโยบายด้านการศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนในกลุ่มบ้านดุง 1 ได้ขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้บริหาร ให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้เท่าทันกับภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษามาโดยตลอด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ต้องนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีการแข่งขันสูง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมองการบริหารจัดการในหลายมิติ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศ ดังนั้น สิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันผู้บริหารจึงต้องมีการปรับตัวและมีกลยุทธ์ในการบริหาร รวมทั้งต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 พบว่า ที่ผ่านมาการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยภาพรวมยังขาดเอกภาพในการบริหารทั้งด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารงานด้านอื่น ๆ และยังประสบปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง รวมถึงยังขาดการสนับสนุน ส่งเสริม และการนิเทศ ติดตาม กระบวนการทำงานหรือกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อให้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการนำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และเพื่อพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำผู้อื่นหรือกลุ่มอื่น โดยพฤติกรรมของตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้อยตาม หรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ อีกทั้งการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การ (โชติ บดีรัฐ, 2558; ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากร และพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (พัชรา วาณิชวศิน, 2560)

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

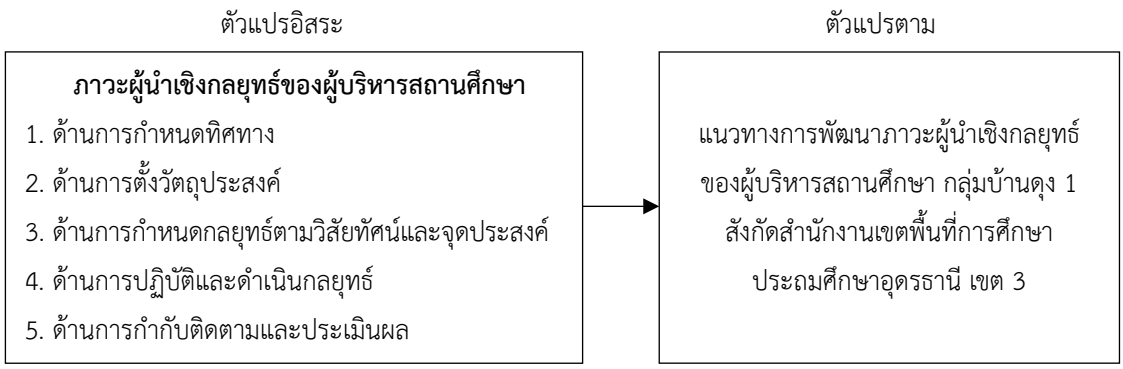
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการรักษาความยืดหยุ่น ตลอดจนการเสริมสร้างอำนาจให้แก่ผู้อื่นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ตามที่จำเป็น เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนในระยะยาว โดยเน้นการสร้างความสมดุลระหว่างการบริหารงานในปัจจุบันกับการเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคต ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมิใช่เพียงการวางแผน แต่คือการนำพาองค์กรไปสู่ตำแหน่งที่เหมาะสมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง (ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2560; Dubrin, 2004)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบททางการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในปัจจุบันต้องครอบคลุมทั้งการบริหารจัดการตามหน้าที่ และการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มุ่งเน้นคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะสำคัญ คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทางปัญญาแก่บุคลากร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ถือเป็นการต่อยอดความสามารถของผู้นำให้เหนือกว่าการบริหารงานประจำ โดยเน้นการคาดการณ์อนาคตและการกำหนดทิศทางระยะยาวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นตัวเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่ผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมผ่านองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การกำหนดทิศทาง การรักษาความสามารถหลัก การพัฒนาทุนมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการยึดมั่นในจริยธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Thompson & Gamble (2007) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทาง (developing a strategic vision) 2) ด้านการตั้งวัตถุประสงค์ (setting objectives) 3) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ (crafting a strategy to achieve the objectives and vision) 4) ด้านการปฏิบัติและดำเนินกลยุทธ์ (implementing and executing the strategy) และ 5) ด้านการกำกับติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข (monitoring developments, evaluating performance and making corrective adjustments) สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 13 แห่ง เป็นครูจำนวน 242 คน จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 181 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 31 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 1 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 29 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 152 คน จำแนกเป็นข้าราชการครู จำนวน 114 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 19 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 1 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 18 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 1) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (checklist) 2) คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และ 3) คำถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงและพัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของพัชราภรณ์ จันทะฟอง และบุญช่วย ศิริเกษ (2568) มาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือ

หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของแบบสอบถาม พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กับครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่

กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้ google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้รับทางอีเมล จำนวน 152 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน และนำแบบสอบถามให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ด้วยตนเอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) สถิติที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ด้านการกำหนดทิศทาง	4.08	0.78	มาก
2	ด้านการตั้งวัตถุประสงค์	4.09	0.81	มาก
3	ด้านกำหนดกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์และจุดประสงค์	4.07	0.81	มาก
4	ด้านการปฏิบัติและดำเนินกลยุทธ์	3.95	0.76	มาก
5	ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล	3.96	0.74	มาก
	ภาพรวม	4.03	0.78	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตั้งวัตถุประสงค์ ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.81) การกำหนดทิศทาง ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.78) และกำหนดกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.81) ด้านการกำกับและประเมินผล ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.74) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติและดำเนินกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.76)

แนวทางพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ควรจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งใหญ่ที่รวมผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าร่วมในเวลาเดียวกัน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

2. ด้านการตั้งวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำการวิเคราะห์ทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือ เช่น การวิเคราะห์ SWOT สร้างระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (individual development plan) จัดทำแผนที่ทรัพยากร (resource mapping) เพื่อประเมินความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ก่อนการกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรและบุคลากร เช่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก การระดมทรัพยากรจากชุมชน

3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดโครงสร้างการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่มีครูเป็นประธานหรือเลขานุการในแต่ละกลยุทธ์ โดยให้อำนาจในการตัดสินใจ บริหารจัดการงบประมาณ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมความคิดเห็นในการทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และสร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูและทีมงานที่มีผลงานโดดเด่น

4. ด้านการปฏิบัติและดำเนินกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีรายละเอียดชัดเจน โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัดความสำเร็จ จัดสรรงบประมาณในแต่ละกิจกรรมหรือโครงการ พร้อมทั้งจัดทำเป็นปฏิทินการปฏิบัติงานที่สามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นรูปธรรม นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์ เช่น ไลน์ อินสตาแกรม และกูเกิลมีต จัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงาน เป้าหมาย และกรอบเวลาที่ชัดเจน และจัดทำคู่มือการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ระบุรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน

5. ด้านการกำกับติดตามผลและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคนิคการวิเคราะห์มาใช้ในการค้นหาสาเหตุที่แท้จริง นำบทเรียนจากความผิดพลาด (lesson learned) เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการรับฟังปัญหาและข้อผิดพลาด พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบเรียลไทม์ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคได้อย่างทันท่วงที และกำหนดให้มีการรายงานผลและปัญหาอุปสรรคเป็นระยะ ๆ โดยไม่รอให้สิ้นสุดโครงการ

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตั้งวัตถุประสงค์ รองลงมาคือ การกำหนดทิศทาง และกำหนดกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติและดำเนินกลยุทธ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางและตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน แต่ยังขาดกระบวนการในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการกำหนด

ขั้นตอน กรอบเวลา และผู้รับผิดชอบในการดำเนินกลยุทธ์ที่ยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติและดำเนินกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชญา จะเรียมพันธ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมุนา หัสมา และจรัส อติวิทยาภรณ์ (2567) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิชญ์ ว่องสหตกุลชัย และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวัฒน์ นครสุวรรณ (2568) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้นำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดทิศทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการแยกตามกลุ่มงาน เริ่มจากการประชุมในระดับแผนก/กลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อน แล้วจึงนำผลการระดมความคิดมาประชุมร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างช่องทางการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย เช่น การสำรวจความคิดเห็น กล่องรับฟังความคิดเห็น และผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการจัดตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกฝ่ายเพื่อกำหนดทิศทางร่วมกัน จากนั้นจึงใช้เทคนิคการประชุมทั้งแบบรวมศูนย์และแยกกลุ่มพร้อมกับการสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชญา จะเรียมพันธ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2563) ที่เสนอว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

2.2 ด้านการตั้งวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนที่ทรัพยากร (resource mapping) เพื่อประเมินความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ก่อนการกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรและบุคลากร เช่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก การระดมทรัพยากรจากชุมชน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จการวิเคราะห์ทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถบรรลุได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการตามกลยุทธ์และการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรและบุคลากร ก็เป็นแนวทางที่จะช่วยเพิ่มโอกาสในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกฤช พรหมฉิน (2560) ที่พบว่า การสร้างสมรรถนะหลักเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2.3 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมความคิดเห็นในการทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูและทีมงานที่มีผลงานโดดเด่น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องการสร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ครูและบุคลากร โดยให้ครูมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ พร้อมทั้งมีอำนาจในการตัดสินใจและจัดการงบประมาณ จากนั้นสร้างกลไกการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระบบแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผลักดันให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ เกษไธสง และคณะ (2565) ที่พบว่า ระบบแรงจูงใจ และ การยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อผลักดันให้ครูมีส่วนร่วมบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) ที่พบว่า ผู้นำที่บริหารแบบมีส่วนร่วมต้องเปิดโอกาสให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และกระจายความรับผิดชอบ ซึ่งตรงกับข้อความที่กล่าวถึงการสร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการกระจายอำนาจและให้ครูมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์

2.4 ด้านการปฏิบัติและดำเนินกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์ เช่น ไลน์ อินสตาแกรม และ กูเกิลมีต ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงาน เป้าหมาย และกรอบเวลาที่ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาควรพร้อมทั้งจัดทำคู่มือการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ระบุรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติและดำเนินกลยุทธ์เป็นขั้นตอนที่สำคัญและเป็นจุดอ่อนในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การมีแผนปฏิบัติการที่มีรายละเอียดชัดเจนจะช่วยให้การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการจะทำให้การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้รับผิดชอบจะช่วยให้ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมุนา หัสมา และจรัส อติวิทยาภรณ์ (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ซึ่งต้องอาศัยแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิชญ์ ว่องสหตกุลชัย และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่กำหนดขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณอย่างชัดเจน

2.5 ด้านการกำกับติดตามผลและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบเรียลไทม์ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคได้อย่างทันท่วงที และผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการรายงานผลและปัญหาอุปสรรคเป็นระยะ ๆ โดยไม่รอให้สิ้นสุดโครงการ และจัดให้มีทีมงานหรือคณะกรรมการที่พร้อมให้คำปรึกษาและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการกำกับติดตามผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างเป็นระบบ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการรับฟังปัญหาและข้อผิดพลาด และมีระบบการติดตามและประเมินผลที่ทันต่อสถานการณ์ การใช้เทคนิคการวิเคราะห์รากของปัญหาจะช่วยให้สามารถค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและแก้ไขได้ตรงจุด การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะรายงานปัญหาและข้อผิดพลาด โดยไม่กลัวการถูกตำหนิหรือลงโทษ และการมีระบบการติดตามและประเมินผลแบบเรียลไทม์ จะช่วยให้สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวัฒน์ นครสุวรรณ (2568) ที่พบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าการใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเป็นสิ่งสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1. การบริหารทิศทางสถานศึกษาโดยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง จะทำให้เกิดความรับผิดชอบร่วมและแรงขับเคลื่อนจากภายในองค์กรมากกว่าการรับคำสั่ง ทิศทางการพัฒนาที่แท้จริงจึงอยู่ที่การปรับบทบาทของผู้บริหารจากผู้กำหนดทิศทางแต่เพียงผู้เดียว มาสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการสร้างอนาคตของสถานศึกษาด้วยตนเอง

2. การตั้งวัตถุประสงค์ที่มีประสิทธิภาพโดยเข้าใจบริบทของสถานศึกษาให้มีความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการและสิ่งที่มีทั้งในแง่งบประมาณ บุคลากร และขีดความสามารถขององค์กร

3. การกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด กลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจากมุมมองของครูผู้ปฏิบัติงานจริงเข้าไปในกระบวนการจัดการ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและมีความต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรก้าวข้ามบทบาทของการเป็นผู้วางแผนกลยุทธ์แต่ฝ่ายเดียว มาสู่การเป็นผู้ประสานและสังเคราะห์ประสบการณ์ตรงจากหน้างานให้กลายเป็นกลยุทธ์ที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

4. ทักษะของผู้บริหารในการกำกับ และติดตามการปฏิบัติงานให้ต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนสูงจะสามารถปรับแผนได้ทันสถานการณ์ กระตุ้นให้บุคลากรไม่ท้อถอยเมื่อเผชิญอุปสรรค และปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

5. การกำกับติดตามผลและประเมินผล จุดแข็งของกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลหลังการปฏิบัติงาน โดยพบว่าองค์ความรู้สำคัญที่โดดเด่นที่สุด คือ กระบวนการประเมินผลในสถานศึกษาที่มีการสื่อสารผลการประเมิน สะท้อนผลไปยังบุคลากร การประเมินที่สามารถบอกถึงปัญหา สาเหตุการเกิดปัญหา พร้อมทั้งวิธีการแก้ไขปรับปรุง ผู้บริหารที่สื่อสารผลการประเมินในลักษณะนี้อย่างสม่ำเสมอ ไม่เพียงช่วยยกระดับคุณภาพงาน แต่ยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรกล้าเผชิญกับความจริง กล้าพูดถึงปัญหา และร่วมกันหาทางออกได้อย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการกำหนดทิศทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา และควรจัดตั้งคณะกรรมการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา

1.2 ด้านการตั้งวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับทรัพยากร ศักยภาพของบุคลากรและข้อจำกัดต่าง ๆ และควรจัดทำการวิเคราะห์ทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือ เช่น การวิเคราะห์ SWOT

1.3 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดและดำเนินการตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา และควรจัดโครงสร้างการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่มีครูเป็นประธานหรือเลขานุการในแต่ละกลยุทธ์ โดยให้อำนาจในการตัดสินใจ

1.4 ด้านการปฏิบัติและดำเนินกลยุทธ์ ควรมีการกำหนดขั้นตอน กรอบเวลา และผู้รับผิดชอบในการดำเนินกลยุทธ์อย่างไร และมีความชัดเจนในการปฏิบัติ และควรควรพัฒนาระบบการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีรายละเอียดชัดเจน โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1.5 ด้านการกำกับติดตามผลและประเมินผล มีกระบวนการในการวิเคราะห์สาเหตุและปรับปรุงแก้ไข เมื่อพบปัญหาหรือผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และควรนำเทคนิคการวิเคราะห์ มาใช้ในการค้นหาสาเหตุที่แท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ในเขตอื่น ๆ

2.2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา โดยคัดเลือกสถานศึกษาที่มีผลการบริหารงานโดดเด่นเป็นกรณีตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กระทรวงศึกษาธิการ. http://www.moe.go.th/นโยบายและจุดเน้น-2565/.

คมกฤช พรหมฉิน. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จักรกฤษณ์ เกษไธสง, มิตภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6*(1), 1–15. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/254167.

โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11*(1), 56-66. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/112962.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.

ปิยวัฒน์ นครสุวรรณ. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พัชรา วาณิชวศิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. ปัญญาชน.

พัชราภรณ์ จันทะฟอง และบุญช่วย ศิริเกษ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารสันตยาภิวัฒน์วัดหนองนกกด,* 3(5), 363-380. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/jswn/article/view/1940.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2566). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร,* 11(2), 521–530. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/266425.

มุนา หัสมา และจรัส อติวิทยาภรณ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(2), 1041-1056. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/274213.

สรวิชญ์ ว่องสหตกุลชัย และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต*, 30(3), 579–591. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/article/view/3116.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). *แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2567*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สุนิสา ตั้งตระกูล. (2560). การ*ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อภิชญา จะเรียมพันธ์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11*(2), 1–16. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/242429.

Dubrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (4th ed). Houghton Mifflin.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308.

Thompson, A. A., & Gamble, J. E. (2007). *Crafting and executing strategy: The quest for competitive advantage* (15th ed). McGraw-Hill/Irwin.

ISSN: 2985-2366 (Online)
วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development
Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
e-mail: jamsdonline@gmail.com



ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

Factors affecting the quality of life of residents in Nong Han District, Udon Thani Province

ศิริรัตน์ สุวรรณ[1*], ละมัย ร่มเย็น[2], สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง[3]
Sirirat Suwan[1*], Lamai Romyen[2], Sanyasorn Swasthaisong[3]

[1]หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2,3]สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[1]Mater of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University
[2,3]Department of Public Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University
[*]Corresponding author's e-mail: suwannsirirat@gmail.com[1*]

Received: January 30, 2026 Revised: March 15, 2026 Accepted: March 28, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี 2. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 399 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ได้รับการสนับสนุนทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่ ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ 3. การสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันพยากรณ์

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 81.10 โดยด้านเครื่องมือ สิ่งของ เครื่องใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ ตามลำดับ ยกเว้นด้านการประเมิน และด้านข้อมูลข่าวสาร

คำสำคัญ: การสนับสนุนทางสังคม, คุณภาพชีวิต

Abstract

This research has the following objective: 1. To study the level of social support and the quality of life of the people in Nong Han District, Udon Thani Province. 2. To compare the quality of life among individuals in Nong Han District, Udon Thani Province, based on personal factors. 3. To examine how social support affects the quality of life for individuals living in Nong Han District, Udon Thani Province. The sample group consists of individuals residing in Nong Han District, Udon Thani Province. A total of 399 participants were selected using the stratified random sampling method. Data collection was conducted using a questionnaire. The statistics methods employed for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t- test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The study revealed these results: 1. People in Nong Han District, Udon Thani Province, received high levels of social support. This strong social support positively affected the quality of life for residents in Nong Han District, Udon Thani Province. Overall, the level of social support remains high. 2. The quality of life for residents of Nong Han District in Udon Thani Province varies based on several personal factors, such as age, education level, occupation, average monthly income, and district of residence, while gender does not play a role in these variations. Specifically, education level, occupation, average monthly income, and district of residence significantly influence overall quality of life. The only personal factor that remains constant is gender. 3. Social support variables can collectively predict the quality of life for individuals in Nong Han District, Udon Thani Province, with a prediction accuracy of 81.10 percent. The variable with the highest regression coefficient was related to tools, items, and appliances, followed by emotions. This was the case, except for the evaluation aspect and information.

Keywords: social support, quality of life

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตของประชาชน คือ มาตรฐานการดำรงชีวิตอันเหมาะสมของประชาชนตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคม สิ่งแวดล้อม ครอบครัว การมีที่อยู่อาศัย ฐานะทางการเงิน วัฒนธรรมเพื่อนบ้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มนุษย์มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในด้านการทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ซึ่งสถานการณ์คุณภาพชีวิตของประชาชนคนไทยในปัจจุบัน ด้านคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ปัญหาการไม่รู้หนังสือ ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ ปัญหาความเสมอภาคทางการศึกษา ด้านการว่างงาน ส่งให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น ปัญหาอาชญากรรม แหล่งชุมชนแออัด ความเสื่อมโทรมของศีลธรรม เช่น การแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ การก่ออาชญากรรมทางเพศ การอพยพย้ายถิ่นของคนในชนบทเข้าสู่เมือง ทำให้เกิดปัญหาชุมชนเมือง การอพยพย้ายถิ่นของคนในชนบทเข้าสู่เมืองมีสาเหตุจากฝนแล้ง ผลผลิตราคา

ตกต่ำ ความยากจน ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติมีสาเหตุจากความยากจนและขาดความรู้ความเข้าใจในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การบุกรุกพื้นที่เขตป่าสงวนเพราะขาดที่ดินทำกิน

อำเภอหนองหาน เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดอุดรธานี การปกครองแบ่งออกเป็น 12 ตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15 แห่ง สภาพเนื้อที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ดินส่วนใหญ่มีปัญหา คือ ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ สภาพภูมิประเทศอำเภอหนองหาน เป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับทำการเกษตร ที่ผ่านมาพื้นที่อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาชุมชนจากหน่วยงานราชการในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ทั้งจากสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองหาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 15 แห่ง ซึ่งการพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลและประชาชน ไม่ปล่อยให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว เพราะทั้งรัฐบาลและประชาชนในชุมชนต่างก็มีข้อจำกัดไม่สามารถดำเนินงานชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้เต็มที่ดังกล่าวมาแล้ว การร่วมมือระหว่างรัฐบาลและประชาชนนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการช่วยเหลือตนเอง การใช้ทรัพยากรในชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน และการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐบาลอย่างเหมาะสมเป็นสำคัญ

การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ผ่านมานั้น หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องได้จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่คนพิการ ตลอดจนการสนับสนุนทางสังคมด้านต่าง ๆ แก่คนพิการ ให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ทั้งทางด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพและการมีงานทำ กีฬาและการท่องเที่ยว รวมถึงการปรับปรุงกลไกด้านการเงินการคลัง และงบประมาณเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีประสิทธิภาพ แนวคิดการพัฒนาชุมชนก็เป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน เป็นกระบวนการในการหนุนเสริมให้พื้นที่และกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทั้งในด้านบริบทในการดำเนินชีวิตและวิถีชีวิตของผู้คน โดยมีกระบวนการในการพัฒนาผ่านคนที่อาศัยอยู่ในชุมชน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกันและร่วมกันพัฒนาโดยอาศัยทรัพยากรและทุนที่มีอยู่ในชุมชน และการหนุนเสริมจากหน่วยงานภาครัฐในลักษณะการมีส่วนร่วมจากภายในและภายนอก ซึ่งหากกระบวนการในการพัฒนามีการจัดการที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนที่อยู่ในชุมชนและนำไปสู่ความเจริญด้านกายภาพในเชิงพื้นที่ด้วย (พีรพัฒน์ พันศิริ, 2559) โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหานอยู่ในระดับค่อนข้างดี มีการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค การศึกษา และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามประชาชนส่วนหนึ่งยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านรายได้จากภาคเกษตรและความผันผวนของเศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาศักยภาพของชุมชนอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงแรงสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้การสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยที่ได้มีความจำเป็นต่อการนำไปกำหนดแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับผลประโยชน์และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม (social support) เป็นแนวคิดที่นักวิชาการให้ความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยมีสาระสำคัญในหลายประการ กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม ทั้งในมิติทางอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัตถุสิ่งของ อันส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับ มีคุณค่าในตนเอง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม (Huang et al., 2019; Johari et al., 2019; นันทภัค ชนะพันธ์ และคณะ, 2566; ปรีดานันท์ ประสิทธิ์เวช, 2561) นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและปรับตัวต่อความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่สุดนำไปสู่การมีสุขภาวะที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ (นันทภัค ชนะพันธ์ และคณะ, 2566)

สำหรับประเภทของการสนับสนุนทางสังคมนั้น House (1981) ได้จำแนกพฤติกรรมการให้การสนับสนุนไว้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (emotional support) อันหมายถึงการแสดงออกซึ่งความห่วงใย การยอมรับ และการให้ความพึงพอใจแก่บุคคล 2) การสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal support) ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับและการรับรองผลการปฏิบัติ 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (information support) ประกอบด้วยการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข่าวสารในรูปแบบต่าง ๆ และ 4) การสนับสนุนด้านเครื่องมือและวัสดุ (instrumental support) อาทิ แรงงาน เงิน และเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในบริบทของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยใช้กรอบการสนับสนุนทางสังคม 4 ด้านของ House (1981) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนที่ประชาชนได้รับจากบุคคลในสังคม อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (quality of life) เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนและมีลักษณะเฉพาะตามบริบท กล่าวคือ คุณภาพชีวิตของบุคคลมิได้มีมาตรฐานตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมวัฒนธรรมและค่านิยมของแต่ละสังคมในช่วงเวลานั้น ๆ รวมทั้งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่บุคคลแต่ละคนกำหนดขึ้นสำหรับตนเอง (The WHOQOL Group, 1995 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) เสนอกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุมการดำรงชีวิตของมนุษย์ใน 4 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) มิติด้านสุขภาพกาย (physical) สะท้อนการรับรู้สภาพทางกายภาพที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ครอบคลุมตั้งแต่ความเจ็บปวด พละกำลัง การนอนหลับพักผ่อน การเคลื่อนไหว กิจวัตรประจำวัน การพึ่งพาการรักษาทางการแพทย์ ไปจนถึงความสามารถในการทำงาน 2) มิติด้านสุขภาพจิต (psychological) หมายถึง การรับรู้สภาพจิตใจที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ประกอบด้วยความรู้สึกเชิงบวก กระบวนการคิดและความจำ ความภูมิใจในตนเอง ภาพลักษณ์ภายนอก ตลอดจนมิติทางจิตวิญญาณและความเชื่อส่วนบุคคล 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้ถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น ทั้งในแง่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และกิจกรรมทางสังคม และ 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (environmental) ซึ่งครอบคลุมการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต ทั้งในด้านความปลอดภัย ที่อยู่อาศัย ทรัพยากรทางการเงิน การบริการด้านสาธารณสุข การคมนาคม การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และโอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจ (The WHOQOL Group, 1995 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามคุณภาพชีวิต หมายถึง สถานภาพการดำรงชีวิต ความพึงพอใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยใช้กรอบองค์ประกอบ 4 มิติข้างต้น เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย ของกรมสุขภาพจิต (2566)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

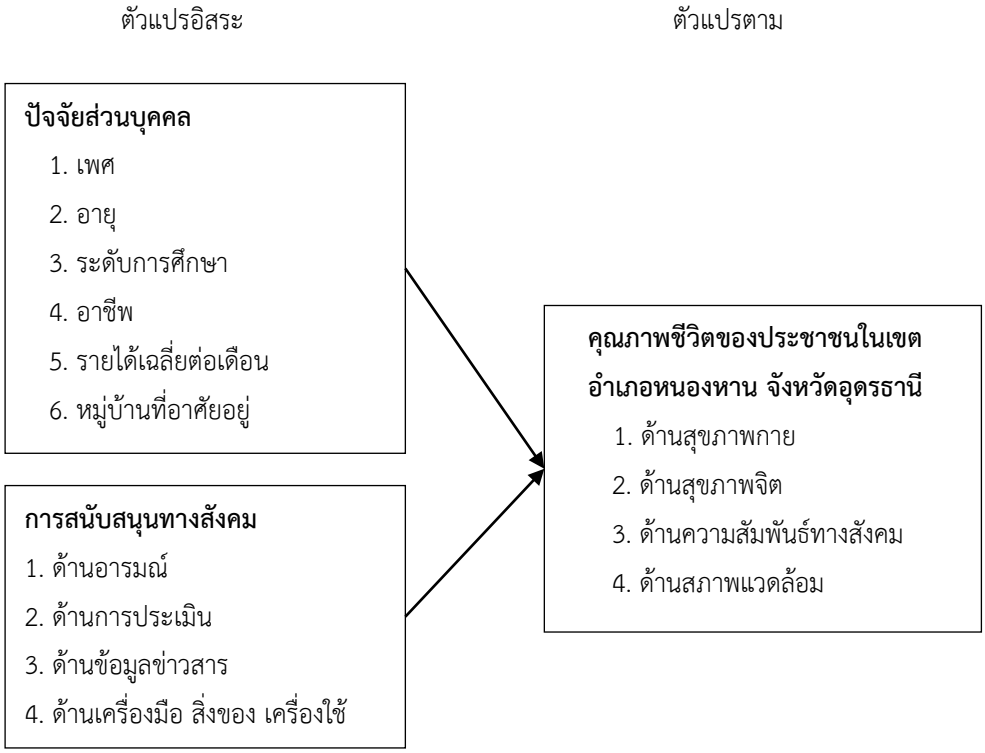
คุณภาพชีวิตเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลากหลายมิติ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสังคม การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนานโยบายและมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (The WHOQOL Group, 1995) ในระดับปัจเจกบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ ล้วนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดสถานภาพและโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระดับคุณภาพชีวิตที่บุคคลสามารถบรรลุได้ กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาและรายได้สูงกว่ามักมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณสุข สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และทรัพยากรอื่น ๆ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้มากกว่า (Marmot, 2005; Netuveli & Blane, 2008) ในขณะที่ความแตกต่างด้านเพศและอายุยังส่งผลต่อการรับรู้และการตอบสนองต่อสภาวการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตอีกด้วย

นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคมได้รับการยืนยันจากการศึกษาจำนวนมากว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะกลไกที่ช่วยลดผลกระทบของความเครียดและส่งเสริมความมั่นคงทั้งทางกายและจิตใจ (Cohen & Wills, 1985) และ House (1981) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนทางสังคมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านการประเมิน การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านเครื่องมือและวัสดุ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบต่างมีกลไกเฉพาะในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในมิติที่แตกต่างกัน บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงจึงมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสัมพันธ์ทางสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดีกว่าผู้ที่ขาดการสนับสนุนดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล และการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรอิสระ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยใช้กรอบการวัดคุณภาพชีวิต 4 มิติขององค์การอนามัยโลก (The WHOQOL Group, 1995) เป็นแนวทางหลักในการวิเคราะห์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของพฤติกรรมในการให้การสนับสนุนทางสังคมของ House (1981) และ 2) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (The WHOQOL Group, 1995 อ้างอิงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) และเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย ของกรมสุขภาพจิต (2566) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 116,529 คน (ข้อมูลจากที่ทำการปกครองอำเภอหนองหาน ปี พ.ศ. 2564)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 399 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละตำบล แล้วจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่จนครบจำนวนตามที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 การสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended form)

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารยที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหาและความถูกต้อง จากนั้นทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.363-0.896 จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ไว้ที่ 0.70 แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงกำนันทุกตำบลในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 399 คน

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองด้วยการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน ในตำบลต่าง ๆ ในเขตพื้นที่อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตออบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) การสนับสนุนทางสังคม และ 2) คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

4.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบที (t-test) แบบ one sample t-test การทดสอบแบบเอฟ (F-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

4.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคมของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการสนับสนุนทางสังคมของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ด้านที่	การสนับสนุนทางสังคม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านอารมณ์	3.84	0.56	มาก
2	ด้านการประเมิน	3.53	0.54	มาก
3	ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.44	0.56	ปานกลาง
4	ด้านเครื่องมือ สิ่งของ เครื่องใช้	3.48	0.66	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.57	0.39	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ได้รับการสนับสนุนทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอารมณ์ ($\overline{X}$ = 3.84) รองลงมาคือ ด้านการประเมิน ($\overline{X}$ = 3.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านข้อมูลข่าวสาร ($\overline{X}$ = 3.44)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ด้านที่	คุณภาพชีวิต	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านสุขภาพกาย	3.53	0.72	มาก
2	ด้านสุขภาพจิต	3.25	0.75	ปานกลาง
3	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	3.42	0.82	ปานกลาง
4	ด้านสภาพแวดล้อม	3.87	0.50	มาก
	ภาพรวม	3.52	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\overline{X}$ = 3.87) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพกาย ($\overline{X}$ = 3.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสุขภาพจิต ($\overline{X}$ = 3.25)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

	คุณภาพชีวิต	ค่าเฉลี่ย		t	Sig.
		ชาย	หญิง		
1	ด้านสุขภาพกาย	3.53	3.52	0.201	0.841
2	ด้านสุขภาพจิต	3.26	3.25	0.132	0.895
3	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	3.46	3.37	1.065	0.288
4	ด้านสภาพแวดล้อม	3.87	3.88	0.171	0.864
	ภาพรวม	3.52	3.51	0.328	0.743

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยใช้ค่าการทดสอบที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	5.837	3	1.946	5.872	0.001**
	ภายในกลุ่ม	130.894	395	0.331		
	ภาพรวม	136.731	398			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.837	3	1.946	5.872	0.001**
	ภายในกลุ่ม	130.894	395	0.331		
	ภาพรวม	136.731	398			
อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	23.878	4	5.969	20.841	0.000**
	ภายในกลุ่ม	112.854	394	0.286		
	ภาพรวม	136.731	398			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	78.877	3	26.292	179.509	0.000**
	ภายในกลุ่ม	57.855	395	0.146		
	ภาพรวม	136.731	398			
ตำบลที่อาศัยอยู่	ระหว่างกลุ่ม	16.829	11	1.530	7.024	0.000**
	ภายในกลุ่ม	84.293	387	0.218		
	ภาพรวม	101.122	398			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) พบว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมมความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.168	0.119		1.407	0.160	2.494	0.215
ด้านอารมณ์	0.377	0.029	0.360	13.208	0.000**	0.004	0.063
ด้านการประเมิน	0.053	0.028	0.048	1.883	0.060	0.067	0.062
ด้านข้อมูลข่าวสาร	0.037	0.027	0.035	1.364	0.173	0.026	0.078
ด้านเครื่องมือ สิ่งของเครื่องใช้	0.553	0.024	0.621	22.691	0.000**	0.491	0.067
$R = 0.902$, $R^2 = 0.813$, Adj. $R^2 = 0.811$, $F = 428.528$, Sig. = 0.000							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 81.10 (Adj. $R^2 = 0.811$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรคุณภาพการให้บริการ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงสุด ได้แก่ ด้านเครื่องมือ สิ่งของ เครื่องใช้ ($\beta = 0.621$) รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ ($\beta = 0.360$) อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี พบว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสุขภาพกายมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสุขภาพจิตมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพื้นที่อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี มีสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมในพื้นที่ดีต่อสุขภาพ การคมนาคม สัญจรในพื้นที่มีความสะดวก เมื่อเจ็บป่วยสามารถไปใช้บริการสาธารณสุขได้ตามความจำเป็น อีกทั้งมีเงินหรือรายได้นำมาใช้จ่ายตามความจำเป็น และรู้สึกว่าชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยในแต่ละวัน จึงไม่รู้สึกว่าไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากพื้นที่ที่ตนเองพักอาศัย เมื่อประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี มีอาการเจ็บป่วยตามร่างกาย เช่น ปวดท้อง ปวดตามตัว ไม่ถึงกับทำให้ไม่สามารถทำในสิ่งที่ต้องการซึ่งมีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการงานหรือการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน โดยส่วนใหญ่ประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี รู้สึกพึงพอใจที่สามารถใช้ชีวิตในแต่วันให้เกิดประโยชน์สูงสุด และในบางครั้งบุคคลที่เป็นเสาหลักของครอบครัวเกิดการเจ็บป่วยขึ้นมา แต่ยังคงจำเป็นต้องไปรักษาการพยาบาล เพื่อที่จะทำงานเลี้ยงชีพภายในครอบครัว และคุณภาพชีวิตที่ดีในทุก ๆ วัน อีกทั้งยังคงสามารถไปไหนมาไหนด้วยตนเองได้ดี และพอใจกับความสามารถในการทำงานได้อย่างที่เคยทำมา นอกจากนั้น ประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ร่วมกัน

ฉันญาติพี่น้องสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ดี ถ้าหากมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากครอบครัวและคนรอบข้าง อีกทั้งยังมีความปรารถนาดีที่จะแนะนำสิ่งดี ๆ ให้กันเสมอ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศุทธา แสนกิจตะ (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยพฤกษ์ ตำบลชัยพฤกษ์ อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยพฤกษ์ ตำบลชัยพฤกษ์ อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย มีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของญาตินันท์ โคกมา และพิชิต รัชตพิบุลภพ (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อชุมชน อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนอำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และระดับความผูกพันของประชาชนต่อชุมชนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอนรรฆ อิสเฮาะ (2562) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา พบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 สอดคล้องกับงานวิจัยของอัสมะ สะมะแอ และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลเฉลิม อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลเฉลิม อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรางทิพย์ ภักดีศรีไพรวัลย์ (2559) ได้ทำการศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่าผา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ด้านจิตใจ มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตดีมาก ด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก และคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตดีมาก เมื่อใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพ ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อม ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโครงการภายในชุมชน ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก และคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่ จึงยอมรับสมมติฐาน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากความแตกต่างส่วนบุคคล โดยทั่วไปมนุษย์มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งความแตกต่างส่วนบุคคลดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ของแต่ละคน ซึ่งอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุแตกต่างกันจะมีความคิดความอ่านที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันคนที่มีอายุมากย่อมมีประสบการณ์ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการมากกว่าที่มีอายุน้อย การศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน บุคคลที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลให้บุคคลมีความคิดเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงย่อมจะสามารถเข้าใจและรับรู้ในสิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ คนที่มีการศึกษาในระดับสูง มักมีการประกอบอาชีพที่ดีกว่าประชาชนที่ไม่มีการศึกษา มีความรู้ วิธีคิด ที่ร่ำเรียนมาย่อมเข้าถึงจุดมุ่งหมายของชีวิตได้เร็วและมีโอกาสสร้างกิจการหรือประกอบอาชีพที่ดี จึงมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าประชาชนทีมีการศึกษาในระดับต่ำ บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูง ส่วนใหญ่มีความรู้และการปฏิบัติตนด้านต่าง ๆ ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ และระดับการศึกษาที่ไม่สูงมากนักมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพและโอกาสที่จะประกอบอาชีพที่หลากหลายหรืออาชีพเสริมอื่น เพื่อสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วย อีกทั้งบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีทักษะในการซักถามปัญหา เข้าใจเกี่ยวกับการเจ็บป่วย ตลอดจนเข้าถึงหรือแสวงหาข้อมูล

เพื่อตัดสินใจในการกระทำในการดูแลรักษาและเอาใจใส่คุณภาพชีวิตตัวเองมากกว่าผู้มีการศึกษาน้อย รวมทั้งรายได้ของประชาชนที่แตกต่างกันก็ย่อมจะส่งผลให้ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายของประชาชนแตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้ รายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของประชาชน ถ้าประชาชนมีรายได้ที่มากหรือมีความสามารถในการหารายได้ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ระดับของคุณภาพชีวิตเพิ่มสูงขึ้นด้วย เพราะรายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตประจำวันและรายได้ที่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนอยู่ในระดับที่เหมาะสมก็จะส่งผลให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดใจ ปุนหาวงค์ และคณะ (2569) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร ที่พบว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอวานรนิวาส แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการวิจัยเช่นนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนรรฆ อิสเฮาะ (2562) ที่พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ประชาชนที่มี เพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัสมะ สะมะแอ และคณะ (2560) พบว่า ประชาชนที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสมาชิกในครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรางทิพย์ ภักดีศรีไพรวัลย์ (2559) พบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารัตน์ คนเพียร (2558) ที่ทำการศึกษา คุณภาพชีวติของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน ได้ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของคุณภาพการให้บริการ พบว่า ด้านเครื่องมือ สิ่งของ เครื่องใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ ตามลำดับ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นอย่างมาก เพราะหากประชาชนสามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ และหน่วยงานราชการต่าง ๆ ให้การสนับสนุนแก่ประชาชนแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในทางกลับกัน ถ้าประชาชนไม่สามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ และหน่วยงานราชการต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ไม่ให้การสนับสนุนแก่ประชาชนแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีเช่นกัน โดยในระบบแรงสนับสนุนทางสังคมถือว่า มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคมมีทั้งแหล่งปฐมภูมิและแหล่งทุติยภูมิซึงแรงสนับสนุนจากแหล่งปฐมภูมิ ได้แก่ ครอบครัว ญาติพีน้องที่มีความสำคัญต่อการเจ็บป่วยและพฤติกรรมอนามัยของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะแรงสนับสนุนทางอารมณ์ ส่วนแรงสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งทุติยภูมิถือว่าเป็นผู้ให้บริการทางสุขภาพ ได้แก่ แพทย์พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และบุคลากรอื่น ๆ เช่น ครู พระผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ซึ่งมีความสำคัญในการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ผ่านมานั้น หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องได้จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่คนพิการ ตลอดจนการสนับสนุนทางสังคมด้านต่าง ๆ แก่คนพิการ ให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ทั้งทางด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพและการมีงานทำ กีฬา

และการท่องเที่ยว รวมถึงการปรับปรุงกลไกด้านการเงินการคลัง และงบประมาณเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมพร ปานลักษณ์ (2562) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการในเขตจังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตคนพิการในเขตจังหวัดนครพนมได้ร้อยละ 87.90 สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย ชาแสน (2564) ที่พบว่า ปัจจัยแรงสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ และน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนด้านแรงงาน สิ่งของเงินทอง และบริการ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.696 อธิบายได้ว่า ปัจจัยแรงสนับสนุนทางสังคมทำนายคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 69.60 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ ชนชนะกุล และคณะ (2565) ที่พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตตำบลท่ากกแดง อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากกแดง อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ได้ร้อยละ 57.60

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน ควรมุ่งเน้นการกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาที่คำนึงถึงความแตกต่างด้านอายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ และบริบทของแต่ละตำบลเป็นสำคัญ มากกว่าการแบ่งกลุ่มตามเพศ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นไปอย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของประชาชนในพื้นที่และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับท้องถิ่นต่อไป

2. ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคม ด้านเครื่องมือ สิ่งของ เครื่องใช้ และด้านอารมณ์ มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับท้องถิ่นควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างระบบการสนับสนุนทางสังคม ที่ให้ความสำคัญกับการดูแลด้านอารมณ์ และการให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของเครื่องมือ สิ่งของและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มากกว่าการมุ่งเน้นเฉพาะการให้ข้อมูลหรือการประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อให้การสนับสนุนทางสังคมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองหาน และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาการสนับสนุนทางสังคมให้กับประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน ด้านข้อมูลข่าวสาร โดยควรให้ความสำคัญและเพิ่มการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านผู้นำชุมชน หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนสามารถค้นหาความช่วยเหลือได้จากสื่อหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และด้านเครื่องมือสิ่งของ เครื่องใช้ โดยควรเน้นการความช่วยเหลือ ในด้านการงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน สนับสนุนช่วยเหลือในการจัดหาเครื่องมือ/วัสดุอุปกรณ์สำหรับอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ให้กับประชาชนให้มากขึ้น

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองหาน และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน ด้านสุขภาพจิต โดยการจัดกิจกรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ให้ประชาชนสามารถการจัดการกับความเศร้า หรือกังวลได้ ปลูกฝังความเชื่อทางด้านศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นใจในตนเอง และมีภาพลักษณ์ที่ดีในชุมชน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม โดยการส่งเสริมให้หมู่บ้านชุมชนทุกแห่ง จัดกิจกรรมในชุมชน เพื่อสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีของประชาชนในชุมชน เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากชุมชน และรู้จักการให้ความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่เสมอ

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองหาน และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาการคุณภาพชีวิตประชาชนประชาชนที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ประชาชนที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ประชาชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ประกอบอาชีพค้าขาย/ธุรกิจเอกชน ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,001-20,000 บาท ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลหนองหาน ตำบลบ้านยา ตำบลหนองเม็ก และประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลพังงู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนกลุ่มดังกล่าวมีคุณภาพชีวิต ต่ำกว่าประชาชนกลุ่มอื่น ๆ

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองหาน และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรใช้รูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือ สิ่งของ เครื่องใช้ และด้านอารมณ์ ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดอุดรธานี เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในแต่ละอำเภอ

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี เช่น ประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะ การจัดสวัสดิการสังคม ภาวะผู้นำของผู้นำหมู่บ้าน ฯลฯ และใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ของตัวแปรศึกษา

2.4 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ ทั้งจากตัวเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการจัดสวัสดิการสังคม เจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองหาน และจากประชาชนในพื้นที่อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกนำมาเปรียบเทียบกัน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอหนองหาน ต่อไปเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพและทำให้ประชาชนพึงพอใจมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2566). *เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI).* กรมสุขภาพจิต.

จุฑาทิพย์ ชนชนะกุล, ทองฟู ศิริวงศ์ และสมพล ทุ่งหว้า. (2565). ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตตำบลท่ากกแดง อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ในช่วงสถานการณ์โควิด-19. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(11), 452–467. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/256457.

จุฬารัตน์ คนเพียร. (2558). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.

ญาตินันท์ โคกมา และพิชิต รัชตพิบุลภพ. (2562). *คุณภาพชีวิตของประชาชนที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อชุมชน อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, *16*(1), 191-209. https://opac.uru.ac.th/bibitem?bibid=j00035736.

นันทภัค ชนะพันธ์, อัจฉราพร สี่หิรัญวงศ์, ประภา ยุทธไตร และรณชัย คงสกนธ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและการรู้จักตนเองกับการคืนความสำคัญให้ตนเอง ของผู้ป่วยหญิงโรคซึมเศร้า. *วารสารสภาการพยาบาล, 28*(2), 44–57. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJONC/article/view/11642.

ปฐมพร ปานลักษณ์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการในเขตจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปรางทิพย์ ภักดีคีรีไพรวัลย์. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่าผา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีดานันท์ ประสิทธิ์เวช. (2561). *ผลของโปรแกรมการสนับสนุนทางสังคมร่วมกับการออกกำลังกายต่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคซึมเศร้า*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พีรพัฒน์ พันศิริ. (2559). *เอกสารประกอบการสอน รายวิชา การพัฒนาองค์กรชุมชน.* คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ฤทธิชัย ชาแสน. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล สายประเสริฐ, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศุทธา แสนกิจตะ. (2563). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยพฤกษ์ ตำบลชัยพฤกษ์ อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์, 6*(1), 1-24. https://ojs.mbu.ac.th/index.php/jslc/article/view/1257.

สุดใจ ปุนหาวงค์, ละมัย ร่มเย็น และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2569). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 4*(1), 94–108. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/2438.

อนรรฆ อิสเฮาะ. (2562). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัสมะ สะมะแอ, อารีน่า เละนิยะ, วาดัส ยะโก๊ะ และมุบดี อุเด็น. (2566). คุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลเฉลิม อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14* วันที่ 19 พฤษภาคม 2566 (หน้า 907-920). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*(2), 310–357. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.98.2.310.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.

Huang, K.-Y., Chengalur-Smith, I., & Pinsonneault, A. (2019). Sharing is caring: Social support provision and companionship activities in healthcare virtual support communities. *MIS Quarterly, 43*(2), 395–423. https://doi.org/10.25300/MISQ/2019/13225.

Johari, J., Ahmad Ramli, F. Z., Abdul Wahab, H., Bidin, M. F., & Mat Rosely, R. (2019). Social support, pay satisfaction, work ability, and intention to stay: A case of return to work program participants. *Jurnal Pengurusan, 55*, 3–12. https://doi.org/10.17576/pengurusan-2019-55-01.

Marmot, M. (2005). Social determinants of health inequalities. *The Lancet, 365*(9464), 1099–1104. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(05)71146-6.

Netuveli, G., & Blane, D. (2008). Quality of life in older ages. *British Medical Bulletin, 85*(1), 113–126. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18281376/.

The WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine, 41*(10), 1403–1409. https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



กิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ตำนานบึงหล่มและท้องพระโรงโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ผ่านการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่นสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก

Learning activities on the history and legends of Bueng Lom and Thong Phra Rong using community-based learning through the integration of geography and local history for grade 11 students in Phrom Phiram District, Phitsanulok Province

ชยานันต์ เคี่ยมทองคำ[1*]

Chayanan Kheamthongkam[1*]

[1]หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

[1]Master of Education Program in Social Studies, Faculty of Education, Naresuan University

[*]Corresponding author's e-mail: chayanank67@nu.ac.th[1*]

Received: March 21, 2026 Revised: April 07, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก และ 2. พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ผ่านการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เป็นการวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ครูผู้สอน นักเรียน และบุคคลในชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การสังเกตแบบมีส่วนร่วม แบบสะท้อนผลการเรียนรู้ และบันทึกภาคสนาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการสรุปอุปนัย พร้อมตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นยังขาดความเป็นรูปธรรม โดยเน้นการสอนตามตำราและขาดการเชื่อมโยงกับชุมชน ขณะที่กิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงพื้นที่สำรวจ สัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลจากหลักฐานท้องถิ่น และสร้างผลงานด้วยตนเอง ส่งผลให้นักเรียนมีความเข้าใจประวัติศาสตร์ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น สามารถเชื่อมโยงกับบริบททางภูมิศาสตร์ได้อย่างมีเหตุผล

อีกทั้งยังช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมความภาคภูมิใจและจิตสำนึกในการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่น สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายและสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน, ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น, การบูรณาการภูมิศาสตร์, บึงหล่ม, ท้องพระโรง

Abstract

This research aimed to: 1. investigate the current situation of local history learning management, and 2. develop learning activities that integrate community-based learning with geography and local history. This study employed a qualitative research approach. The key informants consisted of history teachers, grade 11 students, and community members. The research instruments comprised semi-structured interviews, participant observation, reflection forms, and field notes. Data were analyzed using content analysis and analytical induction, with their credibility verified through triangulation. The findings indicated the management of local history learning was not systematically implemented and predominantly relied on textbook instruction, with minimal incorporation of community resources. The learning activities they designed prompted students to participate in fieldwork, carry out interviews, analyze local historical evidence, and produce their own learning products. Consequently, students exhibited a deeper understanding of local history and were able to connect historical knowledge with geographical context in a more meaningful way. The activities also enhanced students' analytical thinking, communication skills, and collaborative learning. Furthermore, students developed a greater sense of pride in their community and an awareness of the importance of effectively preserving local cultural heritage. These findings indicate that integrating community-based with geography and local history can effectively foster meaningful learning and enhance students' knowledge, skills, and attitudes towards local history.

Keywords: community-based learning, local history, geographic integration, Bueng Lom, Thong Phra Rong

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ในระบบการศึกษาไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการถ่ายทอดความรู้และการท่องจำเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และไม่สามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์กับบริบทของชีวิตจริงได้อย่างมีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่สะท้อนว่า การจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ยังไม่สามารถพัฒนาการคิดเชิงวิเคราะห์ของผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมยังอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567) แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของ

ผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก

แม้ว่ามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จะกำหนดให้สถานศึกษา นำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่า การจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่ยังคงเน้นเนื้อหาระดับชาติ ขาดการบูรณาการกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และขาดสื่อหรือกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งผลให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นอย่างจำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากบริบทจริง (ทิศนา แขมมณี, 2560) อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์ดังกล่าวนับเป็นประเด็นท้าทายที่สอดคล้องกับนโยบายการจัดกระบวนการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ในมิติใหม่ของภาครัฐ ที่เน้นการเปิดพื้นที่ความหมายของประวัติศาสตร์เชิงพื้นที่ขนาดเล็กที่มีความหลากหลายและเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตจริง เพื่อขับเคลื่อนประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุก (active learning) ที่มีความหมายและหลอมรวมตัวชี้วัดเข้าด้วยกันอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) ซึ่งรูปแบบการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ส่วนใหญ่ที่ประสบปัญหาจากการท่องจำลำดับเรื่องราวแบบนามธรรม สามารถแก้ไขได้ด้วยการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้วิธีการทางประวัติศาสตร์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกสืบสวนข้อเท็จจริงจากหลักฐานจนเกิดประสบการณ์และทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล (ฐาปนีย์ รักภูบาล และคณะ, 2566) นอกจากนี้ กระบวนการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยน เพื่อยกระดับทักษะการดำรงชีวิตของผู้เรียนตามหลัก 3R และ 7C เพื่อแปรเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้แบบบรรยาย (passive learning) ไปสู่การลงมือปฏิบัติจริงที่สามารถนำประสบการณ์ไปใช้ได้ในชีวิตจริง (กนก จันทร์ทอง, 2560) เนื่องจากการศึกษาประวัติศาสตร์ท้องถิ่นในปัจจุบันไม่ใช่เพียงการท่องจำอดีตตามที่รัฐส่วนกลางกำหนด แต่เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสำนึกประวัติศาสตร์ของประชาชน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเองและชุมชน ตลอดจนเข้าใจพลวัตความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่สัมพันธ์กับบริบทเชิงพื้นที่ได้อย่างแท้จริง (สิริวรรณ สิรวณิชย์, 2565) สอดคล้องกับโครงเรื่องประวัติศาสตร์สังคมระดับภูมิภาคที่มุ่งเน้นกระบวนการศึกษาผ่านชีวิตของคนธรรมดาสามัญและการเรียงร้อยเชื่อมโยงของชาวเมืองผ่านกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การเมือง และการคมนาคม แทนการผูกติดอยู่กับศูนย์กลางส่วนกลาง ดังเช่นขนบประวัติศาสตร์กระแสหลัก ซึ่งบริบทเชิงพื้นที่ของเมืองพิษณุโลกนั้น มีลักษณะเฉพาะทางภูมิศาสตร์ที่เป็นจุดบรรจบของลุ่มน้ำสำคัญและทิวเขาซับซ้อน ทำให้กลายเป็นทำเลเชิงยุทธศาสตร์และศูนย์กลางชุมทางคมนาคมที่เชื่อมโยงผู้คนหลากหลายชาติพันธุ์และวัฒนธรรมให้เข้ามาปฏิสัมพันธ์และอพยพตั้งถิ่นฐานร่วมกันมาอย่างมีพลวัต (จิราภรณ์ สถาปนะวรรธนะ, 2569)

ในบริบทของจังหวัดพิษณุโลก โดยเฉพาะอำเภอพรหมพิราม เป็นพื้นที่ที่มีแหล่งประวัติศาสตร์และตำนานท้องถิ่นที่สำคัญ เช่น บึงหล่ม และเมืองท้องพระโรง ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับพื้นที่ ทั้งในด้านภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และพัฒนาการของชุมชน โดยจากการสำรวจทางโบราณคดีในเขตจังหวัดพิษณุโลก ปรากฏร่องรอยการตั้งถิ่นฐานและหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่สะท้อนถึงความสำคัญของพื้นที่ในอดีตมาอย่างต่อเนื่อง (สำนักศิลปากรที่ 6 สุโขทัย, 2566) อย่างไรก็ตาม แหล่งเรียนรู้ดังกล่าวยังไม่ได้ถูกนำมาบูรณาการในกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถเข้าถึงองค์ความรู้จากบริบทจริงของชุมชนได้ ทั้งนี้ จากการศึกษาสภาพปัจจุบันในพื้นที่ อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจเบื้องต้นผ่านการสัมภาษณ์ครูผู้สอนและการสังเกต การจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ในโรงเรียนยังคงเน้นการถ่ายทอดเนื้อหาตามตำรา ขาดการเชื่อมโยงกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่นในระดับจำกัด โดยส่วนใหญ่ไม่สามารถอธิบายพัฒนาการของพื้นที่หรือเชื่อมโยงเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์กับบริบททางภูมิศาสตร์ได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างของการจัดการเรียนรู้ ที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทจริงของผู้เรียนและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม

แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Learning: CBL) เป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง โดยอาศัยชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ (constructivism) ที่มองว่า ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Vygotsky, 1978) ขณะเดียวกัน แนวคิดประวัติศาสตร์เชิงพื้นที่ (spatial history) ยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์กับบริบททางภูมิศาสตร์ได้อย่างมีเหตุผล โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่าง “พื้นที่” และ “เวลา” (Knowles & Hillier, 2008) ซึ่งมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นอย่างยิ่ง

ดังนั้น การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ร่วมกับการบูรณาการภูมิศาสตร์ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานและการบูรณาการสาระการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะของผู้เรียน แต่ยังพบข้อจำกัดสำคัญ คือ การศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ได้บูรณาการแนวคิดประวัติศาสตร์เชิงพื้นที่ร่วมกับบริบทท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ และยังขาดการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้จริงกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในพื้นที่เฉพาะอย่างชัดเจน การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐานผ่านการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่นในบริบทของอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงพื้นที่จริงสำรวจแหล่งเรียนรู้ สัมภาษณ์บุคคลในชุมชน และวิเคราะห์ข้อมูลจากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเชิงลึก พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงพื้นที่ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งส่งเสริมความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและตระหนักถึงคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรม อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ผ่านการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Learning: CBL) แนวคิดประวัติศาสตร์เชิงพื้นที่ (spatial history) และการบูรณาการภูมิศาสตร์กับประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ซึ่งตามหลักการของประวัติศาสตร์ท้องถิ่นร่วมสมัย (contemporary local history) นั้น จุดมุ่งหมายหลักไม่ใช่เพียงการเล่าเรื่องราวอดีตตามมิติเวลา แต่เป็นการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการศึกษาด้วยตนเอง (self-learning) ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ และสามารถต่อยอดไปสู่การนำความรู้ทางประวัติศาสตร์และทุนวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมและอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (creative industry) ที่จับต้องได้และกินได้ในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) ขณะเดียวกัน กระบวนการเรียนรู้เพื่อรับมือกับวิกฤตการณ์และการเปลี่ยนแปลงเชิงพื้นที่ของโลกยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ที่เปลี่ยนผ่านจากกระบวนการบรรยายหรือการท่องจำเนื้อหาตามช่วงเวลา ไปสู่แนวทางการจัดกิจกรรมเชิงรุก (active learning) ที่บูรณาการระหว่างกระบวนการทางภูมิศาสตร์และกระบวนการสืบเสาะหาความรู้เข้าด้วยกัน เพื่อยกระดับความฉลาดรู้เชิงพื้นที่ (spatial literacy) และปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการศึกษาภูมิศาสตร์ของผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐวุฒิ จงจิต, 2567)

แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากบริบทจริงของชุมชน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมกับบุคคล สถานที่ และทรัพยากรในท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้สำคัญ ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ (constructivism) ที่มองว่าความรู้เกิดจากการที่ผู้เรียนสร้างขึ้นจากประสบการณ์ (Vygotsky, 1978)

แนวคิดประวัติศาสตร์เชิงพื้นที่ (spatial history) เป็นแนวคิดที่เน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์กับพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ โดยใช้เครื่องมือ เช่น แผนที่ ภูมิประเทศ และข้อมูลเชิงพื้นที่ เพื่ออธิบายพัฒนาการของสังคมในอดีต (Knowles & Hillier, 2008) อธิบายว่า “Spatial Turn” ในการศึกษาประวัติศาสตร์ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเหตุการณ์ในมิติของสถานที่ ทำให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อม การตั้งถิ่นฐาน และเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ได้อย่างลึกซึ้ง แนวคิดนี้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น เนื่องจากช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยง “พื้นที่” กับ “เวลา” ได้อย่างมีเหตุผล รวมถึงความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุและผลสืบเนื่องทางประวัติศาสตร์ (analyze cause and consequence) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์และผลกระทบของเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกระบวนการไต่สวนหลักฐานทั้งชั้นต้นและชั้นรอง ซึ่งจะช่วยแปรเปลี่ยนการเรียนรู้จากการจดจำผิวเผินไปสู่การอธิบายความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเป็นระบบ (ฐาปนีย์ รักภูบาล และคณะ, 2566) อีกทั้งการศึกษาประวัติศาสตร์ระยะใกล้ในระดับจุลภาคผ่านระเบียบวิธีวิทยาที่หลากหลาย ทั้งการสัมภาษณ์ผู้รู้ในท้องถิ่นร่วมกับการวิเคราะห์หลักฐานลายลักษณ์อักษรประเภทบันทึกความทรงจำ รายงานการประชุม หรือเอกสารจดหมายเหตุ ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการเปิดเพดานความรู้ให้ผู้เรียนมองเห็นทัศนคติ อารมณ์ความรู้สึก และการมีส่วนร่วมของประชาชนตัวเล็กตัวน้อยในฐานะองค์ประธานของเรื่องเล่าทางประวัติศาสตร์ ซึ่งสามารถสะท้อนความฝันความหวังของสามัญชนในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนชีวิตของเมืองตนเองภายใต้การเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีชีวิตชีวา (จิราภรณ์ สถาปนะวรรธนะ, 2569) สอดคล้องกับแนวทางการสืบเสาะทางภูมิศาสตร์ (geo-inquiry process) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก นับตั้งแต่การตั้งคำถามเชิงภูมิศาสตร์ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และจัดระเบียบข้อมูล การสร้างสรรค์ผลงานเชิงพื้นที่ ไปจนถึงการนำเสนอและเผยแพร่ข้อค้นพบสู่ระบบออนไลน์ อันเป็นนวัตกรรมเชิงกระบวนการที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงพื้นที่ (spatial thinking) ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความฉลาดรู้ในการอ่าน แปลความหมาย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่มีปฏิสัมพันธ์กับระบบมนุษย์และสิ่งแวดล้อมบนโลกได้อย่างเป็นระบบและคงทนในระยะยาว (ณัฐวุฒิ จงจิต, 2567) การบูรณาการภูมิศาสตร์กับประวัติศาสตร์เป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านกายภาพ สังคม และวัฒนธรรม โดยการเรียนรู้แบบบูรณาการช่วยลดความแยกส่วนขององค์ความรู้ และส่งเสริมการคิดเชิงระบบ (system thinking) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ทิศนา แขมมณี, 2560) ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนผ่านบทบาทของครูสังคมศึกษาไปสู่เจเนอเรชันซี (Generation Z) ที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ตามปรัชญาการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (constructivism) และขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติที่กระตุ้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้คงทนอย่างมีประสิทธิภาพ (กนก จันทร์ทอง, 2560) และแนวทางของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ที่เน้นการเชื่อมโยงความรู้กับบริบทจริงของผู้เรียนและการบูรณาการมิติเชิงพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เข้ากับเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์นี้ ยังช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สิ่งแวดล้อม และเวลา ทั้งนี้กระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถขับเคลื่อนได้อย่างเป็นระบบผ่านกรอบแนวคิด STPIP ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่ผสานระหว่างมิติเชิงกายภาพของพื้นที่ (Space) ช่วงเวลาทางสังคม (Time) ความหลากหลายและปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มคน (People) ประเด็นร่วมสมัยทางสังคม (Issue) และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อขับเคลื่อนผลิตผลเชิงสร้างสรรค์ (Products) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) นอกจากนี้ แนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก ยังเป็นอีกกรอบสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้

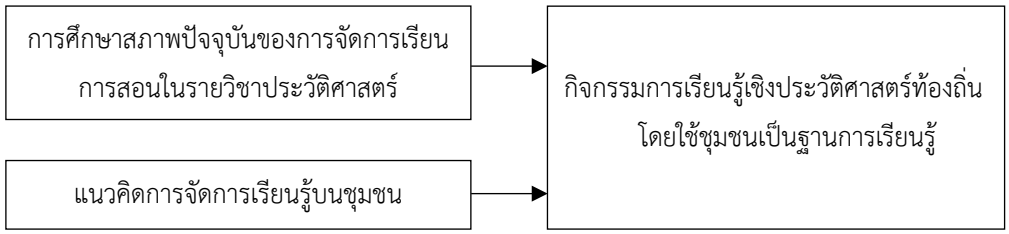
ผ่านการตั้งคำถาม การสืบค้นข้อมูล การอภิปราย และการลงมือปฏิบัติจริง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น โบราณสถาน ตำนานท้องถิ่น และคำบอกเล่าของบุคคลในพื้นที่ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์กับบริบททางภูมิศาสตร์ได้อย่างมีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาโครงสร้างเนื้อหาประวัติศาสตร์ส่วนภูมิภาคที่มุ่งสำรวจพลังขับเคลื่อนและศักยภาพภายในของเมืองผ่านมิติเชิงพื้นที่ แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ และกำลังคน ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติฉบับเฉพาะทางด้านประวัติศาสตร์ (จิราภรณ์ สถาปนะวรรธนะ, 2554)

ดังนั้น แนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับการบูรณาการภูมิศาสตร์ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้กับบริบทของตนเอง และพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ตำนานบึงหล่มแหลมทองท้องพระโรง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ผ่านการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้พื้นที่อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก เป็นบริบทในการศึกษา เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสะท้อนสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาประวัติศาสตร์ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และบุคคลในชุมชนในพื้นที่อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาประวัติศาสตร์ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และบุคคลในชุมชนในพื้นที่อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และมีความรู้ด้านประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) ครูผู้สอน

วิชาประวัติศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ โรงเรียนดงประคำพิทยาคม โรงเรียนพรหมพิรามวิทยา และโรงเรียนวังมะด่านพิทยาคม จำนวน 9 คน 2) นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนดงประคำพิทยาคม ที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 35 คน และ 3) บุคคลในชุมชน เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน หรือผู้มีความรู้ด้านประวัติศาสตร์ท้องถิ่น จำนวน 4 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในการให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครอบคลุม และมีความน่าเชื่อถือ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความคิดเห็น ประสบการณ์ และมุมมองของครู นักเรียน และบุคคลในชุมชนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามหลักไว้ล่วงหน้าให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถขยายความหรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด (open-ended questions) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและหลากหลาย ครอบคลุมทั้งสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางพัฒนาในการจัดการเรียนรู้

2.2 แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมจริง เพื่อบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการแสดงออกทางความคิดของนักเรียน การสังเกตดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดประเด็นการสังเกตที่ชัดเจน เช่น ระดับการมีส่วนร่วม ความสนใจ การตั้งคำถาม และการเชื่อมโยงความรู้ ซึ่งช่วยให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนพฤติกรรมจริงของผู้เรียนในสถานการณ์จริง

2.3 แบบสะท้อนผลการเรียนรู้ (reflection form) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้เรียนภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยให้นักเรียนบันทึกความคิดเห็น ความรู้สึก สิ่งที่ได้เรียนรู้ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เข้าร่วม ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สะท้อนความคิดอย่างอิสระ เครื่องมือนี้ช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจมุมมองของผู้เรียนในเชิงลึก ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

2.4 แบบบันทึกภาคสนาม (field notes) เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้บันทึกข้อมูลในระหว่างการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ในพื้นที่จริง โดยบันทึกเหตุการณ์สำคัญ บรรยากาศการเรียนรู้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับชุมชน รวมถึงรายละเอียดของสถานที่และบริบทที่เกี่ยวข้อง การบันทึกข้อมูลดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูล และช่วยให้การตีความข้อมูลมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อให้มีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือ โดยนำเครื่องมือได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสังเกต แบบสะท้อนผลการเรียนรู้ และแบบบันทึกภาคสนาม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการสอนสังคมศึกษาและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสมยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้จริง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (trustworthiness) โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) จากแหล่งข้อมูลและวิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลและลดอคติที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือเพียงประเภทเดียว

นวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ “ย้อนรอยเมืองโบราณ สู่ตำนานที่ยังมีลมหายใจ” พัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ร่วมกับการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยกิจกรรม

ถูกออกแบบในลักษณะ “ฐานการเรียนรู้” (learning stations) และนำกลไกของเกมมาใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นการเรียนรู้ เช่น การกำหนดภารกิจในแต่ละฐาน การสะสมคะแนน การทำกิจกรรมตามเงื่อนไขเวลา และการผ่านด่าน ซึ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกันของผู้เรียน

กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนได้ลงพื้นที่จริง เช่น บึงหล่มและท้องพระโรง ผ่านกระบวนการสำรวจ สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนดำเนินกิจกรรม ระยะดำเนินกิจกรรม และระยะหลังดำเนินกิจกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนสภาพจริงของการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนดำเนินกิจกรรม ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่น แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และการบูรณาการภูมิศาสตร์กับประวัติศาสตร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังดำเนินการสำรวจพื้นที่จริงในชุมชน เช่น บึงหล่ม ท้องพระโรง และแหล่งโบราณสถาน เพื่อศึกษาบริบทของพื้นที่ และเตรียมความพร้อมในการจัดกิจกรรม รวมทั้งดำเนินการสัมภาษณ์ครู นักเรียน และบุคคลในชุมชน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

ระยะที่ 2 ระหว่างดำเนินกิจกรรม ผู้วิจัยจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ภายใต้ชุดกิจกรรม “ย้อนรอยเมืองโบราณ สู่ตำนานที่ยังมีลมหายใจ” โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงพื้นที่จริง สำรวจแหล่งเรียนรู้ในชุมชน สัมภาษณ์บุคคลในพื้นที่ และรวบรวมข้อมูลจากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ในระหว่างการดำเนินกิจกรรม ผู้วิจัยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมเพื่อติดตามพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การทำงานเป็นกลุ่ม การตั้งคำถาม การวิเคราะห์ข้อมูล และการสื่อสารความคิด พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกภาคสนามอย่างต่อเนื่อง เพื่อเก็บรายละเอียดของกระบวนการเรียนรู้และบริบทแวดล้อม

ระยะที่ 3 หลังดำเนินกิจกรรม ภายหลังการจัดกิจกรรม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึก และสิ่งที่นักเรียนได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ยังรวบรวมผลงานของนักเรียน เช่น แผนที่เชิงประวัติศาสตร์ สื่อการนำเสนอ หรือชิ้นงานที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการเรียนรู้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อทำความเข้าใจข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และเอกสารต่าง ๆ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการรวบรวมและจัดระเบียบข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากนั้นทำการอ่านข้อมูลอย่างละเอียดหลายรอบ เพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาในภาพรวม ก่อนจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ภายหลังจากการจัดหมวดหมู่ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และตีความข้อมูลโดยใช้การสรุปอุปนัย (analytic induction) เพื่อค้นหารูปแบบ แนวโน้ม และประเด็นสำคัญที่ปรากฏในข้อมูล โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในด้านความเหมือนและความแตกต่าง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่มีความครอบคลุมและลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และผลงานของนักเรียน เพื่อยืนยันความสอดคล้องของข้อมูล และลดอคติที่อาจเกิดขึ้นจากแหล่งข้อมูลเพียงแหล่งเดียว พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) โดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งและหลายวิธีการเก็บข้อมูลร่วมกัน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสมาชิก (member

checking) โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นหรือประเด็นสำคัญที่ได้จากการตีความกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องกับประสบการณ์จริงของตนเอง เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลและลดอคติจากการตีความของผู้วิจัยเพียงฝ่ายเดียว เมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยได้สรุปและเรียบเรียงข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลในลักษณะการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (descriptive analysis) เพื่อสะท้อนสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้ กระบวนการดำเนินกิจกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างเป็นระบบและชัดเจน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ตำนานบึงหล่มและท้องพระโรงโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ผ่านการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่นสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก สามารถสังเคราะห์ผลการวิจัยออกเป็นประเด็นหลัก (themes) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า สภาพการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นในพื้นที่ยังมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและกระบวนการเรียนรู้ โดยสามารถสังเคราะห์เป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) การจัดการเรียนรู้เน้นการถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก (transmission-based learning) จากข้อมูลการสัมภาษณ์ครูผู้สอน พบว่า การจัดการเรียนรู้ยังคงยึดตามหนังสือเรียนและเนื้อหาที่กำหนดในหลักสูตรเป็นหลัก ส่งผลให้ครูมีบทบาทเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ มากกว่าการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ ครูยังสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่น และการขาดแหล่งข้อมูลที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้

“...ส่วนใหญ่ก็สอนตามหนังสือ เพราะเนื้อหาท้องถิ่นมันไม่มีแหล่งอ้างอิงที่ชัดเจน เราก็เลยไม่มั่นใจที่จะเอามาสอนมากนัก...”

(ครูผู้สอน, สัมภาษณ์)

2) ผู้เรียนขาดประสบการณ์ตรงและความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่น จากข้อมูลแบบสะท้อนผลและการสังเกต พบว่า ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับสถานที่สำคัญในชุมชนในระดับพื้นฐาน เช่น การรู้จักชื่อ “บึงหล่ม” หรือ “ท้องพระโรง” แต่ยังไม่สามารถอธิบายความหมายเชิงประวัติศาสตร์ หรือเชื่อมโยงกับบริบททางภูมิศาสตร์และพัฒนาการของชุมชนได้อย่างลึกซึ้ง สะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้ที่ผ่านมายังเป็นลักษณะการรับรู้แบบผิวเผิน

“...เคยได้ยินชื่อบึงหล่ม แต่ไม่รู้ว่ามันเกี่ยวกับอะไร หรือเกิดขึ้นยังไง...”

(นักเรียน, การสะท้อนคิด)

3) การขาดการบูรณาการแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ แม้ว่าพื้นที่อำเภอพรหมพิรามจะมีแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญทั้งในเชิงประวัติศาสตร์และภูมิศาสตร์ เช่น บึงหล่ม เมืองท้องพระโรงและโบราณสถานต่าง ๆ แต่จากการสัมภาษณ์และการสังเกต พบว่า แหล่งเรียนรู้เหล่านี้ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการเรียนรู้จากบริบทจริง

“...แหล่งเรียนรู้มีอยู่ในชุมชน แต่ไม่ได้เอามาใช้จริงในการสอน ส่วนใหญ่ก็ยังอยู่ในห้องเรียน...”

(ครูผู้สอน, สัมภาษณ์)

วัตถุประสงค์ที่ 2 พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ผ่านการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

ซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (experiential learning) การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงพื้นที่จริง เช่น การสำรวจบึงหล่ม การศึกษาพื้นที่ท้องพระโรง และการสัมภาษณ์บุคคลในชุมชน ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางประวัติศาสตร์กับบริบททางภูมิศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกมากกว่าการเรียนรู้ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว

“...พอได้ไปดูสถานที่จริง มันเข้าใจเลยว่าประวัติศาสตร์มันเกิดตรงนี้ ไม่ใช่แค่ในหนังสือ...”

(นักเรียน, การสะท้อนคิด)

2) การเปลี่ยนบทบาทของครูและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (active learning) กิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ขณะที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการสืบค้น วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุก

“...เราไม่ต้องสอนเยอะเหมือนเดิม แต่นักเรียนไปหาคำตอบเองจากพื้นที่จริงได้...”

(ครูผู้สอน, สัมภาษณ์)

3) การสร้างความหมายและความภาคภูมิใจในท้องถิ่น การเรียนรู้ผ่านชุมชนทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในรากเหง้าของตนเอง และสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางประวัติศาสตร์กับชีวิตจริง ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในท้องถิ่น และตระหนักถึงคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรม

“...รู้สึกภูมิใจมากขึ้น เพราะได้รู้ว่าที่บ้านเรามีเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญ...”

(นักเรียน, การสะท้อนคิด)

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล โดยเชื่อมโยงกับประเด็นสำคัญ (themes) ที่ค้นพบ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยในประเด็นการจัดการเรียนรู้เน้นการถ่ายทอดความรู้สะท้อนให้เห็นว่า ครูผู้สอนยังคงใช้วิธีการสอนแบบบรรยายและยึดตามหนังสือเรียนเป็นหลัก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เป็นผลจากโครงสร้างของหลักสูตรและระบบการประเมินผลที่เน้นความรู้เชิงเนื้อหา (content-based) มากกว่าทักษะการคิดวิเคราะห์ส่งผลให้ครูเลือกใช้วิธีการสอนที่ควบคุมเนื้อหาได้ง่ายและสอดคล้องกับข้อจำกัดด้านเวลา ปรากฏการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Vygotsky, 1978) ที่ระบุว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างมีความหมายเมื่อผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม แต่ในกรณีนี้การเรียนรู้ที่แยกออกจากบริบทของชุมชน เช่น บึงหล่มและท้องพระโรง ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์จริงได้ ส่งผลให้ความรู้ที่ได้รับเป็นเพียงความรู้เชิงท่องจำ ในประเด็นผู้เรียนขาดประสบการณ์ตรงและความเข้าใจเชิงลึก สามารถอธิบายได้ว่า เป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นเพียงผู้รับสาร ซึ่งเป็นลักษณะของการเรียนรู้แบบรับสาร (passive learning) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิศนา แขมมณี (2560) ที่ชี้ให้เห็นว่า การเรียนรู้ที่ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมจะไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึก (deep learning)

วัตถุประสงค์ที่ 2 พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ผ่านการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยในประเด็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (experiential learning) แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้เรียนได้ลงพื้นที่จริง เช่น การสำรวจบึงหล่ม การศึกษาพื้นที่ท้องพระโรง

และการสัมภาษณ์บุคคลในชุมชน ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางประวัติศาสตร์กับบริบททางภูมิศาสตร์ได้อย่างมีความหมาย ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Dewey (1938) ที่เสนอว่า การเรียนรู้เกิดจากการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) นอกจากนี้ การเรียนรู้ผ่านชุมชนยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ซึ่งเน้นการใช้ชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้ โดยช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ในประเด็นการเชื่อมโยงประวัติศาสตร์กับภูมิศาสตร์ (spatial history) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนสามารถเข้าใจเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ผ่านพื้นที่จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Knowles & Hillier (2008) ที่ระบุว่า การเรียนรู้ผ่านพื้นที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับภูมิประเทศได้อย่างลึกซึ้ง และในประเด็นการสร้างความภาคภูมิใจในท้องถิ่น สามารถอธิบายได้ว่า การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ของผู้เรียน เช่น การเรียนรู้จากตำนานบึงหล่มและเมืองท้องพระโรง ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นในรูปแบบเดิมเกิดจากการขาดการเชื่อมโยงกับบริบทจริง และการเน้นการถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก ขณะที่การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับการบูรณาการภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่น สามารถแก้ไขข้อจำกัดดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์จริง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึก พัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และเสริมสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนในบริบทท้องถิ่นได้อย่างมีความหมาย

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสะท้อนผลของผู้เรียน พบว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการผสานกันของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทจริงของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ การเรียนรู้จากพื้นที่จริง การใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ และการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวปรากฏอย่างสอดคล้องกันในข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการสะท้อนผลของผู้เรียน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงในชุมชน เช่น การลงพื้นที่ การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์หลักฐานทางประวัติศาสตร์ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางประวัติศาสตร์กับบริบททางภูมิศาสตร์ได้อย่างมีความหมาย ส่งผลให้เกิดความเข้าใจเชิงลึก พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเกิดความภาคภูมิใจและตระหนักถึงคุณค่าของประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ดังนั้น องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพควรเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างพื้นที่จริง ชุมชน และการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน โดยเฉพาะในบริบทที่มีแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์และชุมชนเป็นฐาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ในบริบทอื่นได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำบริบทของชุมชนมาเป็นฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะในรายวิชาประวัติศาสตร์และสังคมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหากับชีวิตจริงของตนเอง

1.2 ควรพัฒนาและจัดทำชุดกิจกรรมในลักษณะฐานการเรียนรู้ที่มีลำดับขั้นชัดเจน เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์องค์ความรู้ของผู้เรียน มากกว่าการเน้นการจดจำข้อมูล

1.3 ควรพัฒนากิจกรรมการใช้กลไกเกม เช่น การสะสมคะแนน ตราประทับ และรางวัล สามารถนำไปประยุกต์ใช้

กับรายวิชาอื่น ๆ ได้ เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

1.4 โรงเรียนควรสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น แหล่งโบราณคดี วัด หรือสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงกิจกรรมเสริมเป็นครั้งคราว

1.5 การประเมินผลควรให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน ควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อสะท้อนความก้าวหน้าที่แท้จริงของผู้เรียน

1.6 ควรคำนึงถึงสภาพอากาศและฤดูกาลในการวางแผนจัดกิจกรรมนอกห้องเรียน โดยเฉพาะพื้นที่ภาคสนาม เช่น บริเวณบึงหล่มหรือแหล่งโบราณสถาน ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากอุณหภูมิสูง ฝนตก หรือสภาพพื้นดินที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการสำรวจ การวางแผนช่วงเวลาให้เหมาะสมจะช่วยให้การเก็บข้อมูลและการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลของการจัดกิจกรรมในระยะยาว เพื่อดูความคงทนของความรู้และการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติของผู้เรียน

2.2 ควรขยายการทดลองใช้กิจกรรมไปยังระดับชั้นอื่น หรือโรงเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.3 อาจพัฒนาเครื่องมือวัดการคิดเชิงพื้นที่อย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินผลการบูรณาการภูมิศาสตร์กับประวัติศาสตร์ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2.4 ควรศึกษาการบูรณาการเทคโนโลยีเพิ่มเติม เช่น สื่อดิจิทัลเชิงโต้ตอบ หรือเทคโนโลยีเสมือนจริง เพื่อยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้ให้หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนก จันทร์ทอง. (2560). การสอนสังคมศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28*(2), 227-241. https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/1139.

จิราภรณ์ สถาปนะวรรธนะ. (2554). ประวัติศาสตร์เมืองพิษณุโลก บทนำเสนอโครงสร้างเนื้อหาสำหรับงานเขียน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 28*(2), 1-19. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HUSO/article/view/6262/5474.

จิราภรณ์ สถาปนะวรรธนะ. (2569). *ประวัติศาสตร์สังคมเมืองพิษณุโลก พ.ศ. 2475-2503.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ฐาปนีย์ รักภูบาล, ศศิพัชร จำปา และชัยรัตน์ โตศิลา. (2566). ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการทางประวัติศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุและผลสืบเนื่องทางประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 15*(2), 11–26. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sueduresearchjournal/article/view/265867.

ณัฐวุฒิ จงจิต. (2567). *ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะทางภูมิศาสตร์ที่มีต่อความฉลาดรู้เชิงพื้นที่และเจตคติต่อการศึกษาภูมิศาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิศนา แขมมณี. (*2560*). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 21). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นในสังคมร่วมสมัย: เรื่องของฉัน เรื่องของเรา Local History Our Story*. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักศิลปากรที่ 6 สุโขทัย. (2566). *รายงานสำรวจแหล่งโบราณคดียุคก่อนประวัติศาสตร์ในจังหวัดพิษณุโลก*. กรมศิลปากร.

สิริวรรณ สิรวณิชย์. (2565). *แนวคิดและวิธีการประวัติศาสตร์ท้องถิ่น*. สาขาวิชาประวัติศาสตร์ท้องถิ่น คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Dewey, J. (1938). *Experience and Education*. Macmillan.

Knowles, A. K., & Hillier, A. (Eds.). (2008). *Placing history: How maps, spatial data, and GIS are changing historical scholarship*. ESRI Press.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press. https://doi.org/10.2307/j.ctv1f9vz4.

.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



การพัฒนาความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดด้วยการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง ร่วมกับกระบวนการเสริมสร้างพลังภายในตนของนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Development of the ability to construct thinking assessment instruments through hands-on learning management combined with an inner empowerment process among students in the Bachelor of Education Program, Faculty of Education, Thaksin University

เรวดี กระโหมวงศ์[1*]

Rewadi Krahomvong[1*]

[1]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

[1]Faculty of Education, Thaksin University

[*]Corresponding author's e-mail: Faiiyer.3316@gmail.com[1*]

Received: March 02, 2026 Revised: April 08, 2026 Accepted: April 09, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง ร่วมกับกระบวนการเสริมสร้างพลังภายในตนของนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตระดับปริญญาตรีสาขาการวัดและประเมินทางการศึกษา จำนวน 55 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง ร่วมกับกระบวนการเสริมสร้างพลังภายในต้น จำนวน 15 แผน แบบประเมินความคิดเห็นต่อผลการสร้างเครื่องมือวัดการคิด ซึ่งเป็นแบบเขียนตอบ จำนวน 3 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตรวจผลงาน สอบถามความคิดเห็น และหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปผลจากการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า นิสิตมีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดและมีความมั่นใจในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดเพิ่มขึ้น สามารถวางแผน

และแก้ปัญหาในทุกครั้งที่เรียนตามแผนการเรียนรู้ มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหาสูงขึ้น สามารถวางแผนตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงคุณภาพได้ดีขึ้น มีความมั่นใจที่จะนำความรู้และประสบการณ์จากการสร้างเครื่องมือวัดการคิด และการทดลองใช้จริงไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในการฝึกประสบการณ์ต่อไปได้อย่างมั่นใจ

คำสำคัญ: ความสามารถด้านการสร้างเครื่องมือวัดการคิด, การเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง, กระบวนการเสริมสร้างพลังภายในตน

Abstract

This research is a classroom study aimed at enhancing undergraduates' skills in developing assessment tools for critical thinking. This is achieved through a combination of experiential and an empowerment process. The target group consisted of 55 undergraduates' students majoring in educational measurement and evaluation during the second semester of the 2023 academic year at the Faculty of Education, Thaksin University, located in Songkhla Province. The research tools included 15 lesson plans that integrated experiential learning with the empowerment process, along with three sets of questionnaires designed to students' opinions on the development of thinking assessment tools in open-ended question formats. The data analysis involved evaluating students' work, gathering their opinions, and conducting statistical analyses that included means, standard deviations, and qualitative content analysis. The research findings revealed a indicated a notable enhancement in students' abilities to abilities to develop thinking assessment tools. They demonstrated increased confidence in their planning and problem-solving skills during each lesson. The average satisfaction score for the learning process and the outcomes of developing thinking assessment tools was high. Additionally, students effectively reviewed and enhanced the quality of these tools. They expressed confidence in applying the knowledge and experience gained from this process to create and utilize thinking assessment tools during their future professional teaching internships.

Keywords: ability to construct thinking assessment instruments, hands-on learning, inner empowerment process

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว ซึ่งให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และทักษะการคิดที่สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ทั้งนี้ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดขั้นสูง เช่น การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Partnership for 21st Century Skills, 2009; Trilling & Fadel, 2009) เนื่องจากการคิดขั้นสูงดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดด้านพุทธิพิสัยตามลำดับขั้นของบลูม (Bloom's taxonomy) ซึ่งอธิบายว่า การเรียนรู้ในระดับสูงประกอบด้วยความสามารถในการวิเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกระบวนการคิดที่ซับซ้อนและต้องอาศัยการฝึกฝนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม (Anderson & Krathwohl, 2001) ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาจึงควรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้ทักษะการคิดเหล่านี้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ แก้ไขปัญหา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ

หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งมุ่งพัฒนาบัณฑิตให้มีความรอบรู้ มีทักษะทางวิชาชีพ และมีคุณธรรมจริยธรรม โดยกำหนดให้มีรายวิชาการพัฒนาเครื่องมือวัดการคิด เพื่อให้นิสิตได้เรียนรู้หลักการสร้างเครื่องมือวัดและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านการคิด เช่น การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2562) ทั้งนี้ การพัฒนาเครื่องมือวัดการคิดจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผล รวมทั้งทักษะในการออกแบบข้อคำถาม การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และการแปลผลการวัดอย่างถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความสามารถของผู้เรียนอย่างแท้จริง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินความสามารถของนิสิตที่ออกฝึกประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ในชั้นปีที่ 4 พบว่า นิสิตจำนวนหนึ่งยังขาดความมั่นใจในการสร้างเครื่องมือวัดและการแปลผลจากการวัด ส่งผลให้การนำความรู้จากรายวิชาการพัฒนาเครื่องมือวัดไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวอาจอธิบายได้จากแนวคิดด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ที่ชี้ให้เห็นว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองหรือ “การรับรู้สมรรถนะแห่งตน” (self-efficacy) มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคคล หากผู้เรียนมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถดำเนินงานได้สำเร็จ ก็จะมีแรงจูงใจและความพยายามในการเรียนรู้มากขึ้น (Bandura, 1997)

นอกจากนี้ แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) ยังชี้ให้เห็นว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรเกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง การสะท้อนคิด และการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเป็นรูปธรรม (Kolb, 1984) ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นิสิตได้ฝึกสร้างเครื่องมือวัด ทดลองใช้จริง และสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน จึงเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นใจและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนิสิตในสาขาการวัดและประเมินทางการศึกษา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะผู้สอนจึงได้วางแผนปรับรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับนิสิต โดยให้นิสิตศึกษาหลักการสร้างเครื่องมือวัดการคิดแต่ละประเภท และวิเคราะห์หลักสูตรในระดับชั้นที่สนใจ จากนั้นนำมาร่วมอภิปราย เพื่อกำหนดสิ่งที่จะวัดว่าควรเป็นการคิดประเภทใด และควรใช้เครื่องมือวัดรูปแบบใดที่เหมาะสมกับผู้เรียน นิสิตดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน โดยฝึกพิจารณาความตรงของข้อคำถาม แนวคำตอบ และเกณฑ์การให้คะแนนในเบื้องต้น ก่อนนำผลงานมาวิพากษ์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนต่างกลุ่มในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไขและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถาม หลังจากนั้น นิสิตนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับผู้เรียนในสถานศึกษาจริง และนำผลจากการทดลองใช้กลับมาสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน ทั้งในด้านความชัดเจนของข้อคำถาม ระยะเวลาในการทำแบบทดสอบ ตลอดจนกระบวนการตรวจให้คะแนน กระบวนการดังกล่าวทำให้นิสิตได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติอย่างเป็นลำดับขั้นตั้งแต่ต้นจนจบ ส่งผลให้นิสิตเกิดความมั่นใจและมีทักษะในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดมากยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดการคิดในบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดผ่านการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริงและการเสริมสร้างพลังภายในตนของนิสิตหลักสูตรการการศึกษาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิด

ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิด หมายถึง ศักยภาพของผู้เรียนในการออกแบบ พัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินกระบวนการคิดของผู้เรียน ทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสร้างเครื่องมือวัดการคิดจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาการวัดและประเมินผล การออกแบบการเรียนรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของกระบวนการคิดของมนุษย์ โดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นของพฤติกรรมทางปัญญาที่เน้นการพัฒนาการคิดระดับสูง (Anderson & Krathwohl, 2001) ในการวัดการคิดในบริบทของการผลิตครูมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถดำเนินการได้หลายประการ ได้แก่ 1) การกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ทางการคิดได้อย่างชัดเจน 2) การออกแบบข้อคำถามหรือภาระงานที่สามารถกระตุ้นกระบวนการคิดระดับสูงของผู้เรียน 3) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดในด้านความตรง ความเที่ยง และความเหมาะสมของเครื่องมือ และ 4) การนำผลการวัดไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Nitko & Brookhart, 2014) นอกจากนี้ ในบริบทของคณะศึกษาศาสตร์ นิสิตครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (assessment for learning) มิใช่เพียงการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น แต่ต้องสามารถใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การพัฒนาความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดจึงนับเป็นทักษะวิชาชีพที่สำคัญของนิสิตครูในศตวรรษที่ 21

การจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง (active learning)

การเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทเชิงรุกในการเรียนรู้ ผ่านการลงมือปฏิบัติ การแก้ปัญหา การอภิปราย และการสะท้อนคิด แทนการรับความรู้จากการบรรยายเพียงอย่างเดียว แนวคิดดังกล่าวเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดย Bonwell & Eison (1991) อธิบายว่า การจัดการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริงช่วยพัฒนาทักษะการคิดระดับสูงของผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมการเชื่อมโยงองค์ความรู้กับการปฏิบัติจริง ในบริบทของการพัฒนาความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิด การจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริงสามารถดำเนินการผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ 1) การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (project-based learning) 2) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem-based learning) 3) การเรียนรู้เชิงสถานการณ์ (situated learning) และ4) การสะท้อนคิดเชิงวิชาชีพ (reflective practice) ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการคิด วิเคราะห์ และออกแบบเครื่องมือวัดผลจากสถานการณ์จริง อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถทดลองใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น รับข้อมูลป้อนกลับ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Prince (2004) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริงมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมความสามารถด้านการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการเสริมสร้างพลังภายในตน (M-powerment)

แนวคิดการเสริมสร้างพลังภายในตน (empowerment) มีรากฐานมาจากทฤษฎีมนุษยนิยม (humanistic theory) และจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ผ่านการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การตระหนักรู้ในคุณค่าและความสามารถของตน รวมถึงการส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน แนวคิดดังกล่าวให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ (Maslow, 1970; Seligman, 2002) โดยที่ Zimmerman (2000) อธิบายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน (self-efficacy) มีความมั่นใจในการตัดสินใจทางการเรียน กล้าคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้กระบวนการดังกล่าวยังช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ (ownership of learning) และสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเอง (self-regulated learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bandura, 1997) ในบริบทของการผลิตครู กระบวนการ

เสริมสร้างพลังภายในตนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของนิสิตครู โดยเฉพาะในด้านการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งมักถูกมองว่าเป็นงานที่มีลักษณะเชิงเทคนิคและซับซ้อน การเสริมสร้างพลังภายในจึงช่วยลดความวิตกกังวลหรือความกลัวต่อการปฏิบัติงานดังกล่าว พร้อมทั้งส่งเสริมให้นิสิตครูมองตนเองในฐานะ “นักปฏิบัติการทางการศึกษา” (educational practitioner) ที่สามารถสร้างสรรค์และพัฒนาเครื่องมือทางการศึกษาด้วยตนเองได้อย่างมั่นใจ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูในระยะยาว (Zimmerman, 2000; Bandura, 1997)

การบูรณาการการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริงกับการเสริมสร้างพลังภายในตน

การพัฒนาความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดจำเป็นต้องอาศัยทั้ง “กระบวนการภายนอก” และ “กระบวนการภายใน” ของผู้เรียน กล่าวคือ กระบวนการภายนอกหมายถึงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ขณะที่กระบวนการภายในหมายถึงทัศนคติ ความเชื่อมั่นในตนเอง และพลังใจของผู้เรียนในการพัฒนาศักยภาพของตน (Bandura, 1997; Zimmerman, 2000) ดังนั้น การบูรณาการการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง (active learning) ร่วมกับกระบวนการเสริมสร้างพลังภายในตน จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของนิสิตครูให้สามารถสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดการคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bonwell & Eison, 1991; Prince, 2004) ซึ่งหลักการสำคัญของการบูรณาการแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือสร้างเครื่องมือวัดการคิดจากสถานการณ์จริงในบริบทของโรงเรียน 2) การใช้กระบวนการโค้ชและการมีพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนการเรียนรู้ 3) การจัดเวทีสะท้อนคิด (reflection) เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้และเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้เรียน และ 4) การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน (DuFour & Eaker, 1998) โดยที่การจัดการเรียนรู้ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสังคม (social learning theory) ของ Bandura ซึ่งเน้นบทบาทของการเรียนรู้ผ่านการสังเกต การมีปฏิสัมพันธ์ และการสะท้อนคิดร่วมกับผู้อื่น (Bandura, 1977) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (constructivism) ที่เชื่อว่า ความรู้เกิดจากกระบวนการที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและสร้างความหมายจากประสบการณ์ของตนเองผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Vygotsky, 1978)

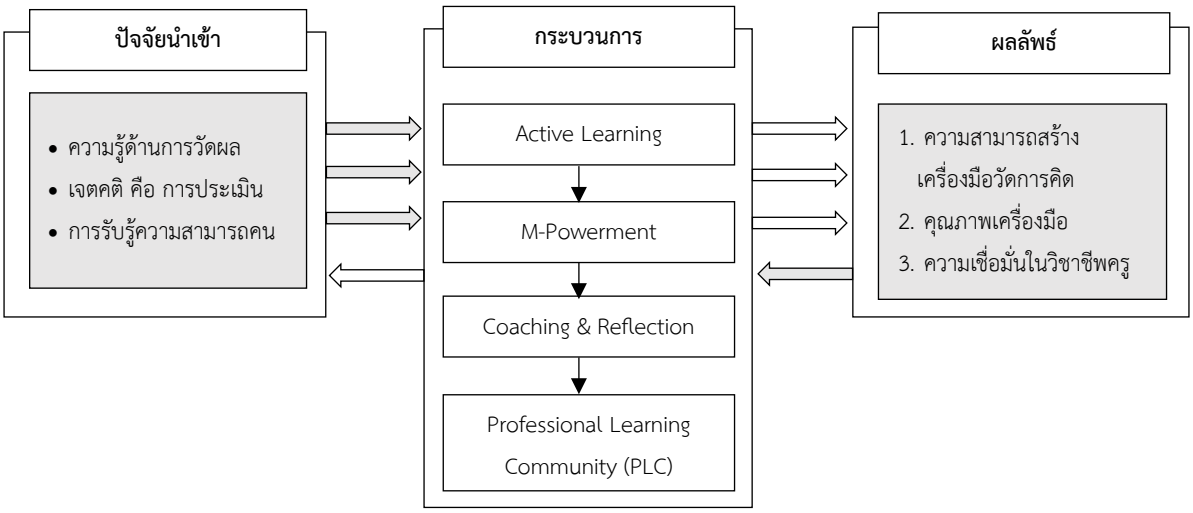
บริบทนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ

มหาวิทยาลัยทักษิณมีแนวทางการผลิตครูที่มุ่งพัฒนาบัณฑิตให้มีอัตลักษณ์ “ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนาท้องถิ่น” ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนานิสิตให้เป็นครูที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ ควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม (มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2562) ในบริบทดังกล่าว การพัฒนานิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตให้มีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิด จึงควรเชื่อมโยงกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งมีลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยเฉพาะความเป็นพหุวัฒนธรรมของผู้เรียนและชุมชน การออกแบบเครื่องมือวัดการคิดจึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้การประเมินสามารถสะท้อนศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (Banks, 2015) นอกจากนี้ การใช้เครื่องมือวัดการคิดควรมุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (assessment for learning) มากกว่าการใช้เพื่อการตัดสินผลสัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้นิสิตครูตระหนักถึงบทบาทของการประเมินในฐานะเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ช่วยปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน (Black & Wiliam, 1998; Nitko & Brookhart, 2014)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารสามารถสังเคราะห์ได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของกรอบแนวคิดนี้สามารถอธิบายเชิงเหตุผลได้ว่า 1. ปัจจัยนำเข้าส่งผลต่อความพร้อมของนิสิต 2. กระบวนการทำหน้าที่แปรสภาพความรู้และเจตคติให้เป็นสมรรถนะ

และ 3. ผลลัพธ์เกิดทั้งเชิงทักษะ (skill-based) และเชิงจิตวิชาชีพ (professional identity) เป็นต้น โดยมีลักษณะเป็น “วงจรพัฒนา” กล่าวคือ เมื่อความเชื่อมั่นในวิชาชีพเพิ่มขึ้น จะย้อนกลับไปเสริมการรับรู้สมรรถนะแห่งตน” (self-efficacy) ทำให้การพัฒนาในรอบต่อไปมีคุณภาพสูงขึ้น และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) แบบกลุ่มเดียววัดก่อน–หลัง (one-group pretest–posttest design) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีสาขาการวัดและประเมินทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการพัฒนาเครื่องมือวัดการคิดที่ผู้วิจัยปฏิบัติการสอน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีสาขาการวัดและประเมินทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการพัฒนาเครื่องมือวัดการคิดที่ผู้วิจัยปฏิบัติการสอน จำนวน 55 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ ตาม มคอ.3 จำนวน 15 สัปดาห์ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือวัดการคิด จำนวน 100 ข้อ แบบประเมินตนเองและประเมินผู้นำเสนอในการนำเสนอผลการปฏิบัติงานอภิปรายกลุ่ม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ชุด ชุดละ 8 ข้อ การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยผ่านที่ประชุมกรรมการบริหารหลักสูตรและเห็นพ้องต้องกันกับผู้เรียน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินตนเองและประเมินผู้นำเสนอในการนำเสนอผลการปฏิบัติงานอภิปรายกลุ่ม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ชุด ชุดละ 8 ข้อ โดยเครื่องมือทั้งสองชนิด

ผู้วิจัยได้ให้นำเข้าที่ประชุมกรรมการบริหารหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตสาขาการวัดและประเมินทางการศึกษาเป็นผู้พิจารณา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1) กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีสาขาการวัดและประเมิน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการพัฒนาเครื่องมือวัดการคิด ที่ผู้วิจัยปฏิบัติการสอน จำนวน 55 คน

2) จัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้ใน มคอ. 3 ที่ได้จัดเตรียมทั้ง 15 สัปดาห์

3) เมื่อจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยให้นิสิตประเมินตนเองและกลุ่มในทุกกิจกรรมการเรียนรู้

4) ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการประเมินตนเองของนิสิต การประเมินเพื่อนและผลการทดสอบมาวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินตนเองและประเมินเพื่อน แล้วนำมาวิเคราะห์แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง ตีความและสรุปในรูปของการบรรยาย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นการนำข้อมูลที่ได้รวบรวมโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นและประเมินคุณภาพงานและการทดสอบปลายทาง ซึ่งวิเคราะห์โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ

ผลการวิจัย

ผลการพัฒนาความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดของนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริงร่วมกับกระบวนการเสริมสร้างพลังภายในตน สามารถสรุปผลได้ตามทักษะการคิด 3 ด้าน ได้แก่ การคิดแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1–4

ตารางที่ 1 ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดแก้ปัญหา

ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดแก้ปัญหา	คะแนน		S.D.	ร้อยละ
	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย		
การทำความเข้าใจประเด็น	8	7.92	0.354	99.04
การวางแผนการสร้าง	12	10.67	1.199	88.89
การดำเนินการสร้าง	12	11.33	0.955	94.44
การตรวจสอบและสรุปคำตอบ	8	6.46	1.166	80.77
ภาพรวม	40	36.38	2.871	90.96

จากตารางที่ 1 พบว่า หลังจากการจัดการเรียนรู้เรื่องการสร้างเครื่องมือวัดการคิดแก้ปัญหา ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดแก้ปัญหาเท่ากับ 36.38 คะแนน (S.D. = 2.871) จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 90.96 แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำความเข้าใจประเด็นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.92 (S.D. = 0.354) คิดเป็นร้อยละ 99.04 ด้านการวางแผนการสร้างมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 10.67 (S.D. = 1.199) คิดเป็นร้อยละ 88.89 ด้านการดำเนินการสร้าง

มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.33 (S.D. = 0.955) คิดเป็นร้อยละ 94.44 และด้านการตรวจสอบและสรุปคำตอบมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.46 (S.D. = 1.166) คิดเป็นร้อยละ 80.77 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดแก้ปัญหาในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการทำความเข้าใจประเด็นและด้านการดำเนินการสร้าง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 2 ความสามารถในสร้างเครื่องมือวัดการคิดสร้างสรรค์

ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดสร้างสรรค์	คะแนน		S.D.	ร้อยละ
	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย		
การทำความเข้าใจประเด็น	8	7.97	0.160	99.68
การวางแผนการสร้าง	12	10.97	0.486	91.45
ผลการดำเนินการสร้าง	12	11.51	0.683	95.94
การตรวจสอบและสรุปคำตอบ	8	7.21	0.894	90.06
ภาพรวม	40	37.67	1.595	94.17

จากตารางที่ 2 พบว่า หลังจากการจัดการเรียนรู้เรื่องการสร้างเครื่องมือวัดการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดสร้างสรรค์เท่ากับ 37.67 คะแนน (S.D. = 1.595) จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 94.17 แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำความเข้าใจประเด็นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.97 (S.D. = 0.160) คิดเป็นร้อยละ 99.68 ด้านการวางแผนการสร้างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.97 (S.D. = 0.486) คิดเป็นร้อยละ 91.45 ด้านการดำเนินการสร้างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.51 (S.D. = 0.683) คิดเป็นร้อยละ 95.94 และด้านการตรวจสอบและสรุปคำตอบมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.21 (S.D. = 0.894) คิดเป็นร้อยละ 90.06 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดสร้างสรรค์ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการทำความเข้าใจประเด็นและด้านการดำเนินการสร้าง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 3 ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	คะแนน		S.D.	ร้อยละ
	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย		
การทำความเข้าใจประเด็น	8	7.97	0.160	99.68
การวางแผนการสร้าง	12	11.21	0.978	93.38
การดำเนินการสร้าง	12	11.82	0.451	98.50
การตรวจสอบและสรุปคำตอบ	8	7.77	0.667	97.12
ภาพรวม	40	38.77	1.530	96.92

จากตารางที่ 3 พบว่า หลังจากการจัดการเรียนรู้เรื่องการสร้างเครื่องมือวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตามตัวชี้วัด (KPI) เท่ากับ 38.77 คะแนน (S.D. = 1.530) จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 96.92 แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างเครื่องมือ

วัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำความเข้าใจประเด็นมีคะแนนเฉลี่ย 7.97 (S.D. = 0.160) คิดเป็นร้อยละ 99.68 ด้านการวางแผนการสร้างมีคะแนนเฉลี่ย 11.21 (S.D. = 0.978) คิดเป็นร้อยละ 93.38 ด้านการดำเนินการสร้างมีคะแนนเฉลี่ย 11.82 (S.D. = 0.451) คิดเป็นร้อยละ 98.50 และด้านการตรวจสอบและสรุปคำตอบมีคะแนนเฉลี่ย 7.77 (S.D. = 0.667) คิดเป็นร้อยละ 97.12 โดยผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการทำความเข้าใจประเด็นและด้านการดำเนินการสร้าง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านของความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดของผู้เรียน ทั้งสามแบบการคิด

แบบการคิด	การทำความเข้าใจประเด็น (8)	การวางแผนการสร้าง (8)	การดำเนินการสร้าง (8)	การตรวจสอบและสรุปคำตอบ (8)
การคิดแก้ปัญหา	7.92	10.67	11.33	6.46
การคิดสร้างสรรค์	7.97	10.97	11.51	7.21
การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	7.97	11.21	11.82	7.77

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดด้านการทำความเข้าใจประเด็นของผู้เรียน จากการประเมินตนเองและการประเมินโดยเพื่อน พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.92 7.97 และ 7.97 ตามลำดับ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความสามารถในการทำความเข้าใจประเด็นของการสร้างเครื่องมือวัดการคิดมากขึ้น เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการวางแผนการสร้างจากการประเมินตนเองและเพื่อนประเมิน พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.67 10.97 และ 11.21 ตามลำดับ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการวางแผนการสร้างเครื่องมือวัดการคิดที่ดีขึ้น ในด้านการดำเนินการสร้าง พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.33 11.51 และ 11.82 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนสามารถดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดการคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนด้านการตรวจสอบและสรุปคำตอบ จากการประเมินตนเองและเพื่อนประเมิน พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.46 7.21 และ 7.77 ตามลำดับ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและสามารถสรุปผลการสร้างเครื่องมือวัดการคิดได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น โดยสรุป ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำความเข้าใจประเด็น ด้านการวางแผนการสร้าง ด้านการดำเนินการสร้าง และด้านการตรวจสอบและสรุปคำตอบ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้

การอภิปรายผล

จากการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริงร่วมกับกระบวนการเสริมสร้างพลังภายในตน พบว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดทั้ง 4 ด้านเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ด้านการทำความเข้าใจประเด็น ด้านการวางแผนการสร้าง ด้านการดำเนินการสร้าง และด้านการตรวจสอบและสรุปคำตอบ โดยความสามารถของผู้เรียนมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของญาสุมิน สุวรรณไตรย์ (2563) ที่ได้ศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด DAPIC พบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้น กล่าวคือ 1) ด้านการทำความเข้าใจปัญหา ผู้เรียนสามารถระบุสิ่งที่โจทย์กำหนดให้และสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบได้อย่างถูกต้อง 2) ด้านการวางแผนแก้ปัญหา ผู้เรียนสามารถวางแผนการแก้ปัญหา โดยระบุ

ความรู้หรือหลักการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม 3) ด้านการดำเนินการแก้ปัญหา ผู้เรียนสามารถดำเนินการแก้ปัญหาตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง และ 4) ด้านการตรวจสอบและสรุปคำตอบ ผู้เรียนสามารถตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบพร้อมทั้งสรุปผลลัพธ์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้สอนได้มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ (reflection) หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกครั้ง ทำให้ผู้เรียนได้รับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของตนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) ที่อธิบายว่าการสะท้อนประสบการณ์การเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความเข้าใจและสามารถปรับปรุงการปฏิบัติของตนได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มุ่งพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนควรมีบทบาทในการสะท้อนผลการเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะ และเสริมแรงเชิงบวกแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องในทุกแผนการจัดการเรียนรู้

นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังพบว่า บทบาทของครูผู้สอน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดของผู้เรียน เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริงร่วมกับกระบวนการเสริมสร้างพลังภายในตนเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นฐานในการพัฒนา เริ่มตั้งแต่ผู้สอนตั้งคำถามกระตุ้นการเรียนรู้แก่ผู้เรียน เช่น “การสร้างเครื่องมือวัดที่ถูกต้องและตรงประเด็นควรเริ่มต้นจากสิ่งใด” จากนั้นผู้เรียนจึงวางแผนการสร้างเครื่องมือด้วยตนเอง โดยมีเพื่อนร่วมกลุ่มและครูผู้สอนคอยชี้แนะแนวทางให้ดำเนินการไปในทิศทางที่เหมาะสม เมื่อเข้าสู่ขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือ ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ขณะที่ผู้สอนจะหลีกเลี่ยงการบอกวิธีการโดยตรง แต่ใช้การตั้งคำถามและการชี้แนะเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และแนวคิดของตนเอง อีกทั้งในขั้นตอนสุดท้าย ผู้เรียนจะต้องตรวจสอบและสรุปผลการดำเนินงานของตน เพื่อนำไปสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน กระบวนการดังกล่าวสะท้อนบทบาทของครูในฐานะ ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator) ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นและสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ความรู้ (constructivism) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้เกิดจากการที่ผู้เรียนสร้างความหมายจากประสบการณ์และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Vygotsky, 1978) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) ซึ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์และปฏิบัติจริง (Bonwell & Eison, 1991; Prince, 2004) ดังนั้น บทบาทของครูผู้สอนในการตั้งคำถาม ชี้แนะ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความสามารถและมีความมั่นใจในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดได้อย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับแนวคิดเชิงทฤษฎี ระดับกระบวนการพัฒนา และระดับสมรรถนะวิชาชีพครู ดังนี้

1. องค์ความรู้ใหม่เชิงทฤษฎี (theoretical contribution) งานวิจัยนี้เสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงทฤษฎีการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) แนวคิดการเสริมสร้างพลังภายในตน (empowerment theory) ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตน (self-efficacy theory) และ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้าน “การสร้างเครื่องมือวัดการคิด” ซึ่งที่ผ่านมา มักศึกษาการพัฒนาเพียงด้านเทคนิคการวัดผล โดยไม่บูรณาการมิติทางจิตวิทยาและพลังภายในของผู้เรียน

ในส่วนขององค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบ คือ การพัฒนาความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดไม่ได้เกิดจากความรู้ด้านการวัดผลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัย “พลังภายในตน” เป็นตัวแปรกำกับ (moderating mechanism) ที่ส่งผลต่อ

คุณภาพการปฏิบัติจริง กล่าวอีกนัยหนึ่ง “สมรรถนะเชิงเทคนิค” และ “พลังเชิงจิตวิชาชีพ” ต้องพัฒนาไปพร้อมกัน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การสร้างเครื่องมือวัดการคิดอย่างมีคุณภาพ

2. องค์ความรู้ใหม่เชิงกระบวนการ (process innovation) งานวิจัยนี้พัฒนารูปแบบกระบวนการใหม่ที่เรียกว่า AL–M-Power Model (Active Learning – M-Powerment Model for Thinking Assessment Development) ประกอบด้วย 4 กลไกหลัก คือ 1) การลงมือสร้างเครื่องมือวัดการคิดจากบริบทจริง (active construction) 2) การสะท้อนคิดที่เสริมพลังและสร้างความเชื่อมั่น (empowered reflection) 3) การโค้ชเชิงวิชาการเพื่อยกระดับมาตรฐานเครื่องมือ (coaching for quality) และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์วิชาชีพ (collaborative PLC) โดยที่ความใหม่ของรูปแบบนี้ คือ บูรณาการ “การสร้างเครื่องมือ” เข้ากับ “การพัฒนาตัวตนความเป็นครู” ทำให้การประเมินไม่ใช่ภาระทางเทคนิค แต่เป็นกระบวนการสร้างความหมายทางวิชาชีพ

3. องค์ความรู้ใหม่เชิงสมรรถนะ (competency advancement) ผลการวิจัยสะท้อนว่า การพัฒนาแบบบูรณาการส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3 มิติพร้อมกัน ได้แก่ 1) มิติความรู้ (cognitive dimension) เข้าใจหลักการวัดการคิดอย่างเป็นระบบ 2) มิติทักษะ (skill dimension) สามารถออกแบบเครื่องมือวัดการคิดที่มีคุณภาพ และ 3) มิติอัตลักษณ์

วิชาชีพ (professional identity dimension) เกิดความเชื่อมั่นและมองบทบาทการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นครูมืออาชีพ อีกทั้ง องค์ความรู้ใหม่จึงชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดการคิดที่ยั่งยืน ต้องพัฒนา “ความเป็นครูภายใน” ควบคู่กับ “ความสามารถเชิงวิชาการ”

4. ข้อค้นพบเชิงแนวคิดที่สำคัญ งานวิจัยนี้เสนอข้อค้นพบเชิงแนวคิดสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (self-efficacy) ทำหน้าที่เป็นตัวเร่ง (catalyst) ที่ทำให้การจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริงเกิดผลสูงสุด และ 2) การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำหน้าที่เป็นกลไกเสริมแรงทางสังคมที่ช่วยคงอยู่ของความเชื่อมั่นในวิชาชีพ

5. สังเคราะห์เป็นโมเดลองค์ความรู้ใหม่ สามารถสรุปเป็นแนวคิดหลักว่า “การพัฒนาความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดการคิดอย่างมีคุณภาพ เกิดจากการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริงกับกระบวนการเสริมสร้างพลังภายในตน ภายใต้บริบทชุมชนวิชาชีพครู” ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ด้านการผลิตครูจากเดิมที่เน้นเพียงความรู้เชิงเทคนิคไปสู่การพัฒนาความเป็นครูเชิงลึก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรส่งเสริมให้ผู้สอนใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบให้ปฏิบัติจริงร่วมกับการเสริมพลังภายในตน ในรายวิชาอื่น ๆ เช่น เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง คิดแก้ปัญหาได้เป็นระบบมากขึ้นสามารถประเมินตนเองและประเมินเพื่อนได้ และผู้สอนควรสะท้อนผลการเรียนรู้และชี้แนะตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการนำกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริงและการเสริมพลังอำนาจภายในตน ไปพัฒนาความสามารถในการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการเชื่อมโยง ความสามารถในการให้เหตุผล ความสามารถในการสื่อสาร หรืออาจจะนำไปพัฒนาความสามารถแก่ผู้เรียนและสร้างความมั่นใจแก่ตนเองมากยิ่งขึ้นในกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2562). *หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินทางการศึกษา พ.ศ. 2562*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

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

มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2562). *แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565.* ฝ่ายแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ญาสุมิน สุวรรณไตรย์. (2563). *การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ฟังก์ชันลอการิทึม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด DAPIC*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom’s taxonomy of educational objectives*. Longman.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.

Banks, J. A. (2015). *Cultural diversity and education: Foundations, curriculum, and teaching* (6th ed). Pearson.

Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice, 5*(1), 7–74. https://doi.org/10.1080/0969595980050102.

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. School of Education and Human Development, George Washington University.

DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. National Education Service.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed). Harper & Row.

Nitko, A. J., & Brookhart, S. M. (2014). *Educational assessment of students* (7th ed). Pearson.

Partnership for 21st Century Skills. (2009). *P21 framework for 21st century learning*. Partnership for 21st Century Skills.

Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education, 93*(3), 223–231. https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2004.tb00809.x.

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey-Bass.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of community psychology* (pp. 43–63). Kluwer Academic/Plenum.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ทัศนคติและการรับรู้คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

Attitudes and perceptions of service quality affecting the intention to use airport services in the upper northeastern region

ธัญญาเรศ รุกคำ[1*], สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง[2], ละมัย ร่มเย็น[3]

Thanyares Rukkhum[1*], Sanyasorn Swatthaisong[2], Lamai Romyen[3]

[1]หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[2,3]สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[1]Mater of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

[2,3]Department of Public Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

[*]Corresponding author's e-mail: Thanyaresenjoy@gmail.com[1*]

Received: March 09, 2026 Revised: April 03, 2026 Accepted: April 08, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับทัศนคติ การรับรู้คุณภาพการให้บริการ และความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. อิทธิพลของทัศนคติ และการรับรู้คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้มาใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย ท่าอากาศยานสกลนคร ท่าอากาศยานนครพนม และท่าอากาศยานเลย จำนวน 385 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ทัศนคติต่อการใช้บริการ การรับรู้คุณภาพการให้บริการ และความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ทัศนคติต่อการใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ด้านความคิดความเชื่อ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความรู้สึกและด้านความพร้อมแสดงพฤติกรรม โดยสามารถพยากรณ์ระดับความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนบน ได้ร้อยละ 30.90 การรับรู้คุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ และด้านการตอบสนองต่อผู้มารับบริการ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้น ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้มารับบริการ และด้านการรู้จักและเข้าใจผู้มารับบริการ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ร้อยละ 94.60

คำสำคัญ: ทัศนคติ, การรับรู้คุณภาพการให้บริการ, ความตั้งใจใช้บริการ, ท่าอากาศยาน

Abstract

This research aimed to examine 1. the levels of attitude, perceived service quality, and intention to use the upper northeastern airports, and 2. the influence of both attitude and perceived service quality on the intention to use the upper northeastern airports. The sample comprised 385 service users from three airports—Sakon Nakhon Airport, Nakhon Phanom Airport, and Loei Airport—selected through cluster sampling. Data collection was conducted using a questionnaire. They were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings indicated that 1. attitudes toward service use, perceived service quality, and intention to use the upper northeastern airports were overall at a high level; and 2. the cognitive dimension of attitudes toward using the upper northeastern airports significantly influenced the intention to use those airports at a level of 0.01. whereas the affective dimension and the behavioral readiness dimension did not have a significant impact. Together, these dimensions predicted 30.90% of the variance in intention to use the airports. Regarding perceived service quality, the dimensions of reliability, tangibility, and responsiveness significantly influenced the intention to use the upper northeastern airports at a level of 0.01, while the assurance and empathy dimensions did not have a significant impact. Collectively, these dimensions predicted 94.60% of the variance in intentions to use the airports.

Keywords: attitude, perceived service quality, intention to use, airport

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรมท่าอากาศยาน เป็นหน่วยงานระดับกรมในสังกัดของกระทรวงคมนาคม มีอำนาจหน้าที่พัฒนาโครงข่ายส่งเสริมกิจการท่าอากาศยานและบริหารท่าอากาศยานทั้ง 29 แห่งทั่วประเทศไทย จากการแบ่งกลุ่มจังหวัด ภายใต้แนวคิดการบริหารงานแบบบูรณาการ ที่กำหนดให้มีการรวมกลุ่มจังหวัดที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้การวางกรอบทิศทางการพัฒนาและการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาระหว่างจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิผล มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ได้กำหนดแนวทางในการจัดกลุ่มจังหวัดทั้งหมด 18 กลุ่ม โดยกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วย จังหวัดหนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู และกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย จังหวัดนครพนม มุกดาหาร สกลนคร ซึ่งในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จังหวัดที่มีสนามบินเปิดให้บริการภายในประเทศเท่านั้น คือ ท่าอากาศยานสกลนคร

ท่าอากาศยานนครพนม และท่าอากาศยานเลย (กรมท่าอากาศยาน, 2566) กิจการท่าอากาศยานจะประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ การบริการ (service) ผู้ใช้บริการ (user) และหน่วยงานรวมถึงองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการการบินพลเรือนระหว่างประเทศ กล่าวคือ การบริการเป็นการบริการพื้นที่ที่ใช้บริการ ได้แก่ พื้นที่สำหรับใช้บริการผู้โดยสาร (passenger area) พื้นที่สำหรับขนถ่ายสินค้าและพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ (cargo area) พื้นที่สำหรับการบริการซ่อมบำรุง (maintenance area) และหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและอำนวยความสะดวกตลอดจนรักษาความปลอดภัยให้แก่ผู้โดยสาร ผู้ประกอบธุรกิจการเดินอากาศ ได้แก่ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมศุลกากร การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ประชาชนผู้ใช้บริการ เป็นต้น ผู้ใช้บริการจะเป็นผู้ใช้บริการของกิจการท่าออากาศยาน ได้แก่ บริษัทการบิน บริษัทตัวแทนขนส่งทางอากาศ ผู้โดยสาร ผู้มารับ–ส่ง รวมทั้งบริษัทที่รับเหมาเข้ามาดำเนินกิจการภายในท่าอากาศยาน เช่น บริษัทเชื้อเพลงการบินกรุงเทพ ภัตตาคาร ร้านค้า หน่วยงานและองค์การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการการบินพลเรือนระหว่างประเทศทั้งหมด (พระราชบัญญัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2538; บุณวัทน์ ศรีขวัญ และวรรษิดา บุญญาณเมธาพร, 2563)

ท่าอากาศยานในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารและดูแลกิจการท่าอากาศยาน ต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ กฎหมาย และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งให้บริการด้านความสะดวกและความปลอดภัยแก่อากาศยาน ผู้โดยสาร และผู้ใช้บริการ รวมถึงการขนส่งสินค้าและไปรษณียภัณฑ์ทางอากาศอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานสากล ปัจจุบันการเดินทางทางอากาศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ภารกิจของท่าอากาศยานต้องขยายการให้บริการทั้งในด้านปริมาณและความหลากหลายของผู้ใช้บริการ ซึ่งมีผลต่อระดับความพึงพอใจ ดังนั้น ท่าอากาศยานจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพบริการทั้ง 5 มิติ ได้แก่ ความเป็นรูปธรรมของบริการ ความน่าเชื่อถือ การตอบสนอง การให้ความมั่นใจ และความใส่ใจ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพการบริการ (SERVQUAL) (Parasuraman et al., 1988)

การเดินทางโดยเครื่องบิน เป็นการเดินทางที่รวดเร็วและประหยัดเวลา อย่างไรก็ตาม ผู้โดยสารต้องใช้เวลาในการรอค่อนข้างนานภายในสนามบินก่อนขึ้นเครื่องบิน ท่าอากาศยานจึงจัดให้มีบริการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อรองรับผู้โดยสารให้เพียงพอ สำหรับท่าอากาศยานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่เปิดให้บริการภายในประเทศ ได้แก่ ท่าอากาศยานสกลนคร ท่าอากาศยานนครพนม และท่าอากาศยานเลย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง ผู้ใช้บริการย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการบริการที่มีคุณภาพจากเจ้าหน้าที่สนามบิน คุณภาพการให้บริการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างความได้เปรียบและเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับองค์กร ทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยาน ทั้งนี้ ความตั้งใจใช้บริการของผู้โดยสารแต่ละคนอาจแตกต่างกันตามเหตุผลและความต้องการ ขณะเดียวกันทัศนคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเลือกใช้บริการของบุคคล เนื่องจากทัศนคติเกี่ยวข้องกับการรับรู้ การเรียนรู้ อารมณ์ บุคลิกภาพ และแรงจูงใจ จึงเป็นความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งทางบวกและทางลบ (นิติพล ภูตะโชติ, 2560)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทัศนคติและการรับรู้คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย ท่าอากาศยานสกลนคร ท่าอากาศยานนครพนม และท่าอากาศยานเลย ซึ่งเป็นสนามบินที่ให้บริการทางการบินภายในประเทศ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งพัฒนาการปฏิบัติงานของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียง เหนือตอนบน ได้แก่ สกลนคร นครพนม และเลย เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้สอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด อันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการให้บริการที่เป็นเลิศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติ การรับรู้คุณภาพการให้บริการ และความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติ และการรับรู้คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

การทบทวนวรรณกรรม

องค์ประกอบของทัศนคติ

Duffett (2020) กล่าวถึง องค์ประกอบของทัศนคติไว้ว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1) ด้านความรู้และความเข้าใจ (the cognitive component) หมายถึง ส่วนหนึ่งของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ซึ่งแสดงถึงความรู้ การรับรู้ และความเชื่อถือ ซึ่งผู้บริโภคมีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนของความเข้าใจเป็นส่วนประกอบส่วนแรกซึ่งก็คือความรู้และการรับรู้ที่ได้รับจากการประสมกับประสบการณ์โดยตรงต่อทัศนคติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งข้อมูลความรู้ และผลกระทบต่อการรับรู้จะกาหนดความเชื่อถือ (beliefs) ที่สะท้อนความรู้เฉพาะของบุคคล และมีการประเมินเกี่ยวกับความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งก็คือการที่ผู้บริโภคมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งคุณสมบัติของสิ่งหนึ่งหรือพฤติกรรมเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ผลลัพธ์เฉพาะอย่าง

2) ด้านความรู้สึก (the affective component) หมายถึง ส่วนของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงอารมณ์ (emotion) หรือความรู้สึก (feeling) ของผู้บริโภคที่มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการประเมินผลเบื้องต้นโดยธรรมชาติ โดยการให้คะแนนความพึงพอใจหรือไม่พอใจ ดีหรือเลว เห็นด้วยหรือไม่เห็น

3) ด้านพฤติกรรม (the behavioral component) หมายถึง ส่วนหนึ่งของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมของผู้บริโภคด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึง ความตั้งใจที่จะซื้อ หรือใช้บริการ รวมถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นต่อความตั้งใจของผู้บริโภค ด้วยคะแนนความตั้งใจของผู้บริโภคสามารถนำไปใช้ เพื่อประเมินความน่าจะเป็นของความตั้งใจใช้บริการของผู้บริโภค

สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการใช้บริการ หมายถึง ความรู้สึกดีของผู้ใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มีต่อการให้บริการที่ตรงกับความต้องการหรือเกินความต้องการของผู้รับบริการในด้านต่าง ๆ ของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 3 แห่ง จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติของ Duffett (2020) ประกอบด้วย 1) ความคิดความเชื่อ 2) ความรู้สึก และ 3) ความพร้อมแสดงพฤติกรรม

ตัวแบบและวิธีการประเมินคุณภาพการให้บริการ

ตัวแบบที่ใช้วัดคุณภาพการให้บริการที่ได้รับความนิยม เป็นผลงานของ Parasuraman et al. (1990) ซึ่งได้พัฒนาตัวแบบ เพื่อใช้สำหรับการประเมินคุณภาพการให้บริการ โดยอาศัยการประเมินจากพื้นฐานการรับรู้ของผู้รับบริการหรือลูกค้า พร้อมกับได้พยายามหานิยามความหมายของคุณภาพการให้บริการและปัจจัยที่กำหนดคุณภาพการให้บริการที่เหมาะสม โดยมีมิติหรือมุมมองของคุณภาพการให้บริการ 10 มิติ เพื่อใช้ชี้วัดคุณภาพการให้บริการ ต่อมาได้มีการปรับปรุงขึ้นใหม่ เรียกว่า SERVQUAL ที่ปรับปรุงใหม่ประกอบด้วย 5 มิติหลัก (Zeithaml et al., 1990; Lovelock, 1996) ประกอบด้วย

มิติที่ 1 ความเป็นรูปธรรมของบริการ (tangibility) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่ปรากฏให้เห็นถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้แก่ สถานที่ บุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือ เอกสารที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและสัญลักษณ์ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกว่าได้รับการดูแล ห่วงใย และความตั้งใจจากผู้ให้บริการ บริการที่ถูกนำเสนอออกมาเป็นรูปธรรมจะทำให้ผู้รับบริการรับรู้ถึงการให้บริการนั้น ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

มิติที่ 2 ความเชื่อถือไว้วางใจได้ (reliability) หมายถึง ความสามารถในการให้บริการให้ตรงกับสัญญาที่ให้ไว้กับผู้รับบริการ บริการที่ให้ทุกครั้งจะต้องมีความถูกต้อง เหมาะสม และได้ผลออกมาเช่นเดิมในทุกจุดของบริการ ความสม่ำเสมอนี้จะทำให้ผู้รับบริการรู้สึกว่าบริการที่ได้รับนั้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถให้ความไว้วางใจได้

มิติที่ 3 การตอบสนองต่อลูกค้า (responsiveness) หมายถึง ความพร้อมและความเต็มใจที่จะให้บริการ โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทันท่วงที ผู้รับบริการสามารถเข้ารับบริการได้ง่าย และได้รับความสะดวกจากการใช้บริการ รวมทั้งจะต้องกระจายการให้บริการไปอย่างทั่วถึง รวดเร็ว

มิติที่ 4 การให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า (assurance) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ผู้ให้บริการจะต้องแสดงถึงทักษะความรู้ ความสามารถในการให้บริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการด้วยความสุภาพ นุ่มนวล มีกริยามารยาทที่ดี ใช้การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและให้ความมั่นใจว่าผู้รับบริการจะได้รับบริการที่ดีที่สุด

มิติที่ 5 การรู้จักและเข้าใจลูกค้า (empathy) หมายถึง ความสามารถในการดูแลเอาใจใส่ผู้รับบริการตามความต้องการที่แตกต่างของผู้รับบริการแต่ละคน

ในการวิจัยครั้งนี้ การรับรู้คุณภาพการให้บริการ หมายถึง ความสามารถในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มารับบริการ เป็นการรับรู้ของผู้รับบริการ ซึ่งผู้รับบริการจะทำการประเมินคุณภาพการให้บริการโดยเปรียบเทียบความต้องการหรือความคาดหวังกับบริการที่ได้รับจริง ตามแนวคิดของ ตัวแบบและวิธีการประเมินคุณภาพการให้บริการ หรือ SERVQUAL (Zeithaml et al., 1990; Lovelock, 1996)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจใช้บริการ

นักวิชาการได้อธิบายและให้ความหมายเกี่ยวกับแนวคิดความตั้งใจใช้บริการ ไว้ดังนี้

มัสลิน ใจคุณ (2561) ได้กล่าวว่า ความตั้งใจใช้บริการ มีความสำคัญมากต่อนักการตลาด เนื่องจากความตั้งใจใช้บริการสินค้า เปรียบเสมือนแนวทางการทานายหรือการคาดการณ์ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริโภคในอนาคต โดยลักษณะพฤติกรรมของผู้บริโภคสามารถทำนายได้จากการวัดหรือทำนายความตั้งใจที่จะกระทำ ซึ่งความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในระดับสูงหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้ คือ

1) ความตรงกัน (correspondence) เป็นเกณฑ์ในการวัดความตั้งใจที่กระทำพฤติกรรม คือ ให้มีความตรงกันในองค์ประกอบด้านการกระทำเป้าหมายสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม

2) ระดับความมั่นคงของความตั้งใจ (stability of intention) เป็นการวัดระดับความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมมีความมั่นคงหรือความคงทนสูง ก็จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสูงด้วย

Mowen & Minor (1998) ได้อธิบายว่าความตั้งใจซื้อและใช้บริการเป็นความตั้งใจของผู้บริโภคในการกระทำให้ได้มา (acquisition) การจัดการ (disposition) และการใช้สินค้าหรือบริการ

Fishbein & Ajzen (2010) ได้กล่าวว่า ความตั้งใจใช้งาน หมายถึง ความพร้อมหรือความเป็นไปได้ของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมของการใช้งาน จากการศึกษาความตั้งใจที่จะพยายามทำพฤติกรรมนั้น ความตั้งใจเป็นปัจจัยการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และเป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคคลได้มีความพยายาม เพื่อที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ยิ่งบุคคลมีความตั้งใจและพยายามมากเพียงใด ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมก็มีมากเท่านั้น

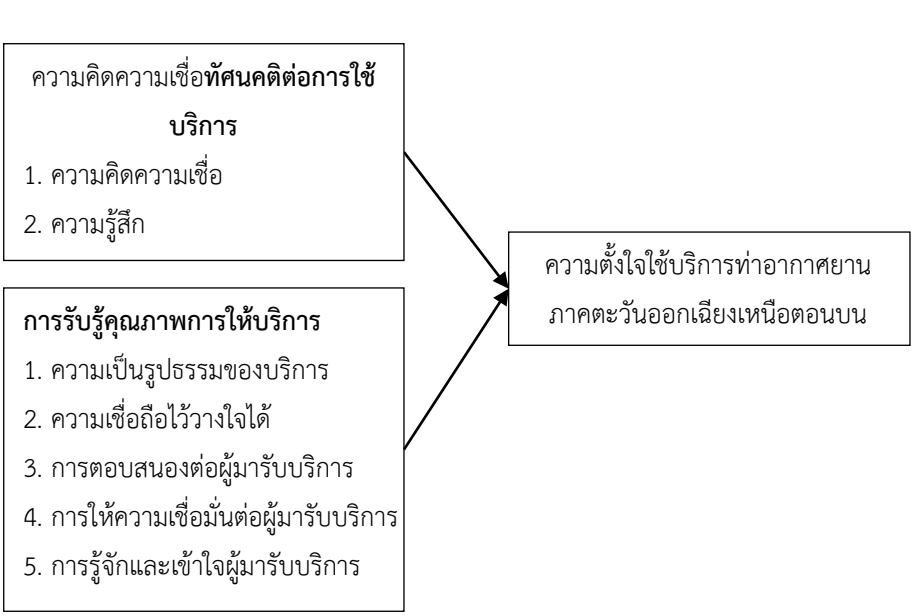
จากการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจใช้บริการ สามารถสรุปได้ว่า ความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน หมายถึง แนวโน้มที่ผู้ใช้บริการจะกลับมาใช้บริการอีกในอนาคต เนื่องมาจากการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ รวมถึงความรู้สึกและการยอมรับต่อคุณภาพบริการ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาใช้บริการซ้ำในอนาคต และสามารถตั้งเป็นสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทัศนคติมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้คุณภาพการให้บริการมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) องค์ประกอบของทัศนคติของ Duffett (2020) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) ตัวแบบและวิธีการประเมินคุณภาพการให้บริการหรือ SERVQUAL (Zeithaml et al., 1990; Lovelock, 1996) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้มาใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย ท่าอากาศยานสกลนคร ท่าอากาศยานนครพนม และท่าอากาศยานเลย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้มาใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย ท่าอากาศยานสกลนคร ท่าอากาศยานนครพนม และท่าอากาศยานเลย จำนวน 385 คน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จึงใช้วิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Cochran (1977) ในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster sampling) ตามขนาดของสนามบิน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ทัศนคติต่อการใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การรับรู้คุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง จากนั้นทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงทำการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) คิดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป (นพพร ธนะชัยขันธ์, 2555) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ไว้ที่ 0.70 (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.798

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการท่าอากาศยานสกลนคร ผู้อำนวยการท่าอากาศยานนครพนม ผู้อำนวยการท่าอากาศยานเลย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากประชาชนผู้มาใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 385 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และดำเนินการลงรหัสเลข (code) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ลงรหัสมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ 1) ทัศนคติต่อการใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) การรับรู้คุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 3) ความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.3 การศึกษาอิทธิพลของทัศนคติ และการรับรู้คุณภาพการให้บริการ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (simple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทัศนคติต่อการใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ด้านที่	ทัศนคติต่อการใช้บริการท่าอากาศยาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความคิดความเชื่อ	4.15	0.39	มาก
2	ความรู้สึก	3.92	0.65	มาก
3	ความพร้อมแสดงพฤติกรรม	4.02	0.72	มาก
	ภาพรวม	4.04	0.34	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติต่อการใช้บริการ ท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดความเชื่อ ($\overline{X}$ = 4.15) รองลงมาคือ ด้านความพร้อมแสดงพฤติกรรม ($\overline{X}$ = 4.02) และด้านความรู้สึก ($\overline{X}$ = 3.92) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การรับรู้คุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการรับรู้คุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ด้านที่	การรับรู้คุณภาพการให้บริการ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความเป็นรูปธรรมของบริการ	4.22	0.46	มาก
2	ความเชื่อถือไว้วางใจได้	4.30	0.46	มาก
3	การตอบสนองต่อผู้มารับบริการ	3.96	0.49	มาก
4	การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้มารับบริการ	4.24	0.48	มาก
5	การรู้จักและเข้าใจผู้มารับบริการ	3.98	0.49	มาก
	ภาพรวม	4.13	0.36	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้คุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ($\overline{X}$ = 4.30) รองลงมาคือ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้มารับบริการ ($\overline{X}$ = 4.24) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตอบสนองต่อผู้มารับบริการ ($\overline{X}$ = 3.96) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ด้านที่	ความตั้งใจใช้บริการ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนอีกครั้งในอนาคต	4.40	0.64	มาก
2	แนวโน้มใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนใหม่	4.32	0.68	มาก
3	การแนะนำผู้อื่นให้ใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนต่อไปในอนาคต	4.29	0.66	มาก
4	การเลือกใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเป็นอันดันแรกเมื่อต้องการเดินทาง	4.41	0.65	มาก
5	ความตั้งใจจะกลับมาใช้บริการท่าอากาศเดิมหากเคยได้รับคำแนะนำให้ไปใช้บริการที่อื่น	4.17	0.73	มาก
	ภาพรวม	4.32	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเลือกใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นอันดันแรกเมื่อต้องการเดินทาง ($\overline{X}$ = 4.41) รองลงมาคือ ความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนอีกครั้งในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความตั้งใจจะกลับมาใช้บริการท่าอากาศเดิมหากเคยได้รับคำแนะนำให้ไปใช้บริการที่อื่น ($\overline{X}$ = 4.17)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของทัศนคติที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของทัศนคติที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value
(Constant)	1.730	0.250		6.917	0.000
ความคิดความเชื่อ (A_1)	0.619	0.051	0.531	12.158	0.000**
ความรู้สึก (A_2)	0.046	0.031	0.066	1.502	0.134
ความพร้อมแสดงพฤติกรรม (A_3)	0.040	0.027	0.062	1.457	0.146
$R = 0.555$, $R^2 = 0.308$, Adj. $R^2 = 0.302$, $F = 56.491$, Sig. = 0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ทัศนคติต่อการใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ด้านความคิดความเชื่อ (β = 0.531) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ร้อยละ 30.90 (R^2 = 0.308) ยกเว้น ด้านความรู้สึก และความพร้อมแสดงพฤติกรรม

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value
(Constant)	0.143	0.065		2.197	0.029
ความเป็นรูปธรรมของบริการ	0.125	0.024	0.125	5.113	0.000**
ความเชื่อถือไว้วางใจได้	0.852	0.023	0.855	7.069	0.000**
การตอบสนองต่อผู้มารับบริการ	0.031	0.013	0.033	2.434	0.015*
การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้มารับบริการ	0.007	0.019	0.008	0.380	0.704
การรู้จักและเข้าใจผู้มารับบริการ	0.018	0.014	0.019	1.258	0.209
R = 0.972, R^2 = 0.946, Adj. R^2 = 0.945, F = 319.776, Sig. = 0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า การรับรู้คุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ (β = 0.855) และด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ (β = 0.125) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการตอบสนองต่อผู้มารับบริการ (β = 0.033) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายระดับความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ร้อยละ 94.60 (R^2 = 0.946) ยกเว้น ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้มารับบริการ และด้านการรู้จักและเข้าใจผู้มารับบริการ

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยระดับความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ผู้มาใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย ท่าอากาศยานสกลนคร ท่าอากาศยานนครพนม และท่าอากาศยานเลย มีความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเลือกใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเป็นอันดับแรกเมื่อต้องการเดินทาง รองลงมาคือ ความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนอีกครั้งในอนาคต แนวโน้มใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนใหม่ การแนะนำผู้อื่นให้ใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนต่อไปในอนาคต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความตั้งใจจะกลับมาใช้บริการท่าอากาศเดิมหากเคยได้รับคำแนะนำให้ไปใช้บริการที่อื่น ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย ท่าอากาศยานสกลนคร ท่าอากาศยานนครพนม และท่าอากาศยานเลย เป็นสนามบินหลักในพื้นที่ของทั้ง 3 จังหวัด ที่มีความสะดวกต่อการเดินทางเชื่อมต่อกับกรุงเทพฯ และจังหวัดสำคัญ ช่วยประหยัดเวลาและตอบสนองความต้องการเดินทางได้ดี ประกอบกับคุณภาพการให้บริการที่ได้มาตรฐาน ความปลอดภัย ความตรงต่อเวลา

และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ทำให้ผู้โดยสารเกิดความพึงพอใจและตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำ อีกทั้งราคาตั๋วและโปรโมชันของสายการบินที่คุ้มค่า เมื่อเทียบกับการเดินทางรูปแบบอื่น ยังเป็นปัจจัยเสริมความตั้งใจเลือกใช้บริการ นอกจากนี้ ประสบการณ์ที่ดีจากการใช้บริการในอดีตยังสร้างความภักดีให้ผู้โดยสารเลือกใช้สนามบินเดิมเป็นลำดับแรกและพร้อมแนะนำผู้อื่น อย่างไรก็ตาม ในประเด็นความตั้งใจจะกลับมาใช้บริการท่าอากาศเดิม หากเคยได้รับคำแนะนำให้ไปใช้บริการที่อื่น ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่า หากมีคำแนะนำหรือแรงจูงใจให้ไปใช้สนามบินอื่น เช่น ราคาถูกกว่า เส้นทางสะดวกกว่า หรือมีสายการบินมากกว่า ผู้โดยสารบางส่วนอาจพิจารณาเปลี่ยนใจได้ แสดงให้เห็นว่า การตัดสินใจใช้บริการยังขึ้นอยู่กับปัจจัยเปรียบเทียบด้านราคาและความสะดวกควบคู่กันไป ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวสุตม์ โชติพานิช (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพบริการ การรับรู้คุณค่า และภาพลักษณ์สายการบินที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อบริการซ้ำในบริบทของสายการบินเต็มรูปแบบ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจซื้อบริการซ้ำในบริบทของสายการบินเต็มรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอานนท์ จันจิตร (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการสายการบินไทยแอร์เอเชียของผู้โดยสาร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจใช้บริการสายการบินไทยแอร์เอเชียของผู้โดยสารจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณวรุตม์ ธนพัฒน์เจริญ (2564) ได้ทำการศึกษาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำของตั๋วเครื่องบินภายในประเทศเพื่อการท่องเที่ยวในช่วงวิกฤตโควิค-19 พบว่า ความตั้งใจซื้อซ้ำของตั๋วเครื่องบินภายในประเทศเพื่อการท่องเที่ยว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัย พบว่า ทัศนคติต่อการใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ด้านความคิดความเชื่อมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ร้อยละ 30.90 จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า การที่ผู้ใช้บริการได้รับข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงานและความพร้อมของท่าอากาศยานช่วยสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติเชิงบวกต่อคุณภาพบริการ โดยเฉพาะความเข้าใจในบริการ ความครบถ้วนของข้อมูลและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจใช้บริการจริง อีกทั้งการสื่อสารที่เป็นระบบและสะดวกช่วยลดความกังวล เพิ่มความมั่นใจ และส่งผลให้ความตั้งใจใช้บริการสูงขึ้น ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวสุตม์ โชติพานิช (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพบริการ การรับรู้คุณค่า และภาพลักษณ์สายการบิน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อบริการซ้ำในบริบทของสายการบินเต็มรูปแบบ ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของการรับรู้คุณค่าภาพลักษณ์สายการบินส่งผลต่อความตั้งใจซื้อบริการซ้ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยา ทยานุวัฒน์ (2563) คุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสายการบินต้นทุนต่ำ ภายในประเทศ กรณีศึกษา สายการบินนกแอร์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกับคุณภาพการบริการต่อการตัดสินใจใช้บริการสายการบินต้นทุนต่ำภายในประเทศสายการบินนกแอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการตอบสนอง ด้านความเอาใจใส่ ด้านสิ่งที่สัมผัสได้ และด้านการให้ความมั่นใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของนี หงอก เอียน ดอง (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการในวิถีชีวิตปกติใหม่ของผู้บริโภค กลุ่มเจเนอเรชันซี ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อการใช้บริการของธุรกิจในวิถีชีวิตปกติใหม่ การรับรู้ประโยชน์ของการใช้สื่อออนไลน์ ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการของธุรกิจในวิถีชีวิตปกติใหม่ของกลุ่มผู้บริโภคเจเนอเรชันซี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณวรุตม์ ธนพัฒน์เจริญ (2564) ได้ทำการศึกษาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำของตั๋วเครื่องบินภายในประเทศ เพื่อการท่องเที่ยวในช่วงวิกฤตโควิค-19 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้คุณค่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำของตั๋วเครื่องบินเพื่อการท่องเที่ยวภายในประเทศ ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า ทัศนคติด้าน ความรู้สึก และความพร้อมแสดงพฤติกรรม ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจอธิบายได้ว่า แม้ผู้ใช้บริการจะมีการรับรู้เชิงบวกต่อมาตรฐานการให้บริการ ความคุ้มค่า ความปลอดภัย และความพร้อมของท่าอากาศยาน แต่ปัจจัยด้านความรู้สึกเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะผลักดันให้เกิดการตัดสินใจใช้บริการจริง

ทั้งนี้ ความตั้งใจใช้บริการมักขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นรูปธรรมมากกว่า เช่น ความสะดวกของเส้นทางบิน ความถี่เที่ยวบิน ราคา และวัตถุประสงค์ในการเดินทาง ซึ่งเป็นเงื่อนไขเชิงปฏิบัติที่ผู้โดยสารต้องพิจารณาประกอบการตัดสินใจ นอกจากนี้ การรับรู้ถึงความพร้อมและมาตรฐานอาจเป็นสิ่งที่ผู้โดยสารคาดหวังให้มีอยู่แล้วในสนามบินทั่วไป จึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างหรือแรงจูงใจเพิ่มเติม อีกทั้งในบริบทของการเดินทางทางอากาศ ผู้โดยสารมักให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงเหตุผล เช่น ตารางบินและเงื่อนไขบริการมากกว่าความรู้สึกเชิงบวกเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้ตัวแปรด้านความรู้สึกและความพร้อมไม่ปรากฏอิทธิพลเชิงสถิติต่อความตั้งใจใช้บริการ

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้คุณภาพการให้บริการ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า การรับรู้คุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ และด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการตอบสนองต่อผู้มารับบริการ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายระดับความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ร้อยละ 94.60 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนทั้ง 3 แห่ง ผู้โดยสารให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ความตรงต่อเวลา และความถูกต้องในการให้บริการ โดยเฉพาะด้านความน่าเชื่อถือซึ่งมีบทบาทสูงสุดในการสร้างความมั่นใจว่าเที่ยวบินและกระบวนการต่าง ๆ เป็นไปตามมาตรฐาน ขณะเดียวกัน ความเป็นรูปธรรมของบริการ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก ป้ายแสดงข้อมูลที่ชัดเจน และบุคลากรที่มีอัธยาศัยดี ช่วยเสริมความประทับใจและความสะดวก ส่วนด้านการตอบสนองแม้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังมีความสำคัญต่อการลดความกังวลในสถานการณ์เร่งด่วน โดยสรุปความน่าเชื่อถือและความปลอดภัยเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันความตั้งใจใช้บริการ รองลงมาคือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จับต้องได้ และความรวดเร็วในการตอบสนอง ซึ่งล้วนสอดคล้องกับลักษณะบริการของท่าอากาศยานที่ต้องรักษามาตรฐานสากล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระยะยาว

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยา ทยานุวัฒน์ (2563) คุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสายการบินต้นทุนต่ำ ภายในประเทศ กรณีศึกษา สายการบินนกแอร์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกับคุณภาพการบริการต่อการตัดสินใจใช้บริการสายการบินต้นทุนต่ำภายในประเทศสายการบินนกแอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการตอบสนอง ด้านความเอาใจใส่ ด้านสิ่งที่สัมผัสได้ และด้านการให้ความมั่นใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของญาณวรุตม์ ธนพัฒน์เจริญ (2564) ได้ทำการศึกษาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำของตั๋วเครื่องบินภายในประเทศเพื่อการท่องเที่ยวในช่วงวิกฤตโควิค-19 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำของตั๋วเครื่องบิน เพื่อการท่องเที่ยวภายในประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาศิริ ประสารสุข (2565) ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยและพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้สนามบินสุวรรณภูมิและสนามบินดอนเมืองของนักท่องเที่ยวชาวไทยในสถานการณ์โควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการใช้บริการสนามบินที่บริการ ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทางภายในสนามบิน สิ่งอำนวยความสะดวกในสนามบิน การให้บริการของพนักงานภายในอาคารผู้โดยสาร และความสะอาดปลอดภัยของสนามบิน การป้องกันโรคโควิด-19 มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้สนามบินสุวรรณภูมิหรือสนามบินดอนเมืองของนักท่องเที่ยวชาวไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ตะวัน วงศ์ชิ้ม และคณะ (2567) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการให้บริการกับความพึงพอใจในการใช้บริการห้องรับรอง พิเศษของสายการบินภายในประเทศ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการให้บริการ ประกอบด้วย ความเป็นรูปธรรมของการบริการ ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า การให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า และการเข้าใจลูกค้า มีความสัมพันธ์ ต่อความพึงพอใจในการใช้ห้องรับรองพิเศษของสายการบินภายในประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

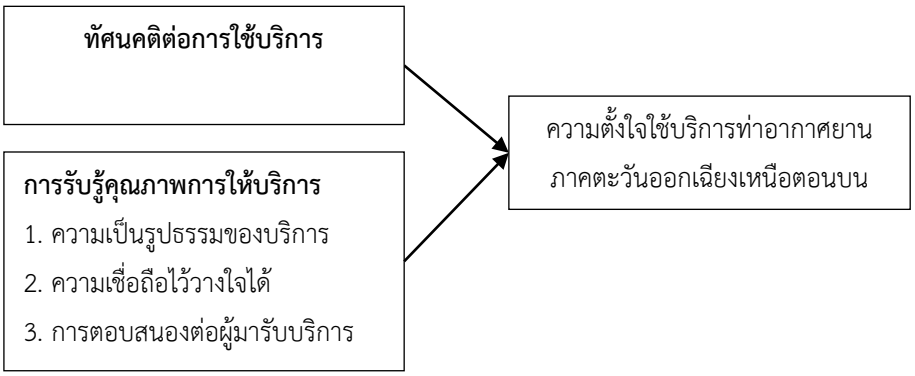
ส่วนการรับรู้คุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ด้านความรู้สึก และด้านความพร้อมแสดงพฤติกรรม ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจอธิบายได้ว่า ผู้ใช้บริการท่าอากาศยานส่วนใหญ่มุ่งเน้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสะดวก รวดเร็ว และความปลอดภัยของการเดินทางเป็นหลัก เช่น ความพร้อมของเที่ยวบิน การบริหารจัดการด้านเวลา การบริการพื้นฐานที่เป็นมาตรฐานสากล และโครงสร้างพื้นฐานของสนามบิน มากกว่าการพิจารณาความแตกต่างด้านการให้ความเชื่อมั่นหรือการเอาใจใส่ส่วนบุคคล อีกทั้งการดำเนินงานของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 3 แห่ง ในปัจจุบันมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยและจริยธรรมที่ชัดเจน จึงทำให้ผู้ใช้บริการมองว่าความซื่อสัตย์ ความเชี่ยวชาญ หรือการให้ความสำคัญกับผู้โดยสารเป็นเรื่อง “คาดหวังได้” และถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ไม่ใช่ปัจจัยสร้างความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ ดังนั้น แม้การให้ความเชื่อมั่นและการเอาใจใส่ผู้โดยสารจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพบริการ แต่ในบริบทของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปัจจัยเหล่านี้อาจไม่ใช่ตัวขับเคลื่อนหลักที่กระตุ้นให้ผู้โดยสารตัดสินใจกลับมาใช้บริการอีกครั้ง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังภาพที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทัศนคติด้านความคิดความเชื่อเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ขณะที่ด้านความรู้สึกและความพร้อมแสดงพฤติกรรมไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่า การตัดสินใจใช้บริการท่าอากาศยานเป็นการตัดสินใจเชิงเหตุผล โดยผู้ใช้บริการให้ความสำคัญกับข้อมูลความเข้าใจในคุณภาพบริการ และความน่าเชื่อถือ มากกว่าความรู้สึกเพียงอย่างเดียว ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ การเน้นพัฒนาการสื่อสารและการให้ข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง และสร้างความเชื่อมั่น จะช่วยเสริมความตั้งใจใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

2. ผลการวิจัยชี้ว่า การรับรู้คุณภาพบริการด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ความเป็นรูปธรรมของบริการ และการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ขณะที่ด้านการให้ความเชื่อมั่นและการรู้จักเข้าใจผู้ใช้บริการไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่า ผู้โดยสารให้ความสำคัญกับความตรงต่อเวลา มาตรฐานการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่ชัดเจน และความรวดเร็วในการให้บริการ มากกว่าปัจจัยเชิงความสัมพันธ์ ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่คือ การพัฒนาความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพที่จับต้องได้เป็นปัจจัยหลักในการเสริมสร้างความตั้งใจใช้บริการในบริบทท่าอากาศยานภูมิภาค



ภาพที่ 2 รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนควรส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการมีทัศนคติที่ดี โดยปรับปรุงคุณภาพบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐานและทันสมัย เช่น พื้นที่พักคอยที่สะดวกสบาย จุดชาร์จไฟ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้รู้สึกคุ้มค่าและเหมาะสมต่อการใช้บริการ ควบคู่กับการเสริมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ด้วยการกำกับขั้นตอนเช็กอิน ตรวจสัมภาระ รักษาความปลอดภัย และบริหารเวลาเที่ยวบินอย่างเข้มงวด พร้อมนำเทคโนโลยี เช่น ระบบเช็กอินอัตโนมัติและติดตามสัมภาระแบบเรียลไทม์มาใช้ เพื่อลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการ

1.2 ท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนควรยกระดับคุณภาพบริการด้านการตอบสนอง โดยอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีทักษะบริการเชิงรุกและการสื่อสารที่เป็นมิตร เพื่อช่วยเหลือผู้ใช้บริการได้อย่างรวดเร็วและเต็มใจ พร้อมจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอในช่วงเวลาเร่งด่วน ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้ใช้บริการ ควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการให้คำแนะนำที่ชัดเจน อาจจัดอบรมด้านจิตวิทยาการบริการเพื่อให้ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลได้เหมาะสม นอกจากนี้ ควรมีระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงงานและสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ใช้บริการได้รับความสำคัญสูงสุด

1.3 ท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนควรส่งเสริมความตั้งใจใช้บริการ โดยยกระดับคุณภาพและประสบการณ์ให้ครอบคลุมด้านความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และการให้ข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อสร้างความประทับใจและกระตุ้นการกลับมาใช้บริการซ้ำ พร้อมทั้งสร้างเอกลักษณ์ของสนามบินผ่านกิจกรรมหรือบริการที่โดดเด่น เช่น พื้นที่วัฒนธรรมท้องถิ่นหรือบริการดิจิทัลสมัยใหม่ ควบคู่กับการเสริมความเชื่อมั่นด้านมาตรฐานและความปลอดภัย

1.4 ท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนควรให้ความสำคัญกับทัศนคติด้านความคิดความเชื่อ เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการ โดยพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารและการบริการให้ชัดเจน ครบถ้วน และเข้าถึงง่าย เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ที่เป็นปัจจุบัน ป้ายสัญลักษณ์และระบบแจ้งเตือนที่เข้าใจง่าย รวมถึงขั้นตอนการให้บริการที่ไม่ซับซ้อน ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้บริการอย่างรวดเร็วและเป็นมิตร พร้อมจัดช่องทางสอบถามและรับข้อเสนอแนะที่สะดวกเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มความตั้งใจใช้บริการในระยะยาว

1.5 ท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนควรให้ความสำคัญกับการรับรู้คุณภาพบริการด้านความเชื่อถือไว้วางใจ ความเป็นรูปธรรมของบริการ และการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการตามลำดับ โดยควรรักษาความตรงต่อเวลาและมาตรฐานการให้บริการ พร้อมดูแลเอาใจใส่อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความมั่นใจ ควรพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและทันสมัย ให้ข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว จัดทำป้ายขั้นตอนบริการที่ชัดเจน และเสริมศักยภาพบุคลากรให้ช่วยเหลือได้ทันทีเมื่อมีความต้องการพิเศษ รวมถึงนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแจ้งเตือนและสื่อสาร เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การดำเนินการอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความตั้งใจใช้บริการในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติและการรับรู้คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ของประชาชนผู้มาใช้บริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนในแต่ละท่าอากาศยาน ซึ่งประกอบด้วย ท่าอากาศยานสกลนคร ท่าอากาศยานนครพนม และท่าอากาศยานเลย

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการรับบริการบริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนบริการท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการให้บริการ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เช่น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นต่อการให้บริการ และใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ของตัวแปรศึกษา

2.4 ควรศึกษาเชิงคุณภาพทั้งจากตัวเจ้าหน้าที่ของท่าอากาศยานเองและจากประชาชนผู้มาใช้บริการท่าอากาศยานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกนำมาเปรียบเทียบกัน เพื่อให้การให้บริการของท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพและทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการท่าอากาศยานพึงพอใจมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมท่าอากาศยาน. (2566). *รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของท่าอากาศยานในสังกัดกรมท่าอากาศยานตามแบบสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ (Satisfaction Survey Form) ประจำปีงบประมาณ 2566*. กรมท่าอากาศยาน.

ญาณวรุตม์ ธนพัฒน์เจริญ. (2564). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำของตั๋วเครื่องบินภายในประเทศ เพื่อการท่องเที่ยวในช่วงวิกฤตโควิค-19*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

นพพร ธนะชัยขันธ์. (2555). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย.* วิทยพัฒน์.

นิติพล ภูตะโชติ. (2560). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นี หงอก เอียน ดอง. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการในวิถีชีวิตปกติใหม่ของผู้บริโภค กลุ่มเจเนอเรชันซี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บุณวัทน์ ศรีขวัญ และวรรษิดา บุญญาณเมธาพร. (2563). แนวทางการจัดการท่าอากาศยานเมืองรองสู่การยกระดับคุณภาพการบริการในท่าอากาศยานเมืองรอง เขตจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 14*(3), 34–50. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journaldtc/article/view/245490.

ประภาศิริ ประสารสุข. (2565). *เปรียบเทียบปัจจัยและพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้สนามบินสุวรรณภูมิและสนามบินดอนเมืองของนักท่องเที่ยวชาวไทยในสถานการณ์โควิด-19*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พระราชบัญญัติการท่าอากาศยาน แห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2538. (2538, 6 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 112 ตอนที่ 50 ก. หน้า 1-2.

พิมพ์ตะวัน วงศ์ชิ้ม, ธัญญาทิพ พิชิตการค้า และวิเชียร เกตุสิงห์.. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการให้บริการกับความพึงพอใจในการใช้บริการห้องรับรองพิเศษของสายการบินภายในประเทศ. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 4*(1), 47-62. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/Journalbid/article/view/341.

มัสลิน ใจคุณ. (2561). *การยอมรับเทคโนโลยี ความไว้วางใจ และการตลาดผ่านสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางเฟซบุ๊กไลฟ์ (Facebook Live) ของกลุ่มผู้บริโภค Generations X, Y, Z*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

วสุตม์ โชติพานิช. (2560). *ปัจจัยด้านคุณภาพบริการ การรับรู้คุณค่า และภาพลักษณ์สายการบิน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อบริการซ้ำในบริบทของสายการบินเต็มรูปแบบ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วีรยา ทยานุวัฒน์. (2563). *คุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสายการบินต้นทุนต่ำภายในประเทศ กรณีศึกษาสายการบินนกแอร์.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ.

อานนท์ จันจิตร. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อบริการสายการบินไทยแอร์เอเชียของผู้โดยสาร จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์,* 15(1), 8-17. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/RDIBRU/article/view/238073.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed). John Wilay & Sons.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed). HarperCollins.

Duffett, R. (2020). The YouTube marketing communication effect on cognitive, affective and behavioral attitudes among generation Z consumers. *Sustainability, 12*(12), 5075. https://doi.org/10.3390/su12125075.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. Psychology Press.

Lovelock, C. (1996). *Managing services: Marketing, operations, and human resources*. Prentice Hall.

Mowen, J. C., & Minor, M. (1998). *Consumer behavior* (5th ed). Prentice- Hall.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40.

Zeithaml, V. A., Parasuraman, A., & Berry, L. L. (1990). *Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations*. Free Press.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

Safe school administration by school administrators of Nong Han 2 school cluster under the Primary Educational Service Area Office Udon Thani Zone 3

วรรณิศา นีละนันท์[1*], ชารี มณีศรี[2], สุรศักดิ์ หลาบมาลา[3]

Wannisa Neelanun[1*], Charee Maneesri[2], Surasak Larpmala[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

[1,2,3]Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University Udonthani Campus

[*]Corresponding author's e-mail: wannisa.030435@gmail.com[1*]

Received: March 09, 2026 Revised: April 06, 2026 Accepted: April 08, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และ 2. แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี จำนวน 108 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรม google form วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพกายและจิตใจ รองลงมาคือ มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ 2. แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหาร

โรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบความปลอดภัยครบวงจรผ่านการติดตั้งเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยและระบบควบคุมการเข้าออก การสร้างความตระหนักเรื่องภัยจากความรุนแรง ผ่านกิจกรรมอบรมและเครือข่ายความร่วมมือ รวมถึงการจัดทำระบบสอบสวนและลงโทษที่โปร่งใสยุติธรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สถานศึกษาปลอดภัย, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางพัฒนา

Abstract

This research aims to study: 1. the level of safe school administration by school administrators in Nong Han 2 group of schools under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3; and 2. guidelines for developing safe school administration by these administrators in the Nong Han 2 group of schools under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The sample group comprises 108 teachers from the District Learning Promotion Centers under the Udon Thani Provincial Learning Promotion Office. They were selected through a multi-stage sampling method, which included proportional stratified random sampling followed by simple random sampling. The research instruments used consisted of questionnaires with validity values ranging from 0.67 to 1.00, along with a reliability coefficient of 0.90, as well as interviews. Data collection was conducted using Google Forms sent via email. Data analysis employed statistical methods such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings indicated that the overall level of safe school administration by Nong Han Group 2 administrators was high. All aspects received high scores, with physical and mental health protection measures rated the highest, while measures aimed at preventing rights violations and human violence received the lowest ratings. 2. Development approaches for safe school administration encompass the implementation of comprehensive safety systems that incorporate security technology and access controls. Additionally, raising awareness of violence through training and networking is crucial, as is the establishment of transparent investigation and disciplinary procedures to effectively tackle violence in schools.

Keywords: safe schools, educational administrators, development approaches

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคง จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพราะการศึกษา คือ กลไกหลักในการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร ให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ไม่จำกัดเพียงในห้องเรียน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้วางกรอบแนวคิดการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ครอบคลุมประชากรทุกช่วงวัย ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงวัยสูงอายุ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียน

ตามศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคล เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสร้างสรรค์ และการลงทุนด้านการศึกษา จึงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศที่จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในทุกมิติ ทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ โดยต้องคำนึงถึงการเชื่อมโยงกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันในศตวรรษที่ 21 ได้นำมาซึ่งความท้าทายด้านความมั่นคงในรูปแบบใหม่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา จึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้ประชาชนทุกช่วงวัย สามารถรับมือกับภัยคุกคามที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอาชญากรรมรูปแบบใหม่ ปัญหายาเสพติด โรคอุบัติใหม่ หรือภัยคุกคามทางไซเบอร์ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้วางกรอบการพัฒนาที่ตอบรับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย และการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมและวัฒนธรรมในกระแสโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านความปลอดภัยของผู้เรียน ซึ่งเป็นหนึ่งในเจ็ดวาระเร่งด่วน (quick win) ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทาง การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบดูแลความปลอดภัยแบบองค์รวม ครอบคลุมทั้งนักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษา จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ การรังแกกลั่นแกล้ง หรือผลกระทบจากโรคโควิด-19 การบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาดำเนินการผ่านมาตรการ 3ป ได้แก่ การป้องกัน การปลูกฝังและการปราบปราม โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างยั่งยืนและป้องกันการเกิดเหตุซ้ำ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ความปลอดภัยสู่สถานศึกษา เป็นสิ่งที่สถานศึกษาจะต้องจัดให้กับนักเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองเกิดความมั่นใจในการที่จะนำบุตรหลานเข้ามาศึกษาในสถานศึกษา นอกจากให้การศึกษาด้านวิชาการและกิจกรรมแล้ว สถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความปลอดภัยแก่นักเรียนที่มาสถานศึกษาด้วย ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2556 บัญญัติไว้ในหมวดที่ 5 การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานศึกษา ได้กล่าวว่า หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องดำเนินการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ โดยวางแผนกำหนดมาตรการแก่ที่สงวน อาคาร และสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และข้อมูลข่าวสาร และกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎกระทรวงและมติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนคำสั่งของที่เกี่ยวข้องให้มีการสำรวจและการตรวจสอบการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ตามความเหมาะสม โดยขอคำแนะนำจากองค์การรักษาความปลอดภัยให้พ้นจากการจารกรรม โจรกรรม การก่อวินาศกรรม การก่อการร้ายหรือเหตุอื่นใด อันอาจให้เกิดความเสียหาย ในการดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้ปลอดภัย และการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ การจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ผ่านการอบรมและมีความเชี่ยวชาญ การติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในบริเวณที่เสี่ยง การควบคุมการเข้าออกของบุคคลภายนอก รวมถึงการจัดให้มีระบบสัญญาณเตือนภัยที่มีประสิทธิภาพ ล้วนเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองและนักเรียน นอกจากนี้ สถานศึกษาควรจัดให้มีการฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟและการรับมือกับภัยพิบัติต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้นักเรียนและบุคลากรทุกคนมีความพร้อมในการปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์จริง การสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้กับนักเรียนตั้งแต่เยาว์วัยก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยสอดแทรกในหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานีตำรวจ โรงพยาบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะช่วยเสริมสร้างเครือข่ายความปลอดภัยที่แข็งแกร่ง การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแผนรองรับเหตุฉุกเฉินที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพความปลอดภัยในสถานศึกษา จึงไม่ใช่เพียงหน้าที่ของผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเท่านั้น แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกัน

ของทุกคนในชุมชนการศึกษา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืนของเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นอนาคตที่สำคัญของประเทศชาติต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อต้องการทราบสภาพในการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 2 และเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหาร สถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารกลุ่มหนองหาน 2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม และนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด และให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (ยุทธนา เกื้อกูล และนิเลาะ แวอุเซ็ง 2561; ปาริฉัตร โชติขันธ์ และสุชาติ บางวิเศษ, 2562)

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาตามองค์ประกอบ โครงสร้างงาน และบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ยุทธนา เกื้อกูล และนิเลาะ แวอุเซ็ง 2561; ปาริฉัตร โชติขันธ์ และสุชาติ บางวิเศษ, 2562)

แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา

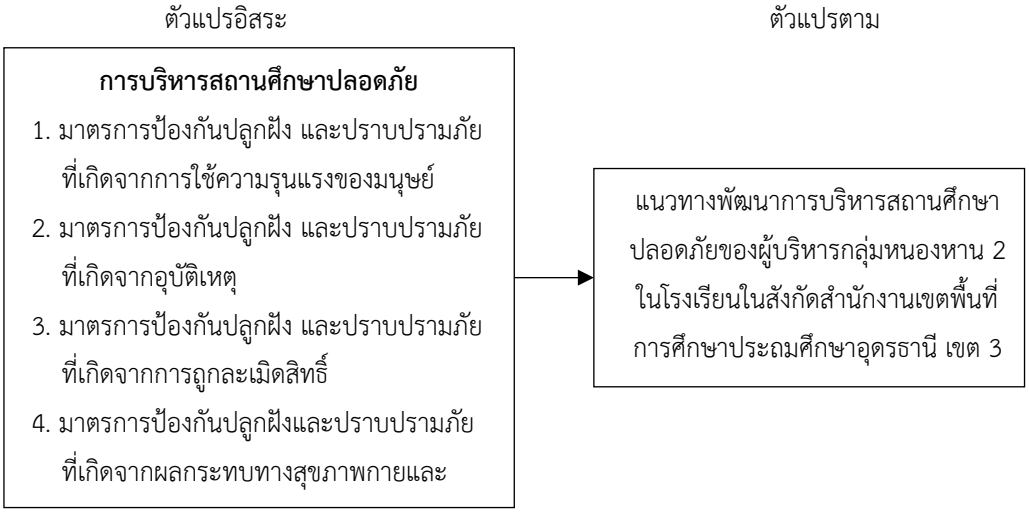
ความปลอดภัยในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคม เพื่อคุ้มครองดูแลนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปราศจากความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ภัยคุกคาม และอันตรายทุกรูปแบบ โดยอาศัยกลไกการมีส่วนร่วมและการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสวัสดิภาพอย่างยั่งยืน มาตรการความปลอดภัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดการบริหารความเสี่ยง โดยสอดคล้องกับกรอบความปลอดภัยรอบด้านในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างโรงเรียนให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยผ่าน 3 เสาหลัก ได้แก่ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ปลอดภัย การบริหารจัดการภัยพิบัติ และการเสริมสร้างองค์ความรู้เรื่องการรับมือภัยคุกคาม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ความสำคัญของความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นปัจจัยพื้นฐานและเงื่อนไขจำเป็นในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการคุ้มครองสวัสดิภาพของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พ้นจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ ทั้งภัยพิบัติทางธรรมชาติ อุบัติเหตุ ความรุนแรง และการละเมิดสิทธิ์ สถานศึกษาที่มีมาตรฐานความปลอดภัยสูง ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่น ลดภาวะความวิตกกังวล และสามารถพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นพันธกิจหลักที่กำหนดไว้ในระดับยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาถือเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจทางการศึกษา โดยหมายถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบผ่านขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเป็นสำคัญ การบริหารงานในลักษณะนี้อาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมตามมาตรฐานที่กำหนด การบริหารสถานศึกษายังเป็นกลไกหลักในการผลักดันงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญแนวคิดเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา ความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานและเป็นเงื่อนไขจำเป็นที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยครอบคลุมถึงการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคมเพื่อคุ้มครองดูแลนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พ้นจากภัยคุกคามในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ความรุนแรง หรือการละเมิดสิทธิ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย โดยนำแนวคิดการรักษาความปลอดภัยของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ได้แก่ 1) มาตรการป้องกันปลูกฝังและปราบปรามภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ 2) มาตรการป้องกันปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ 3) มาตรการป้องกันปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และ 4) มาตรการป้องกันปลูกฝังและปราบปรามภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพกายและจิตใจ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566) จำนวน 186 คน จำแนกเป็นครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 103 คน ครูชำนาญการ จำนวน 19 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 64 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 6 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 73 คน พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 5 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 24 คน โดยทำการสุ่มแบบชั้นภูมิและทำการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งมีแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (checklist) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) มาตรการป้องกันปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ 2) มาตรการป้องกันปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ 3) มาตรการป้องกันปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และ 4) มาตรการป้องกันปลูกฝังและปราบปรามภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพกายและจิตใจ และเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามของธนัทธวัฒน์ วรวัชรบวรชัย และคณะ (2567) จากนั้นนำแบบสอบถามที่พัฒนาเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม รวมทั้งพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการประเมินมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 และได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้รับการตอบกลับร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ส่วนการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารกลุ่มหนองหาน 2 ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้านที่	การบริหารสถานศึกษาปลอดภัย	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์			
	มาตรการด้านมาตรการป้องกัน	3.92	0.57	มาก
	มาตรการด้านการปลูกฝัง	3.90	0.50	มาก
	มาตรการด้านการปราบปราม	3.98	0.42	มาก
	ภาพรวม	3.95	0.39	มาก
2	มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ			
	มาตรการด้านมาตรการป้องกัน	3.94	0.46	มาก
	มาตรการด้านการปลูกฝัง	4.04	0.43	มาก
	มาตรการด้านการปราบปราม	3.97	0.50	มาก
	ภาพรวม	3.96	0.41	มาก
3	มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์			
	มาตรการด้านมาตรการป้องกัน	4.00	0.54	มาก
	มาตรการด้านการปลูกฝัง	3.89	0.70	มาก
	มาตรการด้านการปราบปราม	4.09	0.50	มาก
	ภาพรวม	4.04	0.43	มาก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (ต่อ)

ด้านที่	การบริหารสถานศึกษาปลอดภัย	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
4	มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพกายและจิตใจ			
	มาตรการด้านมาตรการป้องกัน	4.21	0.42	มาก
	มาตรการด้านการปลูกฝัง	4.13	0.49	มาก
	มาตรการด้านการปราบปราม	4.01	0.33	มาก
	ภาพรวม	4.11	0.34	มาก
	ภาพรวมการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย	4.03	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.03, SD = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพกายและจิตใจ ($\overline{X}$ = 4.11, SD = 0.34) รองลงมาคือ มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.43) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ($\overline{X}$ = 3.95, SD = 0.39)

แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังนี้

1. มาตรการด้านมาตรการป้องกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยแบบครบวงจร โดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดครอบคลุมพื้นที่สำคัญพร้อมระบบบันทึกตลอด 24 ชั่วโมง สร้างรั้วรอบขอบชิดที่มีความสูงเพียงพอ พร้อมระบบแจ้งเตือนและแสงสว่าง และจัดให้มีประตูควบคุมการเข้าออกที่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตรวจสอบร่วมกับระบบบัตรผ่านหรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา

2. มาตรการด้านการปลูกฝัง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการให้ความรู้และสร้างความตระหนักเรื่องภัยจากความรุนแรงอย่างครบวงจรโดยการจัดกิจกรรมสัมมนา บรรยาย และอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์และใช้เทคโนโลยีสื่อสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ทุกรูปแบบ รวมถึงส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันสร้างความตระหนักและป้องกันภัยจากความรุนแรงในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. มาตรการด้านการปราบปราม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการสอบสวนและลงโทษผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับความรุนแรงอย่างเป็นระบบโดยการจัดทำขั้นตอนการสอบสวนที่โปร่งใส ยุติธรรม และรวดเร็วพร้อมคณะกรรมการที่เป็นกลางและเชี่ยวชาญ จัดทำแนวปฏิบัติการลงโทษที่เหมาะสมกับระดับความรุนแรงโดยมุ่งเน้นการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมมากกว่าการลงโทษ และจัดให้มีระบบติดตามพฤติกรรมผู้กระทำความผิดหลังการลงโทษพร้อมประเมินประสิทธิภาพของมาตรการเพื่อปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมต่อไป

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอย่างจริงจัง มีการนำนโยบายด้านความปลอดภัยมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย รวมถึงมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศวรรณ พรมโคตร และกิจพิณิฐ อุสาโห (2567) ที่พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร อุ่นสถานนท์ (2563) พบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีรา ใจหวัง และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2561) ที่พบว่า การจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาใน 3 ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ์ เหยิบไธสงค์ (2563) ที่พบว่า การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติพงษ์ แสนพงษ์ (2552) ที่พบว่า สภาพการบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอดิศร ดีปานธรรม และคณะ (2561) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hinds & Park (2000) ที่พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ผู้ปกครองใช้เลือกโรงเรียนให้บุตร คือ อาคารสถานที่และความปลอดภัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในระดับสูงทั้งในมิติของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสีย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Laxton & Sprague (2006) ที่พบว่า ตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยของโรงเรียนทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีการปฏิบัติสูงกว่าเกณฑ์ทุกตัวชี้วัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับระบบบริหารความปลอดภัยอย่างครอบคลุมส่งผลต่อระดับความปลอดภัยโดยภาพรวมในระดับที่ดี

2. แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยแบบครบวงจร โดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดครอบคลุมพื้นที่สำคัญพร้อมระบบบันทึกตลอด 24 ชั่วโมง สร้างรั้วรอบขอบชิดที่มีความสูงเพียงพอพร้อมระบบแจ้งเตือนและแสงสว่างและจัดให้มีประตูควบคุมการเข้าออกที่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตรวจสอบร่วมกับระบบบัตรผ่านหรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันภัยในเชิงรุกและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยด้วยเทคโนโลยีและระบบที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถควบคุมและตรวจสอบความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอด 24 ชั่วโมง สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร อุ่นสถานนท์ (2563) ที่พบว่า แนวทางการบริหารด้านความปลอดภัย คือ ควรมีการตรวจสอบสภาพอาคารให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ควรจัดให้มีป้ายหรือสัญลักษณ์เตือนในบริเวณที่จะเป็นอันตราย และด้านการให้บริการความปลอดภัยเป็นด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญ์ชิตา สมบัติเพิ่ม และจำเนียร พลหาญ (2565) ที่พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีแนวทางดำเนินงาน 4 ข้อ และด้านการจัดบริการความปลอดภัยมีแนวทางดำเนินงาน 3 ข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีรา ใจหวัง และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2561) พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และการจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fise et al.

(2000) ที่พบว่า การออกแบบและปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย เช่น สนามเด็กเล่นและพื้นที่ใช้งาน เป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันการบาดเจ็บและความสูญเสีย โดยเสนอว่าผู้บริหารโรงเรียนควรประเมินสภาพสถานที่และจัดทำให้ปลอดภัยอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยแบบครบวงจรในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Laxton & Sprague (2006) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมและการจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การมีระบบและเครื่องมือที่เหมาะสม จึงเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการให้ความรู้และสร้างความตระหนักเรื่องภัยจากความรุนแรงอย่างครบวงจร โดยการจัดกิจกรรมสัมมนา บรรยาย และอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์และใช้เทคโนโลยีสื่อสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ทุกรูปแบบ รวมถึงส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันสร้างความตระหนักและป้องกันภัยจากความรุนแรงในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเข้าใจว่า การป้องกันภัยจากความรุนแรงต้องเริ่มจากการสร้างจิตสำนึกและความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การป้องกันมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของรชตภรณ์ ขัยประภา และสายฝน แสนใจพรม (2566) ที่พบว่า มาตรการการปลูกฝังที่มีการบริหารสูงสุด คือ การสร้างจิตสำนึกความตระหนักการรับรู้และความเข้าใจความปลอดภัยให้แก่ตนเองผู้อื่นและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของปานระพี มหาสาโร และสุรเชต น้อยฤทธิ (2564) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา มีความสำคัญและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการสอบสวน และลงโทษผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับความรุนแรงอย่างเป็นระบบโดยการจัดทำขั้นตอนการสอบสวนที่โปร่งใส ยุติธรรม และรวดเร็วพร้อมคณะกรรมการที่เป็นกลางและเชี่ยวชาญ จัดทำแนวปฏิบัติการลงโทษที่เหมาะสมกับระดับความรุนแรง โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมมากกว่าการลงโทษ และจัดให้มีระบบติดตามพฤติกรรมผู้กระทำความผิดหลังการลงโทษ พร้อมประเมินประสิทธิภาพของมาตรการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมต่อไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการมีระบบยุติธรรมที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นการแก้ไขพฤติกรรมมากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและยุติธรรมในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของรชตพร ไชยประภา และคณะ (2566) พบว่า ด้านมาตรการการปราบปรามที่มีการบริหารสูงสุด คือ การจัดการแก้ไขปัญหากรณีเกิดเหตุความปลอดภัยในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ สายตา และคณะ (2564) ที่พบว่า วินัยและการรักษาวินัย จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ์ เหยิบไธสงค์ (2563) พบว่า ด้านการปรับปรุงการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน และด้านประเมินผลการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการประเมินและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานจัยของกิตติพงษ์ แสนพงษ์ (2552) พบว่า แนวทางการพัฒนาควร มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการมีระบบติดตามพฤติกรรมผู้กระทำความผิดหลังการลงโทษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Laxton & Sprague (2006) พบว่า พฤติกรรมของนักเรียนที่มีผลต่อความปลอดภัย เช่น การข่มขู่รังแก การใช้ยาเสพติด และพฤติกรรมรุนแรง มีความสัมพันธ์กับเครื่องมือที่ใช้ประเมินความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การมีระบบประเมินและติดตามพฤติกรรมที่ชัดเจนเป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการปราบปรามความรุนแรงในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ McCarthy (2016) ที่พบว่า การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวปฏิบัติให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการปรับปรุงกระบวนการสอบสวนและมาตรการลงโทษให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม และมุ่งเน้นการแก้ไขพฤติกรรมในระยะยาว เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญได้ดังนี้

ประการที่หนึ่ง มาตรการป้องกันภัยจากความรุนแรงของมนุษย์ต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างการบริหารจัดการเชิงระบบและการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยง การคัดกรองบุคคลก่อนเข้าสู่สถานศึกษา และการวางแผนรับสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นกลไกเชิงรุก ควบคู่กับการปลูกฝังจิตสำนึกคุณธรรม และทักษะการแก้ปัญหาด้วยสันติวิธีให้แก่ผู้เรียน เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงจากพฤติกรรมส่วนบุคคล และเมื่อเกิดเหตุขึ้นแล้ว การบริหารจัดการที่ดีจะมุ่งระงับเหตุและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบเป็นลำดับแรก ก่อนดำเนินกระบวนการทางวินัยหรือกฎหมายในลำดับถัดไป

ประการที่สอง การป้องกันภัยจากอุบัติเหตุต้องให้ความสำคัญกับทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการพัฒนาทักษะชีวิตของบุคลากรและผู้เรียนไปพร้อมกัน สถานศึกษาควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัย เช่น ทางลาด ราวจับ และป้ายเตือนในจุดเสี่ยง พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบและบำรุงรักษาอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ในขณะเดียวกัน การจัดกิจกรรมฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุให้แก่ครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง จะช่วยสร้างความชำนาญในการตัดสินใจ เมื่อเผชิญสถานการณ์จริง นอกจากนี้ ควรพัฒนากระบวนการถอดบทเรียนหลังเกิดเหตุการณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้วางแผนป้องกันอุบัติเหตุซ้ำในระยะยาว

ประการที่สาม การป้องกันการละเมิดสิทธิ์ในสถานศึกษาต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการสื่อสารควบคู่กับการปลูกฝังค่านิยมด้านสิทธิมนุษยชน ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบเฝ้าระวังพฤติกรรมเสี่ยงของบุคลากร พร้อมกับมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส เพื่อป้องกันการถูกกลั่นแกล้ง และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงเปิดโอกาสให้นักเรียนเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมต่อต้านการละเมิดสิทธิ์ด้วยตนเอง เพื่อสร้างความตระหนักรู้ที่เกิดจากภายในมิใช่เพียงการรับข้อมูลจากบนลงล่าง

ประการที่สี่ การดำเนินงานด้านการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียนยังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการใช้แนวทางการช่วยเหลือและบำบัดผู้เรียนมากกว่าการลงโทษ โดยจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ควบคู่กับการจัดให้มีระบบคัดกรองผู้เรียนที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพจิต การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพผ่านกิจกรรมการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่เหมาะสม และการพัฒนาทักษะการจัดการอารมณ์และความเครียดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่ห้า การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยควรมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงป้องกันมากกว่าการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดเหตุแล้ว ดังนั้น สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการบริหารความปลอดภัยเชิงรุก โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการรักษาความปลอดภัย เช่น ระบบควบคุมการเข้า–ออกและระบบเฝ้าระวังอัจฉริยะ ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชน เพื่อร่วมกันเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ ควรปรับแนวทางการดำเนินงานด้านวินัยจากการมุ่งลงโทษไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนภายใต้กระบวนการที่เป็นธรรม โปร่งใส และมีระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยเกิดความยั่งยืนและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ด้านมาตรการการปลูกฝังมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมสันติวิธีในชุมชน โดยเน้นการสื่อสารแบบสร้างสรรค์และการจัดการข้อขัดแย้งอย่างสันติ

1.2 มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ มาตรการด้านมาตรการป้องกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรพัฒนาระบบเตือนภัยอัจฉริยะและแอปพลิเคชันติดตามความปลอดภัยแบบเรียลไทม์ พร้อมจัดตั้งหน่วยตรวจสอบความปลอดภัยเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยงสูง

1.3 มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์มาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพกายและจิตใจ มาตรการด้านการปราบปรามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรสร้างศูนย์รับแจ้งเหตุและให้ความช่วยเหลือแบบครบวงจรมีทีมสหวิชาชีพ พร้อมระบบติดตามผลและฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงระบบเพื่อขับเคลื่อนมาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2.2 ควรทำการวิจัยในประเด็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูและบุคลากรสถานศึกษาในการดำเนินมาตรการป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามภัยในโรงเรียนผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพแบบมีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กนกอร อุ่นสถานนท์. (2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10*(2), 1-14. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/242175.

กิตติพงษ์ แสนพงษ์. (2552). *การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จารุวรรณ์ เหยิบไธสงค์. (2563). *การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ทัศวรรณ พรมโคตร และกิจพิณิฐ อุสาโห. (2567). การดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารบริหารการจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2*(2), 531-540. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/413.

ธนัทธวัฒน์ วรวัชรบวรชัย, สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์, ปาจรีย์ นาคะประทีป และจักษ์ จิตตธรรม. (2567). การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, *10*(1), 151–157. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/267651/180966.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.

ปานระพี มหาสาโร และสุรเชต น้อยฤทธิ. (2564). การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 10*(1), 363-372. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJMBU/article/view/241648/166888.

ปาริฉัตร โชติขันธ์ และสุชาติ บางวิเศษ. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 5*(18), 78-87. https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=503.

ปัญญ์ชิตา สมบัติเพิ่ม และจำเนียร พลหาญ. (2565). แนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, *2*(6), 687-708. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/download/265181/175978.

รชตภรณ์ ขัยประภา และสายฝน แสนใจพรม. (2566). แนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา โรงเรียนสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มจร วิทยาเขตแพร่, 9*(1), 91-108. https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jgrp/article/view/1632.

ยุทธนา เกื้อกูล และนิเลาะ แวอุเซ็ง. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. *วารสาร อัล-ฮิกมะฮฺ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, 8*(15), 15-28. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HIKMAH/article/download/167808/120873/.

ศราวุธ สายตา, พรเทพ เสถียรนพเก้า และวาโร เพ็งสวัสดิ์. (2564) การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18*(80), 68 - 79. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/242367.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา.* กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุชีรา ใจหวัง และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์. (2561). การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, *15*(28), 50-61. https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/10199.

อดิศร ดีปานธรรม, ปรีชา ดิลกวุฒิสิทธิ์ และกิตติวงค์ สาสวด. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 16*(31), 66-75. https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/14765.

Fise, M. E., Morrison, M. L., & Weintraub, R. (2000). *Playing it safe: June 2000. A fifth nationwide safety survey of public playgrounds*. Consumer Federation of America, PIRG Education Fund.

Hinds, K., & Park, A. (2000). *Parents' demand for childcare in Scotland* (Interchange No. 64). Scottish Executive Education Department.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measuremen*, *30*(3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308.

Laxton, T. C., & Sprague, J. R. (2005). *Refining the construct of school safety: An exploration of correlates and construct validity of school safety measures.* Hamilton Fish National Institute on School and Community Violence, George Washington University. Retrieved March 9, 2026, from https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/ojjdp/grants/226237.pdf.

McCarthy, V., & Plummer, J. (2016). Management information systems and the protection of private information: An ethical framework for decision makers inorganizations. *Journal of Information Systems Technology & Planning, 8*(19), 128-136.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



การสังเคราะห์ต้นแบบการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูสู่ความยั่งยืน ภายใต้บริบทสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี

Synthesizing a prototype for youth development through the restorative justice process toward sustainability within the context of the Department of Juvenile Observation and Protection Chanthaburi Province

สิริมาส ศรขาว[1], เอกชัย กิจเกษาเจริญ[2*], เรืองอุไร วรรณโก[3], พิทักษ์ ทองแสง[4]

Sirimas Sornkhaow[1], Ekachai Kitkasachroen[2*], Ruangurai Wannako[3], Pituk Tongsang[4]

[1]สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

[2,3]สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

[4]สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี

[1]Program in Interdisciplinary Studies for Sustainable Development, Faculty of Humanities and Social Sciences, Rambhai Barni Rajabhat University

[2,3]Program in Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Rambhai Barni Rajabhat University

[4]Juvenile and Family Court Observation and Protection Center, Chanthaburi Province

[*]Corresponding author's e-mail: ekachai.k@rbru.ac.th[2*]

Received: March 09, 2026 Revised: April 09, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

ปัญหาเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความยั่งยืนของสังคม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. สังเคราะห์องค์ประกอบและกลไกการดำเนินงานการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูภายใต้บริบทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี 2. วิเคราะห์บทบาทของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในระดับสถาบันที่เอื้อต่อการฟื้นฟูและการพัฒนาเยาวชน และ 3. พัฒนาต้นแบบเชิงกระบวนการสำหรับการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 45 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และผู้แทนภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องและเยาวชน ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตกระบวนการดำเนินงาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูประกอบด้วยกลไกสำคัญ 4 ประการได้แก่ 1. กลไกการขับเคลื่อนการเรียนรู้และการฟื้นฟู 2. กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีเครือข่าย 3. การเรียนรู้จากประสบการณ์และการสะท้อนผล และ 4. การบูรณาการการพัฒนาเยาวชนในหลายมิติ ทั้งด้านพฤติกรรม ทักษะชีวิต และคุณค่าทางสังคม การออกแบบกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการตระหนักรู้ความรับผิดชอบและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเยาวชน ผลการศึกษานำไปสู่การพัฒนาต้นแบบเชิงกระบวนการสำหรับการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู งานวิจัยนี้เสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการพัฒนาเยาวชนเชิงระบบ อธิบายกลไกการเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้สู่การตระหนักรู้และการปรับพฤติกรรมอย่างเป็นลำดับ ช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เดิมและสนับสนุนการประยุกต์ใช้เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: กระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู, การพัฒนาเยาวชน, การเรียนรู้เชิงประสบการณ์, สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

Abstract

The issue of children and youth entering the justice system is a significant concern that impacts human resource development and the sustainability of society. This study aimed to 1. synthesize the components and operational mechanisms of youth development in the rehabilitation justice process, specifically within the context of the Department of Juvenile Detention and Protection Center in Chanthaburi Province, 2. analyze the role of designing learning processes and practical activities at the institutional level that facilitate youth rehabilitation and development, and 3. develop a process model for youth development within the rehabilitation justice framework. Qualitative research methods were employed to gather data from 45 key informants. This group include administrators, operational staff, and representatives from relevant network partners, as well as youth. The methods employed consisted of in-depth interviews, observation of operational processes, and content analysis. The research found that youth development in the rehabilitation justice process comprises four key mechanisms: 1. mechanisms that promote learning and rehabilitation, 2. participatory processes involving personnel and network partners, 3. experiential learning coupled with reflection, and 4. The integration of youth development across multiple dimensions, such as behavior, life skills, and social values. The design of experiential learning processes and practical activities is essential for enhancing awareness, responsibility, and behavioral change among youth. The results of the study contributed to the creation of a process model for youth development within the rehabilitation justice framework. This research proposes an integrated conceptual framework that connects rehabilitative justice processes with experiential learning and systemic youth development. It describes the mechanisms that facilitate of transition from learning to awareness and behavioral modification in a sequential manner. This approach complements existing knowledge and supports systematic policy and practical application.

Keywords: rehabilitation justice process, youth development, experiential learning, Department of Juvenile Observation and Protection

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ถือเป็นประเด็นทางสังคมที่มีความซับซ้อนและส่งผลกระทบในหลายมิติ ทั้งต่อพัฒนาการของเยาวชน ครอบครัว ชุมชน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เยาวชนอยู่ในช่วงวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งเป็นช่วงสำคัญของการสร้างพื้นฐานทางพฤติกรรม คุณค่า และทักษะชีวิต หากเยาวชนในช่วงวัยดังกล่าวต้องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมโดยขาดระบบการฟื้นฟูที่เหมาะสม อาจส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษา สุขภาวะทางจิตใจ และโอกาสในการพัฒนาตนเองในระยะยาว (พระปลัดสมศักดิ์ กตธมฺโม (โสรัตน์ถาวร) และอิสรพงษ์ ไกรสินธุ์, 2568)

ในอดีต แนวทางการจัดการปัญหาเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดมักเน้นกระบวนการยุติธรรมเชิงลงโทษ (punitive justice) เช่น การควบคุมตัวหรือการคุมขัง ซึ่งแม้จะเป็นมาตรการที่มุ่งควบคุมพฤติกรรม แต่กลับมีข้อจำกัดในด้านการฟื้นฟูและการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้มาตรการคุมขังเพียงอย่างเดียวอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการกระทำผิดซ้ำ และไม่สามารถแก้ไขปัจจัยเชิงโครงสร้างหรือปัจจัยเชิงจิตสังคมที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้อย่างแท้จริง ปัญหาดังกล่าวทำให้หลายประเทศเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับแนวคิด กระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู (restorative justice) ซึ่งมุ่งเน้นการซ่อมแซมความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิด การสร้างความรับผิดชอบของผู้กระทำผิด และการมีส่วนร่วมของผู้เสียหายและชุมชนในการร่วมกันแก้ไขปัญหา หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยในหลายประเทศ พบว่ากระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูสามารถช่วยลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ (recidivism) ของเยาวชน เพิ่มความพึงพอใจของผู้เสียหาย และส่งเสริมโอกาสในการกลับคืนสู่สังคมของเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับระบบยุติธรรมที่เน้นการลงโทษเพียงอย่างเดียว แนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child: CRC) ซึ่งกำหนดให้กระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กต้องมุ่งเน้นการฟื้นฟูและการกลับคืนสู่สังคมมากกว่าการลงโทษอย่างเคร่งครัด (United Nations, 2015)

ในบริบทของประเทศไทย แนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ผ่านพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ซึ่งมุ่งเน้นการฟื้นฟู การแก้ไข และการพัฒนาเยาวชนให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการพัฒนาเยาวชน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ยังเผชิญข้อจำกัดหลายประการ เช่น ข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคลากร รูปแบบกิจกรรมการฟื้นฟูที่ยังไม่เป็นระบบ และการขาดแนวทางการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของเยาวชนในระบบยุติธรรม ในด้านแนวคิดทางการศึกษางานวิจัยจำนวนมากเสนอว่าการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมจำเป็นต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยเฉพาะแนวคิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (experiential learning) ซึ่งอธิบายว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ตรง การสะท้อนคิด และการนำบทเรียนไปปรับใช้ กระบวนการเรียนรู้ลักษณะนี้ช่วยให้เยาวชนสามารถทบทวนพฤติกรรมของตนเอง เข้าใจผลกระทบของการกระทำและพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสำคัญของกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมและการดำเนินงานในทางปฏิบัติ พบว่า ช่องว่างการวิจัยที่สำคัญ (research gap) ยังคงปรากฏอย่างชัดเจน กล่าวคือ งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาผลลัพธ์ของกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูในระดับนโยบายหรือระดับระบบ

ยุติธรรม ขณะที่การศึกษาในระดับ “กลไกเชิงกระบวนการภายในสถาบัน” ยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะ 1) การขาดการวิเคราะห์องค์ประกอบและกลไกการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทของสถานพินิจ 2) การขาดการบูรณาการแนวคิดยุติธรรมเชิงฟื้นฟูกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในระดับปฏิบัติ และ 3) การขาดต้นแบบเชิงกระบวนการที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการเรียนรู้กับผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมและทักษะชีวิตของเยาวชนในบริบทจริง (ศุภชัย ไตรไทยธีระ และคณะ, 2567)

นอกจากนี้ บริบทเชิงพื้นที่ยังมีบทบาทสำคัญต่อการออกแบบกระบวนการฟื้นฟูเยาวชน จังหวัดจันทบุรี มีลักษณะเฉพาะทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น การพึ่งพาภาคเกษตรกรรม การประมง และแรงงานท้องถิ่น รวมถึงความหลากหลายของโครงสร้างครอบครัวและชุมชน ซึ่งส่งผลต่อโอกาสในการพัฒนาทักษะชีวิตและการเข้าถึงระบบสนับสนุนทางสังคมของเยาวชน ดังนั้น การศึกษากระบวนการดำเนินงานของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรีจึงมีความสำคัญในการสร้างหลักฐานเชิงปฏิบัติ (practice-based evidence) เพื่อเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบและกลไกการดำเนินงานการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู รวมถึงวิเคราะห์บทบาทของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในระดับสถาบัน ภายใต้บริบทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาต้นแบบเชิงกระบวนการ (process-based model) ที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเชิงนโยบายและการดำเนินงานด้านการฟื้นฟูเยาวชนอย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและกลไกการดำเนินงานการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูภายใต้บริบทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในระดับสถาบันที่เอื้อต่อการฟื้นฟูและการพัฒนาเยาวชนภายใต้บริบทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรีอย่างยั่งยืน
3. เพื่อพัฒนาต้นแบบเชิงกระบวนการสำหรับการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูและนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดและข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการประยุกต์ใช้ในบริบทของสถาบันอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูจำเป็นต้องอาศัยฐานแนวคิดจากหลายศาสตร์ ทั้งด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาเยาวชน กระบวนการยุติธรรม การเรียนรู้ และการบริหารจัดการเชิงระบบ เพื่ออธิบายกลไกการดำเนินงานและการออกแบบกระบวนการพัฒนาเยาวชนในระดับสถาบันอย่างเป็นองค์รวม

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development)

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มุ่งเน้นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบัน โดยไม่กระทบต่อศักยภาพของคนรุ่นต่อไป แนวคิดดังกล่าวให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นธรรมในสังคม (Redclift, 1994; United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 1997) ซึ่งต่อมาได้รับการพัฒนาเป็นกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่มุ่งสร้างสังคมที่มีความเป็นธรรม ความเสมอภาค และการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติของชีวิตมนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนา “ทุนมนุษย์” ในกลุ่มเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาในระยะยาว

แนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู (restorative justice)

แนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูผู้กระทำผิด การเยียวยาความเสียหาย และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มากกว่าการลงโทษเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบของผู้กระทำผิด การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้กระทำผิด ผู้เสียหาย และชุมชน และสนับสนุนการกลับคืนสู่สังคมอย่างสร้างสรรค์ (Zehr, 2002; McCold & Wachtel, 2003; Sherman & Strang, 2007) ซึ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการนำมาใช้กับเด็กและเยาวชน เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่ยังสามารถพัฒนา ปรับเปลี่ยน และเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงบวกได้

แนวคิดด้านการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (experiential learning)

แนวคิดด้านการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ อธิบายว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง การสะท้อนประสบการณ์ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ (Kolb, 1984) ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชน โดยช่วยให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึก (deep learning) การตระหนักรู้ในตนเอง และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างยั่งยืน จึงเหมาะสมต่อการออกแบบกิจกรรมฟื้นฟูในบริบทของกระบวนการยุติธรรม

แนวคิดด้านการพัฒนาเชิงระบบและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

แนวคิดด้านการพัฒนาเชิงระบบและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาเยาวชนอย่างยั่งยืนต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งหน่วยงานรัฐ บุคลากรในสถาบัน ครอบครัว ชุมชน และภาคีเครือข่าย เพื่อร่วมกันออกแบบกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (systems thinking) ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีความเชื่อมโยง ครอบคลุม และสามารถขยายผลได้ในระยะยาว

กรอบกฎหมายเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม

การพัฒนาเยาวชนในบริบทของกระบวนการยุติธรรมไทยอยู่ภายใต้ พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ซึ่งกำหนดหลักการสำคัญ เช่น การคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็ก การคุ้มครองสิทธิเด็ก และการเน้นมาตรการแก้ไขฟื้นฟูแทนการลงโทษ แนวคิดทางกฎหมายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู และแนวคิดการพัฒนาเยาวชนที่มุ่งเสริมสร้างศักยภาพและโอกาสในการกลับคืนสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

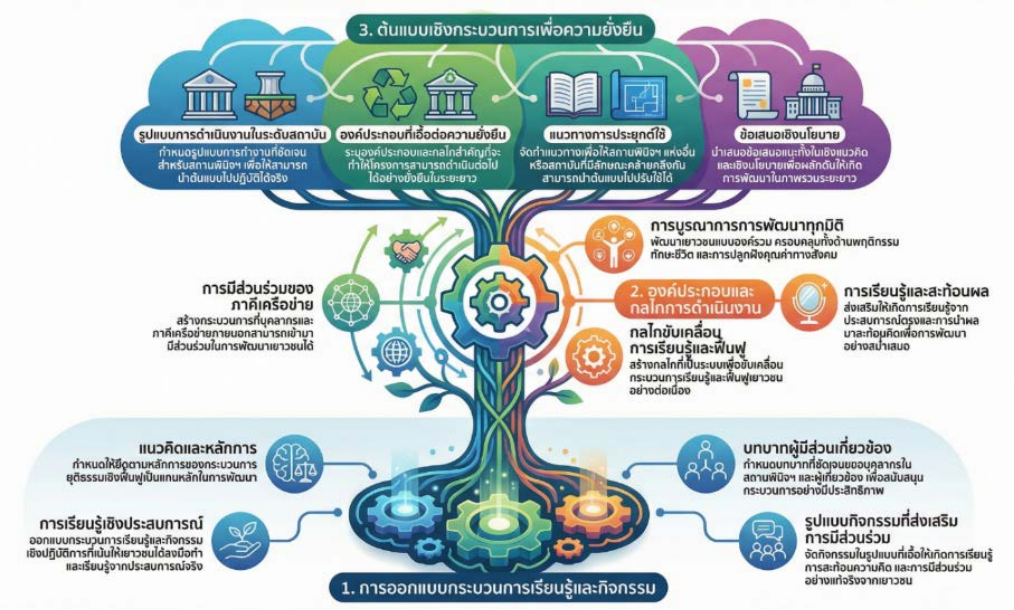
จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน กระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การพัฒนาเชิงระบบและการมีส่วนร่วม ตลอดจนกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน มีความเชื่อมโยงกันในการอธิบายกระบวนการพัฒนาเยาวชนในบริบทของกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเป็นองค์รวม โดยแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นกรอบเป้าหมายเชิงคุณค่า แนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูเป็นกลไกในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นเครื่องมือในการออกแบบกิจกรรม ขณะที่แนวคิดเชิงระบบและการมีส่วนร่วมช่วยเสริมให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ภายใต้กรอบของ พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ที่เน้นการคุ้มครองสิทธิและการฟื้นฟูเยาวชน

ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวถูกนำมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในระดับสถาบันทำหน้าที่เป็นปัจจัยนำเข้า (input) ที่ส่งผลต่อกระบวนการดำเนินงานเชิงฟื้นฟู (process) ผ่านการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และนำไปสู่ผลลัพธ์ (output/outcome) ในด้านการพัฒนาศักยภาพและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเยาวชน รวมถึงการสังเคราะห์ต้นแบบที่สามารถขยายผลได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูจำเป็นต้องอาศัยการออกแบบเชิงระบบที่บูรณาการแนวคิด

กระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง งานวิจัยนี้จึงพัฒนากรอบแนวคิดในลักษณะ โมเดลเชิงแนวคิด (conceptual model) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสำคัญในบริบทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี โมเดลประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (input) หมายถึง การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่อิงแนวคิดยุติธรรมเชิงฟื้นฟูและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ซึ่งวัดจากรูปแบบกิจกรรม ระดับการมีส่วนร่วม และลักษณะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ 2) กระบวนการ (process) หมายถึง กลไกการดำเนินงาน 4 ประการ ได้แก่ การขับเคลื่อนการเรียนรู้และการฟื้นฟู การมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่าย การเรียนรู้จากประสบการณ์และการสะท้อนผล และการบูรณาการการพัฒนาเยาวชนในหลายมิติ ซึ่งพิจารณาจากระดับการมีส่วนร่วม ความต่อเนื่องของกิจกรรม และรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง และ 3) ผลลัพธ์ (outcome) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเยาวชนในด้านการตระหนักรู้ ความรับผิดชอบ พฤติกรรม และทักษะชีวิต ซึ่งประเมินจากการสะท้อนตนเองของเยาวชน การสังเกตพฤติกรรม และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยความสัมพันธ์ของโมเดลอธิบายว่า การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ (input) ส่งผลต่อกลไกการดำเนินงาน (process) ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการนำไปสู่การพัฒนาเยาวชน (outcome) ขณะที่การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและบริบทพื้นที่ทำหน้าที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่เสริมประสิทธิภาพของกระบวนการ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มุ่งเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานในระดับสถาบัน บทบาทของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 45 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบายในระดับสถาบัน เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาและฟื้นฟูเยาวชน มีจำนวน 1 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และกรอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู 2) เจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเยาวชน เช่น ครูฝึก เจ้าหน้าที่พินิจ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา หรือ

บุคลากรที่มีหน้าที่ออกแบบและดำเนินกิจกรรมพัฒนาเยาวชนในระดับสถาบัน มีจำนวน 9 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานและสามารถสะท้อนกระบวนการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง 3) ผู้แทนหน่วยงานหรือภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู เช่น หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา หรือองค์กรภาคประชาสังคมที่มีบทบาทสนับสนุนการดำเนินงานในระดับสถาบัน จำนวน 5 คน ซึ่งมีบทบาทในการสนับสนุนและเชื่อมโยงการดำเนินงานในระดับสถาบันและชุมชน 4) เยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา จำนวน 20 คน และเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่สะท้อนมุมมอง ประสบการณ์ ความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ การรวมกลุ่มเยาวชนเป็นผู้ให้ข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยให้การออกแบบรูปแบบ กระบวนการ และกลไกการพัฒนาเยาวชนมีความสอดคล้องกับบริบทจริง ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากเยาวชนเป็นกลุ่มเปราะบาง การเก็บรวบรวมข้อมูลจึงดำเนินการภายใต้หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงหลักการเคารพในบุคคล (respect for persons) การไม่ก่อให้เกิดอันตราย (non-maleficence) และการรักษาความลับของข้อมูล (confidentiality) ผ่านกระบวนการให้ความยินยอมโดยสมัครใจ (informed consent/assent) และการปกปิดอัตลักษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองสิทธิและประโยชน์สูงสุดของเยาวชนตลอดกระบวนการวิจัย

วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย เป็นการคัดเลือกจากประชากรดังกล่าวโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยพิจารณาจากบทบาทหน้าที่ ประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมโดยตรงกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู ทั้งนี้ จำนวนผู้ให้ข้อมูลอาจมีการปรับตามความเหมาะสมของบริบทและความอิ่มตัวของข้อมูล (data saturation) ในการวิจัยครั้งนี้ เยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรีไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นประชากรหรือผู้ให้ข้อมูลโดยตรง แต่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการดำเนินงานเชิงพัฒนาเท่านั้น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล (inclusion criteria) ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี เช่น ผู้บริหาร บุคลากร หรือภาคีเครือข่าย 2) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมฟื้นฟูเยาวชนไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง 3) มีความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานและสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้ และ 4) สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยและยินยอมให้ข้อมูล ทั้งนี้ เยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรีไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นประชากรหรือผู้ให้ข้อมูลโดยตรง แต่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการดำเนินงานเชิงพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัย รวมทั้งเหมาะสมกับบริบทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย 4 ประเภท ได้แก่

2.1 แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ หลักการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู และบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ได้แก่ แนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนอย่างไร กิจกรรมใดช่วยให้เยาวชนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและสะท้อนคิดได้ แนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูมาใช้ในการดำเนินงานอย่างไร บทบาทของบุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนช่วยในการพัฒนาเยาวชนอย่างไร และเยาวชนมีการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ พฤติกรรม หรือทักษะชีวิตอย่างไรหลังเข้าร่วมกิจกรรม

2.2 แบบบันทึกการสังเกตกระบวนการดำเนินงาน ใช้บันทึกลักษณะการจัดกิจกรรม การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และบรรยากาศการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

2.3 แบบบันทึกการสะท้อนผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมบทเรียน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการดำเนินกิจกรรม

2.4 แบบวิเคราะห์เอกสาร สำหรับศึกษานโยบาย แผนงาน และรายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู เครื่องมือทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และใช้เพื่อสนับสนุนการตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (data triangulation) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มจากการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตดำเนินการวิจัยและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษา จากนั้นคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง โดยผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดการวิจัย สิทธิของผู้ให้ข้อมูล และการรักษาความลับของข้อมูลก่อนการเก็บข้อมูลทุกครั้ง

การเก็บข้อมูลใช้วิธีการหลัก ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในระดับสถาบัน การสังเกตกระบวนการดำเนินงานในบริบทจริง การบันทึกการสะท้อนผลการดำเนินงานของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและแนวทางการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู เพื่อนำมาเชื่อมโยงข้อมูลเชิงปฏิบัติกับกรอบนโยบายและแนวคิดเชิงทฤษฎี

ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (data triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต การสะท้อนผล และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล และดำเนินการเก็บข้อมูลจนเกิดความอิ่มตัวของข้อมูล (data saturation) ทั้งนี้ การวิจัยดำเนินการภายใต้หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ให้ข้อมูล รักษาความลับ และใช้ข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตกระบวนการดำเนินงาน การบันทึกการสะท้อนผลและการวิเคราะห์เอกสาร มาจัดระเบียบและถอดความ จากนั้นอ่านทบทวนข้อมูลหลายรอบเพื่อทำความเข้าใจบริบทโดยรวม ก่อนดำเนินการวิเคราะห์เชิงลึก

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงธีม (thematic analysis) โดยทำการเข้ารหัสข้อมูล (coding) เพื่อจัดหมวดหมู่และระบุประเด็นสำคัญ ทั้งในลักษณะอิงกรอบแนวคิด (deductive coding) และการเปิดรับประเด็นจากข้อมูลภาคสนาม (inductive coding) เพื่อให้การวิเคราะห์ครอบคลุมมิติของข้อมูลอย่างรอบด้าน

จากนั้นจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประเด็นต่าง ๆ เพื่อสังเคราะห์รูปแบบและกลไกการดำเนินงานด้านการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูในระดับสถาบัน และเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์กับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อพัฒนาเป็นต้นแบบเชิงกระบวนการ (process-based model) ที่สะท้อนการดำเนินงานในบริบทพื้นที่อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (data triangulation) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา พร้อมหลักฐานสนับสนุนจากข้อมูลภาคสนามและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

การสังเคราะห์ต้นแบบการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูสู่ความยั่งยืนภายใต้บริบทสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาการสังเคราะห์องค์ประกอบและกลไกการดำเนินงานการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม

เชิงฟื้นฟู ภายใต้บริบทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษานำเสนอได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบและกลไกการดำเนินงานการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู

องค์ประกอบ / กลไก	ลักษณะการดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาเยาวชน
1. กลไกการขับเคลื่อนการเรียนรู้และการฟื้นฟู	สถานพินิจทำหน้าที่เป็นพื้นที่การเรียนรู้เชิงฟื้นฟู โดยออกแบบกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกับบริบทชีวิตของเยาวชน และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบค่อยเป็นค่อยไปตามพัฒนาการของผู้เรียน	เยาวชนเกิดการตระหนักรู้ เข้าใจผลกระทบของการกระทำ และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างยั่งยืน
2. กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีเครือข่าย	บุคลากรในสถานพินิจทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ขณะที่ภาคีเครือข่าย เช่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาสังคม สนับสนุนองค์ความรู้และทรัพยากร	เกิดการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย ทำให้กระบวนการฟื้นฟูมีความต่อเนื่องและช่วยเตรียมความพร้อมของเยาวชนก่อนกลับคืนสู่สังคม
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์และการสะท้อนผล	ใช้กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ร่วมกับการสะท้อนผลผ่านการพูดคุย การแลกเปลี่ยน และการทบทวนประสบการณ์ร่วมกับบุคลากรและเพื่อนเยาวชน	เยาวชนพัฒนาทักษะการคิดใคร่ครวญ การตระหนักรู้ในตนเอง และความรับผิดชอบต่อการกระทำ
4. การบูรณาการการพัฒนาเยาวชนในมิติต่าง ๆ	การดำเนินงานมุ่งพัฒนาเยาวชนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านพฤติกรรม ทักษะชีวิต และคุณค่าทางสังคม ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกทักษะชีวิต	เยาวชนมีการพัฒนาทั้งด้านทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะชีวิต ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการกลับคืนสู่สังคมอย่างมีศักดิ์ศรีและยั่งยืน

จากตารางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบและกลไกของกระบวนการพัฒนาเยาวชนในกรอบของกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อเยาวชนในหลายมิติอย่างชัดเจน โดยในมิติของการขับเคลื่อนการเรียนรู้และการฟื้นฟู พบว่าเยาวชนเกิดการตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจผลกระทบของการกระทำ และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในเชิงบวกได้อย่างต่อเนื่อง ดังสะท้อนจากคำให้สัมภาษณ์ของเยาวชนที่ระบุว่า “รู้สึกเข้าใจสิ่งที่ตัวเองทำมากขึ้น และอยากปรับตัวให้ดีขึ้น” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงจากภายในอย่างเป็นรูปธรรม ในด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีเครือข่าย พบว่า การทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่ายช่วยให้กระบวนการฟื้นฟูมีความต่อเนื่องและมีการสนับสนุนอย่างรอบด้าน ส่งผลให้เยาวชนเกิดความมั่นใจและมีความพร้อมในการกลับคืนสู่สังคม โดยเยาวชนบางรายสะท้อนว่า “ได้เรียนรู้จากหลายคน ทำให้รู้ว่ามีคนช่วยและอยากให้เราเปลี่ยนแปลง” ขณะเดียวกัน การจัดกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการสะท้อนผล จากเยาวชนว่า “ช่วยพัฒนาทักษะการคิดใคร่ครวญ การตระหนักรู้ในตนเอง และความรับผิดชอบต่อตัวเองมากยิ่งขึ้น” โดยสามารถสังเคราะห์เป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ผลกระทบของการกระทำ (impact awareness) 2) การยอมรับและรับผิดชอบ (accountability) และ 3) ความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavioral change intention) ซึ่งสะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้เชิงลึกที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน และการบูรณาการการพัฒนาเยาวชนในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะชีวิต ยังส่งผลให้เยาวชนมีพัฒนาการอย่างรอบด้าน โดยเยาวชนสามารถปรับตัว มีวินัยในตนเอง และมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐาน

สำคัญของการกลับคืนสู่สังคมอย่างมีศักดิ์ศรีและยั่งยืน

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยในส่วนนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าต้นแบบการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูมีประสิทธิภาพในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับพฤติกรรมและทัศนคติของเยาวชน โดยการนำเสนอผลลัพธ์ร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพและจากบทสัมภาษณ์ ช่วยทำให้เห็นภาพของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์บทบาทของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในระดับสถาบันที่เอื้อต่อการฟื้นฟูและการพัฒนาเยาวชนภายใต้บริบทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรีอย่างยั่งยืน ผลการศึกษานำเสนอได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 บทบาทของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในระดับสถาบัน

องค์ประกอบของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้	แนวทางและลักษณะการดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาเยาวชน
1. แนวคิดและหลักการของกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู	การจัดกิจกรรมพูดคุยสะท้อนผลกระทบจากการกระทำ (dialogue session) การจัดเวทีพูดคุยระหว่างเยาวชนกับบุคลากร เพื่อทบทวนพฤติกรรมที่ผ่านมา การทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อเรียนรู้เรื่องความรับผิดชอบและการอยู่ร่วมกันในสังคม	เยาวชนเกิดการตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง เข้าใจผลกระทบของการกระทำ และพัฒนาทัศนคติที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม
2. การออกแบบกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และเชิงปฏิบัติการ	การจัดกิจกรรมฝึกอาชีพและทักษะชีวิต เช่น การปลูกผัก การทำงานช่างพื้นฐาน การฝึกงานกลุ่ม การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมโครงการย่อย การทำกิจกรรมบริการสังคมภายในสถานพินิจ และการทำกิจกรรมกลุ่มแก้ปัญหา	เยาวชนพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ การตัดสินใจ และสามารถนำบทเรียนจากประสบการณ์ไปปรับใช้ในชีวิตจริง
3. บทบาทของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับสถาบัน	บุคลากรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้คำปรึกษาและติดตามพัฒนาการของเยาวชน ร่วมกับครู นักสังคมสงเคราะห์ และหน่วยงานเครือข่าย เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี หรือหน่วยงานภายนอกที่เข้ามาจัดกิจกรรมฝึกทักษะ	เกิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาเยาวชน และเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและภาคีเครือข่าย
4. รูปแบบการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสะท้อนคิด และการมีส่วนร่วม	การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสะท้อนประสบการณ์หลังการทำกิจกรรม (reflection) การนำเสนอผลงานของเยาวชน และกิจกรรมพัฒนาคุณค่าทางสังคม เช่น ความรับผิดชอบ ความมีวินัย และการช่วยเหลือกัน	เยาวชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาทักษะการสื่อสาร การคิดใคร่ครวญ และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างสร้างสรรค์

จากตารางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในกรอบของกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูมีความเป็นระบบและสอดคล้องกันในทุกมิติ โดยเริ่มจากการนำแนวคิดและหลักการของกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูมาประยุกต์ใช้ผ่านกิจกรรมพูดคุยสะท้อนผล และการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เยาวชนเกิดการตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตน

เข้าใจผลกระทบของการกระทำ และพัฒนาทัศนคติที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ดังสะท้อนจากคำให้สัมภาษณ์ของเยาวชนว่า “ทำให้คิดได้ว่าการกระทำของเรามีผลต่อคนอื่น” ในด้านการออกแบบกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และเชิงปฏิบัติการ พบว่า กิจกรรมฝึกอาชีพและทักษะชีวิตช่วยให้เยาวชนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และความสามารถในการนำประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยสามารถสังเคราะห์ประเด็นได้เป็น 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (learning by doing) 2) การเชื่อมโยงประสบการณ์สู่ชีวิตจริง (transfer of learning) และ 3) ความมั่นใจในตนเอง (self-efficacy) ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของเยาวชนที่ว่า “ได้ลองทำจริง ทำให้มั่นใจมากขึ้น และรู้ว่าทำอะไรได้” ขณะเดียวกันบทบาทของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับสถาบันมีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา โดยบุคลากรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก คอยให้คำปรึกษาและติดตามพัฒนาการของเยาวชน ร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เข้ามาสนับสนุนองค์ความรู้และทรัพยากร ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและช่วยเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาของเยาวชนในมิติที่หลากหลาย ดังสะท้อนจากคำให้สัมภาษณ์ของบุคลากรว่า “การทำงานร่วมกับเครือข่ายช่วยให้เด็กมีโอกาสเรียนรู้มากขึ้น” นอกจากนี้ รูปแบบการจัดกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสะท้อนประสบการณ์ ยังช่วยให้เยาวชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาทักษะการสื่อสาร การคิดใคร่ครวญ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสามารถจัดกลุ่มประเด็นสำคัญได้ เช่น 1) การเรียนรู้ร่วมกัน (collaborative learning) 2) การสะท้อนคิด (reflection) และ 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงบวก (positive behavioral change) ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ว่า “ได้ฟังเพื่อน ทำให้มองมุมใหม่และอยากปรับตัว”

โดยภาพรวม ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่บูรณาการแนวคิดเชิงฟื้นฟูและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อเยาวชนได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะชีวิต โดยการนำเสนอผลลัพธ์ร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพและการวิเคราะห์เชิงรหัส (coding) จากบทสัมภาษณ์ช่วยทำให้เห็นภาพของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยมากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาต้นแบบเชิงกระบวนการสำหรับการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู และนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดและข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการประยุกต์ใช้ในบริบทของสถาบันอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูภายใต้บริบทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี สามารถสังเคราะห์เป็นต้นแบบเชิงกระบวนการ (process-based model) ที่บูรณาการแนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูและการพัฒนาเยาวชนอย่างเป็นระบบ ต้นแบบดังกล่าวสะท้อนลำดับขั้นของการดำเนินงานตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ การสะท้อนผลการเรียนรู้ และการเตรียมความพร้อมของเยาวชนก่อนกลับคืนสู่สังคม

ในเชิงโครงสร้าง ต้นแบบประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การออกแบบกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่สอดคล้องกับบริบทของเยาวชน 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานพินิจและภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการเรียนรู้และการฟื้นฟู 3) การจัดกระบวนการสะท้อนคิดและการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างการตระหนักรู้และความรับผิดชอบของเยาวชน และ 4) การบูรณาการการพัฒนาเยาวชนในหลายมิติ ทั้งด้านพฤติกรรม ทักษะชีวิต และคุณค่าทางสังคม เพื่อสนับสนุนการกลับคืนสู่สังคมอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังนำไปสู่ กรอบแนวคิดการดำเนินงานเชิงระบบ ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ กลไกการดำเนินงานในระดับสถาบัน และผลลัพธ์การพัฒนาเยาวชน ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการฟื้นฟูเยาวชนในสถาบันอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

ในด้านข้อเสนอเชิงนโยบาย การศึกษานี้เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมการพัฒนาระบบการเรียนรู้ในสถานพินิจให้มีลักษณะเป็น พื้นที่การเรียนรู้เชิงฟื้นฟู (restorative learning environment) ที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ การมี

ส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และการพัฒนาศักยภาพของเยาวชนอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งสนับสนุนการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านการศึกษา สังคม และกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างกลไกการฟื้นฟูเยาวชนที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืนในระดับนโยบายและการปฏิบัติ

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบและกลไกการดำเนินงานการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูภายใต้บริบทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรีเป็นกระบวนการที่ดำเนินงานในลักษณะเชิงระบบ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบและกลไกสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) กลไกการขับเคลื่อนการเรียนรู้และการฟื้นฟู 2) กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีเครือข่าย 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์และการสะท้อนผล และ 4) การบูรณาการการพัฒนาเยาวชนในหลายมิติ ทั้งด้านพฤติกรรม ทักษะชีวิต และคุณค่าทางสังคม ซึ่งกลไกดังกล่าวทำงานเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการพัฒนาเยาวชนอย่างยั่งยืน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูที่มุ่งเน้นการซ่อมแซมความเสียหาย การสร้างความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา มากกว่าการลงโทษเพียงอย่างเดียว (Zehr, 2002; McCold & Wachtel, 2003; Sherman & Strang, 2007) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่เสนอว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการลงมือปฏิบัติ การสะท้อนประสบการณ์และการนำบทเรียนไปปรับใช้ในชีวิตจริง (Kolb, 1984) รวมทั้งแนวคิดการพัฒนาเชิงระบบที่มองว่า การพัฒนาเยาวชนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายภาคส่วนและการเชื่อมโยงบทบาทของสถาบัน ครอบครัว และชุมชนเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม เพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูและการกลับคืนสู่สังคมของเยาวชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2 วิเคราะห์บทบาทของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในระดับสถาบัน ผลการศึกษาพบว่า การออกแบบกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในสถานพินิจมีบทบาทสำคัญต่อการฟื้นฟูและพัฒนาเยาวชน โดยสามารถอธิบายได้ผ่าน 4 ประเด็นสำคัญที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการของกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู เป็นฐานสำคัญของการออกแบบกิจกรรม โดยเน้นการสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง การเข้าใจผลกระทบของการกระทำ และการฟื้นฟูความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Braithwaite (2002) และ Bazemore & Umbreit (1995) ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรับผิดชอบและการคืนคนดีสู่สังคมมากกว่าการลงโทษ 2) การออกแบบกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และเชิงปฏิบัติการ ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะชีวิต และการทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยให้เยาวชนเกิดการเรียนรู้เชิงลึก สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์สู่ชีวิตจริง และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างยั่งยืน 3) บทบาทของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับสถาบัน มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ โดยบุคลากรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) คอยสนับสนุน ให้คำปรึกษา และติดตามพัฒนาการของเยาวชน ร่วมกับภาคีเครือข่ายที่ช่วยเสริมองค์ความรู้และทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wachtel (2013) ที่เน้นความร่วมมือและความสัมพันธ์เชิงบวกในการฟื้นฟูเยาวชน และ 4) รูปแบบการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสะท้อนคิด และการมีส่วนร่วม เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสะท้อนประสบการณ์หลังการปฏิบัติ (reflection) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ความรับผิดชอบ (responsibility) และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงบวกของเยาวชน ซึ่งจากการบูรณาการทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว ทำให้กระบวนการเรียนรู้ในสถานพินิจสามารถส่งเสริมการพัฒนาเยาวชนได้อย่างรอบด้าน ทั้งในด้านทักษะชีวิต ทัศนคติ และพฤติกรรม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการเตรียมความพร้อม

ของเยาวชนก่อนกลับคืนสู่สังคมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ทั้งนี้ เนื่องจากเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมมักเผชิญข้อจำกัดด้านโอกาสและประสบการณ์การเรียนรู้ การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงจึงช่วยเสริมสร้างศักยภาพภายใน ลดโอกาสการกระทำผิดซ้ำ และเพิ่มโอกาสในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสมในระยะยาว

วัตถุประสงค์ที่ 3 พัฒนาต้นแบบเชิงกระบวนการสำหรับการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู ผลการศึกษานำไปสู่การพัฒนาต้นแบบเชิงกระบวนการสำหรับการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู ซึ่งบูรณาการแนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย โดยต้นแบบดังกล่าวสะท้อนลำดับขั้นของการดำเนินงานตั้งแต่การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ การสะท้อนผลการเรียนรู้ และการเตรียมความพร้อมของเยาวชนก่อนกลับคืนสู่สังคม พร้อมทั้งนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาสถานพินิจให้เป็นพื้นที่การเรียนรู้เชิงฟื้นฟู และสามารถประยุกต์ใช้ในสถาบันอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาเชิงระบบที่มองว่าการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาเยาวชนจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นองค์รวม โดยเชื่อมโยงบทบาทของสถาบัน ครอบครัว ชุมชน และเครือข่ายทางสังคมเข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและการพัฒนาศักยภาพของเยาวชนอย่างยั่งยืน (Bronfenbrenner, 1979; United Nations, 2015) ทั้งนี้ เนื่องจากพฤติกรรมและการปรับตัวของเยาวชนมิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงลำพัง แต่เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ของหลายระบบที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของเยาวชน ดังนั้น การพัฒนาต้นแบบเชิงกระบวนการที่บูรณาการกลไกการเรียนรู้ การฟื้นฟู และการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางสังคม จึงช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเยาวชนอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มโอกาสให้เยาวชนสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาสามารถอธิบายได้ใน 3 ประเด็นสำคัญ สามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย “ระบบการฟื้นฟูเยาวชนแนวใหม่ : องค์ความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน”

จากภาพอธิบายได้ว่า 1) การระบุองค์ประกอบและกลไกการดำเนินงานของการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม

เชิงฟื้นฟูที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ กลไกการขับเคลื่อนการเรียนรู้และการฟื้นฟู การมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีเครือข่าย การเรียนรู้จากประสบการณ์และการสะท้อนผล และการบูรณาการการพัฒนาเยาวชนในหลายมิติ 2) การอธิบายบทบาทของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในระดับสถาบัน ที่เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การสะท้อนคิดและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะชีวิต ความรับผิดชอบ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเยาวชน 3) การพัฒนาต้นแบบเชิงกระบวนการสำหรับการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู ที่แสดงลำดับขั้นของการดำเนินงานตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ การสะท้อนผลการเรียนรู้ และการเตรียมความพร้อมก่อนกลับคืนสู่สังคม ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการฟื้นฟูเยาวชนในสถาบันอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้

องค์ความรู้ดังกล่าวจึงช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการด้านการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม โดยแสดงให้เห็นว่าการฟื้นฟูเยาวชนอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการออกแบบกระบวนการเรียนรู้เชิงระบบที่เชื่อมโยงการทำงานของสถาบัน บุคลากร และเครือข่ายทางสังคมเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงฟื้นฟูที่เอื้อต่อการพัฒนาเยาวชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้สถานพินิจพัฒนาระบบการเรียนรู้ในลักษณะพื้นที่การเรียนรู้เชิงฟื้นฟูที่เน้นการปฏิบัติจริง การสะท้อนคิดและการพัฒนาทักษะชีวิต เพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเยาวชนอย่างยั่งยืน

1.2 ควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เช่น หน่วยงานด้านการศึกษา สังคมและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาทักษะอาชีพและการเตรียมความพร้อมของเยาวชนก่อนกลับคืนสู่สังคม

1.3 ควรนำต้นแบบเชิงกระบวนการพัฒนาเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในสถานพินิจหรือสถาบันที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการฟื้นฟูเยาวชนในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงประเมินผลระยะยาวเกี่ยวกับผลลัพธ์ของกระบวนการฟื้นฟูเยาวชน เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะชีวิต และการลดการกระทำผิดซ้ำของเยาวชนหลังออกจากสถานพินิจ

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินงานของสถานพินิจในหลายพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จและพัฒนารูปแบบการฟื้นฟูเยาวชนที่เหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2.3 ควรมีการพัฒนางานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) ที่เปิดโอกาสให้เยาวชน บุคลากร และภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนากิจกรรมฟื้นฟู เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของเยาวชนอย่างแท้จริง

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เลขที่รับรอง IRB06/2569 ผู้วิจัยขอขอบคุณทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรีประจำ ปีงบประมาณ 2569 ตลอดจนผู้บริหาร บุคลากร และภาคีเครือข่ายที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและสนับสนุนการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

พระปลัดสมศักดิ์ กตธมฺโม (โสรัตน์ถาวร) และอิสรพงษ์ ไกรสินธุ์. (2568). การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและการสร้างพลเมืองสู่สังคมโลก. *วารสารสหวิทยาการศึกษาครุศาสตร์, 1*(5), 18-24. https://so19.tci-thaijo.org/index.php/JISES/article/view/2141.

ศุภชัย ไตรไทยธีระ, วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา และวีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2567). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้บนฐานสมรรถนะสำหรับเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมกรณีศึกษา: ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 5. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6*(3), 101-113. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/273763.

Bazemore, G., & Umbreit, M. (1995). Rethinking the sanctioning function in juvenile court: Retributive or restorative responses to youth crime. *Crime & Delinquency, 41*(3), 296–316. https://doi.org/10.1177/0011128795041003002.

Braithwaite, J. (2002). *Restorative justice and responsive regulation.* Oxford University Press.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

McCold, P., & Wachtel, T. (2003). *In pursuit of paradigm: A theory of restorative justice*. International Institute for Restorative Practices. Retrieved March 9, 2026, from https://www.iirp.edu/images/pdf/paradigm.pdf.

Redclift, M. (1994). Sustainable development: Economics and the environment. In M. Redclift & C. Sage (Eds.), *Strategies for sustainable development: Local agendas for the Southern Hemisphere* (pp. 17–34). John Wiley & Sons.

Sherman, L. W., & Strang, H. (2007). *Restorative justice: The evidence*. The Smith Institute.

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. Retrieved March 9, 2026, from https://sdgs.un.org/2030agenda.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (1997). *Educating for a sustainable future: A transdisciplinary vision for concerted action*. UNESCO. Retrieved March 9, 2026, from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000110686.

Wachtel, T. (2013). *Defining restorative*. International Institute for Restorative Practices.

Zehr, H. (2002). *The little book of restorative justice*. Good Books.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



การพัฒนากรอบแนวคิดเชิงกลยุทธ์ด้านการสื่อสารของสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

Developing a strategic communication framework for Islamic cooperatives in Thailand

ศิดดิก ลาลีวัน[1*], สุบิน เด่งนุ้ย[2], สุวิทย์ สุขแสง[3]

Siddik Laliwan[1*], Subin Dengnui[2], Suwit Suksaeng[3]

[1,2,3]สหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด

[1,2,3]Ibn Auf Islamic Cooperative Limited

Corresponding author's e-mail: siddik2890@hotmail.com[1]

Received: March 08, 2026 Revised: March 29, 2026 Accepted: April 08, 2026

บทคัดย่อ

สหกรณ์อิสลามเป็นองค์กรเศรษฐกิจและสังคมที่ดำเนินงานภายใต้หลักการอิสลาม (ชารีอะฮ์) โดยมีบทบาทสำคัญในการยกระดับสวัสดิการของสมาชิกและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับชุมชน อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่มีอยู่ในวรรณกรรมส่วนใหญ่ ยังตั้งอยู่บนฐานคิดขององค์กรธุรกิจแบบตะวันตก ซึ่งยังไม่สามารถอธิบายกลไกการสร้างความชอบธรรมทางศาสนาและความไว้วางใจในบริบทของสหกรณ์อิสลามได้อย่างเพียงพอ บทความนี้มุ่งเติมเต็มช่องว่างทางทฤษฎีดังกล่าว โดยการทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ อัตลักษณ์และคุณค่าสหกรณ์ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำกับดูแลตามหลักชารีอะฮ์และการเล่าเรื่องขององค์กร เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีสำหรับอธิบายบทบาทของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ในสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย การศึกษานี้ใช้วิธีการสังเคราะห์วรรณกรรมเชิงแนวคิดแบบมีโครงสร้าง กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัยที่มุ่งเน้นกลไกการสื่อสาร ความไว้วางใจ และความยั่งยืนขององค์กร ผลการสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลาม ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 มิติ ได้แก่ 1. ความสามารถด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ 2. การสื่อสารอัตลักษณ์และคุณค่าสหกรณ์ 3. การสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. การสื่อสารคุณค่าอิสลามและสัญญาณความน่าเชื่อถือด้านการกำกับดูแลชารีอะฮ์ และ 5. การเล่าเรื่องขององค์กร นอกจากนี้ กรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นเสนอให้ความไว้วางใจทำหน้าที่เป็นกลไกตัวกลางที่เชื่อมโยงองค์ประกอบของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร โดยบทความนี้มีส่วนสำคัญในการขยายขอบเขตของทฤษฎีการสื่อสารเชิงกลยุทธ์

ไปสู่องค์กรที่ดำเนินการภายใต้หลักการศาสนา นอกจากนั้นเสนอแนวคิด สัญญาณความน่าเชื่อถือด้านการกำกับดูแลชารีอะฮ์ ในฐานะกลไกการสื่อสารเฉพาะบริบท ซึ่งช่วยอธิบายกระบวนการสร้างความเชื่อมั่นและความชอบธรรมของสหกรณ์อิสลามได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การสื่อสารเชิงกลยุทธ์, สหกรณ์อิสลาม, ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, การกำกับดูแลตามหลักชารีอะฮ์, ความไว้วางใจ, ความยั่งยืน

Abstract

Islamic cooperatives are socio-economic organizations that operate according to Shari'ah principles. They play a significant role in enhancing the welfare of their members and promoting economic development within the community. However, existing strategic communication frameworks in the literature are primarily based on Western corporate principles and are inadequate in elucidating the mechanisms by which religious legitimacy and trust are established in the context of Islamic cooperatives. This study seeks to fill a theoretical gap by reviewing and synthesizing existing literature on strategic communication, cooperative identity and values, stakeholder engagement, Shariah governance, and organizational storytelling. The goal is to develop a theoretically grounded conceptual framework that explains the role of strategic communication in Islamic cooperatives in Thailand. The study utilizes a structured conceptual literature synthesis approach, employing specific inclusion criteria to identify relevant research that examines communication mechanisms, trust formation, institutional legitimacy, and organizational sustainability. The findings suggest that strategic communication within Islamic cooperatives consists of five key dimensions: 1. strategic communication capability, 2. cooperative identity and value communication, 3. stakeholder engagement communication, 4. Islamic value communication along with Shariah governance credibility signals, and 5. organizational storytelling. Furthermore, the proposed framework conceptualizes trust as a central mediating mechanism that links strategic communication processes to the development of institutional legitimacy and organizational sustainability. This study enhances the strategic communication literature by extending its theoretical framework to include organizations that operate based on religious principles. It also introduces the concept of Shariah governance credibility signals, which serves as a context-specific communication mechanism. This concept helps explain the systematic construction of trust and legitimacy within Islamic cooperatives.

Keywords: strategic communication, Islamic cooperatives, stakeholder engagement, Shari'ah governance, trust, sustainability

บทนำ

สหกรณ์อิสลามเป็นสถาบันเศรษฐกิจและสังคมที่มีบทบาทต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนมุสลิมในประเทศไทย โดยดำเนินงานภายใต้หลักการการเงินอิสลามที่เน้นความยุติธรรม ความโปร่งใส การหลีกเลี่ยงดอกเบี้ย (ริบา) การพนัน ความไม่แน่นอน และการแบ่งปันความเสี่ยงอย่างเป็นธรรม (Chapra, 2016; Iqbal & Mirakhor, 2011) ในทางปฏิบัติสหกรณ์

อิสลามมิได้เป็นเพียงผู้ให้บริการทางการเงิน แต่ยังเป็นกลไกเสริมสร้างทุนทางสังคม ความไว้วางใจ และความร่วมมือในระดับชุมชนไทย หน่วยงานภาครัฐได้จัดทำฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับสหกรณ์อิสลามเพื่อสนับสนุนการพัฒนาและการกำกับดูแล ซึ่งสะท้อนว่า กลุ่มสหกรณ์อิสลามมีความหลากหลายทั้งด้านขนาด พื้นที่ และศักยภาพการบริหารจัดการ (ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 18 กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2567) ขณะเดียวกันงานวิจัยไทยยังชี้ให้เห็นข้อจำกัดเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับความสอดคล้องตามหลักชารีอะฮ์ ความไม่ชัดเจนของกรอบกำกับดูแล และความท้าทายด้านระบบตรวจสอบชารีอะฮ์ ซึ่งอาจกระทบต่อการรับรู้ความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาสมาชิก (อริศ หัสมา และคณะ, 2568; สุบิน เด่งนุ้ย และสมฉวี ศิริโสภณา, 2568) อย่างไรก็ดี บริบทสังคมไทยที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมก่อให้เกิดความท้าทายด้านการสื่อสารของสหกรณ์อิสลาม ทั้งในมิติความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการการเงินอิสลาม ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาและการเข้าถึงเทคโนโลยีของสมาชิก ตลอดจนพลวัตของสื่อดิจิทัลที่เปลี่ยนรูปแบบการรับสารอย่างรวดเร็ว (Kent & Taylor, 2002) การสื่อสารที่ไม่เชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์หรือขาดความต่อเนื่องอาจนำไปสู่ความเข้าใจคลาดเคลื่อน ความไม่ไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมที่ลดลงของสมาชิก แม้งานด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์จะเสนอว่า การสื่อสารควรถูกบูรณาการเข้ากับการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อสนับสนุนเป้าหมายระยะยาวและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Hallahan et al., 2007; Cornelissen, 2020) แต่กรอบที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย ส่วนใหญ่พัฒนาขึ้นจากองค์กรธุรกิจแบบตะวันตก ซึ่งให้ความสำคัญกับชื่อเสียงองค์กร ประสิทธิภาพการแข่งขัน และการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้ตรรกะองค์กรสมัยใหม่เป็นหลัก กรอบดังกล่าวจึงยังอธิบายได้ไม่เพียงพอว่า ในองค์กรที่ดำเนินการภายใต้หลักการอิสลามอย่างสหกรณ์อิสลาม ความชอบธรรมทางศาสนา ความโปร่งใสในการกำกับดูแลและการรับรู้ความสอดคล้องกับหลักชารีอะฮ์ถูกสื่อสารออกมาและรับรู้โดยสมาชิกอย่างไร

ช่องว่างเชิงทฤษฎีของบทความนี้ จึงไม่ได้อยู่เพียงการที่ยังไม่มีกรอบสำหรับสหกรณ์อิสลามเท่านั้น หากแต่อยู่ที่ความตึงเครียดเชิงทฤษฎีระหว่างกรอบการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่มีรากฐานตั้งอยู่บนฐานคิดขององค์กรธุรกิจแบบตะวันตกกับบริบทขององค์กรที่ต้องพึ่งพาความชอบธรรมทางศาสนาและความไว้วางใจของสมาชิกเป็นแกนกลาง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ทฤษฎีที่มีอยู่ยังอธิบายกลไกการก่อรูปความไว้วางใจจากสัญญาณด้านธรรมาภิบาลชารีอะฮ์ได้ไม่ชัดเจน และยังไม่ได้เชื่อมโยงการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลามอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบโจทย์ดังกล่าว บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์อัตลักษณ์และคุณค่าสหกรณ์ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำกับดูแลตามหลักชารีอะฮ์ และการเล่าเรื่องขององค์กร 2) เพื่อบูรณาการกรอบทฤษฎีการส่งสัญญาณ (signaling theory) ทฤษฎีสถาบัน (institutional theory) และทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder theory) เพื่ออธิบายกลไกการรับรู้ความน่าเชื่อถือของสหกรณ์อิสลาม และ 3) เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดเชิงบูรณาการพร้อมข้อเสนอเชิงทฤษฎีสมมติฐานที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ความไว้วางใจ ความยั่งยืนของสหกรณ์อิสลาม วิธีการศึกษา บทความนี้ใช้การสังเคราะห์วรรณกรรมเชิงแนวคิดแบบมีโครงสร้าง (structured conceptual literature synthesis) โดยกำหนดหน่วยวิเคราะห์เป็นงานวิชาการที่อธิบายกลไกการสื่อสาร การก่อรูปความไว้วางใจ ธรรมาภิบาลอิสลาม และความยั่งยืนขององค์กร แหล่งข้อมูลที่ใช้ประกอบด้วยบทความวารสาร หนังสือวิชาการ และรายงานสถาบันที่มีอิทธิพลในสาขา เกณฑ์คัดเลือกประกอบด้วย 1) ความเกี่ยวข้องโดยตรงกับหนึ่งในห้ามิติของแบบจำลอง 2) ความสามารถในการอธิบายกลไกเชิงทฤษฎีระหว่างการสื่อสารกับผลลัพธ์ขององค์กร 3) ความเป็นงานต้นธารหรือเป็นงานร่วมสมัยที่มีอิทธิพลต่อข้อถกเถียงทางวิชาการ และ 4) ความเหมาะสมต่อการประยุกต์ใช้ในบริบทองค์กรฐานสมาชิกหรือองค์กรอิสลาม การสังเคราะห์ดำเนินการในสามขั้นตอน ได้แก่ การจัดหมวดหมู่วรรณกรรม การเปรียบเทียบจุดร่วม-จุดตึงเครียดทางทฤษฎี และการบูรณาการเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎีและกรอบแนวคิด ด้วยแนวทางดังกล่าว บทความนี้ไม่ได้มุ่งเพียงสรุปวรรณกรรมเดิม แต่พยายามสร้างข้อเสนอเชิงทฤษฎีใหม่ว่า ความไว้วางใจของสมาชิกในสหกรณ์อิสลามมิได้เกิดจากการสื่อสารทั่วไปเท่านั้น หากเกิดจากการที่องค์กรสามารถส่งสัญญาณความน่าเชื่อถือด้านชารีอะฮ์อย่างมีประสิทธิผล และแปลงสัญญาณดังกล่าวให้เป็นความชอบธรรมเชิงสถาบัน

ในสายตาของสมาชิก ชุมชน และผู้กำกับดูแล

กรอบทฤษฎีที่ใช้ในการสังเคราะห์ บทความนี้ใช้ทฤษฎีการส่งสัญญาณ (signaling theory) เป็นกรอบหลักในการอธิบายว่าสมาชิกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่สามารถสังเกตความสอดคล้องตามหลักชารีอะฮ์ได้โดยตรงในทุกช่วงเวลา จึงต้องอาศัยสัญญาณจากองค์กร เช่น การเปิดเผยกระบวนการกำกับดูแล การมีที่ปรึกษาชะรีอะฮ์ การรายงานผลการทบทวนหรือการตรวจสอบชารีอะฮ์ และการสื่อสารที่ทำให้ข้อมูลดังกล่าวตีความได้ง่ายและเชื่อถือได้ สัญญาณเหล่านี้มีผลต่อการลดความไม่แน่นอนและการก่อรูปความไว้วางใจ ในขณะเดียวกันทฤษฎีสถาบันช่วยอธิบายว่า ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารไม่ได้จบลงเพียงระดับปัจเจก แต่สามารถยกระดับเป็นความชอบธรรมเชิงสถาบันได้เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้ว่าองค์กรมีความเหมาะสมสมควร และสอดคล้องกับบรรทัดฐานของศาสนาและสังคม ส่วนทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียช่วยอธิบายว่า การสื่อสารจะมีพลังมากขึ้น เมื่อองค์กรออกแบบช่องทางการมีส่วนร่วม การตอบสนอง และการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิก ชุมชน หน่วยงานรัฐ และผู้เชี่ยวชาญด้านศาสนา กรอบทฤษฎีทั้งสามจึงถูกใช้ร่วมกันเพื่ออธิบายทั้งกลไกการส่งสัญญาณ การตีความ และผลลัพธ์เชิงสถาบันของการสื่อสารในสหกรณ์อิสลาม

การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านการสื่อสารของสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

การสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการจัดการการสื่อสาร

แนวคิดการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ (strategic communication) ได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวางในสาขาการสื่อสารองค์กร การประชาสัมพันธ์ และการบริหารองค์กร โดย Hallahan et al. (2007) ให้นิยามว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ คือ การใช้การสื่อสารอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสนับสนุนการบรรลุพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร โดยองค์กรต้องออกแบบกระบวนการสื่อสารอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการบริหารจัดการการสื่อสารที่เชื่อมโยงการวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินการ และการประเมินผล เพื่อให้การสื่อสารสามารถสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในมิติของการสื่อสารองค์กร Cornelissen (2020) ชี้ว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์มีบทบาทสำคัญในการสร้างอัตลักษณ์องค์กร (organizational identity) และภาพลักษณ์องค์กร (corporate image) เนื่องจากการสื่อสารที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กรจะช่วยสร้างความชอบธรรม (legitimacy) และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างต่อเนื่อง ในทำนองเดียวกัน

นอกจากนี้ นักวิชาการจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการสร้างความไว้วางใจ (trust) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในอีกมิติหนึ่งความไว้วางใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร Morgan & Hunt (1994) เสนอในทฤษฎีความสัมพันธ์เชิงการตลาดว่าความไว้วางใจและความผูกพันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กร ในบริบทประเทศไทย แนวคิดการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในหลายบริบท เช่น งานวิจัยของภารดี พึ่งสำราญ และคณะ (2562) ได้ศึกษาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ในประเด็นสาธารณะ ชพบว่า การสร้างเครือข่าย การลงพื้นที่และการสื่อสารผ่านกิจกรรมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชน นอกจากนี้ งานวิจัยของแว่นแก้ว ชัยอาราม และคณะ (2568) ศึกษาการจัดการการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งพบว่าการสื่อสารที่เน้นอัตลักษณ์ของพื้นที่และการมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจท้องถิ่นได้ ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของบัณฑูร พานแก้ว (2568) ศึกษาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรภาคประชาสังคมในประเทศไทย และพบว่า การกำหนดกลยุทธ์การสื่อสารที่ชัดเจน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งในระดับสากลและในประเทศไทยสามารถสังเคราะห์ได้ว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์

เป็นกระบวนการบริหารจัดการการสื่อสารที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับพันธกิจขององค์กร โดยมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือและความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งความไว้วางใจดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ในประเทศไทยที่ชี้ว่า เครือข่าย การลงพื้นที่ การร่วมกิจกรรม ช่วยเสริมการมีส่วนร่วมและผลลัพธ์ยั่งยืนของการสื่อสารในระดับชุมชน (ภารดี พึ่งสำราญ และคณะ, 2562) และยังถูกนำไปประยุกต์ในบริบทการพัฒนาท้องถิ่นและความยั่งยืนในมิติอื่น (แว่นแก้ว ชัยอาราม และคณะ, 2568; บัณฑูร พานแก้ว, 2568) นอกจากนั้นยังสามารถสังเคราะห์ได้ว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ไม่ควรถูกจำกัดให้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรเท่านั้น หากแต่ควรถูกพิจารณาในฐานะ ความสามารถเชิงสถาบัน ที่กำหนดทิศทางของการสื่อสารว่าองค์กรควรสื่อสาร อะไร อย่างไรและเพื่อใครอย่างเหมาะสมภายใต้บริบทเฉพาะของตน ในบริบทของสหกรณ์อิสลาม ความสามารถดังกล่าวมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากการสื่อสารมิได้มีหน้าที่เพียงถ่ายทอดข้อมูลเชิงข้อเท็จจริง แต่ยังต้องทำหน้าที่เป็นกลไกในการส่งสัญญาณเชิงคุณค่า (value signaling) ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายพร้อมกัน ทั้งในมิติของความโปร่งใส ความสอดคล้องตามหลักชารีอะฮ์ และความน่าเชื่อถือขององค์กร

อัตลักษณ์และคุณค่าสหกรณ์

แนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ของสหกรณ์ (cooperative identity) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนลักษณะเฉพาะขององค์กรสหกรณ์ ซึ่งแตกต่างจากองค์กรธุรกิจทั่วไป โดย International Cooperative Alliance (2020) ให้นิยามว่า สหกรณ์เป็นองค์กรที่สมาชิกเป็นเจ้าของร่วมและดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ของสมาชิกบนพื้นฐานของคุณค่าและหลักการสหกรณ์ อัตลักษณ์ของสหกรณ์จึงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ค่านิยมสหกรณ์ (cooperative values) หลักการสหกรณ์ (cooperative principles) และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกและชุมชน ในเชิงทฤษฎี Cornelissen (2020) อธิบายว่า อัตลักษณ์องค์กร (organizational identity) หมายถึง การรับรู้ร่วมเกี่ยวกับตัวตนขององค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านค่านิยม พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารอัตลักษณ์ที่ชัดเจนช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจบทบาทและความแตกต่างขององค์กรจากองค์กรอื่น ๆ

ในบริบทของสหกรณ์ Birchall (2011) ชี้ว่า สหกรณ์เป็นองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะในฐานะองค์กรเศรษฐกิจ เพื่อสังคม (social economy organization) ซึ่งเน้นการสร้างประโยชน์ร่วมของสมาชิกมากกว่าการแสวงหากำไรสูงสุด อัตลักษณ์ดังกล่าวทำให้สหกรณ์มีบทบาทสำคัญในการสร้างทุนทางสังคม (social capital) และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน นอกจากนี้ Novkovic (2008) ยังอธิบายว่า คุณค่าและหลักการสหกรณ์เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างสมาชิก ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความยั่งยืนขององค์กรสหกรณ์ สำหรับสหกรณ์อิสลาม อัตลักษณ์องค์กรมีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากต้องผสานทั้งหลักการสหกรณ์และหลักการทางศาสนาอิสลาม Iqbal & Mirakhor (2011) อธิบายว่า ระบบเศรษฐกิจอิสลามตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ เช่น ความเป็นธรรม (justice) การแบ่งปันความเสี่ยง (risk sharing) และความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) ดังนั้น อัตลักษณ์ของสหกรณ์อิสลามจึงสะท้อนทั้งคุณค่าเชิงสหกรณ์และคุณค่าเชิงศาสนา ซึ่งช่วยเสริมสร้างความชอบธรรมขององค์กรในสายตาของสมาชิกและชุมชนมุสลิม

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสังเคราะห์ได้ว่า อัตลักษณ์และคุณค่าสหกรณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกำหนดตัวตนขององค์กร และมีบทบาทในการสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะในบริบทของสหกรณ์อิสลาม ซึ่งต้องสื่อสารอัตลักษณ์องค์กรให้สะท้อนทั้งหลักการสหกรณ์และหลักชารีอะฮ์อย่างสอดคล้องและชัดเจน เพื่อเสริมสร้างความชอบธรรม ความไว้วางใจ และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว อีกทั้งอัตลักษณ์และคุณค่าสหกรณ์ทำหน้าที่เป็นเนื้อหาหลักของสัญญาณที่องค์กรส่งออกไปสู่สาธารณะ หากอัตลักษณ์ถูกสื่อสารอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับหลักสหกรณ์และหลักชารีอะฮ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะตีความองค์กรว่าเป็นองค์กรที่มีความแตกต่าง มีความชอบธรรม และมีเหตุผลเพียงพอที่จะให้การสนับสนุนในระยะยาว

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วม

แนวคิดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder theory) เป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร โดย Freeman (2010) อธิบายว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่สามารถส่งผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรไม่ควรมุ่งตอบสนองเพียงผลประโยชน์ของเจ้าขององค์กรเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความคาดหวังและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม เช่น สมาชิก ลูกค้า ชุมชน หน่วยงานรัฐ และสังคมโดยรวม ในมิติของการสื่อสารองค์กร นักวิชาการด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ชี้ว่าการจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม (participatory communication) และการสื่อสารสองทาง (two-way communication) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความไว้วางใจระหว่างองค์กรกับสาธารณะ (Cornelissen, 2020) การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตัดสินใจ สามารถช่วยเสริมสร้างความชอบธรรมขององค์กรและลดความขัดแย้งในระยะยาว ในช่วงหลังงานวิจัยร่วมสมัยได้เน้นบทบาทของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อความยั่งยืนขององค์กรมากขึ้น เช่น Morsing & Schultz (2006) อธิบายว่า องค์กรที่เปิดพื้นที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวและเพิ่มระดับความไว้วางใจได้ นอกจากนี้ Greenwood (2007) ยังเสนอว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความชอบธรรมทางสังคมและเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรได้

ในบริบทขององค์กรฐานชุมชน เช่น สหกรณ์ งานวิจัยของ Hao et al. (2021) ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์กรสหกรณ์ โดยอธิบายว่า สหกรณ์ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำกับดูแลองค์กรจะสามารถสร้างความไว้วางใจและความผูกพันของสมาชิกต่อองค์กรได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมของสมาชิกในกระบวนการบริหารสหกรณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร สำหรับสหกรณ์อิสลาม การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากองค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นทั้งในมิติการบริหารจัดการและความสอดคล้องตามหลักชารีอะฮ์ งานวิจัยด้านการเงินอิสลามร่วมสมัยชี้ว่า การสื่อสารที่เปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วมของสมาชิกสามารถช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจต่อองค์กรและเพิ่มความชอบธรรมขององค์กรในสายตาของชุมชนมุสลิม (Hassan & Aliyu, 2018)

ในบริบทประเทศไทย หลักฐานเชิงประจักษ์จากการสื่อสารในประเด็นสาธารณะชี้ว่า การสื่อสารที่มุ่งสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมผ่านเวทีและกิจกรรมร่วมกับเครือข่าย ทำให้เกิดความร่วมมือและการยอมรับในระดับชุมชนได้มากกว่าการสื่อสารทางเดียว (ภารดี พึ่งสำราญ และคณะ, 2562) นัยสำคัญต่อสหกรณ์อิสลาม คือ การออกแบบการสื่อสารควรจัดวางบทบาทของสมาชิก ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องด้านศาสนาให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการกำกับและเรียนรู้ร่วม ไม่ใช่เพียงผู้รับสาร ซึ่งจะส่งผลต่อระดับความไว้วางใจและการสนับสนุนองค์กรในระยะยาว

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสังเคราะห์ได้ว่า การสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ โดยช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งในบริบทของสหกรณ์อิสลาม การสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมของสมาชิก ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลตามหลักชารีอะฮ์จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนความชอบธรรมและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว การสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นมากกว่ากระบวนการรับฟังความคิดเห็น แต่เป็นกลไกการร่วมสร้างความหมาย (co-creation of meaning) ที่ช่วยให้สัญญาณจากองค์กรได้รับการยืนยัน ตรวจสอบ และเสริมความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์สองทาง โดยเฉพาะในองค์กรฐานสมาชิกอย่างสหกรณ์อิสลามที่ความชอบธรรมขึ้นอยู่กับการยอมรับจากสมาชิกและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

การกำกับดูแลชารีอะฮ์

การกำกับดูแลชารีอะฮ์ (Shari'ah governance) เป็นระบบกลไกการกำกับดูแลที่ออกแบบขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรที่ดำเนินงานภายใต้หลักเศรษฐกิจอิสลามสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักชารีอะฮ์ได้อย่างต่อเนื่องและตรวจสอบได้ Islamic Financial Services Board (2009) ให้นิยามว่า การกำกับดูแลชารีอะฮ์ คือ ระบบโครงสร้างและกระบวนการที่ประกอบด้วยบทบาทของคณะกรรมการชารีอะฮ์ การทบทวนและการตรวจสอบชารีอะฮ์ ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับรองว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามหลักการอิสลาม ในเชิงทฤษฎี นักวิชาการด้านการเงินอิสลามชี้ว่าการกำกับดูแลชารีอะฮ์มีบทบาทสำคัญในการสร้างความชอบธรรม (legitimacy) ขององค์กรในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขณะที่ Iqbal & Mirakhor (2011) ชี้ว่า ธรรมาภิบาลในระบบเศรษฐกิจอิสลามตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กร งานวิจัยร่วมสมัยยังเน้นว่าการกำกับดูแลชารีอะฮ์มีบทบาทสำคัญต่อผลการดำเนินงานและความยั่งยืนขององค์กร Islamic finance ตัวอย่างเช่น Mollah & Zaman (2015) พบว่า บทบาทของคณะกรรมการชารีอะฮ์สามารถช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพของสถาบันการเงินอิสลาม ขณะที่ Farook et al. (2011) ชี้ว่า การเปิดเผยข้อมูลด้านชารีอะฮ์และความรับผิดชอบต่อสังคมช่วยเพิ่มความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในช่วงหลังงานวิจัยร่วมสมัยได้ให้ความสำคัญกับบทบาทของการกำกับดูแลชารีอะฮ์ต่อความยั่งยืนขององค์กรมากขึ้น สำหรับสหกรณ์อิสลาม การกำกับดูแลชารีอะฮ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากองค์กรต้องดำเนินงานภายใต้ทั้งหลักการสหกรณ์และหลักการศาสนาอิสลาม การมีระบบกำกับดูแลชารีอะฮ์ที่ชัดเจน เช่น การมีที่ปรึกษาชะรีอะฮ์ กระบวนการทบทวนและตรวจสอบการดำเนินงาน และการเปิดเผยข้อมูลต่อสมาชิก จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นของสมาชิกและชุมชน

นอกจากนี้ งานวิจัยได้สะท้อนว่า บทบาทที่ปรึกษาชะรีอะฮ์มีความสำคัญต่อการกำกับดูแลสหกรณ์อิสลาม แต่ยังเผชิญข้อจำกัดด้านกรอบกำกับดูแลที่ไม่ชัดเจน และความท้าทายด้านการจัดให้มีระบบตรวจสอบชารีอะฮ์อย่างเป็นทางการ ซึ่งอาจทำให้สมาชิกประเมินความน่าเชื่อถือได้ยาก (อริศ หัสมา และคณะ, 2568) ขณะเดียวกัน งานวิจัยกรณีศึกษาเสนอว่า การบริหารตามหลักชารีอะฮ์และชารีอะฮ์ภิบาลสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสหกรณ์ จึงยิ่งตอกย้ำว่าองค์กรจำเป็นต้องทำให้กลไกชารีอะฮ์ถูกสื่อสารออกมาในรูปแบบที่สมาชิกเข้าใจและตรวจสอบได้ (สุบิน เด่งนุ้ย และสมฉวี ศิริโสภณา, 2568)

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสังเคราะห์ได้ว่า การกำกับดูแลชารีอะฮ์มิได้เป็นเพียงกลไกทางกฎหมายหรือศาสนาเท่านั้น หากแต่ยังทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงสถาบันที่สำคัญในการสร้างความชอบธรรม ความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในบริบทของสหกรณ์อิสลาม การกำกับดูแลชารีอะฮ์จึงมีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในฐานะแหล่งกำเนิดของสัญญาณความน่าเชื่อถือ (credibility signals) ที่องค์กรสามารถแปลงให้เป็นการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ หากสหกรณ์สามารถทำให้กลไกการกำกับดูแลดังกล่าว มองเห็นได้และตรวจสอบได้ ผ่านกระบวนการสื่อสารที่เหมาะสม จะช่วยลดความไม่แน่นอนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเสริมสร้างระดับความไว้วางใจได้อย่างมีนัยสำคัญมากกว่าการสื่อสารที่มุ่งเน้นเพียงการสร้างภาพลักษณ์องค์กรโดยทั่วไป ดังนั้น การสื่อสารเกี่ยวกับระบบกำกับดูแลชารีอะฮ์จึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงไปสู่ความยั่งยืนของสหกรณ์อิสลามในระยะยาว

การเล่าเรื่ององค์กร

การเล่าเรื่ององค์กร (organizational storytelling) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในสาขาการสื่อสารองค์กรและการบริหารองค์กร เนื่องจากเรื่องเล่าสามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดคุณค่า ความหมาย และประสบการณ์ขององค์กรให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดย Denning (2005) อธิบายว่า การเล่าเรื่องเป็นกระบวนการสื่อสารที่ใช้เรื่องราว เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร โดยเรื่องเล่าที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยถ่ายทอดวิสัยทัศน์และคุณค่าขององค์กรให้ผู้รับสารรับรู้ได้อย่างชัดเจน ในมิติของการสื่อสารองค์กร Gill (2015) ชี้ว่า

การเล่าเรื่ององค์กรมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder engagement) เนื่องจากเรื่องเล่าสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเชิงเหตุผลกับมิติทางอารมณ์ ทำให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจและความรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กรได้มากขึ้น ขณะที่งานวิจัยยังชี้ว่า การเล่าเรื่ององค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือขององค์กร เช่น Delgado-Ballester & Fernández-Sabiote (2016) พบว่า การสื่อสารผ่านเรื่องเล่าที่สะท้อนคุณค่าและประสบการณ์ขององค์กรสามารถช่วยเพิ่มความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ Gill (2015) ยังอธิบายว่า การเล่าเรื่องในบริบทของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรสามารถช่วยสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกและเสริมสร้างความชอบธรรมขององค์กรในสายตาของสาธารณะ ในบริบทขององค์กรฐานชุมชน เช่น สหกรณ์ การเล่าเรื่ององค์กรมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดคุณค่าและประสบการณ์ของสมาชิก เนื่องจากสหกรณ์เป็นองค์กรที่ตั้งอยู่บนความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิก เรื่องเล่าที่สะท้อนประสบการณ์ของสมาชิกหรือผลกระทบของสหกรณ์ต่อชุมชน สามารถช่วยสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจของสมาชิกต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ การเล่าเรื่องยังช่วยทำให้คุณค่าและหลักการของสหกรณ์สามารถสื่อสารไปยังสาธารณะได้อย่างเข้าใจง่าย สำหรับสหกรณ์อิสลาม การเล่าเรื่ององค์กรยังมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงคุณค่าเชิงสหกรณ์กับคุณค่าเชิงศาสนา เรื่องเล่าที่สะท้อนการดำเนินงานตามหลักชารีอะฮ์ ผลกระทบเชิงบวกต่อสมาชิก และการพัฒนาชุมชนสามารถช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจของสมาชิกและสังคมต่อองค์กรได้มากขึ้น การเล่าเรื่องดังกล่าวจึงเป็นส่วนสำคัญของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยแปลงหลักการและข้อมูลเชิงเทคนิคให้กลายเป็นเรื่องราวที่มีความหมายและเข้าถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสังเคราะห์ได้ว่า การเล่าเรื่ององค์กรเป็นกลไกที่แปลงสัญญาณเชิงนามธรรม เช่น คุณค่า ความโปร่งใส และผลกระทบขององค์กร ให้กลายเป็นประสบการณ์ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้และเชื่อมโยงได้ การเล่าเรื่องจึงมีบทบาทเป็นตัวเชื่อมระหว่างข้อมูลเชิงเหตุผลกับการรับรู้เชิงอารมณ์ ซึ่งส่งผลต่อความไว้วางใจและความยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กร

ความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความไว้วางใจ (trust) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวรรณกรรมด้านการจัดการและการสื่อสารองค์กรว่าเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างกระบวนการสื่อสารกับผลลัพธ์ขององค์กรในระยะยาว โดย Mayer et al. (1995) อธิบายว่าความไว้วางใจเกิดจากการรับรู้ถึงความสามารถ ความมีคุณธรรม และความปรารถนาดีขององค์กร ซึ่งสามารถถูกเสริมสร้างผ่านการสื่อสารที่มีความโปร่งใส สม่ำเสมอ และมีความน่าเชื่อถือ ในบริบทของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ งานของ Men & Yue (2019) แสดงให้เห็นว่า การสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพและภาวะผู้นำที่สนับสนุนการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความไว้วางใจและพฤติกรรมสนับสนุนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสะท้อนบทบาทของการสื่อสารในฐานะกลไกสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ Schnackenberg & Tomlinson (2016) ชี้ให้เห็นว่าความโปร่งใสขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความไม่แน่นอนและเสริมสร้างความไว้วางใจ ซึ่งส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ในบริบทขององค์กรที่ดำเนินการภายใต้หลักการอิสลาม งานของ Farook et al. (2011) และ Hassan & Aliyu (2018) เน้นว่า การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสารด้านธรรมาภิบาล โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักชารีอะฮ์ มีบทบาทสำคัญในการส่งสัญญาณความน่าเชื่อถือและเสริมสร้างความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขณะเดียวกัน ในบริบทขององค์กรฐานสมาชิก เช่น สหกรณ์ จากงานวิจัยของ Novkovic (2008) ชี้ให้เห็นว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อความร่วมมือของสมาชิกและความยั่งยืนขององค์กร

ดังนั้น วรรณกรรมโดยรวมสะท้อนให้เห็นว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล โดยเฉพาะการสื่อสารที่มีความโปร่งใส มีความสม่ำเสมอ และสามารถส่งสัญญาณความน่าเชื่อถือได้อย่างชัดเจน จะนำไปสู่การก่อรูปของความไว้วางใจ

ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกตัวกลางสำคัญในการเชื่อมโยงไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ความไว้วางใจจึงมิใช่เพียงผลลัพธ์ของการสื่อสาร แต่เป็นกลไกเชิงสาเหตุที่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดอิทธิพลของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศสามารถสังเคราะห์ได้ว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลามเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงพันธกิจขององค์กรกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์สามารถอธิบายได้ผ่าน 5 มิติ ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลการสื่อสารอย่างเป็นระบบ 2) การสื่อสารอัตลักษณ์และคุณค่าสหกรณ์ ซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดตัวตน หลักการ และคุณค่าขององค์กรให้สมาชิกและสังคมรับรู้ 3) การสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจร่วมและความร่วมมือระหว่างองค์กรกับสมาชิกและชุมชน 4) การสื่อสารคุณค่าอิสลามและสัญญาณความน่าเชื่อถือด้านการกำกับดูแลชารีอะฮ์ ซึ่งสะท้อนความสอดคล้องของการดำเนินงานกับหลักชารีอะฮ์และเสริมสร้างความโปร่งใสขององค์กร และ 5) การเล่าเรื่องขององค์กร ซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดคุณค่า ประสบการณ์ และผลกระทบขององค์กรในรูปแบบเรื่องราวที่ช่วยสร้างความหมายและความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในเชิงทฤษฎี องค์ประกอบทั้งห้านี้สามารถอธิบายได้ภายใต้กรอบแนวคิดการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งสร้างความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (trust) ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงการสื่อสารขององค์กรกับผลลัพธ์เชิงสถาบัน งานวิจัยด้านการจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียชี้ว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำไปสู่การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ในมุมมองของทฤษฎีสถาบัน ความไว้วางใจและความโปร่งใสขององค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความชอบธรรมขององค์กรในสายตาของสังคม (institutional legitimacy) ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการดำรงอยู่และการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

เมื่อนำวรรณกรรมทั้งห้ามิติมาบูรณาการภายใต้กรอบทฤษฎีการส่งสัญญาณ (signaling theory) ทฤษฎีสถาบัน (institutional theory) และทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder theory) จะเห็นได้ว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลามสามารถอธิบายได้ในฐานะระบบการส่งสัญญาณความน่าเชื่อถือที่ทำงานผ่านเนื้อหาเชิงอัตลักษณ์ กระบวนการมีส่วนร่วมและการรับรองด้านชารีอะฮ์ โดยองค์ประกอบทั้งห้าไม่ได้เป็นเพียงรายการตัวแปรที่อยู่แยกส่วนกัน แต่ทำงานร่วมกันในการลดความไม่แน่นอน สร้างความไว้วางใจ และผลักดันให้องค์กรได้รับความชอบธรรมเชิงสถาบัน ดังนั้น การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลามจึงควรถูกมองเป็นกลไกเชิงทฤษฎีที่เชื่อมระหว่างการออกแบบการสื่อสารกับการก่อรูปความชอบธรรมมากกว่าการเป็นเพียงเครื่องมือเผยแพร่ข้อมูล แบบจำลองที่เสนอนี้ชี้ว่า ความไว้วางใจทำหน้าที่เป็นกลไกตัวกลางหลัก ขณะที่ความเคร่งครัดทางศาสนา การยอมรับการสื่อสารดิจิทัล ความโปร่งใสด้านธรรมาภิบาล และขนาดของสหกรณ์ อาจเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ความสัมพันธ์ดังกล่าวเข้มแข็งหรืออ่อนลง

องค์ความรู้ใหม่

จากการบูรณาการวรรณกรรมและกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี บทความนี้เสนอว่า คุณูปการสำคัญของงานวิจัยมิได้อยู่เพียงการรวบรวมองค์ประกอบของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์เท่านั้น หากแต่อยู่ที่การอธิบายกลไกเชิงทฤษฎี (theoretical mechanisms) ที่ทำให้การสื่อสารในบริบทของสหกรณ์อิสลามสามารถก่อรูปความไว้วางใจได้อย่างเป็นระบบ และสามารถสังเคราะห์วรรณกรรมเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ อัตลักษณ์สหกรณ์ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำกับดูแลชารีอะฮ์ และการเล่าเรื่ององค์กร สามารถสกัดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยได้ 4 ประการสำคัญ ดังนี้

การพัฒนากรอบแนวคิดการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลาม

ประการแรก บทความนี้เสนอกรอบแนวคิดการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลามที่บูรณาการองค์ประกอบจากวรรณกรรมด้านการสื่อสารองค์กร การจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และธรรมาภิบาลอิสลาม โดยเสนอว่า โครงสร้างของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลามประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 มิติ ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งครอบคลุมการวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินการสื่อสาร และการประเมินผล 2) การสื่อสารอัตลักษณ์และคุณค่าสหกรณ์ ซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดตัวตน หลักการ และคุณค่าของสหกรณ์ให้สมาชิกและสังคมรับรู้ 3) การสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจร่วมและการมีส่วนร่วมของสมาชิก ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) การสื่อสารคุณค่าอิสลามและสัญญาณความน่าเชื่อถือด้านการกำกับดูแลชารีอะฮ์ ซึ่งสะท้อนความโปร่งใสและความสอดคล้องขององค์กรกับหลักชารีอะฮ์ 5) การเล่าเรื่องขององค์กร ซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดคุณค่า ประสบการณ์และผลกระทบขององค์กรในรูปแบบเรื่องราวที่สามารถสร้างความหมายและความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์ประกอบทั้งห้านี้สะท้อนให้เห็นว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลามไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการเผยแพร่ข้อมูล แต่เป็นกระบวนการเชิงระบบที่เชื่อมโยงการสื่อสารกับคุณค่าองค์กร การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความชอบธรรมขององค์กรในสังคม

การเสนอแนวคิด สัญญาณความน่าเชื่อถือด้านการกำกับดูแลชารีอะฮ์

ประการที่สอง บทความนี้เสนอแนวคิด สัญญาณความน่าเชื่อถือด้านการกำกับดูแลชารีอะฮ์ (Shari'ah assurance signals) เพื่ออธิบายกลไกการสื่อสารที่ทำให้การดำเนินงานตามหลักชารีอะฮ์สามารถรับรู้และตรวจสอบได้โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวคิดดังกล่าวครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ เช่น การมีที่ปรึกษาชะรีอะฮ์ การทบทวนและตรวจสอบการดำเนินงานตามหลักชารีอะฮ์ การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลชารีอะฮ์ และช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้สมาชิกสามารถสอบถามหรือรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักศาสนา แนวคิดนี้ช่วยขยายกรอบวรรณกรรมด้านการกำกับดูแลชารีอะฮ์จากเดิมที่มุ่งเน้นโครงสร้างการกำกับดูแลในสถาบันการเงินอิสลาม ไปสู่มิติของการสื่อสารองค์กร โดยเน้นว่ากลไกกำกับดูแลชารีอะฮ์ควรถูกสื่อสารให้มองเห็นได้ในรูปของสัญญาณความน่าเชื่อถือ เพื่อช่วยลดความไม่แน่นอนของสมาชิกและเสริมสร้างความโปร่งใสขององค์กร และเสนอแนวคิด Shari'ah governance credibility signals ในฐานะกลไกเชิงทฤษฎีที่เชื่อมโยงโครงสร้างธรรมาภิบาลกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยชี้ให้เห็นว่า ความเชื่อมั่นมิได้เกิดจากการมีระบบกำกับดูแลชารีอะฮ์เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการที่องค์กรสามารถทำให้ระบบดังกล่าวมองเห็นได้ อธิบายได้ และตรวจสอบได้ผ่านการสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือ

บทบาทของความไว้วางใจในฐานะกลไกเชื่อมการสื่อสารสู่ความยั่งยืน

ประการที่สาม บทความนี้เสนอว่า ความไว้วางใจ (trust) ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมการสื่อสารเชิงกลยุทธ์กับความยั่งยืนขององค์กร ภายใต้กรอบแนวคิดนี้ การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่สะท้อนอัตลักษณ์องค์กร การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความโปร่งใสในการกำกับดูแลชารีอะฮ์ สามารถช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจของสมาชิกและชุมชนต่อสหกรณ์ เมื่อความไว้วางใจดังกล่าวได้รับการยอมรับในระดับสังคม จะนำไปสู่ความชอบธรรมเชิงสถาบัน (institutional legitimacy) ขององค์กร ความชอบธรรมและความไว้วางใจนี้มีบทบาทสำคัญต่อความยั่งยืนของสหกรณ์ เนื่องจากช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก ความร่วมมือของชุมชน และการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สหกรณ์สามารถดำเนินงานและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว

กรอบแนวคิดการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลาม

จากองค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้ บทความนี้จึงเสนอกรอบแนวคิดที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์กับความยั่งยืนของสหกรณ์อิสลาม โดยเสนอให้การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ทั้งห้ามิติทำหน้าที่เป็นปัจจัยนำเข้า (communication drivers) ที่ส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งความไว้วางใจดังกล่าวจะนำไปสู่ความยั่งยืน

ของสหกรณ์ในระยะยาว กรอบแนวคิดดังกล่าวช่วยอธิบายกลไกที่เชื่อมโยงระหว่างการสื่อสารองค์กรกับผลลัพธ์เชิงสถาบันของสหกรณ์อิสลาม และสามารถใช้เป็นฐานในการพัฒนาการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลามในอนาคต

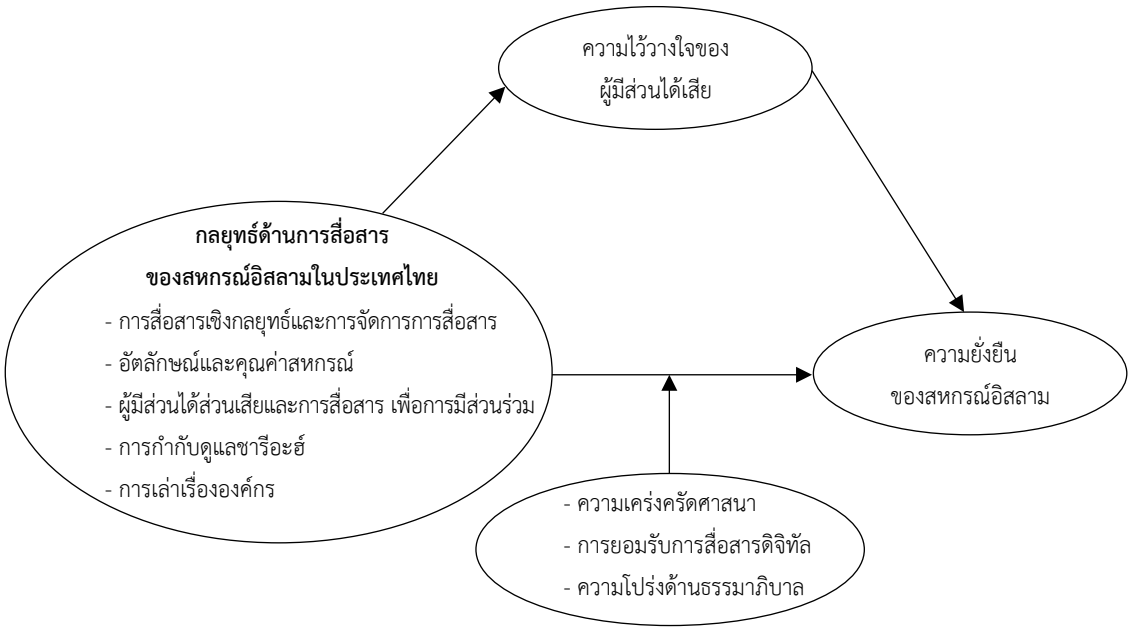
จากกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้น บทความนี้เสนอข้อเสนอเชิงทฤษฎี พร้อมสมมติฐานเชิงทฤษฎี เพื่อการทดสอบเชิงประจักษ์ในอนาคต ดังนี้

สมมติฐาน 1 กลยุทธ์ด้านการสื่อสารของสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจ

สมมติฐาน 2 ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยั่งยืนของสหกรณ์อิสลาม

สมมติฐาน 3 ความไว้วางใจเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ด้านการสื่อสารของสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยกับความยั่งยืนของสหกรณ์อิสลาม

ดังนั้น กรอบแนวคิดที่นำเสนอในบทความนี้จึงมิได้เป็นเพียงกรอบเชิงพรรณนา หากแต่เป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎี (theory-building framework) ที่มีศักยภาพในการนำไปทดสอบเชิงประจักษ์ในงานวิจัยอนาคต และสามารถต่อยอดองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ในบริบทองค์กรศาสนาได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์อิสลาม

บทสรุป

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์สำหรับสหกรณ์อิสลาม โดยชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารมิได้เป็นเพียงเครื่องมือเชิงปฏิบัติ แต่เป็นความสามารถเชิงสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในการก่อรูปความไว้วางใจ ความยั่งยืนขององค์กร กรอบแนวคิดที่นำเสนออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างองค์ประกอบของการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ทั้งห้ามิติ ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ 2) การสื่อสารอัตลักษณ์และคุณค่าสหกรณ์ 3) การสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การสื่อสารคุณค่าอิสลามและสัญญาณความน่าเชื่อถือด้านการกำกับดูแลชารีอะฮ์ และ 5) การเล่าเรื่องขององค์กร ซึ่งทำหน้าที่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

โดยความไว้วางใจทำหน้าที่เป็นกลไกตัวกลางในการเชื่อมโยงไปสู่ความยั่งยืนของสหกรณ์ในระยะยาว ในเชิงทฤษฎี บทความนี้ขยายขอบเขตของทฤษฎีการสื่อสารเชิงกลยุทธ์โดยบูรณาการมิติของความชอบธรรมทางศาสนาเข้ากับกรอบการวิเคราะห์และเสนอแนวคิด สัญญาณความน่าเชื่อถือด้านการกำกับดูแลชารีอะฮ์ ในฐานะกลไกเชิงสัญญาณที่อธิบายกระบวนการก่อรูปของความไว้วางใจอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งยกระดับบทบาทของความไว้วางใจให้เป็นกลไกตัวกลางในเส้นทางเชิงสาเหตุของการสื่อสาร ในเชิงการปฏิบัติ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารควรออกแบบการสื่อสารทั้งห้ามิติให้สอดประสานกับระบบธรรมาภิบาลและบริบทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะการทำให้กลไกการกำกับดูแลชารีอะฮ์มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และสามารถสื่อสารออกมาเป็นสัญญาณความน่าเชื่อถือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนคำนึงถึงความแตกต่างด้านความเคร่งครัดทางศาสนาและการยอมรับการสื่อสารดิจิทัลของผู้รับสาร สำหรับเชิงนโยบาย ผลการศึกษาสะท้อนความจำเป็นของการพัฒนามาตรฐานการสื่อสารควบคู่กับมาตรฐานธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในองค์กรที่ดำเนินการภายใต้หลักการอิสลาม โดยสรุป กรอบแนวคิดที่นำเสนอมีศักยภาพในการต่อยอดสู่การทดสอบเชิงประจักษ์ และช่วยยกระดับองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ในบริบทองค์กรฐานสมาชิกอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

บัณฑูร พานแก้ว. (2568). การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ทางสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนขององค์การนอกภาครัฐในประเทศไทย. *วารสารนิเทศสยามปริทัศน์*, *24*(1), 28-49. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/commartsreviewsiamu/article/view/281481.

ภารดี พึ่งสำราญ, สุทธินันท์ โสตวิถี, ประจวบ ลีรักษาเกียรติ และฐกร ค้าขายกิจธวัช. (2562). การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ในประเด็นสาธารณะ: แนวทางการฟื้นฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน กรณีศึกษา โครงการธนาคารปูม้า ศูนย์ศึกษาการพัฒนา อ่าวคุ้งกระเบน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ. *Journal of Business, Economics and Communications, 14*(2), 79-93. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/BECJournal/article/view/129408.

แว่นแก้ว ชัยอาราม, วิทยาธร ท่อแก้ว และกรกช ขันธบุญ. (2568). การจัดการการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน. *วารสารการจัดการและการพัฒนาท้องถิ่น*, *8*(2), 117–132. https://so11.tci-thaijo.org/index.php/jMLD/article/view/2783.

ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 18 กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2567). *ฐานข้อมูลสหกรณ์อิสลาม ประจำปี พ.ศ. 2567*. กรมส่งเสริมสหกรณ์. สืบค้น 8 มีนาคม 2569 จาก https://cttc18.cttc.cpd.go.th/content_page/item/318-Islamic_Cooperative_Information_Database.html.

สุบิน เด่งนุ้ย และสมฉวี ศิริโสภณา. (2568). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของสหกรณ์ตามหลักชารีอะฮ์. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 8*(2), 65-77. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/view/276118.

อริศ หัสมา, ธวัช นุ้ยผอม, อัลอามีน มะแต, อัดนัน อัลฟาริตีย์ และฮากีม เจะนิ. (2568). บทบาทของที่ปรึกษาชะรีอะฮ์ในการกำกับดูแลสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย. *Journal of Islamic Studies, Prince of Songkla University, 16*(1), 18–33. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOIS/article/view/282858.

Birchall, J. (2011). *People-centred businesses: Co-operatives, mutuals and the idea of membership*. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230295292.

Chapra, M. U. (2016). *The future of economics: An Islamic perspective*. Islamic Foundation.

Cornelissen, J. (2020). *Corporate communication: A guide to theory and practice* (6th ed). Sage.

Delgado-Ballester, E. & Fernández-Sabiote, E. (2016). Once upon a brand: Storytelling practices by Spanish brands. *Spanish Journal of Marketing, 20*(2), 115–131. https://doi.org/10.1016/j.sjme.2016.06.001.

Denning, S. (2005). *The leader's guide to storytelling: Mastering the art and discipline of business narrative* (Rev. ed). Jossey-Bass.

Farook, S., Hassan, M. K., & Lanis, R. (2011). Determinants of corporate social responsibility disclosure: The case of Islamic banks. *Journal of Islamic Accounting and Business Research, 2*(2), 114–141. https://doi.org/10.1108/17590811111170539.

Freeman, R. E. (2010). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.

Gill, R. (2015). Why the PR strategy of storytelling improves employee engagement and adds value to CSR. *Public Relations Review, 41*(5), 662–674. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2014.02.012.

Greenwood, M. (2007). Stakeholder engagement: Beyond the myth of corporate responsibility. *Journal of Business Ethics, 74*(4), 315–327. https://doi.org/10.1007/s10551-007-9509-y.

Hallahan, K., Holtzhausen, D., van Ruler, B., Verčič, D., & Sriramesh, K. (2007). Defining strategic communication. *International Journal of Strategic Communication, 1*(1), 3–35. https://doi.org/10.1080/15531180701285244.

Hao, J., Bijman, J., Heijman, W., & Gao, M. (2024). The effect of trust and social pressure on member commitment in agricultural cooperatives – Evidence from China. *Annals of Public and Cooperative Economics, 95*(3), 919–944. https://doi.org/10.1111/apce.12467.

Hassan, M. K., & Aliyu, S. (2018). A contemporary survey of Islamic banking literature. *Journal of Financial Stability, 34*, 12–43. https://doi.org/10.1016/j.jfs.2017.11.006.

International Cooperative Alliance. (2020). *Cooperative identity, values and principles*. Retrieved March 8, 2026, from https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity.

Islamic Financial Services Board. (2009). *Guiding principles on Shariah governance systems for institutions offering Islamic financial services (IFSB-10).* IFSB. Retrieved March 8, 2026, from https://www.ifsb.org/wp-content/uploads/2023/10/IFSB-10-December-2009_En.pdf.

Iqbal, Z. & Mirakhor, A. (2011). *An introduction to Islamic finance: Theory and practice* (2nd ed). Wiley.

Kent, M. L. & Taylor, M. (2002). Toward a dialogic theory of public relations. *Public Relations Review, 28*(1), 21–37. https://doi.org/10.1016/S0363-8111(02)00108-X.

Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review, 20*(3), 709–734. https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335.

Men, L. R. & Yue, C. A. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review, 45*(3), 101764. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.03.001.

Mollah, S. & Zaman, M. (2015). Shari'ah supervision, corporate governance and performance. *Journal of Banking & Finance, 58*, 418–435. https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2015.04.030.

Morgan, R. M. & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing, 58*(3), 20–38. https://doi.org/10.2307/1252308.

Morsing, M. & Schultz, M. (2006). Corporate social responsibility communication: stakeholder information, response and involvement strategies. *Business Ethics: A European Review, 15*(4), 323–338. https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2006.00460.x.

Novkovic, S. (2008). Defining the co-operative difference. *The Journal of Socio-Economics, 37*(6), 2168–2177. https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.02.009.

Schnackenberg, A. K. & Tomlinson, E. C. (2016). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization–stakeholder relationships. *Journal of Management, 42*(7), 1784–1810. https://doi.org/10.1177/0149206314525202.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



การพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์เพื่อการยกระดับมูลค่าและอัตลักษณ์ชุมชน ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย

Development of creative woven handicraft products to enhance value and strengthen community identity in Had Khamphi Subdistrict, Pak Chom District, Loei Province

เมทยา อิ่มเอิบ[1*], เยาว์ธิดา รัตนพลแสน[2], ขนิษฐา หาระคุณ[3]

Methaya Tmerb[1*], Yaothida Rattanaphonsaen[2], Khanidta Harakun[3]

[1,2,3]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

[1,2,3]Faculty of Management Science, Loei Rajabhat University

[*]Corresponding author's e-mail: methaya.ime@lru.ac.th[1*]

Received: March 10, 2026 Revised: April 04, 2026 Accepted: April 09, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการผลิตผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสาน ในพื้นที่ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย 2. พัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ที่มีเอกลักษณ์ชุมชน 3. ประเมินความพึงพอใจของผู้บริโภคและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น และ 4. เสนอแนวทางการยกระดับผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานอย่างยั่งยืน ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสมผสาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินคุณภาพผลิตภัณฑ์จากกลุ่มตัวอย่างที่สนใจเข้ากลุ่มผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย จำนวน 50 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และเชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างก่อน–หลังการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า การผลิตเดิมยังคงยึดตามภูมิปัญญาท้องถิ่น แต่ขาดการพัฒนาด้านการออกแบบ การตลาด และการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ดำเนินการตามกระบวนการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์อัตลักษณ์ การออกแบบต้นแบบ การทดลองผลิตและปรับปรุง และการทดสอบตลาด ส่งผลให้ได้ผลิตภัณฑ์ต้นแบบ 3 รูปแบบ ได้แก่ ตะกร้า กระติบข้าว และหวดนึ่งข้าว

ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจของผู้บริโภคโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ความรู้ใหม่ของการวิจัย คือ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์จักสานเชิงสร้างสรรค์แบบบูรณาการ ที่เชื่อมโยงแนวคิดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ ห่วงโซ่คุณค่า และอัตลักษณ์ชุมชนอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ 4 ประการ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนา นวัตกรรม อุปกรณ์การผลิต กรอบการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า และฐานข้อมูลอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนในบริบทอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนาผลิตภัณฑ์, การยกระดับมูลค่าและอัตลักษณ์ชุมชน, หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์, เอกลักษณ์ชุมชน

Abstract

This research aimed to: 1. examine the current conditions and challenges in woven handicraft production in Hat Khamphi Subdistrict, Pak Chom District, Loei Province.; 2. develop creative woven handicraft products that reflect community identity; 3. evaluate consumer satisfaction and product quality; and 4. propose guidelines for sustainable upgrading in woven handicraft. A mixed-methods research design was employed. Qualitative data were collected through interviews, while quantitative data were obtained using questionnaires and product quality assessment forms. The sample consisted of 50 participants interested in joining the community-based creative handicraft group in Hat Khamphi Subdistrict, Pak Chom District, Loei Province. Qualitative data were analyzed using content analysis, while quantitative data were analyzed using mean, standard deviations, and pre–post comparison tests. The findings indicated that traditional production depended on local wisdom but did not have a systematic approach to design, marketing, and management. The development process included four stages: identity analysis, prototype design, production testing and refinement, and market testing. This process resulted in the creation of three prototype products: baskets, sticky rice containers, and steaming baskets. Experts rated the developed products highly, and consumer satisfaction also achieved peak levels. Post-development scores significantly exceeded pre-development scores at the 0.05 level. The study proposes an integrated model that connects creative design, value chain analysis, and community identity, which can be utilized to enhance community products in various contexts.

Keywords: product development, value-added and community identity, creative woven handicrafts, local identity

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

หัตถกรรมจักสานเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาแต่โบราณ สะท้อนเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะฝีมือของช่างในชุมชน นอกจากจะเป็นสินค้าใช้สอยในชีวิตประจำวันแล้ว ยังเป็นแหล่งสร้างรายได้และการจ้างงานให้แก่ชุมชนในหลายพื้นที่ โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการสืบทอดภูมิปัญญาด้านนี้มาอย่างต่อเนื่อง (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2564; ปรียศรี พรหมจินดา, 2567)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) ในกลุ่มหัตถกรรมและผลิตภัณฑ์ชุมชนมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจฐานรากและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ระบุว่า ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายตลาดทั้งในและต่างประเทศ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2566) อย่างไรก็ตาม ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานส่วนใหญ่ยังเผชิญข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งการออกแบบที่ขาดความหลากหลาย คุณภาพที่ไม่สม่ำเสมอ ช่องทางการตลาดที่จำกัด และการขาดนวัตกรรมในกระบวนการผลิต (ณัฏยาณี บุญทองคำ และจุมพต อ่อนทรวง, 2566; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567)

แนวทางที่สามารถช่วยแก้ไขข้อจำกัดเหล่านี้ได้ คือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมเชิงสร้างสรรค์ (creative handicraft product development) ซึ่งบูรณาการแนวคิดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ (design thinking) และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (creative economy) เข้ากับมรดกทางวัฒนธรรม เพื่อยกระดับมูลค่าผลิตภัณฑ์โดยไม่สูญเสียเอกลักษณ์ท้องถิ่น (Howkins, 2001; UNESCO, 2018; UNCTAD, 2018) ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (community participation) เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและตอบสนองความต้องการของทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคได้อย่างแท้จริง (Cornwall, 2008)

ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย เป็นชุมชนที่มีทุนทางวัฒนธรรมด้านหัตถกรรมจักสานที่เข้มแข็ง โดยใช้วัสดุธรรมชาติในท้องถิ่น เช่น ไม้ไผ่ หวาย และเถาวัลย์ สานเป็นเครื่องใช้ในครัวเรือนและภาชนะบรรจุผลผลิตทางการเกษตร อันสะท้อนวิถีชีวิตและวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน แต่ปัจจุบันกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่กำลังเผชิญปัญหาสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ผลิตภัณฑ์ขาดความหลากหลายและความทันสมัย ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดปัจจุบัน 2) ขาดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ที่ผสานเอกลักษณ์ท้องถิ่นกับแนวคิดสมัยใหม่ 3) ขาดช่องทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผลิตภัณฑ์ไม่เป็นที่รู้จักในวงกว้าง และ 4) ขาดการบูรณาการระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม นอกจากนี้ ข้อมูลพื้นฐานของตำบลหาดคัมภีร์ยังพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับจังหวัด รวมถึงมีครัวเรือนยากจนจำนวนหนึ่งที่ขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งรายได้เสริม แม้จะมีทุนทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง แต่ยังไม่สามารถแปลงเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจได้อย่างเต็มศักยภาพ เนื่องจากข้อจำกัดด้านการออกแบบ การตลาด และการบริหารจัดการ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมในหลายพื้นที่ เช่น ภาคเหนือ (อรนุตฎฐ์ สุธาคำ และตรีชฎา สมฟอง, 2563) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในภาพรวม โดยยังขาดการคำนึงถึงเอกลักษณ์เฉพาะและการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแท้จริง และยังไม่มีการศึกษาที่เชื่อมโยงการพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์กับบริบทเฉพาะของตำบลหาดคัมภีร์อย่างเป็นระบบ

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์เพื่อการยกระดับมูลค่าและอัตลักษณ์ชุมชน ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย โดยบูรณาการกระบวนการออกแบบเชิงสร้างสรรค์เข้ากับการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และสามารถรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ได้อย่างยั่งยืน ผลที่ได้จะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาหัตถกรรมชุมชนในพื้นที่อื่น และสนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในระดับท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการผลิตผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสาน ในพื้นที่ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย

2. เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ที่มีเอกลักษณ์ชุมชน

3. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้บริโภคและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น

4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานอย่างยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ (design thinking)

แนวคิดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ เป็นแนวทางการพัฒนานวัตกรรมที่มุ่งเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง โดยให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจความต้องการเชิงลึกของผู้ใช้ ผ่านกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การทำความเข้าใจปัญหา การสร้างแนวคิด การพัฒนาต้นแบบ และการทดสอบใช้งานจริง แนวคิดดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าเชิงพาณิชย์ (Brown, 2008; Liedtka, 2018)

ในบริบทการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน แนวคิดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์สามารถนำมาใช้ เพื่อผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับความต้องการของผู้บริโภคยุคใหม่ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างและตอบโจทย์ตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ชุมชน

แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (creative economy)

เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และองค์ความรู้ท้องถิ่นเป็นทรัพยากรหลักในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยมองว่าทุนทางวัฒนธรรมสามารถพัฒนาเป็นสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูง และสร้างความแตกต่างในตลาดได้ โดยเฉพาะในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Howkins, 2001; UNCTAD, 2010)

นอกจากนี้ ความคิดสร้างสรรค์ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจยุคใหม่ (Florida, 2002) สำหรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ช่วยส่งเสริมการยกระดับผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นให้มีความร่วมสมัย และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน (community participation)

แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีบทบาทในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผลการพัฒนา ซึ่งช่วยให้การพัฒนามีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และส่งเสริมความเป็นเจ้าของร่วมของคนในชุมชน (Chambers, 1994) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังช่วยส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ การพัฒนาทักษะ และการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน (UNDP, 2016) ดังนั้น แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน จึงเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาผลิตภัณฑ์และความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก

แนวคิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (product development)

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นกระบวนการสร้างและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยครอบคลุมตั้งแต่การออกแบบ การเลือกวัตถุดิบ การผลิต การทดสอบ และการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลผู้บริโภค แนวโน้มตลาด และนวัตกรรมเทคโนโลยี (Ulrich & Eppinger, 2016) นอกจากนี้ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ควรเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Porter, 1985) ซึ่งมีความสำคัญต่อการยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนในระยะยาว

แนวคิดเอกลักษณ์ชุมชน (community identity)

เอกลักษณ์ชุมชนสะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของพื้นที่ เช่น วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นจุดเด่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน การนำเอกลักษณ์ชุมชนมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์ช่วยสร้างความแตกต่างและเพิ่มคุณค่าเชิงวัฒนธรรมให้กับสินค้า (Howkins, 2001; UNCTAD, 2010) นอกจากนี้ การใช้ทุนทางวัฒนธรรมยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในระดับพื้นที่ และช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ชุมชนในตลาดสมัยใหม่ (Florida, 2002)

แนวคิดคุณภาพผลิตภัณฑ์ (product quality)

คุณภาพผลิตภัณฑ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยครอบคลุมทั้งด้านความทนทาน ความปลอดภัย มาตรฐานการผลิต ความสวยงาม และความสะดวกในการใช้งาน ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูงช่วยสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มโอกาสทางการตลาด (Ulrich & Eppinger, 2016) อีกทั้งการบริหารจัดการคุณภาพตลอดห่วงโซ่คุณค่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว (Porter, 1985) ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างยั่งยืน

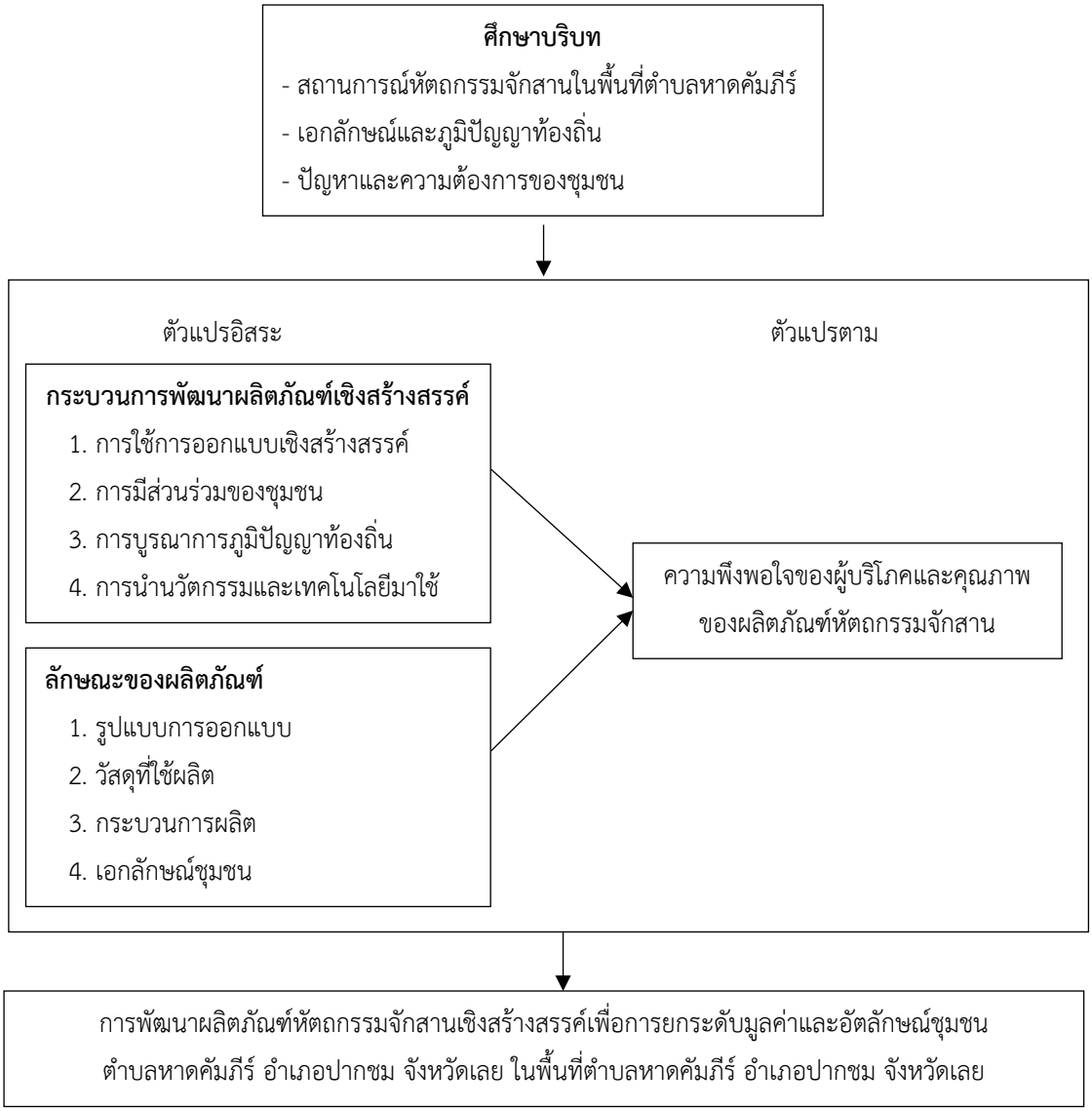
แนวคิดห่วงโซ่อุปทาน (supply chain)

Chopra & Meindl (2016) ได้นิยามห่วงโซ่อุปทานว่าหมายถึง เครือข่ายที่ประกอบด้วยทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ครอบคลุมตั้งแต่ผู้จัดหาวัตถุดิบ ผู้ผลิต ผู้จัดจำหน่าย ผู้ค้าปลีกไปจนถึงผู้บริโภคขั้นสุดท้าย โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการสร้างมูลค่าสูงสุดให้แก่ทุกส่วนของห่วงโซ่ ซึ่งวัดจากผลต่างระหว่างมูลค่าที่ลูกค้าได้รับกับต้นทุนรวมที่เกิดขึ้นตลอดกระบวนการ แนวคิดสำคัญอีกประการหนึ่งที่ Chopra & Meindl (2016) นำเสนอ คือ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ (strategic fit) หมายถึงการที่กลยุทธ์ห่วงโซ่อุปทานต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางการแข่งขันขององค์กร โดยพิจารณาจากลักษณะอุปสงค์ของลูกค้าและความไม่แน่นอนในห่วงโซ่ เพื่อออกแบบห่วงโซ่ที่มีทั้งความสามารถในการตอบสนอง (responsiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) ในระดับที่เหมาะสมกัน การจัดการห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพจึงสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ในขณะที่ความบกพร่องในห่วงโซ่อุปทานจะส่งผลเสียต่อสมรรถนะโดยรวมขององค์กรในที่สุด

การนำแนวคิดห่วงโซ่อุปทานของ Chopra & Meindl (2016) มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ช่วยให้สามารถวิเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานของชุมชนตำบลหาดคัมภีร์ได้อย่างครอบคลุมในทุกมิติ ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบไม้ไผ่จากป่าชุมชน กระบวนการผลิตในระดับครัวเรือน การควบคุมคุณภาพ ไปจนถึงช่องทางการจัดจำหน่ายและการกำหนดราคาที่สอดคล้องกับการรับรู้คุณค่าของผู้บริโภค อันเป็นการวิเคราะห์จุดอ่อนและโอกาสในการยกระดับห่วงโซ่อุปทานหัตถกรรมชุมชนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการยกระดับมูลค่าและอัตลักษณ์ชุมชน ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการนำไม้ไผ่มาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ที่มุ่งศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์เพื่อการยกระดับมูลค่าและอัตลักษณ์ชุมชน ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย ในพื้นที่ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย โดยเป็นการนำไม้ไผ่มาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ที่มีเอกลักษณ์ชุมชน โดยใช้องค์ความรู้การออกแบบเชิงสร้างสรรค์ (design thinking) แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (creative economy) และแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน (community participation) อีกทั้งยังใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์เพื่อการยกระดับมูลค่าและอัตลักษณ์ชุมชน ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม

จังหวัดเลย มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ผู้วิจัยบูรณาการแนวคิดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ของ Brown (2008) และ IDEO (2015) มาใช้เป็นกระบวนการหลักในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งประกอบด้วย 6 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรม 1 การเข้าใจ (empathize) ทำความเข้าใจบริบท ความต้องการ ปัญหา และโอกาสในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานของกลุ่มผู้ผลิตและชุมชนตำบลหาดคัมภีร์ เพื่อค้นหาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้สึก ความต้องการ และปัญหาของผู้ผลิต

กิจกรรม 2 การกำหนดปัญหา (define) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาและความต้องการที่แท้จริง

กิจกรรม 3 การระดมความคิด (ideate) สังเกตและเข้าใจกระบวนการผลิต บริบทการทำงาน จัดเวิร์กช็อปร่วมกับชุมชน เพื่อระดมความคิดสร้างสรรค์และหาแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และวิถีชีวิต

กิจกรรม 4 การสร้างต้นแบบ (prototype) พัฒนาและสร้างต้นแบบผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์โดยการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ผลิต

กิจกรรม 5 การทดสอบ (test) ทดสอบต้นแบบผลิตภัณฑ์ตามโมเดลต้นแบบผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ ที่ได้กำหนดไว้ คือ 1) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบ และ 2) การถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ทั้งด้านการผลิต นวัตกรรมเทคโนโลยี และการตลาด

กิจกรรมที่ 6 ติดตาม ประเมิน โดยทำการติดตามผล และประเมินผล และนำผลมาสรุปเป็นรูปเล่มรายงานฉบับสมบูรณ์

2) การพัฒนาตามห่วงโซ่คุณค่า

ต้นน้ำ (upstream) กระบวนการจัดหาวัตถุดิบ โดยใช้ตอกจากไม้ไผ่ที่ได้จากป่าชุมชน เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลางน้ำ (midstream) เป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดเทคนิคและร่วมกับชุมชนในการพัฒนาลวดลายและออกแบบสินค้าจักสานให้มีความทันสมัย สร้างอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของชุมชน แลกเปลี่ยนเทคโนโลยีนวัตกรรม สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับชุมชน และส่งเสริมการสร้างคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ในระดับสากล

ปลายน้ำ (downstream) กระบวนการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ได้แก่ ตะกร้า กระติบข้าว และหวดนึ่งข้าว ในราคา 80/320/80 บาทต่อชิ้น ผ่านช่องทางการจำหน่ายที่หลากหลาย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานผลิตภัณฑ์จักสานในตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานผลิตภัณฑ์จักสานในตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยคัดเลือกผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย 1) ครัวเรือนยากจนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 22 คน 2) ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์จักสาน จำนวน 24 คน 3) ผู้นำชุมชน จำนวน 2 คน และ 4) สมาชิกสมทบ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างอาศัยแนวคิดห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) ของ Chopra & Meindl (2016) และแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน (community participation) ของ Cornwall (2008) เป็นกรอบในการคัดเลือก เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทาน ที่เน้นการวิเคราะห์ทุกระดับของห่วงโซ่ เพื่อให้เข้าใจปัญหาและโอกาสในการยกระดับได้อย่างครบถ้วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินคุณภาพผลิตภัณฑ์มุ่งศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์เพื่อการยกระดับมูลค่าและอัตลักษณ์ชุมชน ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย ในพื้นที่ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้การออกแบบเชิงสร้างสรรค์ 2) การมีส่วนร่วมของชุมชน 3) การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 4) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 เห็นด้วยมากที่สุด = 5

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับลักษณะของผลิตภัณฑ์ ประกอบไปด้วย 1) รูปแบบการออกแบบ 2) วัสดุที่ใช้ผลิต 3) กระบวนการผลิต และ4) เอกลักษณ์ชุมชน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 เห็นด้วยมากที่สุด = 5

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริโภคและคุณภาพของผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 เห็นด้วยมากที่สุด = 5

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ทำการศึกษา และนำมากำหนดนิยามตัวแปรมาตรวัด จากนั้นนำมาสร้างเครื่องมือคือแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามที่ได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาข้อคำถามว่าเหมาะสม ตรงเชิงเนื้อหา สอดคล้องกับตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ ตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.89

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ คือ 0.7 ขึ้นไป (Hair et al., 2010)

3.4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ที่มีเอกลักษณ์ชุมชน และทำการแจกแบบสอบถามจนครบจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.5 เก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลต่อไป

3.6 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) และวิธีการการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 8–10 คน ใช้เวลาครั้งละประมาณ 1.5–2 ชั่วโมง และตรวจสอบสามเส้า (triangulation) และการให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ (member checking)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนา ใช้สถิติ Paired Sample t-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์เพื่อการยกระดับมูลค่าและอัตลักษณ์ชุมชน ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลยในพื้นที่ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย โดยบูรณาการแนวคิดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนควบคู่กับการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์และนำเสนอได้เป็น 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ผลการพัฒนาผลิตภัณฑ์ตามกระบวนการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ และ 2) ผลการพัฒนาผลิตภัณฑ์ตามห่วงโซ่คุณค่า ดังนี้

1. ผลการพัฒนาผลิตภัณฑ์ตามกระบวนการออกแบบเชิงสร้างสรรค์

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ผลิตเดิม จำนวน 24 คน และการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 50 คน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) พบว่า การผลิตหัตถกรรมจักสานในปัจจุบันยังคงยึดโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและดำเนินการในลักษณะครัวเรือนเป็นหลัก ผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่เป็นเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน ได้แก่ กระติบข้าว ตะกร้า และกระบุง โดยใช้ไม้ไผ่ในพื้นที่เป็นวัตถุดิบหลัก ซึ่งมีความแข็งแรงและสามารถจัดหาได้ง่าย อย่างไรก็ตาม กระบวนการผลิตยังขาดการพัฒนาเชิงออกแบบและการปรับปรุงบรรจุภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดยุคใหม่ เมื่อวิเคราะห์เชิงประเด็น (thematic analysis) สามารถสรุปปัญหาหลักได้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบและนวัตกรรม ซึ่งผลิตภัณฑ์ยังมีรูปแบบซ้ำเดิมและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคร่วมสมัย 2) ด้านการตลาดและช่องทางจำหน่าย ซึ่งยังจำกัดอยู่ในระดับท้องถิ่น และ 3) ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม โดยเฉพาะประเด็นโครงสร้างการจัดการและการสืบทอดองค์ความรู้สู่คนรุ่นใหม่ เนื่องจากผู้ผลิตส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานในพื้นที่ตำบลหาดคัมภีร์ได้ดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ (creative design process) ของ Brown (2008) และ IDEO (2015) ควบคู่กับแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน (participatory approach) ของ Cornwall (2008) อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 6 กิจกรรมหลัก ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การเข้าใจ (empathize) ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจบริบท ความต้องการ ปัญหา และโอกาสในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานของกลุ่มผู้ผลิตและชุมชนตำบลหาดคัมภีร์อย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านประสบการณ์การผลิต ความรู้สึก ความต้องการ และข้อจำกัดของผู้ผลิต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนความเป็นจริงของชุมชน

กิจกรรมที่ 2 การกำหนดปัญหา (define) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ทั้งในมิติของกระบวนการผลิต คุณภาพผลิตภัณฑ์ และความต้องการของตลาด อันเป็นฐานสำคัญในการวางทิศทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในขั้นตอนถัดไป

กิจกรรมที่ 3 การระดมความคิด (ideate) จัดกระบวนการสังเกตการณ์และศึกษากระบวนการผลิต บริบทการทำงานและวิถีชีวิตของชุมชนควบคู่กัน พร้อมจัดเวิร์กช็อปแบบมีส่วนร่วมร่วมกับผู้ผลิตและสมาชิกชุมชน เพื่อระดมความคิดสร้างสรรค์และสำรวจแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย โดยยึดอัตลักษณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแกนหลัก

กิจกรรมที่ 4 การสร้างต้นแบบ (prototype) ดำเนินการพัฒนาและสร้างต้นแบบผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ โดยการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ผลิต โดยอัตลักษณ์ที่นำมาใช้ในการออกแบบ ประกอบด้วย ลวดลายที่สะท้อนวิถีชีวิตริมแม่น้ำโขง การใช้โทนสีธรรมชาติจากวัสดุท้องถิ่น และการปรับรูปทรงให้มีความร่วมสมัยมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ได้ผลิตภัณฑ์ต้นแบบ 3 รูปแบบ ได้แก่ ตะกร้า กระติบข้าว และหวดนึ่งข้าว ซึ่งมีความประณีตและสอดคล้องกับเอกลักษณ์ของชุมชน นอกจากนี้ ยังได้ประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทชุมชน ได้แก่ ชุดอุปกรณ์เครื่องจักตอกไม้ไผ่ และชุดอุปกรณ์เครื่องเหลาตอกไม้ไผ่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในขั้นตอนการเตรียมวัตถุดิบ ลดความคลาดเคลื่อนของขนาดเส้นตอก และยกระดับมาตรฐานคุณภาพการผลิตให้มีความสม่ำเสมอ อันเป็นการผสานองค์ความรู้ดั้งเดิมกับเทคโนโลยีได้อย่างสมดุล

กิจกรรมที่ 5 การทดสอบ (test) นำต้นแบบผลิตภัณฑ์เข้าสู่กระบวนการทดสอบตามโมเดลต้นแบบผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ที่กำหนดไว้ ครอบคลุม 2 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบ และ 2) การถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทั้งด้านการผลิต นวัตกรรม และการตลาด เพื่อให้ชุมชนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างยั่งยืน ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบจำนวน 3 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพผลิตภัณฑ์โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบ

การประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์	4.28	0.42	มากที่สุด
ด้านการใช้งาน	4.17	0.44	มากที่สุด
ด้านอัตลักษณ์ชุมชน	4.51	0.37	มากที่สุด
ภาพรวม	4.32	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลิตภัณฑ์มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.41) โดยด้านความสอดคล้องกับอัตลักษณ์ชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.37) สะท้อนถึงความสำเร็จในการบูรณาการทุนทางวัฒนธรรมเข้ากับกระบวนการออกแบบเชิงสร้างสรรค์

กิจกรรมที่ 6 การติดตามและประเมินผล (evaluate) ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมทุกขั้นตอน จากนั้นรวบรวมและสังเคราะห์ผลที่ได้เพื่อจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมชุมชนในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

โดยสรุป กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทั้ง 6 กิจกรรมนี้สะท้อนการบูรณาการระหว่างแนวคิดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์กับการมีส่วนร่วมของชุมชนได้อย่างเป็นระบบ โดยยึดอัตลักษณ์ท้องถิ่นเป็นแกนหลักของการพัฒนา ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาเสริมสร้างศักยภาพการผลิต ซึ่งถือเป็นต้นแบบการพัฒนาหัตถกรรมชุมชนที่ผสานมิติทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างสมดุล

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การประเมินความพึงพอใจของผู้บริโภคจำนวน 50 คน และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจก่อนและหลังการพัฒนา แสดงผลดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์

การประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสวยงามและการออกแบบ	4.52	0.41	มากที่สุด
ด้านความเป็นเอกลักษณ์	4.47	0.43	มากที่สุด
ด้านคุณภาพและความคงทน	4.41	0.47	มากที่สุด
ด้านความคุ้มค่า	4.12	0.44	มาก
ภาพรวม	4.38	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริโภคโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสวยงามและการออกแบบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ และด้านคุณภาพและความคงทน ตามลำดับ ขณะที่ด้านความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจก่อนและหลังการพัฒนา

ตัวแปร	ก่อนพัฒนา		หลังพัฒนา		t	df	p-value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.			
ความพึงพอใจโดยภาพรวม	3.21	0.45	4.38	0.27	12.45	49	< 0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนา พบว่าความพึงพอใจของผู้บริโภคมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ การประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน พบว่า ผลิตภัณฑ์ผ่านเกณฑ์ด้านความแข็งแรง ความประณีต และความปลอดภัยในการใช้งาน ผลการวิจัยแนวทางการยกระดับผลิตภัณฑ์อย่างยั่งยืน พบว่า สามารถแบ่งได้ 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านผลิตภัณฑ์ โดยพัฒนารูปแบบให้สอดคล้องกับแนวโน้มตลาดและส่งเสริมการออกแบบร่วมกับนักออกแบบมืออาชีพ 2) มิติด้านการตลาด โดยขยายช่องทางจำหน่ายออนไลน์และพัฒนาแบรนด์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ชุมชน 3) มิติด้านการบริหารจัดการ โดยจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอย่างเป็นระบบและพัฒนาทักษะการบริหารต้นทุน และ 4) มิติด้านการสืบทอดภูมิปัญญา โดยจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้สู่เยาวชนและบูรณาการความร่วมมือกับสถานศึกษาในพื้นที่

2. ผลการพัฒนาผลิตภัณฑ์ตามห่วงโซ่คุณค่า

การวิเคราะห์ตามแนวคิดห่วงโซ่คุณค่า (value chain) พบว่า 1) ต้นน้ำ (upstream) มีการใช้วัตถุดิบไม้ไผ่จากป่าชุมชนช่วยลดต้นทุนการผลิต และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่าและยั่งยืน 2) กลางน้ำ (midstream) การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญร่วมกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาในด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ การสร้างอัตลักษณ์สินค้า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการผลิต และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ภายในชุมชน และ 3) ปลายน้ำ (downstream) ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนา ได้แก่ ตะกร้า กระติบข้าว และหวดนึ่งข้าว สามารถผลิตและจำหน่ายได้จริง โดยมีราคาจำหน่ายเฉลี่ย 320 บาท 80 บาท และ 80 บาท ตามลำดับ ผ่านช่องทางตลาดชุมชน ร้านค้าของฝาก และช่องทางออนไลน์ ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพเชิงพาณิชย์ของผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนา

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาสถานการณ์หัตถกรรมจักสานในชุมชนตำบลหาดคัมภีร์ พบว่า กระบวนการผลิตยังคงดำเนินในรูปแบบอุตสาหกรรมครัวเรือน และประสบปัญหาสำคัญใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบและนวัตกรรม ด้านการตลาดและช่องทางจำหน่าย และด้านการสืบทอดองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ของ Brown (2008) และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของ Howkins (2001) ที่ชี้ว่า การสร้างมูลค่าจากทุนทางวัฒนธรรมจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการที่เป็นระบบและมุ่งเน้นความต้องการของผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของทรัพย์ อมรภิญโญ (2564) ที่ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในยุคปัจจุบัน

ผลการพัฒนาผลิตภัณฑ์ภายใต้กรอบแนวคิดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ควบคู่กับแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน (participatory approach) พบว่า ผลิตภัณฑ์ต้นแบบที่บูรณาการอัตลักษณ์วิถีชีวิตริมแม่น้ำโขงได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุด โดยด้านความสอดคล้องกับอัตลักษณ์ชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของกีรฉัตร วันช่วย และรังสรรค์ ลีเบี้ยว (2568) ที่ยืนยันว่า การประยุกต์ใช้ทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในกระบวนการออกแบบร่วมสมัยสามารถสร้างความโดดเด่นและมูลค่าเพิ่มเชิงพาณิชย์ให้แก่ผลิตภัณฑ์ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลด้านการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทชุมชน พบว่า การนำชุดอุปกรณ์เครื่องจักตอกไม้ไผ่และชุดอุปกรณ์เครื่องเหลาตอกไม้ไผ่มาใช้ในกระบวนการเตรียมวัตถุดิบ พบว่า สามารถลดความคลาดเคลื่อนของขนาดเส้นตอกและยกระดับมาตรฐานคุณภาพการผลิตให้มีความสม่ำเสมอมากยิ่งขึ้น อันสะท้อนถึงความสำเร็จในการผสานองค์ความรู้ดั้งเดิมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างสมดุล ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของคณิตา ตุมพสุวรรณ (2562) ที่พบว่า การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาผนวกเข้ากับกระบวนการผลิตดั้งเดิมบนพื้นฐานบริบทชุมชน มีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรมในส่วนของผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของเจษฎาพล กิตติพัฒนวิทย์ (2557) ที่พบว่า กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้บริโภคด้านความสวยงามและความเป็นเอกลักษณ์ได้อย่างเด่นชัด และสอดคล้องกับการศึกษาของกัญญารัตน์ แก้วกมล และคณะ (2564) ที่ยืนยันว่า การใช้ทุนทางวัฒนธรรมเป็นฐานในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้บริโภคได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยด้านความคุ้มค่าที่อยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่า การกำหนดราคาจำหน่ายที่สอดคล้องกับการรับรู้คุณค่าของผู้บริโภคยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาในระยะต่อไป และสำหรับผลการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ พบว่า การใช้วัตถุดิบไม้ไผ่จากป่าชุมชนช่วยลดต้นทุนการผลิตและสนับสนุนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ในขณะที่การจำหน่ายผ่านหลายช่องทางสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพเชิงพาณิชย์ของผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างชัดเจน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของกฤษติญา มูลศรี (2562) ที่พบว่า การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีความยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกและการเสริมสร้างศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ห่วงโซ่คุณค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยนี้มุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับมูลค่าและอัตลักษณ์ชุมชน ตำบลหาดคัมภีร์ อำเภอปากชม จังหวัดเลย โดยบูรณาการ 3 มิติ ได้แก่ การออกแบบเชิงสร้างสรรค์ ห่วงโซ่คุณค่า และอัตลักษณ์ชุมชนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ 4 ประการ ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์จักสานเชิงสร้างสรรค์บนฐานอัตลักษณ์ชุมชน 2) นวัตกรรมอุปกรณ์การผลิตระดับครัวเรือน 3) กรอบการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า

แบบบูรณาการ และ 4) ฐานข้อมูลอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนองค์ความรู้ดังกล่าวมีลักษณะเด่นคือการบูรณาการแนวคิดด้านการออกแบบ ห่วงโซ่คุณค่า และอัตลักษณ์ชุมชนในเชิงระบบ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนในบริบทอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยใช้กระบวนการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ควบคู่กับการวิเคราะห์ความต้องการของตลาด เพื่อให้ผลิตภัณฑ์สามารถตอบสนองผู้บริโภคได้อย่างตรงจุดและเพิ่มโอกาสทางการแข่งขันทางการตลาด

1.2 ควรส่งเสริมการนำทุนทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างความแตกต่างเชิงมูลค่าและเพิ่มศักยภาพของผลิตภัณฑ์ในตลาดเศรษฐกิจสร้างสรรค์

1.3 ควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และชุมชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างเป็นระบบ

1.4 ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการเพิ่มช่องทางการตลาดและการเข้าถึงผู้บริโภค

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการประยุกต์ใช้การออกแบบเชิงสร้างสรรค์กับผลิตภัณฑ์ชุมชนในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และพัฒนาองค์ความรู้เชิงพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

กฤษติญา มูลศรี. (2562). นวัตกรรมและการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. MFU Connexion: *Journal of Humanities and Social Sciences*, *8*(2), 36-62. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/MFUconnexion/article/view/241036.

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2564). *โครงการกิจกรรมส่งเสริมเกษตรอุตสาหกรรมแบบครบวงจร.* กองพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรม. สืบค้น 10 มีนาคม 2569 จาก https://www.dip.go.th/uploadcontent/Ploypilin/Community%20enterprises%20(IAID).pdf.

กัญญารัตน์ แก้วกมล, นิติคุณ ท้าวทอง, สุปวีณ์ รสรื่น, อนุศิษฎ์ เพชรเชนทร์, อมรรัตน์ รัตนสุภา และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์. (2564). การใช้ทุนทางวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, (11)*1, 75-91. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/HUSO-J/article/view/1031.

กีรฉัตร วันช่วย และรังสรรค์ ลีเบี้ยว. (2568). กระบวนการค้นหาอัตลักษณ์ชุมชนเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้โดดเด่น บ้านสุขสำราญ ตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 27*(1), 158-169. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/284065.

ณัฏยาณี บุญทองคำ และจุมพต อ่อนทรวง. (2566). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิจัยวิชาการ, 6*(3), 257–276. https://doi.org/10.14456/jra.2023.68.

ทรัพย์ อมรภิญโญ. (2564). การสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์จากวัสดุท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม กลุ่มจักสานชุมชนบ้านไชยา หมู่ 4 อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 13*(3), 88–101. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/237589.

คณิตา ตุมพสุวรรณ. (2562). *นวัตกรรมการสืบทอดมรดกภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์เชิงภูมิปัญญา.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/9198.

เจษฎาพล กิตติพัฒนวิทย์. (2557). การพัฒนาต้นแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. *Community and Social Development Journal*, *15*(2), 101–114. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/cmruresearch/article/view/96185.

ปรียศรี พรหมจินดา. (2567). *รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นนวัตกรศิลปหัตถกรรมจักสานตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. พ.ศ. 2566-2570. สืบค้น 10 มีนาคม 2569 จาก https://www.nesdc.go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/the-thirteenth-plan-2023-2027/.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2566). *รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (MSME) เมษายน 2566.* สืบค้น 10 มีนาคม 2569 จาก https://www.smeone.info/posts/view/5148.

อรนุตฎฐ์ สุธาคำ และตรีชฎา สมฟอง. (2563). การพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจักสานเชิงสร้างสรรค์ที่มีเอกลักษณ์ชุมชน กลุ่มจักสานบ้านป่างิ้ว ตำบลทาเหนือ อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิจัยเทคโนโลยีนวัตกรรม, 4*(2), 22-38. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JIT/article/view/243471.

Brown, T. (2008). Design thinking. *Harvard Business Review*, *86*(6), 84–92.

Chambers, R. (1994). Participatory rural appraisal (PRA): Analysis of experience. *World Development, 22*(9), 1253–1268. https://doi.org/10.1016/0305-750X(94)90003-5.

Chopra, S., & Meindl, P. (2016). *Supply chain management: Strategy, planning, and operation* (6th ed). Pearson Education.

Cornwall, A. (2008). Unpacking 'participation': Models, meanings and practices. *Community Development Journal*, *43*(3), 269–283. https://doi.org/10.1093/cdj/bsn010.

Florida, R. (2002). *The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community and everyday life.* Basic Books.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed). Pearson.

Howkins, J. (2001). *The creative economy: How people make money from ideas*. Penguin Books.

IDEO. (2015). *The field guide to human-centered design*. IDEO.org.

Liedtka, J. (2018). Why design thinking works. *Harvard Business Review*, *96*(5), 72–79.

Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.

Ulrich, K. T., & Eppinger, S. D. (2016). *Product design and development* (6th ed). McGraw-Hill Education.

UNCTAD. (2010). *Creative economy report 2010*. United Nations. https://digitallibrary.un.org/record/711650?v=pdf.

UNCTAD. (2018). *Creative economy outlook: Trends in international trade in creative industries*. United Nations. https://www.academia.edu/61224791/CREATIVE_ECONOMY_OUTLOOK_Trends_in_international_trade_in_creative_industries.

UNDP. (2016). *Human development report 2016: Human development for everyone*. United Nations Development Programme. https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2016.

UNESCO. (2018). *Re | shaping cultural policies: Advancing creativity for development*. UNESCO. https://www.unesco.at/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Publikations-Dokumente/2018_Global_Monitoring_Report_2005Convention_EN.pdf.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

Creative leadership of educational institution administrators at Ban Kho Subdistrict Administrative Organization, Ban Phue District, Udon Thani Province

วรรณิภา พิมพ์หล่อ[1*], ชารี มณีศรี[2], สุรศักดิ์ หลาบมาลา[3]

Wannipha Phimlor[1*], Charee Maneesri[2], Surasak Larpmala[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

[1,2,3]Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University Udonthani Campus

[*]Corresponding author's e-mail: wannipa4494@gmail.com[1*]

Received: March 09, 2026 Revised: April 06, 2026 Accepted: April 09, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี และ 2. หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และแบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำ รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ คือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ควรจัดประชุมระดมความคิดจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทันสมัย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลควรติดตามผลงานใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะ

บุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ควรจัดประชุมวิเคราะห์สถานการณ์เป็นระยะ สร้างช่องทางสื่อสารแบบเรียลไทม์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับแนวคิดสมัยใหม่ จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิด ด้านการทำงานเป็นทีม ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทั้งนี้แนวทาง 5 ด้าน มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร เพื่อให้สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนา

Abstract

This research aimed to 1. examine the level of creative leadership among school administrators in Ban Kho Subdistrict Administrative Organization, Ban Phue District, Udon Thani Province, and 2. identify methods for developing the creative leadership of school administrators in Ban Kho Subdistrict Administrative Organization, Ban Phue District, Udon Thani Province. The sample consisted of 64 administrators and personnel from Ban Kho Subdistrict Administrative Organization. Research instruments included questionnaires with validity values between 0.67 and 1.00, a reliability coefficient of 0.90, and interviews. Data were collected through direct contact, achieving a 100% response rate. Statistical data analysis included the use of frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings were as follows: 1. The overall level of creative leadership among educational institution administrators was high, though the distribution was low. The aspect with the highest mean score was visionary leadership, followed by flexibility and adaptability, creativity, and teamwork. 2. Development guidelines for creative leadership among educational institutions administrators include organizing multi-sector brainstorming sessions aimed at developing a modern vision; In considering individual factors, it is essential to monitor performance, leverage technology for effective communication, and delegate tasks that correspond to each person's abilities; In terms of flexibility and adaptability, periodic situation analysis meetings and establish real-time communication channels; In the realm of creativity, it is essential to promote activities that integrate local wisdom with contemporary ideas, and to establish platforms for the exchange of ideas; In terms of teamwork, it is essential to establish an open work environment and encourage team-building activities. The five approaches outlined the capabilities of executives, enabling them to guide the organization toward creative and sustainable change.

Keywords: creative leadership, institution administrators, development guidelines

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร และการเชื่อมโยงของข้อมูลข่าวสาร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ทุกประเทศต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ประชาชนสามารถปรับตัวและใช้ชีวิตได้

อย่างเหมาะสมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในอนาคต (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 กำหนดให้การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา วางนโยบาย บริหารทรัพยากร ติดตาม และกำกับการดำเนินงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารงานตามภารกิจประจำ แต่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง สร้างวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จากข้อมูลการประเมินผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์สภาพการบริหารของหน่วยงาน พบว่ายังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร การสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ทั้งการพัฒนาตนเอง การพัฒนาคน และการพัฒนางาน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ส่งผลต่อผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับ และพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ Northouse (2022) อธิบายว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลผ่านกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ขณะที่ Yukl (2013) เห็นว่า บทบาทสำคัญของผู้นำ คือ การกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารในฐานะผู้นำไม่ได้มีหน้าที่เพียงบริหารงานตามระเบียบหรือควบคุมการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่การศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (อภิวัฒน์ เลิศสงคราม และคณะ, 2567; ศักธินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตฺติเมธี, 2568) จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพล ความรู้ และทักษะในการสร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ และร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อสร้างความร่วมมือ กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และร่วมกันผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Northouse (2022) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ขณะที่ Yukl (2013) ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงาน และประสานความร่วมมือของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และสนับสนุนให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน (ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช และคณะ, 2567; กุสุมา ยี่ภู่ และคณะ, 2567) ภาวะผู้นำ จึงเป็น ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นผ่านการสร้างแรงจูงใจ การกำหนดทิศทาง และการส่งเสริมความร่วมมือ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และรูปแบบการทำงาน ผู้นำจึงไม่ได้ทำหน้าที่เพียงกำกับหรือสั่งการเท่านั้น แต่ต้องสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการคิดริเริ่ม และร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง Northouse (2022) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ขณะที่ Yukl (2013) เห็นว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรสามารถสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวถือเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ สร้างการมีส่วนร่วม และประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (เสรี ออไธสง และเพียงแข ภูผายาง, 2567) นอกจากนี้ งานวิจัยของ ธนากร ชมภูเครือ และทัศนะ ศรีปัตตา (2567) ยังเสนอว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งส่งเสริมวิสัยทัศน์

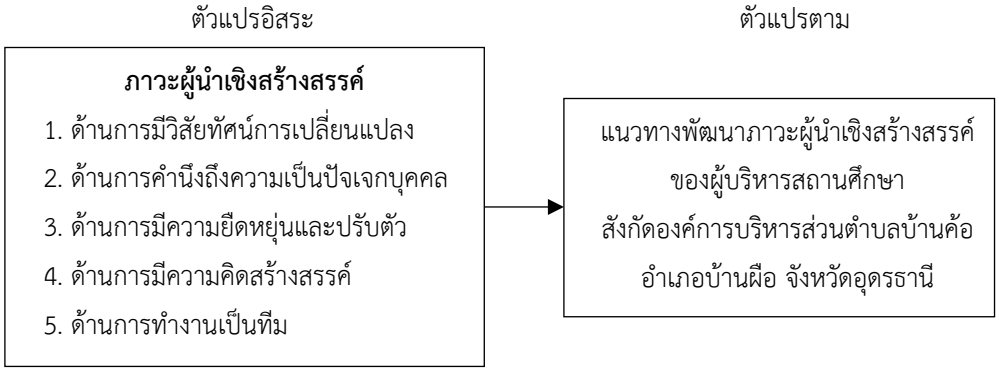
ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การทำงานร่วมกัน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นถึงความสามารถของผู้นำในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร DuBrin (2010) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีความรู้และข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับปัญหา มีความสามารถทางเชาว์ปัญญาในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา มีบุคลิกภาพที่มั่นใจ เปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีพฤติกรรมทางสังคมที่ชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ให้อิสระในการคิดและการทำงาน สร้างความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการกล้าเสี่ยงในการนำแนวคิดใหม่มาใช้ ขณะที่ Harris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เน้นการประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลที่มีความคิดเห็นทั้งเหมือนและแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและนำไปสู่แนวคิดหรือวิธีการใหม่ในการพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพล สร้างแรงจูงใจ และชี้นำบุคลากรให้ร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพล การชี้นำ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา มีบุคลิกภาพที่เปิดกว้างต่อความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความท้าทายในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยกำหนดกรอบเนื้อหาการวิจัยจากกรอบแนวคิดของ Robinson (2007) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จำแนกเป็น ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 10 คน พนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 20 คน พนักงานภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 24 คน รวมทั้งหมด จำนวน 64 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (checklist) และสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี สำหรับการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของเสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) มาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม รวมทั้งพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กับครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลส่วนตำบลบ้านผือ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สุดท้ายได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านและนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจรายการ

(checklist) วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่และร้อยละ ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ทั่วไปและสถานการณ์ในสถานศึกษา ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามการปฏิบัติจริง ใน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) เห็นด้วยมาก (4 คะแนน) เห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน) เห็นด้วยน้อย (2 คะแนน) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best & kahn (1998) โดยกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ และการวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานีผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	μ	σ	การแปลผล
1	ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	3.61	0.75	มาก
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.51	0.81	มาก
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.48	0.76	ปานกลาง
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.74	0.57	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.48	0.77	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.60	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.70) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (μ = 3.74, σ = 0.57) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (μ = 3.61, σ = 0.75) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (μ = 3.51, σ = 0.81) และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (μ = 3.48, σ = 0.76) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (μ = 3.48, σ = 0.77)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

1. การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ จากประเด็นคำถามเกี่ยวกับผู้บริหารควรมีความสามารถสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการได้ อย่างไร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยนี้ ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ผู้บริหารควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในองค์กร....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรฝึกอบรมทักษะการนำเสนอและการถ่ายทอดแนวคิด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 27 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 28 มีนาคม 2568)

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากประเด็นคำถามเกี่ยวกับผู้บริหารควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อย่างไร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลดังนี้

“...ผู้บริหารควรจัดระบบการนิเทศติดตามรายบุคคลแบบองค์รวม โดยพัฒนาเครื่องมือประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านการสอนและการพัฒนาวิชาชีพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดตาม โดยนำแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการสื่อสารและให้คำแนะนำแบบทันที...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 27 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างกลไกการพัฒนาตามความแตกต่างของบุคลากร โดยมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 28 มีนาคม 2568)

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ประเด็นคำถาม ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อย่างไร

“...ผู้บริหารควรจัดประชุมทุกไตรมาสเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (เช่น ภัยพิบัติ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย) และวางแผนรับมือล่วงหน้า...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างกลุ่มไลน์หรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการสื่อสารแบบเรียลไทม์ในกรณีเร่งด่วนหรือสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 27 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดให้ผู้บริหารต้องเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อปี และนำความรู้กลับมาแบ่งปันกับองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 28 มีนาคม 2568)

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ จากประเด็นคำถาม ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด อย่างไร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่แปลกใหม่ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประยุกต์ใช้ทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับแนวคิดสมัยใหม่...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรจัดให้มีพื้นที่หรือเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ทั้งจากบุคลากรภายในและประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและผู้สูงอายุ ซึ่งมีมุมมองที่แตกต่างและสามารถนำมาบูรณาการ เพื่อสร้างนวัตกรรมทางสังคมได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 27 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน แม้จะมีความเสี่ยงบ้าง แต่ต้องมีการวางแผนและบริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบ เพื่อให้องค์กรไม่หยุดนิ่งและสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 28 มีนาคม 2568)

5. การทำงานเป็นทีม จากประเด็นคำถาม ผู้บริหารควรแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ อย่างไร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลดังนี้

“...ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง โดยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมให้ชัดเจน พร้อมทั้งสร้างระบบการติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกัน มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างทันท่วงที และยกย่องหรือให้รางวัลกับความสำเร็จของทีมมากกว่าบุคคล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 27 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจระหว่างกัน รวมทั้งจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 28 มีนาคม 2568)

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรพัฒนาวิสัยทัศน์ที่สะท้อนความต้องการของสมาชิกโดยการจัดประชุมระดมความคิดจากทุกภาคส่วน ฝึกอบรมทักษะการนำเสนอความคิด และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพโดยจัดระบบนิเทศติดตามแบบองค์รวม ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและให้คำแนะนำแบบทันทีและมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล

3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารควรเพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับตัว โดยจัดประชุมวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนรับมือล่วงหน้าทุกไตรมาส สร้างช่องทางการสื่อสารแบบเรียลไทม์สำหรับกรณีเร่งด่วน และกำหนดให้มีการพัฒนาตนเองผ่านการอบรมอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อปี พร้อมนำความรู้มาแบ่งปันกับองค์กร

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดโดยส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการที่แปลกใหม่ ซึ่งผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับแนวคิดสมัยใหม่ จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ที่เปิดกว้างสำหรับทุกกลุ่ม และกล้าทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม

5. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรแสดงความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง กำหนดบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจนพร้อมระบบติดตามประเมินผล และส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแนวความคิด ปรับตัวให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

1.1 ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การ เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559) ที่พบว่า ความมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การ เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้ความสนใจกับบุคลากรเป็นรายบุคคล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นลำดับแรก

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559) ที่พบว่า ความยืดหยุ่นของผู้บริหารประกอบด้วยความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีการพัฒนานวัตกรรมและวิธีการทำงานใหม่ ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นลำดับที่สาม

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือในการทำงาน มีการกระจายอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิตา ไชยเทพ (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ รองลงมาคือ ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายและชัดเจน และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทั้งบุคลากรภายในองค์กรและประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่จะทำให้การบริหารงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ส่วนการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนความต้องการจากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และผู้บริหารควรพัฒนาวิสัยทัศน์ที่สะท้อนความต้องการของสมาชิกโดยการจัดประชุมระดมความคิดจากทุกภาคส่วน ฝึกอบรมทักษะการนำเสนอความคิด และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อปรับวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (อิทธิพล นาทุม, 2566; สงกรานต์ บุญพา, 2566; พิทักษ์ ไชยแก้ว, 2566)

2.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรจัดให้มีช่องทางการสื่อสารแบบเปิดที่บุคลากรสามารถเข้าถึงผู้บริหารได้โดยตรง รองลงมาคือ ผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน และผู้บริหารควรสร้างระบบการประเมินผลงานที่ยุติธรรมและคำนึงถึงความแตกต่างของตำแหน่งงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีช่องทางการสื่อสารแบบเปิดจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์โดยตรงจากบุคลากร ทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการได้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ที่พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นลำดับแรก ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรและการสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพโดยจัดระบบนิเทศติดตามแบบองค์รวม ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและให้คำแนะนำแบบทันที และมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล (อิทธิพล นาทุม, 2566; สงกรานต์ บุญพา, 2566; พิทักษ์ ไชยแก้ว, 2566)

2.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและยอมรับเมื่อมีข้อผิดพลาด รองลงมาคือ ควรมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและยอมรับข้อผิดพลาดจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเรียนรู้จากความผิดพลาด ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวณีย์

สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถคาดการณ์และตั้งรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นผู้รอบรู้ใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยสืบค้นและใช้ข้อมูลช่วยในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับตัวโดยจัดประชุมวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนรับมือล่วงหน้าทุกไตรมาส สร้างช่องทางการสื่อสารแบบเรียลไทม์สำหรับกรณีเร่งด่วน และกำหนดให้มีการพัฒนาตนเองผ่านการอบรมอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อปี พร้อมนำความรู้มาแบ่งปันกับองค์กร (อิทธิพล นาทุม, 2566; สงกรานต์ บุญพา, 2566; พิทักษ์ ไชยแก้ว, 2566)

2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่แปลกใหม่ รองลงมาคือ ควรจัดให้มีพื้นที่หรือเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์และผู้บริหารกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือโครงการที่แปลกใหม่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และมีโอกาสได้พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559) ที่พบว่า ความมีจินตนาการที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด โดยส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการที่แปลกใหม่ ซึ่งผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับแนวคิดสมัยใหม่ จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ที่เปิดกว้างสำหรับทุกกลุ่ม และกล้าทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม (อิทธิพล นาทุม, 2566; สงกรานต์ บุญพา, 2566; พิทักษ์ ไชยแก้ว, 2566)

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง รองลงมาคือ ควรกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมให้ชัดเจน และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้างเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัญชยา ควรรำพึง และคณะ (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้บริหารจะต้องรู้จักมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคน ผู้บริหารควรแสดงความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง กำหนดบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจนพร้อมระบบติดตามประเมินผล และส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม (อิทธิพล นาทุม, 2566; สงกรานต์ บุญพา, 2566; พิทักษ์ ไชยแก้ว, 2566)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

ประการที่หนึ่ง วิสัยทัศน์เชิงอนาคตเป็นรากฐานของการนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และพัฒนาทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ประการที่สอง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล และสร้างระบบติดตามประเมินผลรายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสมรรถนะองค์กรในระยะยาว

ประการที่สาม ความยืดหยุ่นในการบริหารช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลในสภาวะที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องสามารถปรับแผนงานและกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ

ประการที่สี่ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นแรงขับเคลื่อนนวัตกรรมและการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารควรใช้การคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและความคาดหวังต่อความสำเร็จร่วมกันขององค์กร

ประการที่ห้า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่มีความไว้วางใจกันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าซึ่งกันและกัน รับฟังปัญหา ให้คำปรึกษา และเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ในการทำงานร่วมกัน

โดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบทั้งห้าด้านนี้จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ การแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดยกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจนและวัดผลได้ และจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารยกย่องและให้การยอมรับความสำเร็จของครูแต่ละคนในรูปแบบที่หลากหลาย

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบ การทดลองวิธีการใหม่ ๆ การเรียนรู้จากความล้มเหลว และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยทางจิตใจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยการจัดกิจกรรมระดมความคิด เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาแบ่งปันประสบการณ์

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารแสดงความเป็นกันเอง เข้าถึงได้ง่าย และให้การสนับสนุน เช่น การลงพื้นที่เยี่ยมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในช่วงเทศกาลหรือวันหยุดพิเศษ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

เอกสารอ้างอิง

กุสุมา ยี่ภู่, อินถา ศิริวรรณ และพระมหาญาณวัฒน์ บุดดาวงษ์. (2567). ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 5*(3), 237–244. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS/article/view/284239.

แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธนากร ชมภูเครือ และทัศนะ ศรีปัตตา. (2567). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, *6*(3), 382–392. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/271080/185328.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.

พนิตา ไชยเทพ. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิทักษ์ ไชยแก้ว. (13 พฤษภาคม 2566). ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบุญมีศรีสว่าง กลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. สัมภาษณ์.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนัญชยา ควรรำพึง, เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6*(3), 17–32. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSJ/article/view/249301.

สงกรานต์ บุญพา. (13 พฤษภาคม 2566). ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนายม กลุ่มพิบูลย์รักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. สัมภาษณ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดน (พ.ศ. 2560–2564) ของกระทรวงศึกษาธิการ.* สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เสรี ออไธสง และเพียงแข ภูผายาง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาในภาวะปกติใหม่. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 16*(1), 7-15. https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JOEMSU/article/view/1883/953.

ศักธินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตฺติเมธี. (2568). การก้าวสู่ความเป็นผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Applied Education, 3*(1), 47–58. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/article/view/1247/980.

ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์ และวันเพ็ญ นันทะศรี. (2567). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 9*(3), 1603–1616. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/275778.

อภิวัฒน์ เลิศสงคราม, วัลนิกา ฉลากบาง และบุญมี ก่อบุญ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร. *วารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์, 8*(2), 265–280. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMHR/article/view/a-018/a-018.

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ. (2567). *ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ*. สืบค้น 9 มีนาคม 2569 จาก https://www.bankholocal.go.th/index.php/basic-data/basic-information-general-condition.

อิทธิพล นาทุม. (14 พฤษภาคม 2566). ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาวัว กลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. สัมภาษณ์.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed). Allyn & Bacon.

DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership* (6th ed). South-Western/Cengage Learning.

Harris, A. (2009). Creative leadership: Developing future leaders. *Management in Education, 23*(1), 9–11. https://doi.org/10.1177/0892020608099076.

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

Robinson, K. (2007). *Out of our minds: Learning to be creative*. Capstone Publishing.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed). Pearson.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21

Managerial skills of Naphu Subdistrict Administrative Organization executives, Phen District, Udon Thani Province in the 21st century

กันยรัตน์ ไชยคำหาญ[1*], อมรทิพย์ เจริญผล[2], ชารี มณีศรี[3]

Kanyarat Chaikhamhan[1*], Amorntip Charoenphol[2], Charee Maneesri[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

[1,2,3]Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University Udonthani Campus

[*]Corresponding author's e-mail: Xaewsim@gmail.com[1*]

Received: March 10, 2026 Revised: April 04, 2026 Accepted: April 09, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 และ 2. แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 86 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล 2. แนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารควรสร้างกลไกการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกันควรพัฒนาระบบสื่อสารดิจิทัลที่ทันสมัย ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ควรส่งเสริมการทดลอง การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ระหว่างบุคลากร และด้านการรู้เท่าทันดิจิทัลควรส่งเสริมการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันต่าง ๆ อย่างคล่องแคล่ว

คำสำคัญ: ทักษะผู้บริหาร, องค์การบริหารส่วนตำบล, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aims to examine: 1. the level of 21st-century skills among administrators in Naphu Subdistrict Administrative Organization, Phen District, Udon Thani Province; and 2. the guidelines for developing these skills in the administrators of in Naphu Subdistrict Administrative Organization, Phen District, Udon Thani Province in the 21st century. The sample group consisted of 86 personnel from the Naphu Subdistrict Administrative Organization. They were selected using stratified sampling and simple random sampling methods, specifically the lottery method. The research instrument utilized was a questionnaire, which demonstrated a validity coefficient ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.80. Data analysis employed descriptive statistics, which included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings indicated that: 1. The 21st-century skills of administrators at the Naphu Subdistrict Administrative Organization in Phen District, Udon Thani Province, were overall at a high level. The aspect with the highest mean score was creativity and innovation, followed by critical thinking and analysis, as well as communication and collaboration. The area with the lowest mean score was digital literacy. 2. Guidelines for developing 21st-century management skills included: analytical thinking and problem-solving administrators should establish mechanisms for collecting comprehensive and reliable data; for communication and collaboration developing modern digital communication systems is essential; creativity and innovation promoting experimentation, learning from mistakes , and encouraging the exchange new ideas among personnel is vital; and digital literacy providing training for proficient use of various programs and applications is necessary.

Keywords: management skills, Subdistrict Administrative Organization, 21st century

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้หน่วยงานทุกภาคส่วนต้องเร่งปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ หากระบบการศึกษาไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนและศักยภาพในการพัฒนาประเทศในระยะยาว (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถ

ยึดรูปแบบการบริหารแบบเดิมได้ แต่จำเป็นต้องปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล ทั้งด้านการวางแผน การบริหารทรัพยากร การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้เรียน องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ยังได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ และส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้สามารถเผชิญกับความท้าทายในอนาคตได้ (Vandeweyer et al, 2020) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา วางแผนการดำเนินงาน และบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และนโยบายของประเทศได้อย่างมีประสิทธิผล การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้มีความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำที่เหมาะสม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมั่นคงท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและนโยบายการพัฒนาประเทศ ความสำเร็จของการพัฒนาท้องถิ่น ล้วนเกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ เพราะเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จึงควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติเชิงบวก มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน และบริหารงานท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างศักยภาพชุมชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นทักษะหรือสมรรถนะในการบริหารที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การบริหารงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถเข้าใจหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ และมีทักษะการบริหารที่เหมาะสม โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ต้องอาศัยทักษะการบริหารที่หลากหลาย ทั้งด้านการวางแผน การประสานงาน การบูรณาการความร่วมมือ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2563)

จากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องได้รับการพัฒนาหลายด้าน โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารยังขาดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ไม่คุ้นเคยกับระบบการทำงานแบบดิจิทัล และยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ในส่วนของทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม พบว่า ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน ไม่กล้าปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่และยึดติดกับกรอบการทำงานแบบเดิม ด้านทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารมีการปรับตัวช้าต่อการเปลี่ยนแปลงขาดวิสัยทัศน์ในการรับมือกับสถานการณ์ใหม่ และไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำหรับทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลยังขาดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ และขาดการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ จากสภาพปัญหาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนตำบล หากไม่ได้รับการพัฒนาและแก้ไขจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในหลายด้าน ทั้งด้านประสิทธิภาพการบริหารงานที่จะทำให้การให้บริการประชาชนล่าช้า ไม่ทันสมัย การทำงานเกิดความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองทรัพยากร และการติดตามประเมินผลขาดประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดนวัตกรรมในการให้บริการ และบุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านการตอบสนอง

ความต้องการของประชาชนที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในยุคดิจิทัล การแก้ไขปัญหาชุมชนไม่ตรงจุดและล่าช้า จนทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่น ตลอดจนส่งผลต่อด้านการแข่งขันและการพัฒนาท้องถิ่นที่จะทำให้พัฒนาช้ากว่าพื้นที่อื่น เสียโอกาสในการได้รับงบประมาณหรือโครงการพัฒนา และไม่สามารถดึงดูดการลงทุนหรือการพัฒนาใหม่ ๆ เข้าสู่พื้นที่ได้ (องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่, 2567)

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอต่าง ๆ จังหวัดอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม และพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มิได้จำกัดเพียงการบริหารจัดการองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

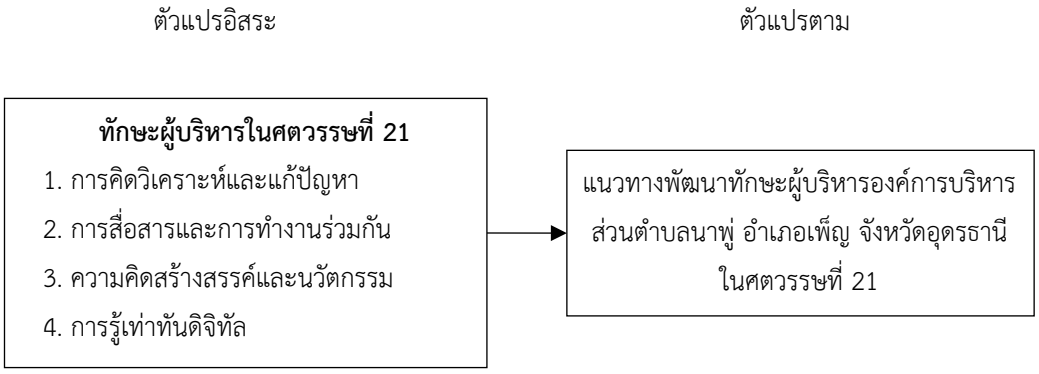
นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และบริบททางการศึกษา พส สมบูรณ์ และคณะ (2567) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาตนเอง ทักษะทางสังคมและการทำงานข้ามวัฒนธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งภาวะผู้นำที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทั้งบทบาทและทักษะที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถนำองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของสุพัตรา ผลประสาท (2566) ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา

2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 3) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 4) การรู้เท่าทันดิจิทัล มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 107 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ข้าราชการ จำนวน 19 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 26 คน พนักงานทั่วไป จำนวน 8 คน และพนักงานจ้างเหมา จำนวน 47 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน ซึ่งจำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ข้าราชการ จำนวน 15 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 21 คน พนักงานทั่วไป จำนวน 7 คน และพนักงานจ้างเหมา จำนวน 38 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับกับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา 2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 3) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 4) การรู้เท่าทันดิจิทัล โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของกรรณิกา เรดมอนด์ (2559) ได้ทำศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาปรับใช้

เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่พัฒนาเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม รวมทั้งพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงขวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.80 สุดท้ายได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน และนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ที่ 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ส่วนระดับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21

ด้านที่	ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในศตวรรษที่ 21	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา	3.85	0.35	มาก
2	ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	3.82	0.44	มาก
3	ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	3.95	0.24	มาก
4	ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	3.72	0.50	มาก
	ภาพรวม	3.84	0.38	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84, S.D = 0.38) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 3.95, S.D = 0.24) รองลงมาคือ ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 3.85, S.D = 0.35) และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.82, S.D = 0.44) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ($\overline{X}$ = 3.72, S.D = 0.50)

แนวทางพัฒนาเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

1. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันต่าง ๆ ให้ใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการจัดเก็บ ค้นหา และใช้งานข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ ผู้บริหารควรเรียนรู้วิธีการแยกแยะข่าวจริงและข่าวปลอม ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ผู้บริหารควรส่งเสริมจริยธรรมและการใช้งานโซเชียลมีเดียอย่างรับผิดชอบ และผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์และปลอดภัยต่อชุมชนการศึกษา

2. ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรพัฒนาระบบสื่อสารดิจิทัลที่ทันสมัย ได้แก่ สร้างไลน์ เฟซบุ๊ก แฟนเพจ ผู้บริหารควรใช้ภาษาเรียบง่าย สื่อสารด้วยภาพ และใช้ช่องทางที่เหมาะกับแต่ละกลุ่ม ผู้บริหารควรจัดประชุมหารือการสำรวจความคิดเห็น และการลงคะแนนเสียงร่วม ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก หน่วยงานราชการและภาคเอกชน และผู้บริหารควรใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองการประนีประนอม และการหาจุดร่วม เพื่อแก้ปัญหา

3. ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารควรสร้างกลไกการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และตีความข้อมูล เพื่อการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนร่วมวิเคราะห์ปัญหา หาวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการแก้ไขปัญหาการศึกษา และศึกษาวิธีการที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการทดลอง การเรียนรู้จากความผิดพลาด ผู้บริหารควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือกับสถาบันต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาโครงการนำร่องด้านนวัตกรรมการศึกษา

การอภิปรายผล

การวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 และสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาและด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ขณะที่ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ยังขาดการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ในขณะที่มีพื้นฐานทักษะการบริหารแบบดั้งเดิมที่แข็งแกร่งอยู่แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้งด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้ผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานในศตวรรษที่ 21

มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤษตะวัน สำสาลี และคณะ (2567) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูง สามารถส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของทัศวรรณ พรมโคตร และกิจพิณิฐ อุสาโห (2567) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร การประสานงาน และการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในศตวรรษที่ 21

2.1 ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารควรสร้างกลไกการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนร่วมวิเคราะห์ปัญหา การหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ช่วยแก้ไขปัญหา และการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้ ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การมีระบบข้อมูลที่ดีช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผนและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับศุภกิตติ์ พุฒลา และศิริศักดิ์ เหล่าจันขาม (2566) ที่พบว่า การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ท้องถิ่นดิจิทัลต้องให้ความสำคัญกับการจัดการข้อมูลและการใช้ข้อมูลสนับสนุนการบริหารงาน นอกจากนี้ การวิเคราะห์และตีความข้อมูลเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารยุคดิจิทัล เนื่องจากช่วยให้สามารถนำข้อมูลมาใช้แก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพพื้นที่ สอดคล้องกับภัทรานิษฐ์ อินตะยศ (2564) ที่พบว่า การบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหาและการศึกษาแนวปฏิบัติจากหน่วยงานอื่นได้รับความถี่น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาจากประสบการณ์ภายในองค์กรเป็นหลัก ทั้งที่การใช้เทคโนโลยีและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายนอกสามารถช่วยเพิ่มทางเลือกและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมการใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และการเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายภายนอก เพื่อยกระดับการบริหารงานให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

2.2 ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรพัฒนาระบบสื่อสารดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น กลุ่มไลน์ และเพจเฟซบุ๊ก รองลงมา คือ การใช้ภาษาเรียบง่าย สื่อภาพ และเลือกช่องทางให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม การจัดประชุมหารือ การสำรวจความคิดเห็น และการลงคะแนนเสียงร่วม การสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก หน่วยงานราชการ และภาคเอกชน รวมถึงการใช้เทคนิคการเจรจาต่อรอง การประนีประนอม และการหาจุดร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากช่วยให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การประสานงาน และการให้บริการประชาชน ทำได้รวดเร็วและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น โดยเฉพาะช่องทางที่ประชาชนคุ้นเคย เช่น ไลน์ และเฟซบุ๊ก ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภัทรานิษฐ์ อินตะยศ (2564) ที่พบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการให้บริการประชาชน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การพัฒนาระบบสื่อสารดิจิทัลยังเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เพราะช่วยเชื่อมโยงข้อมูลและสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และประชาชน สอดคล้องกับศุภกิตติ์ พุฒลา และศิริศักดิ์ เหล่าจันขาม (2566) ที่พบว่า การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ระบบดิจิทัลต้องอาศัยความพร้อมของบุคลากร การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี และบทบาทของผู้บริหารในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ส่วนการใช้ภาษาเรียบง่าย สื่อภาพ และเลือกช่องทาง

ให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม อยู่ในลำดับรองลงมา อาจเนื่องมาจากประชาชนในพื้นที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านอายุ การศึกษา และความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสาร เพื่อให้ประชาชนเข้าใจข้อมูลและสามารถมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานขององค์กรได้มากขึ้น สอดคล้องกับสุพัตรา นามขาว และคณะ (2567) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารยุคดิจิทัลควรมีความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีและรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร สำหรับประเด็นการประชุมหารือและการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม อาจสะท้อนว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน เนื่องจากภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง การเปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยให้การตัดสินใจมีความเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของพื้นที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสุภาภรณ์ สีสุพรรณ์ และอจิรภาส์ เพียรขุนทด (2565) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต้องควบคู่กับการปรับวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารภายใน และการสร้างความพร้อมของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านการเจรจาต่อรอง การประนีประนอม และการหาจุดร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาได้รับความถี่น้อยที่สุด อาจเนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารมากกว่าทักษะด้านการจัดการความขัดแย้ง ทั้งนี้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องอาศัยการประสานความร่วมมือกับหลายภาคส่วน ผู้บริหารจึงควรพัฒนาทักษะการเจรจา การสร้างความเข้าใจร่วม และการประสานประโยชน์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด รองลงมาคือ การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ระหว่างบุคลากร การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนานวัตกรรม ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลอง คิดค้น และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ทำให้บุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับสุภาภรณ์ สีสุพรรณ์ และอจิรภาส์ เพียรขุนทด (2565) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต้องให้ความสำคัญกับการปรับวัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างบุคลากรและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดแนวทางการทำงานใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน สอดคล้องกับศุภกิตติ์ พุฒลา และศิริศักดิ์ เหล่าจันขาม (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นท้องถิ่นดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกได้รับความถี่น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพภายในองค์กรเป็นหลัก มากกว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งที่การพัฒนานวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากหลายภาคส่วน ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมทั้งการเรียนรู้ภายในองค์กรและการสร้างเครือข่ายภายนอก เพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันต่าง ๆ รองลงมาคือ การพัฒนาทักษะการจัดเก็บ ค้นหา และใช้งานข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ การแยกแยะข่าวจริงและข่าวปลอม การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล การส่งเสริมจริยธรรมในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากปัจจุบันการบริหารงานมีการนำระบบสารสนเทศและช่องทางออนไลน์มาใช้มากขึ้น ทั้งด้านการจัดเก็บข้อมูล การสื่อสาร และการให้บริการประชาชน ดังนั้น การพัฒนาทักษะการใช้โปรแกรมและ

เครื่องมือดิจิทัลจึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับภัทรานิษฐ์ อินตะยศ (2564) ที่พบว่า การบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาความพร้อมของผู้บริหารและบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ การจัดการข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ที่อยู่ในลำดับต้น ๆ สะท้อนให้เห็นว่า ข้อมูลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานท้องถิ่น ผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับศุภกิตติ์ พุฒลา และศิริศักดิ์ เหล่าจันขาม (2566) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ท้องถิ่นดิจิทัลต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการข้อมูลและการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านจริยธรรมดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยได้รับความถี่น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เครื่องมือและการใช้งานเทคโนโลยีเป็นหลัก มากกว่าการสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยและความรับผิดชอบ ทั้งที่การรู้เท่าทันดิจิทัลควรครอบคลุมทั้งการใช้เทคโนโลยี การจัดการข้อมูล และการใช้งานอย่างมีจริยธรรม สอดคล้องกับสุพัตรา นามขาว และคณะ (2567) ที่เสนอว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารควรครอบคลุมทั้งด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี การจัดการข้อมูล และจริยธรรมดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการพัฒนาทักษะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในศตวรรษที่ 21 กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม โดยไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการบริหารงานตามหน้าที่ แต่ต้องสามารถพัฒนาคน พัฒนางาน และนำเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้ระบบสารสนเทศ การจัดเก็บข้อมูล การติดต่อสื่อสาร และการให้บริการประชาชน รวมทั้งต้องส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันควรให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ เพราะการบริหารงานในปัจจุบันไม่ได้ขึ้นอยู่กับการมีเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

2. ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่เข้าถึงง่ายและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน โดยผู้บริหารควรเป็นผู้รับฟังความคิดเห็น สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัวมากขึ้น การสื่อสารที่ดีจึงไม่ใช่เพียงการแจ้งข้อมูล แต่เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และประชาชน

3. ด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา องค์ความรู้ที่ได้ คือ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา โดยเริ่มจากการรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และเลือกแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ การบริหารในลักษณะนี้ช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ ลดการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตรงกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น ทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด เพราะนวัตกรรมไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการเปิดใจรับฟังและการร่วมกันพัฒนางานของคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าปรับปรุง และพัฒนางานให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น

สรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาทักษะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้แยกออกเป็นด้านใดด้านหนึ่ง แต่เป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การสื่อสารและสร้างความร่วมมือ การใช้ข้อมูลในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันต่าง ๆ รวมถึงการจัดเก็บและใช้งานข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ เนื่องจากเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้สื่อออนไลน์และการกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยได้รับความสนใจน้อยกว่า ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทั้งทักษะการใช้งานเทคโนโลยีและความสามารถในการพิจารณาข้อมูลอย่างรอบคอบ ควรกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ปลอดภัย และจัดให้มีการอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

1.2 ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาช่องทางการสื่อสารดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย เช่น กลุ่มไลน์ และเฟซบุ๊กแฟนเพจ เนื่องจากช่วยให้การติดต่อประสานงานมีความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลและแนวทางการทำงานให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาระบบสื่อสารดิจิทัลให้เหมาะสมกับการทำงานขององค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดกว้าง เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน เนื่องจากข้อมูลช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสภาพปัญหาและสามารถกำหนดแนวทางแก้ไขได้เหมาะสมกับพื้นที่ ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างตรงจุดและเกิดผลมากขึ้น

1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรได้ทดลองแนวทางใหม่ ๆ เรียนรู้จากข้อผิดพลาด และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เนื่องจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่และพัฒนาวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง สนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าปรับปรุง และนำแนวคิดใหม่มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาทักษะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อื่นเพิ่มเติม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ซึ่งอาจมีบริบทด้านพื้นที่ บุคลากร และการบริหารงานที่แตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งอื่น การศึกษาพื้นที่อื่นเพิ่มเติมจะช่วยให้เห็นภาพรวมและแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

2.2 ควรศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการนำทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก จึงอาจยังไม่สะท้อนมุมมองและประสบการณ์ของผู้บริหารและบุคลากร

อย่างลึกซึ้ง ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาวิธีการบริหาร ปัญหา และแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบว่าทักษะด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา รวมถึงความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและการให้บริการประชาชนอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กฤษตะวัน สำสาลี, ปิยาพัชญ์ นิธิศอัครานนท์ และไพรวัลย์ โคตรตะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 18*(3), 31-44. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/276202/184765.

กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. http://phd.mbuisc.ac.th/full%20thesis/kanika.pdf.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ทัศวรรณ พรมโคตร และกิจพิณิฐ อุสาโห. (2567). การดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2*(2), 531–540. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/413/577.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.

พส สมบูรณ์, จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ และรัตนา ดวงแก้ว. (2567). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล, 11*(2), 151–175. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/isshmu/article/view/269797.

ภัทรานิษฐ์ อินตะยศ. (2564*). ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลชมภู อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3537.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. ทิพยวิสุทธิ์.

ศุภกิตติ์ พุฒลา และศิริศักดิ์ เหล่าจันขาม. (2566). ปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่ท้องถิ่นดิจิทัล กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 12*(2), 214–230. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu/article/view/268497.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2563). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

สุพัตรา ผลประสาท. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=64421247109.

สุพัตรา นามขาว, บรรจบ บุญจันทร์ และอริสา นพคุณ. (2567). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6*(3), 478-493. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/270960.

สุภาภรณ์ สีสุพรรณ์ และอจิรภาส์ เพียรขุนทด. (2565). วัฒนธรรมปรับตัวเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 246-264. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255394.

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่. (2567). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567).* องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี.

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

Vandeweyer, M., Espinoza, R., Reznikova, L., Lee, M., & Herabat, T. (2020). *Thailand's education system and skills imbalances (*OECD Economics Department Working Papers No. 1641). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/b79addb6-en.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



อิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาด 4E's ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล ในจังหวัดสงขลา

The influence of 4E's marketing mix on the decision to choose halal café services in Songkhla Province

สิริชนก อินทะสุวรรณ์[1*]

Sirichanok Intasuwan[1*]

[1]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[1]Faculty of Management Sciences, Songkhla Rajabhat University

[*]Corresponding author's e-mail: sirichanok.in@skru.ac.th[1*]

Received: March 12, 2026 Revised: April 01, 2026 Accepted: April 09, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับความคิดเห็นของผู้บริโภคเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด 4E's ของร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา 2. ระดับความคิดเห็นของผู้บริโภคต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา และ 3. อิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาด 4E's ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริโภคที่เคยใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริโภคมีความคิดเห็นต่อส่วนประสมทางการตลาด 4E's ของร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างประสบการณ์ ด้านการแลกเปลี่ยน ด้านการเข้าถึงได้ทุกที่ และด้านการสร้างความสัมพันธ์ นอกจากนี้ ผู้บริโภคยังมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ส่วนประสมทางการตลาด 4E's ทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับประสบการณ์

ที่ได้รับจากร้าน ความสะดวกในการเข้าถึงบริการ ความคุ้มค่าในการแลกเปลี่ยน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างร้านกับลูกค้า ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล

คำสำคัญ: ส่วนประสมทางการตลาด 4E's, การตัดสินใจเลือกใช้บริการ, ร้านคาเฟฮาลาล

Abstract

This research article aimed to: 1. examine the level of consumer opinions regarding the 4E's marketing mix of halal cafés in Songkhla Province, 2. investigate the level of consumer opinions on the decision to use halal café services in Songkhla Province, and 3. explore the influence of the 4E's marketing mix on consumers' decisions to use halal café services in Songkhla Province. This study employed a quantitative research approach, employing a questionnaire as the data collection instrument. The survey was administered to 400 consumers who had previously utilized halal café services in Songkhla Province. The statistical methods employed for data analysis consisted of percentages, means, standard deviations, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results revealed that consumers held positive opinions about the 4E's marketing mix of halal cafés in Songkhla Province, ranking it highly across all dimensions, which include experience, exchange, everywhere, and evangelism. In addition, consumers' opinions toward their decision to use halal café services were also at the highest level. Furthermore, the results of the multiple regression analysis indicated that all dimensions of the 4E's marketing mix positively influenced consumers' decisions to use halal café services in Songkhla Province. This influence was statistically significant at 0.01 level. This reflects that consumer prioritize the experience receive at the café, the convenience of service accessibility, the perceived value of exchange, and the relationship developed between the café and customers. These factors significantly influence the decision to utilize halal café services.

Keywords: 4E's marketing mix, consumer decision-making, Halal café

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจร้านคาเฟในประเทศไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและได้รับความนิยมในทุกภูมิภาคทั่วประเทศ อันเป็นผลจากพฤติกรรมผู้บริโภคที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและนิยมใช้บริการ ส่งผลให้ตลาดมีการแข่งขันสูง และผู้ประกอบการรายใหม่เข้าสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบแบรนด์ใหญ่ แฟรนไชส์ และร้านขนาดเล็กที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน สร้างความแตกต่างทางธุรกิจ และปรับตัวให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่ซับซ้อนมากขึ้น โดยผู้บริโภคในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญกับ "ความแปลกใหม่ ประสบการณ์ สุขภาพ และราคาที่สมเหตุสมผล" (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2568) อีกทั้งยังมีความภักดีต่อแบรนด์ต่ำและพฤติกรรมผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสอย่างต่อเนื่อง บริบทของจังหวัดสงขลาซึ่งมีความหลากหลายด้านวัฒนธรรม ศาสนา และประชากร โดยเฉพาะชาวมุสลิมที่มีสัดส่วนสูง ร้านคาเฟฮาลาลจึงกลายเป็นทางเลือกสำคัญของผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม ร้านคาเฟฮาลาลจำนวนมากยังเผชิญความท้าทายในการเข้าถึงลูกค้า การสร้างภาพลักษณ์ที่โดดเด่น และการกระตุ้นการตัดสินใจใช้บริการอย่างยั่งยืน พฤติกรรมผู้บริโภคยุคดิจิทัลที่ให้ความสำคัญ

กับประสบการณ์มากกว่าสินค้า มุ่งเน้นคุณค่ามากกว่าราคา อาศัยการรับรู้ผ่านสังคมออนไลน์และการแนะนำจากผู้ใช้บริการจริง กลยุทธ์นี้สามารถเพิ่มมูลค่าทางการตลาด สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และส่งเสริมการตัดสินใจเลือกใช้บริการ โดยเฉพาะสำหรับร้านคาเฟฮาลาลที่ต้องสร้างความเชื่อมั่นด้านศาสนาควบคู่กับการมอบประสบการณ์ที่น่าประทับใจ

ร้านคาเฟให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ รวมทั้งส่วนประสมทางการตลาด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค เนื่องจากผู้บริโภคมีหลายเหตุผลที่ต่างกันตามความชื่นชอบของแต่ละบุคคล (ชญาดา ไตรปิฎก, 2566) อีกทั้งยังเป็นสถานที่นัดพบเพื่อพูดคุยธุระ การผู้ประกอบการเกิดการเรียนรู้และปรับตัวตามพฤติกรรมผู้บริโภค เนื่องจากผู้บริโภคในปัจจุบันนิยมใช้เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีบนโลกออนไลน์ สามารถค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าผ่านการรีวิวและการสื่อสารข้อมูลจากผู้มีประสบการณ์ ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสินค้าหรือบริการมากขึ้น ส่วนประสมทางการตลาด 4P’s แบบดั้งเดิมได้มีการเปลี่ยนแปลงตามนวัตกรรมเทคโนโลยีเป็นส่วนประสมทางการตลาด 4E’s แนวคิดส่วนประสมทางการตลาด 4E’s ประกอบด้วย การสร้างประสบการณ์ (experience) การแลกเปลี่ยน (exchange) การเข้าถึงได้ทุกที่ (everyplace) และการสร้างความสัมพันธ์ (evangelism) เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ และมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ (พนิดา ตันศิริ, 2567; ปรางพลอย ภาโนมัย และธนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ์, 2567) โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรในจังหวัดสงขลาที่มีความหลากหลายทั้งด้านวัฒนธรรมและศาสนา ส่วนประสมทางการตลาด 4E’s จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อตอบสนองพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ ทำให้กระตุ้นการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล (กรรธร เอมนุกูลกิจ และโสภาพร กล่ำสกุล, 2568) และสร้างความยั่งยืนให้กับร้านคาเฟฮาลาลในบริบทของจังหวัดสงขลา

สงขลาเป็นจังหวัดที่มีประชากรจำนวนมากเป็นอันดับ 10 ของประเทศและเป็นอันดับสองของภาคใต้ โดยประชากรในสงขลาร้อยละ 31.98 นับถือศาสนาอิสลาม (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา, 2566) ส่งผลให้เกิดการเติบโตของร้านคาเฟฮาลาลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคเฉพาะกลุ่มที่เคร่งครัดในหลักศาสนา และด้วยการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการจึงต้องมีกลยุทธ์ทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดึงดูดใจและรักษาฐานลูกค้าด้วยการกำหนดจุดยืน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้ร้านคาเฟที่ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค พฤติกรรมของผู้บริโภคที่เลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล ในจังหวัดสงขลามีความหลากหลายและได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย เช่น ความเชื่อทางศาสนา ความสะดวกในการเข้าถึงความน่าเชื่อถือของร้าน และความพึงพอใจในประสบการณ์การใช้บริการ โดยผู้บริโภคมุสลิมในพื้นที่มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการรับรองฮาลาล ความสะอาด และภาพลักษณ์ของร้าน ขณะที่ผู้บริโภคที่ไม่ใช่มุสลิมให้ความสนใจกับรสชาติ บรรยากาศ และคำแนะนำจากสื่อออนไลน์หรือเพื่อน (ลภัสวัฒน์ ศุภผลกุลนันทร์, 2565) นอกจากนี้ ผู้บริโภคยุคใหม่ โดยเฉพาะกลุ่มเจเนอเรชันวาย (generation Y) และเจเนอเรชันแซด (generation Z) ยังมีพฤติกรรมการค้นหาข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดียและรีวิวออนไลน์ก่อนตัดสินใจใช้บริการ

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาอิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาด 4E’s ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา ซึ่งผลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับแผนกลยุทธ์ของร้านคาเฟฮาลาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคซึ่งช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้กับร้านคาเฟฮาลาลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริโภคเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด 4E’s ของร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริโภคในการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาด 4E’s ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล

ในจังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

พฤติกรรมผู้บริโภคตามแนวคิดของ Kotler et al. (2021a) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ในการค้นหา เลือกซื้อ ใช้ ประเมินผล และกำจัดสินค้า บริการ หรือประสบการณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านจิตวิทยา สังคม และประสบการณ์ของผู้บริโภค รวมถึงทัศนคติและบรรทัดฐานส่วนบุคคล (โชติกา อ่วมอุ่ม และสุเมธ ธุวดาราตระกูล, 2566) ในบริบทการตลาดยุคใหม่ แนวคิดส่วนประสมทางการตลาด 4E’s สามารถอธิบายพฤติกรรมผู้บริโภคได้อย่างเหมาะสม โดยการสร้างประสบการณ์จะมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้บริโภคผ่านบรรยากาศ การบริการ และปฏิสัมพันธ์ภายในร้าน (Limna et al., 2023) การแลกเปลี่ยนเป็นการประเมินความคุ้มค่าด้านราคา ความสะดวก และคุณภาพ (ปรางพลอย ภาโนมัย และธนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ์, 2567) การเข้าถึงได้ทุกที่นั้นสะท้อนถึงความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล และบริการผ่านหลายช่องทางทั้งออนไลน์และออฟไลน์ (Tunpornchai et al., 2024) และการสร้างความสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันระหว่างผู้บริโภคกับแบรนด์ผ่านการมีส่วนร่วมและการบอกต่อ แนวคิดดังกล่าวจึงเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่า ความพึงพอใจ และการตัดสินใจเลือกใช้บริการของผู้บริโภค โดยเฉพาะในธุรกิจบริการ เช่น ร้านคาเฟ ซึ่งประสบการณ์ ความคุ้มค่า ความสะดวกในการเข้าถึง และความสัมพันธ์กับลูกค้ามีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการและการกลับมาใช้บริการซ้ำ ดังนั้น แนวคิดส่วนประสมทางการตลาด 4E’s จึงสามารถนำมาอธิบาย อิทธิพลของปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลาได้อย่างเหมาะสม

การตัดสินใจเลือกใช้บริการ

การตัดสินใจเลือกใช้บริการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริโภคค้นหา ประเมิน เปรียบเทียบทางเลือกของสินค้าและบริการ ก่อนเลือกใช้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การรับรู้ถึงความต้องการ (need recognition) การค้นหาข้อมูล (information search) การประเมินทางเลือก (evaluation of alternatives) การตัดสินใจซื้อ (purchase decision) และพฤติกรรมหลังการซื้อ (post-purchase behavior) (Kotler et al., 2021a) การตัดสินใจนี้มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ต่อร้านคาเฟ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดรายได้และโอกาสในการรักษาลูกค้าไว้ในระยะยาว Hanafi et al. (2025) และ Putra & Sobari (2024) ชี้ให้เห็นว่า การรับรู้คุณค่า ประสบการณ์เชิงประสาทสัมผัสและความสะดวกในการเข้าถึง เป็นตัวพยากรณ์สำคัญของเจตนาเลือกใช้บริการและการตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำ การตัดสินใจเลือกใช้บริการของผู้บริโภคช่วยให้ร้านคาเฟสามารถแข่งขันกับคู่แข่งและสามารถสร้างผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน การทำความเข้าใจปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถออกแบบคุณค่า ปรับกลยุทธ์ทางการตลาด และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นและการอยู่รอดในระยะยาว

ส่วนประสมทางการตลาดรูปแบบใหม่ 4E’s

ส่วนประสมทางการตลาดรูปแบบใหม่ 4E’s เป็นการพัฒนาจากกรอบ 4P’s เพื่อสอดรับพฤติกรรมผู้บริโภคยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ (experience) การแลกเปลี่ยนคุณค่า (exchange) การเข้าถึงได้ทุกที่ (everyplace) และการสร้างความสัมพันธ์จนเกิดการบอกต่อ (evangelism) แทนการมุ่งเน้นผลิตภัณฑ์ และการส่งเสริมการขายแบบดั้งเดิม แนวคิดดังกล่าวอธิบายว่า คุณค่าที่ผู้บริโภครับรู้จากประสบการณ์และความสะดวกในการเข้าถึง มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการอย่างมีนัยสำคัญ (ศุภิสรา ว่องอัครัชสกุล และสันติธร ภูริภักดี, 2567) โดยเฉพาะในธุรกิจคาเฟที่การสื่อสารแบบปากต่อปากผ่านสื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมผู้บริโภค (โชติกา อ่วมอุ่ม และสุเมธ ธุวดาราตระกูล, 2566)

องค์ประกอบของ 4E's มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ (มินตรา จันทร์เสถียร และรุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ, 2566) ในบริบทร้านคาเฟฮาลาล ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ตามแนวคิด 4E's เพื่อสร้างความสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป (เนตร์ศิริ เรืองอริยภักดิ์ และคณะ, 2567) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง 4E's กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการในจังหวัดสงขลา จึงมีความสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์การตลาดที่เหมาะสมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการในพื้นที่

การสร้างประสบการณ์ (experience) หมายถึง กระบวนการออกแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจกับผู้บริโภค เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีและการรับรู้คุณค่าที่มากกว่าสินค้า โดยครอบคลุมบรรยากาศ การบริการ และคุณภาพสินค้า ซึ่งก่อให้เกิดความประทับใจ ความพึงพอใจ การสร้างประสบการณ์ จะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกใช้บริการรวมถึงความตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของส่วนประสมทางการตลาด 4E's ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าเชิงประสบการณ์แทนการมุ่งเน้นสินค้าเพียงอย่างเดียว (Kotler et al., 2021a) ผู้บริโภคในปัจจุบันให้ความสำคัญกับประสบการณ์โดยรวมจากการใช้บริการ เช่น บรรยากาศของสถานที่ การมีส่วนร่วม และความรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้บริการ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำ (ภาศิริ เขตปิยรัตน์ และคณะ, 2565) ประสบการณ์ที่ดีช่วยยกระดับการรับรู้คุณค่าและนำไปสู่ความตั้งใจกลับมาใช้บริการและความภักดีในระยะยาว งานวิจัยเชิงประจักษ์สนับสนุนว่า การสร้างประสบการณ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้บริการ (Hanafi et al., 2025) การสร้างประสบการณ์ภายในร้านด้วยการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม คุณภาพบริการและสินค้าส่งผลต่อการกลับมาใช้บริการซ้ำ (Hanafi et al., 2025) ขณะที่ปัจจัยกายภาพและการปฏิสัมพันธ์กับพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ในบริบทประเทศไทย บรรยากาศและประสบการณ์ที่ได้รับจากร้านคาเฟมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกร้านกาแฟและความตั้งใจใช้บริการซ้ำ (ณัฐพร โอนอ่อน และสืบชาติ อันทะไชย, 2568) ดังนั้น การออกแบบประสบการณ์ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ฮาลาลและบริบทท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล และความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว จากที่กล่าวมาจึงนำไปสู่สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การสร้างประสบการณ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

การแลกเปลี่ยน (exchange) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริโภคประเมินความคุ้มค่าของสินค้าและบริการ โดยเปรียบเทียบคุณค่าที่ได้รับกับต้นทุนที่ต้องเสียไป ซึ่งอาจอยู่ในรูปของราคา เวลา ความสะดวก เป็นต้น การแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้บริโภครับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับสูงกว่าหรือเหมาะสมกับต้นทุนที่เสียไป จึงนำไปสู่การตัดสินใจซื้อหรือใช้บริการ โดยต้นทุนดังกล่าวมิได้จำกัดเพียงด้านการเงิน แต่ครอบคลุมเวลา ความคุ้มค่าในการใช้บริการและคุณค่าทางอารมณ์ที่ได้รับจากประสบการณ์การใช้บริการ (Kotler et al., 2021a) การตัดสินใจเลือกใช้บริการของผู้บริโภคเกิดจากการประเมินความคุ้มค่าเชิงองค์รวม (perceived value) ซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบระหว่างประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนที่จ่ายไป นอกจากนี้ Tunpornchai et al. (2024) พบว่า การแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจการซื้อ สอดคล้องกับอรณิช สาครินทร์ (2567) กล่าวว่าการแลกเปลี่ยนก่อให้เกิดการรับรู้ถึงคุณค่าทั้งด้านคุณภาพ มาตรฐาน และความเหมาะสมของราคา โดยเฉพาะร้านคาเฟฮาลาลที่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานฮาลาลจะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการเลือกใช้บริการ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการและความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจในระยะยาว จากที่กล่าวมาจึงนำไปสู่สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

การเข้าถึงได้ทุกที่ (everyplace) หมายถึง ความสามารถของธุรกิจในการทำให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสินค้าหรือบริการและข้อมูลของแบรนด์ได้อย่างสะดวกผ่านหลายช่องทางทั้งออนไลน์และออฟไลน์ โดยไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ การเข้าถึงได้ทุกที่ (everyplace) เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการบูรณาการช่องทางออนไลน์และออฟไลน์อย่างไร้รอยต่อ สอดคล้องกับแนวคิดเส้นทางผู้บริโภค (customer journey) อธิบายว่า ผู้บริโภคมีปฏิสัมพันธ์กับแบรนด์ผ่านจุดสัมผัสหลายช่องทาง

ตลอดกระบวนการซื้อ ตั้งแต่ช่วงก่อนการซื้อ ระหว่างการซื้อ และหลังการซื้อ ซึ่งประสบการณ์ในแต่ละช่วงส่งผลต่อการรับรู้และพฤติกรรมของผู้บริโภคต่อแบรนด์ (ชนิษฐา ใจเป็ง และปานแพร เชาวน์ประยูร อุดมรักษาทรัพย์, 2567) การเข้าถึงได้ทุกที่อย่างต่อเนื่อง ช่วยลดโอกาสความไม่แน่นอนในการเลือกใช้บริการ อย่างไรก็ตาม ผู้บริโภคในปัจจุบันให้ความสำคัญต่อการหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านอุปกรณ์สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจซื้อ (Putra & Sobari, 2024; Limna et al., 2023) อีกทั้งการเข้าถึงข้อมูลและช่องทางสื่อสารที่สะดวกสามารถกระตุ้นให้ผู้บริโภคเลือกใช้บริการและกลับมาใช้บริการซ้ำ (Hanafi et al., 2025) นอกจากนี้ Rizk et al. (2024) พบว่า การเข้าถึงได้ทุกที่มีความสัมพันธ์หรืออิทธิพลเชิงบวกกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการ เนื่องจาก การผสานช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ช่วยให้ผู้บริโภคสามารถค้นหาข้อมูล เปรียบเทียบทางเลือก และตัดสินใจซื้อได้สะดวกมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาช่องทางที่หลากหลายและให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับเมนู มาตรฐานฮาลาล และช่องทางติดต่อ จึงเป็นกลไกสำคัญที่ลดอุปสรรคในการตัดสินใจและเพิ่มโอกาสที่ผู้บริโภคจะเลือกร้านเป็นทางเลือกหลัก จากที่กล่าวมาจึงนำไปสู่สมมติฐาน ดังนี้

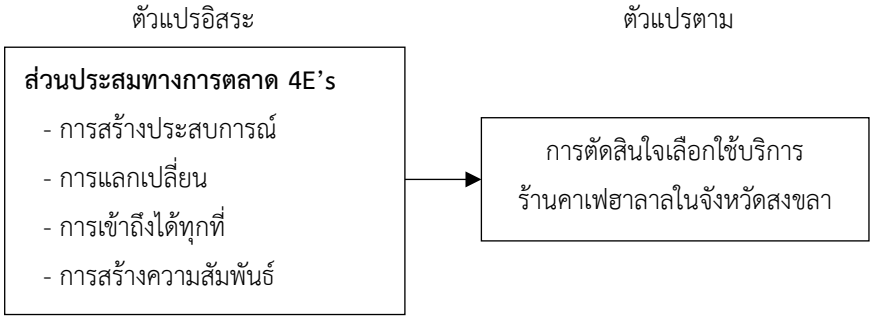
สมมติฐานที่ 3 การเข้าถึงได้ทุกที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

การสร้างความสัมพันธ์ (evangelism) หมายถึง กระบวนการสร้างความไว้วางใจ ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมระหว่างธุรกิจกับผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง จนทำให้ผู้บริโภคเกิดความภักดีและพร้อมบอกต่อหรือสนับสนุนแบรนด์ในระยะยาว การสร้างความสัมพันธ์ทำให้บริโภคมีมีความรู้สึกเชิงบวกต่อแบรนด์ จนกลายเป็นผู้บอกต่อและสนับสนุนการโปรโมทแบรนด์ มุ่งพัฒนาผู้บริโภคให้เป็นผู้สนับสนุนแบรนด์มากกว่าการกระตุ้นยอดขายระยะสั้น โดย Kotler et al. (2021a) กล่าวว่า การบูรณาการการตลาดดั้งเดิมกับเทคโนโลยีในแนวคิดการตลาด 4.0 (marketing 4.0) และ 5.0 ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงและการบอกต่ออย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดการตลาดเชิงความสัมพันธ์ของ Berry (1983) ความไว้วางใจและความผูกพันเป็นฐานของพฤติกรรมสนับสนุนแบรนด์ ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นช่วยลดความเสี่ยงและความไม่แน่นอนในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเชิงอารมณ์และปฏิสัมพันธ์ต่อผู้รับบริการส่งผลต่อความเชื่อมั่นและพฤติกรรมการเลือกใช้บริการ (นัฏสวัญจ์ โมรา และพิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์, 2566) รวมถึงการมีส่วนร่วมในการโต้ตอบผ่านช่องทางออนไลน์จะสร้างความเชื่อมั่นในสินค้าหรือบริการนำไปสู่ความตั้งใจเลือกใช้บริการ (Pitjatturat & Runkawee, 2023) อีกทั้งการโต้ตอบทางสังคมภายในร้านมีผลต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการ (Hanafi et al., 2025) ดังนั้น ในบริบทร้านคาเฟฮาลาลที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับการแนะนำจากผู้อื่นและความน่าเชื่อถือ การสร้างความสัมพันธ์จึงเป็นกลไกสำคัญที่เพิ่มความเชื่อมั่นและส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ จากที่กล่าวมาจึงนำไปสู่สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 การสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา เลขที่การรับรอง SCPHYLIRB-2568/702 ลงวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2568 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัยในทุกขั้นตอน โดยดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้แก่ การชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมการวิจัยก่อนการเก็บข้อมูล การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย รวมทั้งการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมโดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมการวิจัย มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริโภคที่เคยใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริโภคที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสงขลาและเคยใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบจำนวนของ Cochran (1977) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 385 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันปัญหาความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 400 ตัวอย่าง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบความไม่อคติจากการไม่ตอบแบบสอบถาม (non-response bias) ตามแนวคิดของ Armstrong & Overton (1977) โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่มตัวอย่าง (independent sample t-test) ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงแรกและช่วงหลัง โดยใช้ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศาสนา เป็นตัวแปรในการเปรียบเทียบ ผลการทดสอบพบว่าความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีอคติจากการไม่ตอบแบบสอบถาม (non-response bias) และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้อย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (close-ended question) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 3 ส่วนประสมทางการตลาด 4E’s เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านละ 4 ข้อ รวมจำนวน 16 ข้อ ได้แก่ การสร้างประสบการณ์ การแลกเปลี่ยน การเข้าถึงได้ทุกที่ และการสร้างความสัมพันธ์ และตอนที่ 4 การตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามครอบคลุมเนื้อหา นิยามศัพท์เฉพาะ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการตลาด เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงได้ว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริโภคที่เคยใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) อยู่ระหว่าง 0.826–0.874 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.70 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2019) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.527–0.705 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ 0.40 ตามข้อเสนอแนะของ Hair et al. (2019) จึงถือว่า ข้อคำถามมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของตัวแปร

ตัวแปร	ตัววัด	factor loading	Cronbach’s alpha
1. การสร้างประสบการณ์ (Experience: EXP)	4	0.527-0.604	0.874
2. การแลกเปลี่ยน (Exchange: EXC)	4	0.546-0.705	0.851
3. การเข้าถึงได้ทุกที่ (Everyplace: EVE)	4	0.593-0.643	0.858
4. การสร้างความสัมพันธ์ (Evangelism: EVA)	4	0.560-0.666	0.826
5. การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (Decision to Choose: DEC)	5	0.544-0.697	0.863

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งเป็นผู้บริโภคที่เคยใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลที่ได้รับการรับรองในจังหวัดสงขลา การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามให้เป็นผู้ที่เคยใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา และยินยอมให้ข้อมูลในการวิจัย เพื่อให้ข้อมูลที่ได้สะท้อนความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้ใช้บริการได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากร้านคาเฟฮาลาลที่ได้รับการรับรองในหลายพื้นที่สำคัญของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอหาดใหญ่ อำเภอจะนะ และอำเภอสิงหนคร โดยพิจารณาการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนร้านคาเฟฮาลาลในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความหลากหลายและลดความเอนเอียงของข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2568 โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ใช้บริการภายในร้านคาเฟฮาลาลในช่วงเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล ภายหลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย ร้อยละ เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ย รวมทั้งส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริโภคเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด 4E’s และการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s correlation coefficient) เพื่อศึกษาทิศทางและระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาด 4E’s ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$DEC = \beta_0 + \beta_{1EXP} + \beta_{2EXC} + \beta_{3EVE} + \beta_{4EVA} + \varepsilon$$

ผลการวิจัย

พฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล เพื่อวัตถุประสงค์ในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน จำนวน 150 คน (คิดเป็นร้อยละ 37.50) รู้จักร้านคาเฟฮาลาลในสงขลาจากแหล่งข้อมูลข่าวสารสื่อสังคมออนไลน์มากที่สุด จำนวน 207 คน (คิดเป็นร้อยละ 51.75) พิจารณาข้อมูลจากรีวิวออนไลน์ก่อนการเลือกใช้บริการบางครั้งมากที่สุด จำนวน 228 คน (คิดเป็นร้อยละ 57.00) เหตุผลที่เลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลเพราะบรรยากาศดีมากที่สุด จำนวน 218 คน (คิดเป็นร้อยละ 35.74) การใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลามีความถี่ 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์มากที่สุด จำนวน 192 คน (คิดเป็นร้อยละ 48.00) มาใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในวันเสาร์และวันอาทิตย์มากที่สุด จำนวน 173 คน (คิดเป็นร้อยละ 43.25) ช่วงเวลาที่มักมาใช้บริการเป็นช่วงบ่าย (13.01-16.00 น.) จำนวน 134 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.50) เดินทางมาร้านคาเฟฮาลาลโดยรถจักรยานยนต์มากที่สุด จำนวน 223 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.75) และมักจะมาร้านคาเฟฮาลาลกับเพื่อนมากที่สุด จำนวน 253 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ตัวแปร	EXP	EXC	EVE	EVA	DEC
$\overline{X}$	4.48	4.48	4.54	4.55	4.56
S.D.	0.29	0.29	0.29	0.29	0.24
การสร้างประสบการณ์ (EXP)	1				
การแลกเปลี่ยน (EXC)	0.405**	1			
การเข้าถึงได้ทุกที่ (EVE)	0.430**	0.399**	1		
การสร้างความสัมพันธ์ (EVA)	0.341**	0.378**	0.405**	1	
การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (DEC)	0.626**	0.576**	0.667**	0.621**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด 4E's มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการสร้างความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.29) รองลงมาคือด้านการเข้าถึงได้ทุกที่ ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.29) ขณะที่ด้านการสร้างประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.29) และด้านการแลกเปลี่ยน ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.29) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ตามลำดับ และผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 การตัดสินใจเลือกใช้บริการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.24) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างส่วนประสมทางการตลาด 4E's และการตัดสินใจเลือกใช้บริการมีค่าอยู่ระหว่าง 0.341-0.667 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สะท้อนให้เห็นว่า ส่วนประสมทางการตลาด 4E's ดังกล่าวมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการของผู้บริโภค ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไม่เกิน 0.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และไม่ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร (multicollinearity) สอดคล้องกับแนวคิดของ Hair et al. (2019) ที่ระบุว่า ค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ

ผลการวิเคราะห์ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF's) ของตัวแปรส่วนประสมทางการตลาด 4E's ได้แก่ การสร้างประสบการณ์ การแลกเปลี่ยน การเข้าถึงได้ทุกที่ และการสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งใช้เป็นตัวแปรอิสระในการอธิบายการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.708–0.765 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.20 และมีค่า VIF's อยู่ระหว่าง 1.307–1.412 ซึ่งมีค่าต่ำไม่เกิน 10 ถือว่า ต่ำกว่าเกณฑ์แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร (multicollinearity) และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณได้ (Hair et al., 2019) นอกจากนี้ ผลการทดสอบค่า Durbin–Watson เท่ากับ 1.862 ซึ่งอยู่ในช่วงใกล้เคียง 2 แสดงให้เห็นว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน และไม่เกิดปัญหาความสหสัมพันธ์ในตัว (autocorrelation) ดังนั้น ตัวแปรอิสระทั้งหมดจึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 4E's ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลาได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของส่วนประสมทางการตลาด 4E's และการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา

Variables	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF's
	B	Std. Error					
(Constant)	0.280	0.136		2.053	0.041		
การสร้างประสบการณ์	0.243	0.026	0.293	9.386	0.000**	0.736	1.360
การแลกเปลี่ยน	0.175	0.026	0.208	6.676	0.000**	0.739	1.354
การเข้าถึงได้ทุกที่	0.275	0.026	0.334	10.491	0.000**	0.708	1.412
การสร้างความสัมพันธ์	0.253	0.025	0.307	10.039	0.000**	0.765	1.307
$R = 0.846$, $R^2 = 0.717$, Adj. $R^2 = 0.714$, Durbin-Watson = 1.862, $F = 249.930$, $p < 0.01$							

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาอิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาด 4E's ได้แก่ การสร้างประสบการณ์ (EXP) การแลกเปลี่ยน (EXC) การเข้าถึงได้ทุกที่ (EVE) และการสร้างความสัมพันธ์ (EVA) ในการอธิบายการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา พบว่า แบบจำลองการถดถอยมีความเหมาะสมและสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกใช้บริการได้ร้อยละ 71.70 ($R^2 = 0.717$) และเมื่อปรับแก้แล้วสามารถอธิบายได้ร้อยละ 71.40 (Adj. $R^2 = 0.714$) โดยแบบจำลองมีความมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 249.930$, $p < 0.01$) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระรายด้าน พบว่า ส่วนประสมทางการตลาด 4E's ทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการเข้าถึงได้ทุกที่ (EVE) มีค่าอิทธิพลสูงสุด ($B = 0.275$, $p < 0.01$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (EVA) ($B = 0.253$, $p < 0.01$) ด้านการสร้างประสบการณ์ (EXP) ($B = 0.243$, $p < 0.01$) และด้านการแลกเปลี่ยน (EXC) ($B = 0.175$, $p < 0.01$) ตามลำดับ สามารถเขียนสมการการพยากรณ์คะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$DEC = 0.280 + 0.243(EXP) + 0.175(EXC) + 0.275(EVE) + 0.253(EVA) + \boldsymbol{\varepsilon}$$

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยอิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาด 4E's ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า พฤติกรรมการเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลาได้เปลี่ยนแปลงสู่บริบทสังคมดิจิทัล โดยผู้บริโภคให้ความสำคัญกับบทบาทของร้านคาเฟในฐานะ “พื้นที่ทางสังคม” มากกว่าการบริโภคเพียงอย่างเดียว นิยมใช้พื้นที่เพื่อปฏิสัมพันธ์ การถ่ายภาพ และการสร้างเนื้อหาบนสื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงการรีวิวบรรยากาศและคุณภาพเครื่องดื่ม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้และการตัดสินใจของผู้บริโภครายอื่น นอกจากนี้ บรรยากาศร้านที่ดีมีส่วนส่งเสริมประสบการณ์เชิงบวกและความพึงพอใจ อันนำไปสู่ความถี่ในการใช้บริการ โดยผู้บริโภคมักใช้บริการในช่วงวันหยุดและช่วงบ่าย สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่ อีกทั้งปัจจัยด้านความเชื่อและความมั่นใจในมาตรฐานฮาลาลยังมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจในบริบทพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิธญา ตรังคิณีนาถ และคณะ (2565) ที่ชี้ว่า ผู้บริโภคใช้ร้านคาเฟเพื่อการพักผ่อนและพบปะสังสรรค์ อีกทั้ง Park & Namkung (2022) กล่าวว่า ร้านกาแฟเป็นพื้นที่นันทนาการและการแสดงตัวตนบนสื่อสังคมออนไลน์ อีกทั้งอิทธิพลของการสื่อสารแบบปากต่อปากอิเล็กทรอนิกส์ (e-WOM) ผ่านรีวิวออนไลน์ยังมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nurrahma & Sudarmiatin (2025) ที่พบว่า ปัจจัยเชิงกายภาพบรรยากาศร้านเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการ (Shahril et al., 2025) โดยผู้บริโภคมีความถี่ในการใช้บริการเฉลี่ย 1–2 ครั้งต่อสัปดาห์ นิยมมาใช้บริการในวันเสาร์–อาทิตย์ ช่วงเวลา 13.01–16.00 น. สะท้อนถึงการใช้คาเฟเป็นพื้นที่พักผ่อนในเวลาว่าง (อรณิช สาครินทร์, 2567) ขณะเดียวกัน ความสะดวกในการเข้าถึงและการเดินทาง โดยเฉพาะการใช้รถจักรยานยนต์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ (พลช เพ็งแก้ว และคณะ, 2566) และผู้บริโภคมักมาใช้บริการร่วมกับเพื่อน ซึ่งตอกย้ำบทบาทของคาเฟในฐานะพื้นที่สร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (จิธญา ตรังคิณีนาถ และคณะ, 2565)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคมีความคิดเห็นต่อส่วนประสมทางการตลาด 4E's โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่า แนวคิด 4E's สามารถอธิบายพฤติกรรมผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับ “คุณค่าที่รับรู้” และ “ประสบการณ์โดยรวม” มากกว่าการพิจารณาเพียงตัวสินค้าและบริการ โดยเฉพาะในบริบทของร้านคาเฟฮาลาลที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความถูกต้องตามหลักศาสนาและความน่าเชื่อถือควบคู่กัน สอดคล้องกับ Kotler et al. (2021b) กล่าวว่า แนวคิดการตลาดยุคดิจิทัล ซึ่งมุ่งสร้างความเกี่ยวพันกับลูกค้าในทุกจุดสัมผัส เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (evangelism) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากร้านคาเฟฮาลาลทำหน้าที่เป็นพื้นที่ทางสังคมที่เอื้อต่อการพบปะ การมีปฏิสัมพันธ์ และการสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริโภค ทั้งในบริบทออฟไลน์และออนไลน์ โดยเฉพาะการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น การแชร์ภาพถ่าย ซึ่งไม่เพียงสะท้อนตัวตนของผู้บริโภค แต่ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อร้านในมิติของความเป็นฮาลาลและความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Park & Namkung (2022) ระบุว่า การแชร์ภาพบนแพลตฟอร์มอินสตาแกรมช่วยสร้างความสนใจร่วมและความผูกพันกับเพื่อนหรือแบรนด์คาเฟ ด้านการเข้าถึงได้ทุกที่ (everywhere) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริโภคยุคดิจิทัลให้ความสำคัญกับความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และบริการผ่านช่องทางออนไลน์ รวมถึงความสะดวกในการเดินทางไปยังร้าน บริบทของคาเฟฮาลาล การเข้าถึงข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานะฮาลาลของร้านหรือผลิตภัณฑ์มีส่วนช่วยลดความไม่แน่นอนในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมภงษ์ ทองแกมแก้ว และคณะ (2566) พบว่า การเข้าถึงข้อมูลและบริการผ่านช่องทางดิจิทัลอย่างสะดวกช่วยเพิ่มโอกาสในการเลือกใช้บริการของผู้บริโภค ด้านการสร้างประสบการณ์ (experience) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริโภคให้คุณค่ากับความรู้สึกและบรรยากาศที่ได้รับจากการใช้บริการควบคู่กับความมั่นใจในมาตรฐานฮาลาล โดยประสบการณ์ที่ดีช่วยสร้างความแตกต่าง เสริมความพึงพอใจ และความผูกพันกับร้าน ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ จั่นจินดา และคณะ (2567) กล่าวว่า ประสบการณ์เชิงบวกมีผลต่อการแนะนำและ

การกลับมาใช้บริการ ด้านการแลกเปลี่ยน (exchange) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริโภคพิจารณาความคุ้มค่าในภาพรวม โดยเปรียบเทียบระหว่างราคากับคุณภาพสินค้า บริการ และประสบการณ์ที่ได้รับ รวมถึงความถูกต้องตามมาตรฐานฮาลาล ซึ่งเป็นคุณค่าทางจิตใจที่สำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่นและวัยทำงานที่มีข้อจำกัดด้านรายได้และให้ความสำคัญกับความคุ้มค่า

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความตั้งใจและความพร้อมในการเลือกใช้บริการที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจอธิบายได้จากความเชื่อมั่นของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นไปตามมาตรฐานฮาลาล อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความไม่แน่นอนในการบริโภค โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริโภคมุสลิม นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบรรยากาศภายในร้าน เช่น การตกแต่งที่สวยงาม การจัดพื้นที่ที่เอื้อต่อการพักผ่อนและการถ่ายภาพ รวมถึงประสบการณ์โดยรวมที่ได้รับจากการใช้บริการ ล้วนมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างคุณค่าที่ผู้บริโภครับรู้ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler et al. (2021a) ที่ระบุว่าการตัดสินใจของผู้บริโภคเกิดจากการรับรู้คุณค่าโดยรวมของสินค้าและบริการ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยสร้างประสบการณ์และความสัมพันธ์กับแบรนด์ อันนำไปสู่ความผูกพัน ความตั้งใจใช้บริการซ้ำ และการบอกต่อ ทั้งนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับมิลันตี ดีมะ และคณะ (2568) พบว่า ผู้บริโภคตัดสินใจเลือกใช้บริการจากประสบการณ์เชิงบวก บรรยากาศร้าน และความรู้สึกที่ได้รับจากการให้บริการ โดยในบริบทของคาเฟฮาลาล ประสบการณ์ดังกล่าวยังเชื่อมโยงกับความมั่นใจในความถูกต้องตามหลักศาสนา ซึ่งยิ่งเสริมให้การตัดสินใจเลือกใช้บริการมีความชัดเจนและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ส่วนประสมทางการตลาด 4E’s ทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับการรับรู้คุณค่าโดยภาพรวม ทั้งด้านประสบการณ์ ความคุ้มค่า ความสะดวกในการเข้าถึง และความสัมพันธ์กับร้าน ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวทำหน้าที่เสริมกันในการสร้างความเชื่อมั่น โดยเฉพาะในบริบทของร้านคาเฟฮาลาลที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องตามหลักศาสนาและมาตรฐานฮาลาล อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

ด้านการสร้างประสบการณ์ (experience) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ เนื่องจากประสบการณ์ที่ผู้บริโภคได้รับครอบคลุมทั้งบรรยากาศภายในร้าน คุณภาพการบริการ และเอกลักษณ์ของร้าน ควบคู่กับความมั่นใจในมาตรฐานฮาลาล ความสะอาด และความถูกต้องตามหลักศาสนา ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความเชื่อมั่นในการบริโภค ส่งผลให้เกิดความประทับใจและแนวโน้มในการกลับมาใช้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2566) ที่ระบุว่าประสบการณ์เชิงบวกในธุรกิจบริการมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ทั้งนี้การสร้างประสบการณ์เกิดขึ้นตลอดเส้นทางของผู้บริโภคตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังการใช้บริการ (กัณฑ์ฏภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์, 2568) และยังนำไปสู่ความพึงพอใจและพฤติกรรมการใช้บริการซ้ำทั้งในร้านและการซื้อกลับ (กรรธร เอมนุกูลกิจ และโสภาพร กล่ำสกุล, 2568)

ด้านการแลกเปลี่ยน (exchange) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ เนื่องจากผู้บริโภคประเมินความคุ้มค่าจากการเปรียบเทียบระหว่างประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนที่ต้องจ่าย โดยในบริบทของคาเฟฮาลาล ผู้บริโภคไม่ได้พิจารณาเพียงราคาแต่ยังรวมถึงคุณค่าด้านความถูกต้องตามหลักศาสนา ความน่าเชื่อถือของวัตถุดิบ และมาตรฐานฮาลาล ซึ่งเป็นคุณค่าทางจิตใจควบคู่กับคุณค่าทางเศรษฐกิจ เมื่อผู้บริโภครับรู้ถึงความคุ้มค่า จะส่งผลต่อความตั้งใจเลือกใช้บริการและความเต็มใจจ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2566) ที่ระบุว่า ผู้บริโภคพิจารณาความคุ้มค่าจากคุณค่าโดยรวมมากกว่าราคาเพียงอย่างเดียว อีกทั้งเมื่อผู้บริโภคได้ทดลองใช้บริการและรับรู้ถึงความเหมาะสมของราคาจะส่งผลให้เกิดความเต็มใจจ่าย (อัญชลี เยาวราช, 2568) รวมถึงบรรยากาศร้านและคุณภาพสินค้าเครื่องดื่มที่สอดคล้องกับมาตรฐานฮาลาลยังช่วยเสริมการรับรู้ความคุ้มค่าและนำไปสู่การใช้บริการอย่างต่อเนื่อง (สุภัทรา อุณหพัฒนา และคณะ, 2566)

ด้านการเข้าถึงได้ทุกที่ (everywhere) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกสูงสุดต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ สะท้อน

พฤติกรรมผู้บริโภคยุคดิจิทัลที่ให้ความสำคัญกับความสะดวกและความยืดหยุ่นในการเข้าถึงบริการ โดยเฉพาะการเข้าถึงข้อมูลร้านคาเฟฮาลาลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ผ่านช่องทางออนไลน์ การสั่งซื้อผ่านแอปพลิเคชัน และบริการจัดส่ง ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ รวมทั้งลดความไม่แน่ใจเกี่ยวกับมาตรฐานฮาลาลของร้านส่งผลให้ผู้บริโภคสามารถตัดสินใจใช้บริการได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐนันธ์ จีรังวานิชชัย และมานะ ลักษมีอรุโณทัย (2566) พบว่า การเข้าถึงที่สะดวกช่วยลดต้นทุนด้านเวลาและความพยายาม และมีผลต่อการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การเพิ่มช่องทางออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มบนโทรศัพท์มือถือยังช่วยให้ผู้บริโภคเข้าถึงบริการได้ทุกที่ และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาไปสู่การเป็นลูกค้าประจำ (ปรางพลอย ภาโนมัย และธนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ์, 2567; โชติกา อ่วมอุ่ม และสุเมธ ธุวดาราตระกูล, 2566)

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (evangelism) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างร้านกับผู้บริโภคช่วยสร้างความไว้วางใจ ความผูกพัน และทัศนคติเชิงบวก โดยเฉพาะในบริบทของคาเฟฮาลาลที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือและความสอดคล้องกับหลักศาสนา การสื่อสารอย่างต่อเนื่อง การรีวิว และการบอกต่อผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ช่วยให้ผู้บริโภครู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือของร้าน อันนำไปสู่การเลือกใช้บริการในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา ตันศิริ (2567) ที่พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจซื้อ รวมถึงงานวิจัยของพิชชาพร ศรีจันทร์ และคณะ (2568) ที่ระบุว่า ความสัมพันธ์เป็นกลยุทธ์สำคัญในการกระตุ้นการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจซื้อ อีกทั้งการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ยังช่วยส่งเสริมการบอกต่อและความผูกพันต่อแบรนด์ (Park & Namkung, 2022; ลลิตา พ่วงมหา และพีรพล รอดเสถียร, 2567)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยนี้ได้ขยายองค์ความรู้ด้านการตลาดบริการ โดยประยุกต์แนวคิดส่วนประสมทางการตลาด 4E’s ซึ่งประกอบด้วย การสร้างประสบการณ์ (experience) การแลกเปลี่ยน (exchange) การเข้าถึงได้ทุกที่ (everyplace) และการสร้างความสัมพันธ์ (evangelism) มาวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกใช้บริการของผู้บริโภคในบริบทธุรกิจร้านคาเฟฮาลาล ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบทั้งสี่ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า การตลาดสมัยใหม่มิได้มุ่งเน้นเพียงผลิตภัณฑ์หรือราคาเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่า การเข้าถึงบริการที่สะดวก และการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า แนวคิด 4E’s สามารถอธิบายพฤติกรรมผู้บริโภคในธุรกิจร้านคาเฟฮาลาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนากลยุทธ์การตลาดที่เน้นประสบการณ์ของลูกค้า (customer experience) และการมีส่วนร่วมของผู้บริโภค ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจใช้บริการและการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้าในบริบทของธุรกิจบริการอาหารฮาลาล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการออกแบบบรรยากาศร้าน การตกแต่งสถานที่ และการให้บริการที่เป็นมิตร เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า รวมทั้งพัฒนาเมนูอาหารและเครื่องดื่มที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับหลักฮาลาล เพื่อเพิ่มความประทับใจและกระตุ้นให้ผู้บริโภคกลับมาใช้บริการซ้ำ

1.2 ผู้ประกอบการควรเพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันเดลิเวอรี เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้บริโภค และช่วยให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลสินค้า บริการ และโปรโมชันของร้านได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น

1.3 ผู้ประกอบการควรสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย การตอบโต้กับลูกค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ หรือการสร้างชุมชนลูกค้าของร้าน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพัน ความภักดี และการบอกต่อในเชิงบวก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ การวิจัยในอนาคตควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล เช่น คุณภาพการบริการ ภาพลักษณ์ของแบรนด์ ความพึงพอใจของลูกค้า หรือคุณค่าที่รับรู้ของผู้บริโภค เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ขยายพื้นที่การศึกษา ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริโภคและปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านคาเฟฮาลาลในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน

2.3 ใช้วิธีวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น การศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ แรงจูงใจ และความคาดหวังของผู้บริโภคในการเลือกใช้บริการร้านคาเฟฮาลาล

เอกสารอ้างอิง

กรรธร เอมนุกูลกิจ และโสภาพร กล่ำสกุล. (2568). กลยุทธ์การตลาด 4E’s และภาพลักษณ์ตราสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อของฝากประเภทขนมหวานของนักท่องเที่ยวชาวไทยในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรีรับใช้สังคม, 11*(1), 1-16. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/DRURDI/article/view/274126.

กัณฑ์ฏภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์. (2568). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 4E's ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานประเพณีถือศีลกินผัก จังหวัดภูเก็ต. *วารสารราชนครินทร์, 22*(2), 55-69. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Jrru/article/view/282919.

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2566). พฤติกรรมการบริโภคและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อกาแฟจากร้านคาเฟ่อเมซอนของผู้บริโภคที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล. *วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ, 2*(1), 14–24. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/VCMBS/article/view/1614.

จิธญา ตรังคิณีนาถ, นฤมล ลาภธนศิริไพบูลย์, ยลชนก ขวดพุทรา และปาณิศา วิชุพงษ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านคาเฟ่และการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้บริโภค. *วารสารนวัตกรรมธุรกิจ การจัดการ และสังคมศาสตร์, 3*(1), 42–63. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jibim/article/view/259974.

จุฑารัตน์ จั่นจินดา, จุฑามาศ วงศ์กันทรากร และถนอมศักดิ์ สุวรรณน้อย. (2567). การท่องเที่ยวร้านกาแฟแบบคาเฟ่ฮอปปิ้ง: ผลกระทบของประสบการณ์ท่องเที่ยวที่น่าจดจำต่อความตั้งใจในการแนะนำและการกลับมาใช้บริการอีกครั้ง. *วารสารการสื่อสารและการจัดการ นิด้า,* 10(1), 1-20. https://so12.tci-thaijo.org/index.php/jcmn/article/view/700.

ชญาดา ไตรปิฎก. (2566). ส่วนประสมการตลาดและการเลือกใช้บริการร้านคาเฟ่ ของประชาชนในอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 2*(1), 28-40. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/RPUBAJOURNAL/article/view/269664.

ชนิษฐา ใจเป็ง และปานแพร เชาวน์ประยูร อุดมรักษาทรัพย์. (2567). การวิเคราะห์เส้นทางของผู้บริโภคของนักท่องเที่ยวชาวไทยต่อการเลือกที่พักแรมภายใต้สถานการณ์ปกติใหม่. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ, 16*(3), 71-81. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TNSUJournal/article/view/263014.

โชติกา อ่วมอุ่ม และสุเมธ ธุวดาราตระกูล. (2566). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างส่วนประสมการตลาด (4Es) กับกระบวนการตัดสินใจรับชมกีฬาอิเล็กทรอนิกส์ (E-Sports) ของผู้ชมกลุ่มเจเนอเรชันวายและกลุ่มเจเนอเรชันซีในประเทศไทย. *วารสารรัชต์ภาคย์, 17*(52), 238-252. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/260395.

ณัฏฐนันธ์ จีรังวานิชชัย และมานะ ลักษมีอรุโณทัย. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสั่งอาหารออนไลน์ผ่านช่องทางแอปพลิเคชันของผู้บริโภคกลุ่มมิลเลนเนียลในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 5*(3), 201–216. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/266553.

ณัฐพร โอนอ่อน และสืบชาติ อันทะไชย. (2568). ประสบการณ์ลูกค้าที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ การบอกต่อ และความตั้งใจซื้อซ้ำของธุรกิจร้านกาแฟประเภทแฟรนไชส์ในเขตเทศบาลนครอุดรธานี. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 15*(3), 257–270. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/download/281978/189556.

นัฏสวัญจ์ โมรา และพิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์. (2566). บทบาทของภูมิทัศน์บริการและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีผลต่อประสบการณ์บริการของลูกค้าร้านกาแฟ. *Journal of Social Sciences and Humanities Research in Asia, 29*(1), 19–34. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/psujssh/article/view/261932.

เนตร์ศิริ เรืองอริยภักดิ์, อดุลยรัตน์ แจ่มเล็ก, เรวัติ กล้าโชติชัย, ศศวิมล วิจารณ์จิตร, รอยพิมพ์ เล้าตระกูล, ภาสกร จันทร์พยอม และไอยรัชชา อมรพิพัฒน์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การตลาดสมัยใหม่ต่อความสามารถทางการแข่งขันของสายการบิน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ประเทศไทย. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 8*(3), 486-498. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jmsr/article/view/268437.

ปฐมภงษ์ ทองแกมแก้ว, อัศนีย์ ณ น่าน และนภสินธุ์ พรมวิเศษ. (2566). กลยุทธ์การตลาดและการตลาดอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟสดในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9*(1), 105–116. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/262696.

ปรางพลอย ภาโนมัย และธนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ์. (2567). ปัจจัยทางการตลาด 4E ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการบริษัททำความสะอาดของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 30*(1), 52–64. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/apheit-ss/article/view/270542.

พนิดา ตันศิริ. (2567). ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องรางของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 30*(1), 13-26. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/apheit-ss/article/view/273801.

พลช เพ็งแก้ว, พิมพ์แพร ศรีสวัสดิ์ และจีรติ พูนเอียด. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยววิถีใหม่กลุ่มท่องเที่ยวชุมชนบ้านถ้ำผึ้ง อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 10*(2), 121-148. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/view/264516.

พิชชาพร ศรีจันทร์, แพรววา ธุระยศ, ศิริรัตน์ วงษ์ไตรรัตน์, สุภัสสราพร ผลารุจิ และวราภรณ์ ด่านศิริ. (2568). อิทธิพลส่วนประสมทางการตลาดรูปแบบใหม่ (4E’s) ส่งผลต่อการตั้งใจใช้บริการซ้ำ ผ่านแพลตฟอร์มจองเที่ยวบินและที่พักของผู้บริโภคกลุ่มมิลเลนเนียล. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 18*(2), 81-108. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mbakkujournal/article/view/285028.

ภาศิริ เขตปิยรัตน์, อิราวัฒน์ ชมระกา และชัชชัย สุจริต. (2565). การตลาดเชิงประสบการณ์และส่วนประสมการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อ การกลับมาใช้บริการซ้ำของสถานบันเทิงในเขตภาคเหนือ. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12*(3), 117–134. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/260783.

มินตรา จันทร์เสถียร และรุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ. (2566). อิทธิพลของกลยุทธ์การตลาด 4Es ปัจจัยทางสังคม รูปแบบการดำเนินชีวิต ทัศนคติและคุณค่าตราสินค้าที่มีผลในการตัดสินใจเลือกซื้อเครื่องดื่มวิตามินซี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 9*(1), 19-37. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/267837.

มิลันตี ดีมะ, เรวดี สุวรรณชาตรี และอนุวัต สงสม. (2568). การตลาดเชิงประสบการณ์และการรับรู้ภาพลักษณ์ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี “ร้านเริ่มคาเฟ่” อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 7*(2), 125–134. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/282992.

ลภัสวัฒน์ ศุภผลกุลนันทร์. (2565). ส่วนประสมการตลาดและพฤติกรรมการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ฮาลาลของผู้บริโภคในจังหวัดภูเก็ต ภายใต้สถานการณ์โควิด 19. *วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 14*(2), 161–182. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ecbatsu/article/view/251294.

ลลิตา พ่วงมหา และพีรพล รอดเสถียร. (2567). การสื่อสารการตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของร้านคาเฟ่ในแหล่งท่องเที่ยวชุมชนบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์, 28*(3), 81-93. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jca/article/view/277199.

ศุภิสรา ว่องอัครัชสกุล และสันติธร ภูริภักดี. (2567). ส่วนประสมการตลาด 4Es ที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมงานประเพณีสงกรานต์พระประแดง. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6*(3), 551–562. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/275092.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2568). *ธุรกิจร้านอาหารและร้านเครื่องดื่มปี 2568 คาดโตแค่ 2.8% เศรษฐกิจซบกระทบการใช้จ่ายตลาดนักท่องเที่ยวต่างชาติเสี่ยงไม่โต.* สืบค้น 23 พฤษภาคม 2568 จาก https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/IAO132-Restaurant-Industry-FB-2025-05-23.aspx.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา. (2566). *การตรวจราชการและนิเทศงานกรณีปกติ กระทรวงสาธารณสุข รอบ 2 ประจำปีงบประมาณ 2566*. สืบค้น 4 กันยายน 2568 จาก https://www.skho.moph.go.th/strategy/ebook/inspec-2-66/files/basic-html/page1.html.

สุภัทรา อุณหพัฒนา, พีรญา ชื่นวงศ์ และกษิดิศ ใจผาวัง. (2566). อิทธิพลของกลยุทธ์การตลาดแบบ 4E และการรับรู้คุณค่าตราสินค้าที่ส่งผล ต่อความภักดีของผู้ใช้บริการสถานีบริการน้ำมัน ปตท. ในเขตเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9*(8), 897-908. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/264981.

อรณิช สาครินทร์. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการร้านคาเฟ่หลังสถานการณ์เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษา ชุมชนย่านเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. *วารสารศิลปการจัดการ, 8*(3), 211–230. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/view/269739.

อัญชลี เยาวราช. (2568). ปัจจัยทางการตลาด 4E ต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าผ่าน TikTok Shop ของผู้บริโภคกลุ่มเจเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 15*(2), 178-190. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/284745.

Armstrong, J. S., & Overton, T. S. (1977). Estimating nonresponse bias in mail surveys. *Journal of Marketing Research, 14*(3), 396–402. https://doi.org/10.1177/002224377701400320.

Berry, L. L. (1983). Relationship marketing. In L. L. Berry, G. L. Shostack, & G. D. Upah (Eds.), *Emerging perspectives on services marketing* (pp. 25–89). American Marketing Association.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed). John Wiley & Sons.

Hanafi, M. F. M., Shahril, A. M., Gaffar, V., & Abdul Rahman, A. R. (2025). Exploring the coffee shop experience: The impact of customer experience on revisit intentions in urban specialty coffee shops. *Journal of Nusantara Studies, 10*(2), 417–448.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed). Cengage Learning.

Kotler, P., Keller, K. L., & Chernev, A. (2021a). *Marketing management* (16th ed, Global ed). Pearson Education.

Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2021b). *Marketing 5.0: Technology for humanity.* John Wiley & Sons.

Limna, P., Kraiwanit, T., Jangjarat, K., & Maskran, P. (2023). The antecedent attributes of customer satisfaction and loyalty in the coffee shop business domain. *Journal of Production, Operations Management and Economics, 3*(4), 15–25. https://journal.hmjournals.com/index.php/JPOME/article/view/2221.

Nurrahma, A. A., & Sudarmiatin, S., (2025). E-WOM on social media platform: An investigation on before and after visiting café, study in Indonesia. *International Journal of Business and Applied Economics, 4*(3), 1165-1176. https://nblformosapublisher.org/index.php/ijbae/article/view/102.

Park, C.-I., & Namkung, Y. (2022). The effects of Instagram marketing activities on customer-based brand equity in the coffee industry. *Sustainability, 14*(3), 1657. https://doi.org/10.3390/su14031657.

Pitjatturat, P., & Runkawee, N. (2023). Online relationship marketing on engagement and customer loyalty toward mobile phone network service providers in Thailand. *Journal of Business, Innovation and Sustainability, 18*(2), 149–166. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/BECJournal/article/view/252797.

Putra, Y. Q., & Sobari, N. (2024). Effect of Omnichannel Implementation on Service Quality, Customer Satisfaction, and Perceived Value in Indonesian Restaurant. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship, 10*(1), 108-118. https://journal.ipb.ac.id/index.php/ijbe/article/view/47649.

Rizk, M., El-Samadicy, A., & Negm, E. (2024). The Impact of Omni-Channel Integration on Generation Z Purchase Intentions Towards FMCG Retailers: An Empirical Study on Egyptian FMCG Consumers. *Journal of Business and Management Sciences, 12*(1), 1–12. https://pubs.sciepub.com/jbms/12/1/1/index.html.

Shahril, A. M., Gaffar V., & Rahman, A. R. A. (2025). Exploring the coffee shop experience: The impact of customer experience on revisit intentions in urban specialty coffee shops. *Journal of Nusantara Studies, 10*(2), 417-448. https://journal.unisza.edu.my/jonus/index.php/jonus/article/view/889.

Tunpornchai, W., Thamma, N., Thongprayoon, B., & Luepong, P. (2024). Effect of digital marketing mix and brand to buying intention on the motorcycle market. *Asian Administration and Management Review, 7*(1), 102–108. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AAMR/article/view/271961.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

Instructional leadership of school administrators Educational Network Group 11 under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

ปรารถนา จันเทพา[1*], ชารี มณีศรี[2], สุรศักดิ์ หลาบมาลา[3]

Prartthana Chanthepa[1*], Charee Manisri[2], Surasak Larpmala[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

[1,2,3]Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University Udonthani Campus

[*]Corresponding author's e-mail: jantepar.p@gmail.com[1*]

Received: March 14, 2026 Revised: April 06, 2026 Accepted: April 09, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และ 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน โดยเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ และครู จำนวน 89 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม google form และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการจัดการหลักสูตร ได้แก่ การมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความต้องการของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ของครูทุกกลุ่มสาระ ผ่านคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูด้านการออกแบบหลักสูตรและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางพัฒนาผู้นำ

Abstract

This research aims to examine: 1. the level of academic leadership of school administrators in Educational Network Group 11, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2; and 2. guidelines for enhancing the academic leadership of school administrators in Educational Network Group 11, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The research participants included 14 school administrators, who were selected through purposive sampling based on specific qualification criteria, and 89 teachers, who were selected using a combination of multi-stage random sampling and simple random sampling methods. Data collection involved the use of questionnaires and semi-structured interviews. The data were analyzed using various statistics methods, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings indicate that: 1. the level of academic leadership of school administrators in Educational Network Group 11, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, overall rated as high. When analyzing specific aspects, it was found that the highest mean score was attributed to the development of an internal quality assurance system, followed by educational supervision and learning media development. In contrast, the aspect with the lowest mean score was curriculum management. 2. Guidelines for developing for academic leadership of school administrators in curriculum management emphasize the importance of creating curricula that are relevant to the needs of learners and the community. School administrators should assess community needs when developing curricula, encourage the involvement of teachers across all subject areas through curriculum development committees, knowledge exchange forums, and professional learning communities, and provide ongoing support for enhancing teachers' skill in curriculum design and innovative learning management.

Keywords: academic leadership, school administrators, leadership development guidelines

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล และงานทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพผู้เรียน (กฤษตะวัน สำสาลี และคณะ, 2567) ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งควรมีคุณลักษณะหลักในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจน (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2561) การนิเทศและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร (พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์, 2564) โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ และการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้บุคลากร (กุลจิรา รักษนคร และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, 2563; ทิพวรรณ ล้วนปสิทธิ์สกุล, 2562) นอกจากองค์ประกอบด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมแล้ว ผู้บริหารยุคใหม่ยังต้องมีภาวะผู้นำตนเองที่สามารถเริ่มต้นกระทำและกำหนดทิศทางด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ครอบคลุมทั้งมิติการบริหารแบบดั้งเดิมและการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การบริหารสถานศึกษาผ่านระบบกลุ่มเครือข่ายการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาร่วมกัน และการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่าย โดยเฉพาะกลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนหลายแห่งที่มีบริบทและความพร้อมที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การขาดแคลนครูผู้สอนในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนบุคลากรภายในสถานศึกษา ยังเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และจูงใจบุคลากรในการพัฒนางานวิชาการ ซึ่งครอบคลุมการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ

และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (บุญพา พรหมณะ, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถริเริ่มนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิรูปการเรียนรู้ รวมทั้งแสวงหาความรู้ใหม่และพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง (อัศนีย์ สุกิจใจ, 2560)

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการกระจายอำนาจทางการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยครอบคลุมการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ทั้งนี้งานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยจิตรวรรณ เอกพันธ์ (2562) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การวางแผนและติดตามกำกับงานที่เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการทั้งหมดของสถานศึกษา ขณะที่ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563) อธิบายว่า เป็นการกำกับติดตามงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการนิเทศทางวิชาการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา นอกจากนี้ พัชญ์พิชา จันทา (2563) ยังกล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง ตั้งแต่การรับเข้าเรียน การจัดการเรียนการสอน จนถึงการสำเร็จการศึกษา รวมทั้งการจัดทำเอกสารและการประกันคุณภาพทางการศึกษาความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งเกตกนก สวยค้าข้าว (2561) เสนอแนะว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ขณะที่จิรารัตน์ กระจ่างดี (2562) อธิบายว่าเป็นการกำหนดนโยบายและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

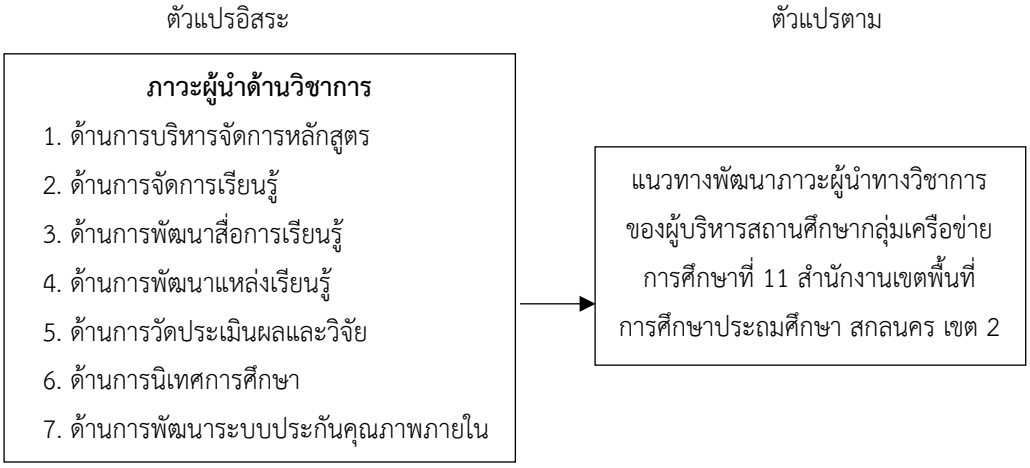
หลักการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงจำเป็นต้องดำเนินงานตามหลักการบริหารที่ชัดเจน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านผ่านการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน แนวคิดของเบญจวรรณ กสิผล (2565) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการควรมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยครอบคลุมการดำเนินงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีและสนับสนุนบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กำหนดว่า การบริหารงานวิชาการควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การบริหารหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการติดตามประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุกด้าน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน โดยครอบคลุมการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับ

การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยครอบคลุมการวางแผน การกำกับติดตาม และการพัฒนากิจกรรมทางวิชาการ เช่น การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การวิจัย และการประกันคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2562 มี 8 ด้าน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 12 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 12 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 103 คน จำแนกตามตำแหน่งได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 14 คน ผู้วิจัยเลือกใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด และ ครูผู้สอน จำนวน 89 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) และสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยเริ่มจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ด้วยการใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสมตามรายชื่อโรงเรียน และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5) ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย 6) ด้านการนิเทศการศึกษา 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และ 8) ด้านการแนะแนว โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่พัฒนาเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม รวมทั้งพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กับครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 สุดท้ายได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน รวมถึงนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้รับการตอบกลับร้อยละ 100

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2 ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร	3.80	0.79	มาก
2	ด้านการจัดการเรียนรู้	3.87	0.61	มาก
3	ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	4.03	0.53	มาก
4	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	3.99	0.73	มาก
5	ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย	3.97	0.83	มาก
6	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.10	0.61	มาก
7	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	4.14	0.48	มาก
8	ด้านการแนะแนว	3.94	0.68	มาก
	ภาพรวม	4.10	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.61) และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.79)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นจากครูและบุคลากรทุกระดับในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำเครื่องมือการประเมินที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้จริง และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพ

2. ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการนิเทศแบบให้กำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งทีมนิเทศที่ประกอบด้วยผู้บริหาร ครูอาวุโส และครูที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มสาระ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างคลังความรู้เทคนิคการสอนที่ดีเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการสร้างสื่อดิจิทัลที่ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูสำรวจและพัฒนาสื่อการเรียนรู้จากทรัพยากรในท้องถิ่น ความรู้ภูมิปัญญาของชุมชน และเชิญผู้รู้ในชุมชนมามีส่วนร่วมในการสร้างสื่อการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเกณฑ์การประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ชัดเจน

4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้หลากหลายและมีคุณภาพ เช่น จัดปรับปรุงห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ และพื้นที่เรียนรู้ให้ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประสานความร่วมมือกับวัด วิสาหกิจชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานราชการในพื้นที่เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำปฏิทินการใช้แหล่งเรียนรู้ประจำปี ส่งเสริมให้ครูนำผู้เรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้รูปแบบการวัดประเมินผลที่หลากหลาย เช่น การประเมินแบบพฤติกรรม การประเมินผลงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมให้ครูมีทักษะการทำวิจัยเบื้องต้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมวิเคราะห์ ผลการเรียนเป็นประจำ และใช้ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. ด้านการแนะแนว ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนค้นพบความสนใจ ความถนัด และจุดแข็งของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมศึกษา สถาบันอาชีวศึกษา และสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาต่อและอาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมครูเกี่ยวกับเทคนิคการแนะแนวและการสื่อสารกับผู้เรียน

7. ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการนิเทศการสอนเชิงลึก โดยจัดให้มีการนิเทศในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

8. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความต้องการชุมชน และสร้างเครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบท ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรจากครูทุกกลุ่มสาระจัดเวทีแลกเปลี่ยนสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเครื่องมือติดตามที่ใช้งานได้จริง เช่น แบบสำรวจความคิดเห็นครูต่อความเหมาะสมของหลักสูตร

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนในการบริหารงานวิชาการ มีการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารวิชาการอย่างเป็นระบบทั้งการวางแผน การดำเนินงานและการติดตามประเมินผล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาผ่านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และมีการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชญ์พิชา จันทา (2563) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศึกษาศาสตร์ อาจิณกิจ (2562) ที่พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการร่วมวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรที่มีคุณภาพจำเป็นต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน รวมทั้งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ธัญดา ยงยศยิ่ง, 2560; พัชญ์พิชา จันทา, 2563)

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนิเทศที่มีประสิทธิภาพและการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู จะช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ธัญดา ยงยศยิ่ง, 2560; ศึกษาศาสตร์ อาจิณกิจ, 2562)

2.3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีความทันสมัย โดยเฉพาะสื่อดิจิทัล รวมทั้งสนับสนุนการนำทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสื่อการเรียนรู้ และกำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพสื่ออย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนจะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศึกษาศาสตร์ อาจิณกิจ (2562)

2.4 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรในท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) และพัชญ์พิชา จันทา (2563)

2.5 ด้านการวัดและประเมินผลและการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย รวมทั้งสนับสนุนให้ครูดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน และมีการวิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลและการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้การพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศึกษาศาสตร์ อาจิณกิจ (2562) และพัชญ์พิชา จันทา (2563)

2.6 ด้านการนิเทศการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาที่เน้นการให้คำปรึกษาและการพัฒนาครู เช่น การนิเทศแบบกัลยาณมิตรหรือการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน รวมทั้งจัดตั้งทีมนิเทศที่ประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้มีความเชี่ยวชาญ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนิเทศที่เน้นการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญดา ยงยศยิ่ง (2560)

2.7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือการประเมินที่มีความชัดเจนและสามารถวัดผลได้จริง รวมถึงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการมีเครื่องมือประเมินที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษามีความเป็นระบบและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชญ์พิชา จันทา (2563)

2.8 ด้านการแนะแนว ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการดำเนินงานด้านการแนะแนว โดยจัดกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นพบความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของตนเอง รวมทั้งประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ในการให้ข้อมูลด้านการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการศึกษาและการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญดา ยงยศยิ่ง (2560)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ที่สำคัญได้ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง การบริหารหลักสูตร ผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง นโยบายการศึกษา และบริบทของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ประการที่สอง การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาสื่อ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งติดตามและให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ประการที่สาม การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารควรพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มีความพร้อมและทันสมัย ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสในการแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ประการที่สี่ การวัดและประเมินผล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม

ประการที่ห้า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พร้อมทั้งส่งเสริมการนำผลการวิจัยมาใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ประการที่หก การนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรดำเนินการนิเทศโดยเน้นการให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของครู มากกว่าการตรวจสอบเพียงอย่างเดียว เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง

ประการที่เจ็ด การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ร่วมกันวางแผน ติดตาม และประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ประการที่แปด การแนะแนวการศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวให้ครอบคลุมทั้งด้านการเรียนการศึกษาต่อ อาชีพ และการดำเนินชีวิต เพื่อช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง วางแผนอนาคต และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมที่เปลี่ยนแปลง

โดยสรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรครอบคลุมทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาสื่อ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน และการแนะแนวการศึกษา ซึ่งทุกด้านมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนกันในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร การบริหารจัดการหลักสูตรเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรวางแผนและดำเนินงานด้านหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา สภาพบริบทของสถานศึกษา และความต้องการของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ประกอบด้วย ครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของ ชุมชน วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น แล้วนำมาบูรณาการเข้ากับหลักสูตรแกนกลางให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง จัดทำแผนการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและ จิตใจอย่างเป็นระบบ โดยการสำรวจความต้องการของครูและนักเรียน

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทันสมัย ปรับปรุงพื้นที่เรียนรู้ให้น่าสนใจและสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียนเป็นประจำ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พัฒนาห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นแหล่งค้นคว้าที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

1.5 ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย ผู้บริหารควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย มีระบบสนับสนุนงบประมาณและเวลาสำหรับครูในการทำวิจัย จัดเวทีแลกเปลี่ยนผลการวิจัยระหว่างครู และให้รางวัลหรือยกย่องครูที่นำผลการวิจัยมาปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาระบบนิเทศที่มีแผนงานชัดเจน กำหนดตารางการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ จัดอบรมหัวหน้างานวิชาการและครูผู้นิเทศให้มีทักษะการนิเทศที่เหมาะสม สร้างเครื่องมือการนิเทศที่มีมาตรฐานและจัดให้มีการติดตามผลและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง

1.7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา จัดทำคู่มือมาตรฐานที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย จัดให้มีการทบทวนและปรับปรุงมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอตามความเปลี่ยนแปลงของสังคม

1.8 ด้านการแนะแนว ผู้บริหารควรจัดให้มีครูแนะแนวที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน จัดกิจกรรมแนะแนวที่หลากหลายและสอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน เชิญวิทยากรจากสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการมาให้ความรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและภาคเอกชนเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สำรวจอาชีพจริง และจัดระบบติดตามผลการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพของบัณฑิต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาจากความคิดเห็นของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งเป็นข้อมูลในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของการบริหารจัดการหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เห็นผลของการบริหารหลักสูตรที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนพัฒนาการบริหารงานวิชาการได้อย่างเหมาะสม

2.2 การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ทำให้ข้อมูลที่ได้สะท้อนภาพรวมของการดำเนินงาน แต่ยังไม่สามารถอธิบายแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จของแต่ละสถานศึกษาได้อย่างละเอียด ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการพัฒนารูปแบบหรือนวัตกรรมการบริหารจัดการหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) หรือการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods) เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. https://academic.obec.go.th/web/news/view/75.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf.

กฤษตะวัน สำสาลี, ปิยาพัชญ์ นิธิศอัครานนท์ และไพรวัลย์ โคตรตะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 18*(3), 31-44. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/276202.

กุลจิรา รักษนคร และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2563). การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development, 5*(2), 274–283. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/241163.

เกตกนก สวยค้าข้าว. (2561). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตรวรรณ เอกพันธ์. (2562). *นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดนักคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรารัตน์ กระจ่างดี. (2562). *การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ทิพวรรณ ล้วนปสิทธิ์สกุล. (2562). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). *การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่10 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.

บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

เบญจวรรณ กสิผล. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.

พัชญ์พิชา จันทา. (2563). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศึกษาศาสตร์ อาจิณกิจ. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี.* การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วิทยาจารย์, 118*(2), 68–70.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนครสวรรค์*. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย 1

Leadership transformation in the digital era of school administrators Educational Network Group 14 (Sangkhom 2) under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1

วิไลวรรณ ไชยรา[1*], ชารี มณีศรี[2], สุรศักดิ์ หลาบมาลา[3]

Wilaiwan Chaiyara[1*], Charee Manisri[2], Surasak Larpmala[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

[1,2,3]Master of Educational Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udonthani Campus

[*]Corresponding author's e-mail: WilaiTiw123@gmail.com[1*]

Received: March 13, 2026 Revised: April 10, 2026 Accepted: April 16, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และ 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 56 คน ที่อยู่ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) จำนวน 7 แห่ง เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล และด้านการจัดการ

การเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลโดยจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเป็นระบบ พร้อมแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ควบคู่กับการพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านแผนพัฒนาที่เหมาะสม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านเทคโนโลยี ตลอดจนต้องสื่อสารวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงผ่านการประชุมและช่องทางที่หลากหลาย พร้อมนำเสนอกรณีศึกษาความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้เรียนผ่านการจัดพื้นที่แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างครู และนักเรียนในการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางพัฒนา

Abstract

This research aims to study 1. the level of transformational leadership in the digital era among school administrators in Educational Network Group 14 (Sangkhom 2) under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1, and 2. guidelines for developing transformational leadership in the digital era among school administrators in Educational Network Group 14 (Sangkhom 2) under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 56 teachers from seven schools within Network Group 14 (Social Studies 2). A purposive sampling method was employed based on specific criteria. The research instruments comprised questionnaires with validity range of 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.88, as well as semi-structured interview. The statistics used in the data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings indicated that: 1. Educational administrators in Network Group 14 (Sangkhom 2) demonstrated a high overall level of transformational leadership in the digital era, characterized by low variability. The aspect with the highest average was digital culture creation, followed by digital skill development and change management. The aspect with the lowest average was digital innovation creation. 2.The developmental approaches for transformational leadership in the digital era necessitate that school administrators drive change through systematic budget allocation and external partnerships. They should develop personnel tailored plans and professional learning communities. Additionally, it is vital to effectively communicate the transformation vision across multiple channels, using inspiring case studies. Finally, fostering innovation involves gathering student feedback and creating platforms for expression, alongside teacher-student collaboration in development and testing digital solutions aimed at enhancing educational outcomes.

Keywords: transformational leadership in digital era, school administrators, development guidelines

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคดิจิทัล ถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ตลอดจนสภาวะโรคระบาด รวมไปถึงการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนภายในองค์กร โดยมีการนำเทคโนโลยี

มาใช้ในการบริหารจัดการ และมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากรูปแบบเดิมไปสู่วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใหม่ อีกทั้งยังพบว่า ผู้นำองค์กรส่วนหนึ่งเป็นคนรุ่นใหม่มากขึ้น ส่งผลให้วัฒนธรรมเดิมบางประการเริ่มเลือนหายไป เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากยุคดิจิทัลเป็นยุคแห่งนาโนเทคโนโลยี ซึ่งเป็นโลกสมัยใหม่ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมุ่งเน้นศักยภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นความท้าทายต่อการยอมรับในองค์กร ดังนั้น ผู้นำในยุคดิจิทัลจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์และความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ องค์กรทางการศึกษาก็ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ กล่าวคือ จะทำอย่างไรให้สถานศึกษายังคงคุณค่าในตนเอง และสามารถเพิ่มสมรรถนะในการอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ (ณัฐปาลิน นิลเป็ง, 2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถหลัก เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิรูประบบการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวโน้มของสังคมดิจิทัล และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (ชีวิน อ่อนละออ และคณะ, 2563) นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ เหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในเชิงสร้างสรรค์ อีกทั้งยังช่วยให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542) โดยผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจบทบาทของตน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2560) จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะในยุคดิจิทัล โดยมุ่งพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs × 8Cs) ตามบริบทของพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนต้นแบบห้องเรียนดิจิทัลผ่านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้โครงงานนวัตกรรมเพื่อชุมชน อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และสามารถนำผลการดำเนินงานไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในปีต่อไป รวมถึงส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต อย่างไรก็ตาม พบโรงเรียนบางแห่งในสังกัดที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการดังกล่าว ยังขาดความชัดเจน ในการดำเนินงานตามแนวทางของโครงการ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงความสามารถด้านความรอบรู้ดิจิทัล และทักษะในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อมุ่งให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย 1 สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในการบริหารและการจัดการองค์การ โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ โดย Burns (1978) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยต่างยกระดับแรงจูงใจและศีลธรรมของกันและกันให้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดพลังอำนาจร่วมกันในการดำเนินงาน และสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ และ Bennis & Nanus (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการปรับเปลี่ยนและยกระดับแรงจูงใจ ค่านิยม และเป้าหมายของผู้ตาม เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันในการบรรลุความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล เนื่องจากช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการบริหารองค์การยุคใหม่ไว้ การนำทางในภาวะวิกฤตและความไม่แน่นอน ในโลกปัจจุบันองค์การต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูง เช่น การแพร่ระบาดของโรค ภาวะเศรษฐกิจผันผวน หรือความขัดแย้งระหว่างประเทศ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ให้แก่บุคลากรภายในองค์การ โดยการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างความหวัง และสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์การสามารถผ่านพ้นวิกฤตไปได้ นอกจากนี้ผู้นำยังต้องแสดงความเห็นอกเห็นใจ และให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม (Bass & Riggio, 2006; Burns, 1978)

คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ความสามารถด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากช่วยให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดย Robbins & Coulter (1999) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ซึ่งเป็นความรู้และความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ซึ่งเป็นความสามารถในการมองภาพรวมขององค์การ วิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การในระยะยาว Luthans (2002) กล่าวว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะสำคัญ เช่น ความฉลาด ไหวพริบ ความสามารถในการวิเคราะห์ มีความกระตือรือร้น กล้าตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถจูงใจผู้อื่นได้ดี มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

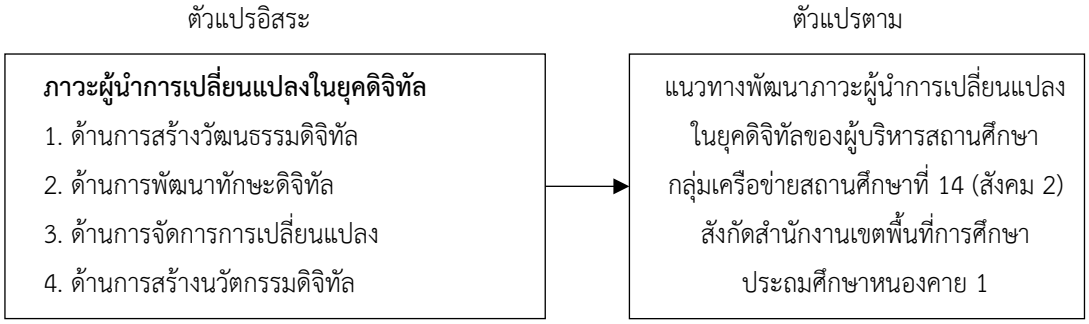
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์ และขับเคลื่อนองค์การให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้าง

วัฒนธรรมการเรียนรู้ การบริหารจัดการข้อมูลและนวัตกรรม รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการจัดการศึกษาและยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 ขณะที่ Westerman et al. (2011) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล ควบคุมกระบวนการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล สามารถกำหนดกลยุทธ์ บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการดำเนินงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (Westerman et al. 2014) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล การกำกับดูแลการเปลี่ยนแปลง การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลขององค์การเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจำเป็นต้องสามารถปรับเปลี่ยนค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ในบริบทของยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างนวัตกรรมในการดำเนินงาน ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์การ วางกลยุทธ์ และบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน สำหรับการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษา การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา เอกสาร ตำรา งานวิจัยเกี่ยวกับการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Weill & Woerner (2018) ประกอบด้วย1) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 2) การพัฒนาทักษะดิจิทัล 3) การจัดการการเปลี่ยนแปลง และ 4) การสร้างนวัตกรรมดิจิทัล มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 7 แห่ง จำนวน 56 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ (population of informants) ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 56 คน ประกอบด้วย ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 37 คน ครูชำนาญการ จำนวน 10 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 9 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด รวมถึงผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ (key informants) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดเกณฑ์ คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 5–10 ปี มีวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 2) การพัฒนาทักษะดิจิทัล 3) การจัดการการเปลี่ยนแปลง และ 4) การสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ในลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) แปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best & Kahn (1998) โดยกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเลือกประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมาสร้างข้อคำถาม เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ครอบคลุม และสะท้อนประสบการณ์จริง

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ พัฒนาแบบสอบถามโดยอ้างอิงจากงานวิจัยของรุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ และคณะ (2560) และปรับให้สอดคล้องกับบริบทของการวิจัย จากนั้นนำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.88 และจัดเตรียมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความเหมาะสมของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งได้รับทางอีเมลตอบกลับ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ เพื่อเตรียมไปวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน อีกทั้งนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ที่ 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	μ	σ	การแปลผล
1	ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	3.98	0.57	มาก
2	ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล	3.72	0.53	มาก
3	ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง	3.60	0.59	มาก
4	ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล	3.54	0.53	มาก
	ภาพรวม	3.66	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.66, σ = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (μ = 3.98, σ = 0.57) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล (μ = 3.72, σ = 0.53) และด้านการจัดการ การเปลี่ยนแปลง (μ = 3.60, σ = 0.59) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล (μ = 3.54, σ = 0.53)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ในประเด็นคำถามว่า ผู้บริหารมีแนวทางจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างไร ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

"ผู้บริหารควรมีแนวทางจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดทำแผนงบประมาณประจำปีที่กำหนดสัดส่วนชัดเจนสำหรับการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

"ผู้บริหารควรแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและภาคเอกชนเพื่อระดมทรัพยากรและความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยี"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

"ผู้บริหารควรจัดลำดับความสำคัญในการจัดซื้อและบำรุงรักษาอุปกรณ์ดิจิทัลโดยพิจารณาจากความจำเป็นและประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2568)

2. ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในประเด็นคำถามว่า ผู้บริหารควรมีแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ด้านดิจิทัลด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ออนไลน์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างไร ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

"ผู้บริหารควรมีแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ด้านดิจิทัลด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยการจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับความต้องการและระดับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

"ผู้บริหารควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูในสถานศึกษา"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

"ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์และหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่มีคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2568)

3. ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารว่ามีแนวทางสื่อสารวิสัยทัศน์และแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง อย่างไร ผู้บริหารให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

"ผู้บริหารควรมีแนวทางสื่อสารวิสัยทัศน์และแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยการจัดประชุมบุคลากรทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อชี้แจงเป้าหมาย และความคืบหน้าของการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

"ผู้บริหารควรมีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์เพื่อให้ข้อมูลเข้าถึงบุคลากรทุกระดับ"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

“ผู้บริหารควรมีการนำเสนอกรณีศึกษาและตัวอย่างความสำเร็จจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2568)

4. ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ในประเด็นคำถามว่า ผู้บริหารมีแนวทางการรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้เรียนเพื่อพัฒนานวัตกรรม อย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยพบข้อมูล ดังนี้

“ผู้บริหารควรมีแนวทางการรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้เรียน เพื่อพัฒนานวัตกรรม โดยการจัดให้มีระบบการประเมินความพึงพอใจและรับฟังข้อเสนอแนะจากนักเรียนผ่านแบบสอบถามออนไลน์หรือแอปพลิเคชันที่เข้าถึงง่าย”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

“ผู้บริหารควรมีการสร้างพื้นที่หรือเวทีให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอไอเดียในการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลที่ตอบสนองความต้องการ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

“ผู้บริหารควรมีการจัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างครูและนักเรียนในการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการศึกษา”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2568)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิข้างต้นสามารถสรุปเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย 1 ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัล โดยจัดทำแผนงบประมาณประจำปีที่มีสัดส่วนชัดเจน แสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก และจัดลำดับความสำคัญการจัดซื้ออุปกรณ์ตามความจำเป็น และประโยชน์สูงสุด ต่อการเรียนการสอน

2. ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้ด้านดิจิทัลด้วยการจัดทำแผนพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของบุคลากร สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านเทคโนโลยี และสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่มีคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก

3. ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์และแผนการเปลี่ยนแปลง ด้วยการจัดประชุมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ และนำเสนอกรณีศึกษาความสำเร็จจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น

4. ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ผู้บริหารควรรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้เรียน เพื่อพัฒนานวัตกรรมด้วยการจัดระบบประเมินความพึงพอใจผ่านช่องทางออนไลน์ สร้างพื้นที่ให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น และจัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างครูและนักเรียนในการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมดิจิทัล

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 (สังคม 2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล และด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล จึงมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและพัฒนาทักษะดิจิทัลในสถานศึกษาเป็นลำดับแรก ขณะที่การสร้างนวัตกรรมดิจิทัลอาจยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ และคณะ (2560) ที่พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล การบริหารการเปลี่ยนแปลง มนุษยสัมพันธ์ สมรรถนะผู้นำ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาทักษะดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนภัทร ธัญญวณิชกุล และคณะ (2564) ที่พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ลำดับ 1 คือ ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของที่พบว่า ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า เป็นด้านที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแนวทางพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเริ่มจากผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การวิเคราะห์ข้อมูลและการสื่อสาร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการสร้างระบบการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ดิจิทัล โดยจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล กำหนดผู้เชี่ยวชาญดิจิทัลประจำแผนกเป็นพี่เลี้ยง และสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา ในขณะเดียวกันต้องสร้างระบบแรงจูงใจผ่านการประเมินและให้รางวัลแก่ผู้ที่นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์ จัดประกวดนวัตกรรมดิจิทัล สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น และเผยแพร่ความสำเร็จจากการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ทุกคนรู้สึกว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลที่ดีในองค์กร ในขณะที่การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณของสถานศึกษา และการได้รับการจัดสรรงบประมาณจากต้นสังกัดที่ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ และคณะ (2560) ที่พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล การบริหารการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาญ คำภิระแปง (2560) ที่พบว่า องค์ประกอบและสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล

2. ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ตระหนักถึงความสำคัญของการนำทักษะไปประยุกต์ใช้จริงในการปฏิบัติงาน แต่อาจยังขาดความหลากหลายในวิธีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านดิจิทัล ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทรัพยากร หรือความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัลที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ และคณะ (2560) ที่พบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของ

ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การสัมมนา การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษากรณีศึกษา และการศึกษาดูงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของวิธีการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายยังมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และควรได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาญ คำภิระแปง (2560) ที่พบว่า แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย กระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การจัดกลุ่มผู้เข้าอบรม 2) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ 3) การกำกับติดตาม และ 4) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับบุคลากรแต่ละระดับอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

3. ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลง แต่อาจยังมีข้อจำกัดในด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์และแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัทร ธัญญวณิชกุล และคณะ (2564) ที่พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ลำดับ 2 คือ ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะควรพัฒนาในเรื่องการมีความกล้าหาญในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง การบริหารต้องมีการทำงานเป็นทีม อุดมการณ์ ความมุ่งมั่น และมีความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูง แต่การสื่อสารวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ และคณะ (2560) ที่พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูง

4. ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างและทดสอบนวัตกรรมดิจิทัลในเชิงเทคนิคและวิชาการ โดยมุ่งเน้นที่การส่งเสริมให้ครูได้ทดลองพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ แต่ยังขาดการให้ความสำคัญกับการนำข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใช้งานจริงมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนภัทร ธัญญวณิชกุล และคณะ (2564) ที่พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ลำดับ 1 คือ ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยควรพัฒนาการใช้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาไปสู่สากล การนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ และคณะ (2560) ที่พบว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล การบริหารการเปลี่ยนแปลง มนุษยสัมพันธ์ สมรรถนะผู้นำ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต ซึ่งการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากผลการวิจัยนี้ คือ

1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล บทบาทของผู้นำ คือ ปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางและรูปแบบการเปิดรับเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ การใช้วิสัยทัศน์เชิงรุก เพื่อควบคุมทิศทางวัฒนธรรมองค์กรจะเห็นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ ซึ่งจะช่วยยกระดับศักยภาพของผู้นำและสร้างรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่งและชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล หัวใจสำคัญของการเพิ่มทักษะดิจิทัลไม่ได้อยู่ที่ความหลากหลายของวิธีการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการวางระบบและกระบวนการคิดที่สอดประสานกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมกลไกการเรียนรู้ให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง การกำหนดมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจนจะช่วยยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมทิศทางความก้าวหน้าได้ดีกว่าการเรียนรู้แบบไร้จุดหมาย

3. ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง การขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถี่ถ้วน โดยมีผู้บริหารเป็นแกนกลางในการเปิดรับฟังความคิดเห็นและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีกลยุทธ์ การมีแกนนำที่ชัดเจนในการนำทางจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคงดีกว่าการเร่งขับเคลื่อนโดยปราศจากทิศทางและการสนับสนุนที่ดี

4. ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล การพัฒนานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการส่งเสริมให้มีการทดลองปฏิบัติและสร้างต้นแบบอย่างเป็นรูปธรรม โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอย่างเต็มกำลัง กระบวนการนี้จะช่วยเปลี่ยนความต้องการพื้นฐานไปสู่การสร้างโซลูชันที่ท้าทายและประสบความสำเร็จ ซึ่งการมีจุดเริ่มต้นจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงจะช่วยยกระดับนวัตกรรมให้ตอบโจทย์องค์กรได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างคุ้มค่าและทั่วถึงทั้งองค์กร

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงหรือครูแกนนำด้านดิจิทัลที่คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่เพื่อนครูในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.3. ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

1.4. ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ผู้บริหารควรมีการติดตามและวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีของนักเรียนเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับ ความต้องการและรูปแบบการเรียนรู้ที่แท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรเพิ่มกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยขยายกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) หรือการสนทนากลุ่ม (focus group) กับผู้บริหาร ครูแกนนำ และผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลในจำนวนที่มากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและรอบด้านเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลของโรงเรียนประถมศึกษา

2.2. ควรยกระดับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงอ้างอิงหรือสถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (correlation analysis), การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) หรือการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและปัจจัยเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลที่มีผลต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

ชาญ คำภิระแปง. (2560). *รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชีวิน อ่อนละออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนละออ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10*(1), 108–119. http://so01.tci-thaijo.org/index.php/CAS/issue/view/17741/4932.

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). ผู้นำในยุค Digital economy. *HR Society Magazine, 15*(172), 20-23.

ณัฐปาลิน นิลเป็ง. (2560). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 35*(1), 16-19. https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jnat-ned/article/view/84639.

นภัทร ธัญญวณิชกุล, ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล และทิวัตถ์ มรีโชติ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการวัดผลการศึกษา, 38*(104), 233-244. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JEMEPTB/article/view/254506.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยสาส์น.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-23.

รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์, สุริยงค์ ชวนขยัน และสมสรรญก์ วงษ์อยู่น้อย. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก*. วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม, 16(1), 125–139. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/oarit/article/view/106017.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadershi*p (2nd ed). Psychology Press.

Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. Harper & Row.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed). Allyn & Bacon.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* Harper & Row.

Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th ed). McGraw-Hill.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (1999). *Management* (6th ed). Prentice Hall.

Weill, P., & Woerner, S. L. (2018). *What's your digital business model? Six questions to help you build the next-generation enterprise*. Harvard Business Review Press.

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2011). *Digital transformation: A roadmap for billion-dollar organizations*. MIT Sloan Management Review & Capgemini Consulting.

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

The development of digital leadership of school director, under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office

ดาราวรรณ เชื้อเวียง[1*], พิมพ์พร จารุจิตร์[2]

Darawan Chueawiang[1*], Pimporn Charuchit[2]

[1,2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1,2]Educational Administration Program, Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University

[*]Corresponding author's e-mail: fahlivernaka@gmail.com[1*]

Received: March 16, 2026 Revised: April 18, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี และ 3. ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร จำนวน 31 คน และครู จำนวน 300 คน รวมทั้งสิ้น 331 คน ด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น สำหรับระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และในระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน

5 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น โดยภาพรวมอยู่ระหว่าง 0.240-0.269 2. แนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 แนวทาง โดยผู้ให้ข้อมูลได้ยืนยันผลให้ใช้แนวทางการพัฒนาได้ทุกแนวทาง และ 3. การประเมินแนวทางด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนา, ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1. to study the current conditions, the desired conditions, and the modified priority needs index for developing digital leadership of school directors under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office. 2. to establish guidelines for developing the digital leadership skills of school directors within the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, and 3. evaluate guidelines for developing digital leadership of school directors in the Udon Thani Primary Educational Service Area Office. The research was conducted in three phases, using a mixed-methods approach. Phase 1 examined the current conditions, desired conditions, and essential needs related to digital leadership among school directors. A multi-stage sampling method was used to choose the samples, which included 31 school directors and 300 teachers, resulting in a total of 331 participants. The research instrument utilized was a questionnaire with a 5- point estimation scale. The reliability coefficient was found to be 0.97 for the assessment of the current condition and 0.99 for the assessment of the desired condition. Data analysis involves using frequency, percentage, mean, standard deviation, and conducting a needs assessment. In phase 2, guidelines for developing digital leadership skills among school administrators were gathered through a semi-structured interview questionnaire. Five experts served as informants. In phase 3, these guidelines were assessed by another group of five experts. The results were as follows: 1. The current state of digital leadership development of school administrators is generally high. The desired conditions were at the highest level, while the overall need falls between 0.240 and 0.269. 2. Twenty-five guidelines for developing digital leadership skills among school administrators were provided, and respondents confirmed the effectiveness of these guidelines. And 3. the evaluation of development guidelines showed that their overall suitability was at the highest level.

Keywords: development, digital leadership, school director

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และระบบการศึกษาอย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องสอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง การใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินระดับนานาชาติสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของคุณภาพการศึกษาไทย โดยผลการประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Programme for International Student Assessment: PISA) ปี ค.ศ. 2022 พบว่า นักเรียนไทยมีผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และ

วิทยาศาสตร์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) อย่างมีนัยสำคัญ (OECD, 2023) ขณะเดียวกันรายงาน IMD World Digital Competitiveness Ranking (IMD, 2023) ยังชี้ให้เห็นว่า ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีจุดอ่อนสำคัญในด้านทักษะดิจิทัลและความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (IMD, 2023) นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รายงานว่า หนึ่งในปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา คือ การขาดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทโลกยุคดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาให้มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์โลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทในทุกมิติของชีวิต การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดความท้าทายต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางความคิด และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมให้กับนักเรียน สถานศึกษาจึงต้องมีบทบาททั้งในการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยการบริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมถึง 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นสถานศึกษาดิจิทัลขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเองจะต้องมีคุณลักษณะและทักษะ รวมทั้งภาวะผู้นำที่แตกต่างไปจากยุคอื่น ๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับผู้เรียนในยุคดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วได้เป็นอย่างดี (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากร ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับสูง ย่อมสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ด้วยบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสถานศึกษาทั้งหมดที่เปิดทำการเรียนการสอน 215 แห่ง มีผู้อำนวยการสถานศึกษา 182 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 คน ครูผู้สอน 2,201 คน สถานศึกษา

ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย ปีงบประมาณ 2568 - 2569 ตามแนวทาง “UDON 1 Model” เน้น “Teach Less Learn More for Happiness” เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาด้านผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการ ภายใต้ค่านิยม “ผูกพันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สร้างสรรค์พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ลือเลื่องด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม สำคัญที่สุดคือผู้เรียน ปรับเปลี่ยนสู่องค์กรสมรรถนะสูง” โดยยึดวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ เรียนดี มีความสุข” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1, 2568) อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (SWOT analysis) พบว่า จุดอ่อนของสถานศึกษา คือ โอกาสการเข้าถึงสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษาตามสภาพบริบทพื้นที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในบางพื้นที่ไม่พร้อมใช้ในการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ แม้สถานศึกษาจะมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น แต่ยังคงมีข้อจำกัดในด้านความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาแนวทางยกระดับการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลอย่างมีประสิทธิผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และความคล่องตัวในการดำเนินงานในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อทุกมิติของการบริหารและการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การบริหารข้อมูลผู้เรียน ครู สถานศึกษา และงบประมาณเป็นไปอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ และเอื้อต่อการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) ในการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเรียนการสอน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สถานการณ์พบว่า ยังมีข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ การขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล งบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียงพอ รวมถึงความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ยังคงยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบการศึกษายังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แม้ว่าที่ผ่านมา จะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านองค์ประกอบ ระดับภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยผลการศึกษาส่วนใหญ่ยืนยันว่าภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การสร้างนวัตกรรม และคุณภาพการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม องค์ความรู้ที่มีอยู่ยังพบข้อจำกัดสำคัญ กล่าวคือ งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นการศึกษาระดับภาวะผู้นำหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในภาพรวม โดยยังมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีความแตกต่าง

ทั้งด้านทรัพยากร โครงสร้างการบริหาร และความพร้อมด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ ยังพบว่าการศึกษาในอดีตมุ่งเน้นการวัดระดับภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นหลัก แต่ยังขาดการนำเสนอแนวทางการพัฒนา ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานและความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ควบคู่กับการเสนอแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทจริงของพื้นที่ เพื่อเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ และสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิผล

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันโดยเฉพาะในด้านของเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานต่าง ๆ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่หลักในการรับผิดชอบสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำทางดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานต่าง ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาภาวะผู้นำทางดิจิทัลและศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับใช้ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำดิจิทัล

สุกัญญา แช่มช้อย (2561) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

จิติมา วรรณศรี (2564) ได้สรุปภาวะผู้นำดิจิทัลว่า เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสารและการเรียนรู้ให้เท่าทัน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคนี้ และส่งเสริมบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี แพลตฟอร์มที่หลากหลายเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

บุษยพรรณ สุระคาย (2565) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการ ทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี ได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยี

อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มพลังการเรียนรู้ การสื่อสาร และการบริหารงานภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล รวมทั้งสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรอบรู้และมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

สุกัญญา แช่มช้อย (2561) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การสื่อสารดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 3) การรู้ดิจิทัล

International Society for Technology in Education (2009) ได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ว่าประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (visionary leadership) 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (digital age learning culture) 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (excellence in professional practice) 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (systematic improvement) 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (digital citizenship)

Sullivan (2017) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสื่อสาร 2) การรู้ดิจิทัล 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การพูดสนับสนุน 5) การแสดงตน 6) การปรับตัว 7) การตระหนักในตนเอง และ 8) การรับรู้และการสร้างวัฒนธรรม

Sheninger (2019) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ คือ 1) การสื่อสาร 2) การประชาสัมพันธ์ 3) การสร้างภาพลักษณ์ 4) ความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 6) การปรับสภาพแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ และ 7) การสร้างโอกาส

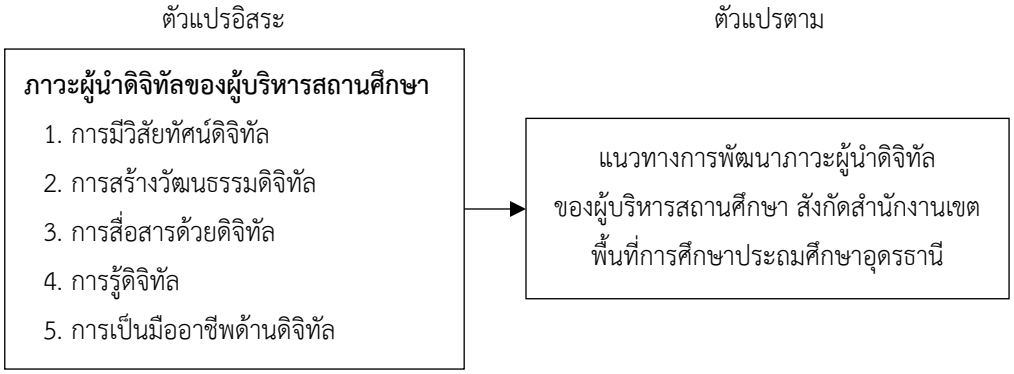
Fullan (2020) ได้เสนอแนวคิด “Digital Leadership in Action” โดยมุ่งเน้นบทบาทของผู้นำในการขับเคลื่อนนวัตกรรม การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงลึก (deep learning) และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน

Trust & Whalen (2020) พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง จะสามารถสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล การออกแบบการเรียนรู้ และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในรูปแบบออนไลน์

จากการวิเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล (digital leadership) ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดกลุ่ม (grouping) องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน แต่เรียกชื่อต่างกันไว้ด้วยกัน จึงสรุปองค์ประกอบได้ 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 3) การสื่อสารดิจิทัล 4) การรู้ดิจิทัล และ 5) การมืออาชีพด้านดิจิทัล

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการและผู้วิจัย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 3) การสื่อสารดิจิทัล 4) การรู้ดิจิทัล และ 5) การมืออาชีพด้านดิจิทัล มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) โดยมีขั้นตอน 3 ระยะ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,284 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1, 2568)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของ Krejcie & Morgan (1970) จากประชากร 2,284 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด (closed form or structured questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ (บุญชม

ศรีสะอาด, 2560) จำนวน 2 ตอน 35 ข้อ นำแบบสอบถามที่เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) แบบสอบถามฉบับนี้สภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และอนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (questionnaire) มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) โดยการสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าเฉลี่ยร้อยละ (percentage) เป็นการเทียบความถี่กับจำนวนทั้งหมด

4.2 ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามหาแนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 3) การสื่อสารด้วยดิจิทัล 4) การรู้ดิจิทัล และ 5) การเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล โดยข้อคำถามแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ โดยนำมาป้อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) และแปลความค่าเฉลี่ยแบบข้อความเชิงนิมาน (positive scale)

4.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (need assessment) โดยนำข้อมูลผลตอนที่ 2 ของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ใช้ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องจำเป็น (priority needs index) เพื่อจัด ลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณจากสูตรต่อไปนี้ PNI Modified = (I-D)/D (โดยที่ I = สภาพที่พึงประสงค์ และ D = สภาพปัจจุบัน) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และนักวิชาการ จำนวน 2 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหารหน่วยงานทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านดิจิทัล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) (รัตนะ บัวสนธ์, 2556) ซึ่งการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากนั้นตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ทั้งด้านแหล่งข้อมูล โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลที่มี

ความหลากหลาย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการ รวมทั้งด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกต และการตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (member checking) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและสรุปประเด็นกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องและยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลอีกครั้ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการสัมภาษณ์ ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้นำไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและตีความตามกรอบแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินแนวทางต่อไป และส่งแนวทางที่ได้วิเคราะห์สังเคราะห์ กลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ทั้ง 5 คน เพื่อยืนยันผลของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

1. กลุ่มผู้ประเมิน

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) โดยมีคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก/โท ทางการบริหารการศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความรู้/ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและบริหารสถานศึกษา และมีความรู้/ประสบการณ์เกี่ยวกับทางด้านดิจิทัล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยใช้แนวทางการประเมินของ Guskey (2000) ซึ่งจะประเมิน 3 ประการ คือ ด้านความเป็นประโยชน์ (utility) ด้านความเหมาะสม (propriety) ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) โดยแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบประเมินเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผล และเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งพบว่าทุกรายการมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ สำหรับเกณฑ์การแปลผล ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของแนวทาง (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับการประเมิน ความเป็นประโยชน์/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับการประเมิน ความเป็นประโยชน์/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับการประเมิน ความเป็นประโยชน์/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับการประเมิน ความเป็นประโยชน์/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับการประเมิน ความเป็นประโยชน์/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

3.2 ผู้วิจัยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ผลการประเมิน ด้านความเป็นประโยชน์ (utility) ด้านความเหมาะสม (propriety) ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ได้นำเสอนผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีในภาพรวม พบว่า สภาพที่พึงประสงค์มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.240-0.269 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.57	0.88	มาก	4.43	0.49	มาก	0.241	4
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	3.57	0.88	มาก	4.46	0.51	มาก	0.248	3
3. การสื่อสารด้วยดิจิทัล	3.59	0.93	มาก	4.50	0.54	มากที่สุด	0.254	2
4. การรู้ดิจิทัล	3.69	1.00	มาก	4.58	0.50	มากที่สุด	0.240	5
5. การเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	3.60	1.06	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	0.269	1
ภาพรวม	3.60	0.95	มาก	4.52	0.52	มากที่สุด	0.247	-

2. ผลการวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ

สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) พบว่ามี 5 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีแนวทางการพัฒนาด้านละ 5 แนวทาง รวมทั้งหมด 25 แนวทางการพัฒนา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารต้องเกิดจากประสบการณ์จริง ควบคู่กับการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษาโดยมุ่งใช้เทคโนโลยีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

“...วิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักของผู้นำยุคใหม่ ผู้บริหารต้องเข้าใจทิศทางเทคโนโลยีและนโยบายระดับชาติ พร้อมทั้งนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงในสถานศึกษา โดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งจากประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และองค์ความรู้เชิงทฤษฎี ซึ่งจะช่วยให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทศตวรรษที่ 21...” (ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 1, 12 ธันวาคม 2568)

2.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลต้องเริ่มจากการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาทักษะและทัศนคติที่ดี เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร

“...การพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนควรบูรณาการทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การเรียนรู้ร่วมกัน และการเสริมความรู้ใหม่ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน ควบคู่กับการ PLC รวมถึงการอบรมทักษะที่จำเป็น เช่น Canva, LMS และ AI เพื่อยกระดับความสามารถของครู และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องในบริบทดิจิทัล...” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1, 18 ธันวาคม 2568)

2.3 ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล การสื่อสารด้วยดิจิทัลของผู้บริหารต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และต่อเนื่อง ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและพัฒนาทักษะด้านการใช้และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

“...การใช้เทคโนโลยีในการบริหารควรมุ่งพัฒนาระบบข้อมูลที่ทันสมัยและตอบสนองรวดเร็ว โดยนำเครื่องมือดิจิทัล เช่น AI และระบบติดตามข้อมูลแบบเรียลไทม์ มาใช้ในการจัดการข้อมูลและแก้ปัญหา พร้อมส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมพัฒนาและใช้งานระบบ รวมถึงพัฒนาทักษะผ่านการอบรม ส่งผลให้การตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที...” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 2, 24 ธันวาคม 2568)

2.4 ด้านการรู้ดิจิทัล การรู้ดิจิทัลเป็นฐานสำคัญของภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และรอบด้านในการตัดสินใจ ควบคู่กับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความแม่นยำ ความปลอดภัย และความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการศึกษา

“...การรู้ดิจิทัลเป็นสมรรถนะพื้นฐานของผู้บริหารในยุคข้อมูลข่าวสาร โดยต้องสามารถเข้าถึง ค้นหา และประเมินข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจอย่างแม่นยำและโปร่งใส ควบคู่กับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...” (นักวิชาการ คนที่ 1, 13 ธันวาคม 2568)

2.5 ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัลด้านความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ปลอดภัย และเคารพกฎหมาย ควบคู่กับการพัฒนาตนเองและการกำกับดูแลอย่างมีมาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในสถานศึกษา

“...การเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลของผู้บริหารหมายถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม รับผิดชอบ และปลอดภัย โดยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากร ยึดหลักการคุ้มครองข้อมูลและปฏิบัติตามกฎหมาย ควบคู่กับการพัฒนาความรู้

ด้านเทคโนโลยี กฎหมายดิจิทัล และความปลอดภัยไซเบอร์ ผ่านการอบรมเพื่อเสริมสร้างความตระหนักและสามารถรับมือกับความเสี่ยงทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม...” (นักวิชาการ คนที่ 2, 13 ธันวาคม 2568)

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัยในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ในมุมมองของผู้ใช้แนวทาง จำนวน 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเหมาะสม	5.00	0	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นไปได้	5.00	0	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นประโยชน์	5.00	0	มากที่สุด
ภาพรวม	5.00	0	มากที่สุด

การอภิปรายผล

การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า การเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และการรู้ดิจิทัล มีความสำคัญสูงสุด แสดงให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างการใช้เทคโนโลยีในระดับปฏิบัติกับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ มีจริยธรรม และใช้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจเชิงระบบ ซึ่งเป็นมิติที่ลึกกว่าทักษะพื้นฐาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ International Society for Technology in Education (2009) ที่ชี้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลต้องครอบคลุมทั้งด้านวิสัยทัศน์ การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ และความเป็นพลเมืองดิจิทัล รวมถึงแนวคิดของ Sullivan (2017) ที่เน้นว่า การรู้ดิจิทัลเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้นำในยุคข้อมูลข่าวสาร ดังนั้น แม้ผู้บริหารจะมีระดับการปฏิบัติที่ดี แต่ยังจำเป็นต้องพัฒนาในเชิงลึก โดยเฉพาะด้านการใช้ข้อมูล การกำกับดูแลอย่างมีจริยธรรม และความปลอดภัยทางดิจิทัล ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

2. ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้มีความเชี่ยวชาญที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนหลักการสำคัญของการพัฒนาเชิงระบบ กล่าวคือ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากร และ 3) การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพต้องเชื่อมโยงระหว่างนโยบายระดับชาติ บริบทของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ซึ่งสะท้อนบทบาทของผู้บริหารในฐานะ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” มากกว่าผู้ปฏิบัติตามเทคโนโลยี สอดคล้องกับ Trust & Whalen (2020) ที่ระบุว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือของครูเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ดังนั้น แนวทางที่ได้

จึงไม่ใช่เพียงข้อเสนอเชิงกิจกรรม แต่เป็นกรอบการพัฒนาที่มีลักษณะบูรณาการ สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างยืดหยุ่น

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาพบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ เนื่องจากกระบวนการพัฒนาแนวทางอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ จากทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นไปตามหลักการพัฒนาแนวทางเชิงวิชาการที่เน้นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ตามแนวคิดของ Guskey (2000) สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยข้อมูลจริง การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการประเมินอย่างรอบด้าน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลเชิงบริบท สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร โดยพัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งแตกต่างจากองค์ความรู้เดิมที่มุ่งเน้นเพียงองค์ประกอบเชิงทฤษฎี งานวิจัยนี้ค้นพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีประสิทธิผล จำเป็นต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของพื้นที่ (PNI = 0.240–0.269) และนำไปสู่การออกแบบแนวทางเชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับข้อจำกัดจริง โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะด้านการเป็นมืออาชีพดิจิทัลและการสื่อสารดิจิทัลเป็นลำดับแรก แนวทางที่ได้จำนวน 25 แนวทางมีลักษณะเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา (PLC) และได้รับการยืนยันว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด องค์ความรู้นี้จึงสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหารในบริบทที่มีข้อจำกัดได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การสื่อสารด้วยดิจิทัล การรู้ดิจิทัล และการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของแต่ละโรงเรียน โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมและมีจริยธรรม

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสามารถบูรณาการเข้ากับแผนพัฒนาการศึกษา แผนพัฒนาบุคลากร และแผนขับเคลื่อนนโยบายด้านดิจิทัลของเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ควรใช้แนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลประกอบการออกแบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการสร้างเครือข่ายผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างและยกระดับภาวะผู้นำดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลไปใช้จริงในสถานศึกษาในระยะยาว เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อผู้บริหาร ครู บุคลากร และคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือสถานศึกษาขนาดและบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมในการนำผลไปใช้เชิงนโยบาย

2.3 ควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลไปพัฒนาเป็นรูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น หลักสูตรฝึกอบรม หรือโมเดลการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

จิติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). รัตนสุวรรณการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.

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

บุษยพรรณ สุระคาย. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัตนะ บัวสนธ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4 ฉบับปรับปรุงใหม่). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.* กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580).* สำนักงานคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รานงานประจำ 2563*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชญา โกมลวานิช, สิทธิชัย สอนสุภี, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ และเกื้อจิตต์ ฉิมทิม. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21* วันที่ 27 มีนาคม 2563 (หน้า HMO16-1–HMO16-8). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed). Jossey-Bass.

Guskey,T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.

IMD. (2023). *IMD World Digital Competitiveness Ranking 2023*. International Institute for Management Development.

International Society for Technology in Education. (2009). *National educational technology standards for administrators*. ISTE.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308.

OECD. (2023). *PISA 2022 results (Volume I)*: The state of learning and equity in education. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/53f23881-en.

Sheninger, E. (2019*). Digital leadership: changing paradigms for changing time* (2nd ed). Corwin Press.

Sullivan, L. (2017). *8 skills every digital leader needs*. Retrieved May 25, 2019, form https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/.

Trust, T., & Whalen, J. (2020). Should teachers be trained in emergency remote teaching? Lessons learned from the COVID-19 pandemic. *Journal of Technology and Teacher Education, 28*(2), 189–199. https://doi.org/10.70725/307718pkpjuu.

.

ISSN: 2985-2366 (Online)
วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development
Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
e-mail: jamsdonline@gmail.com



แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

Guidelines for enhancing personnel management for school administrators in the Song Thale Educational Network under the Secondary Educational Service Area Office Songkhla-Satun

อิงควัฒน์ ขวัญหมัด[1*], ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี[2]
Ingkawat Khwanmad[1*], Sajanun Kheowvongsri[2]

[1,2]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
[1,2]Master of Education Program in Education Administration, Hatyai University
[*]Corresponding author's e-mail: Ingkawat.n@gmail.com[1*]

Received: March 17, 2026 Revised: April 10, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล 2. เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล และ 3. หาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสหวิทยาเขตสองทะเล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีระดับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และ 3. แนวทางการพัฒนา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสองทะเล พบว่า ควรจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ให้แก่ผู้บริหารได้มีความรู้ที่ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการเสริมทักษะการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารได้มีทักษะด้านการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับโครงสร้างคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม จำเป็นต้องเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นเครื่องมือกระตุ้นศักยภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการประเมินผลให้เกิดขึ้นมากกว่าการจับผิด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนางานบุคคล, งานบุคคลของผู้บริหาร, สหวิทยาเขตสองทะเล

Abstract

This research aimed to 1. study the level of personnel administration among school administrators in the Song Thale Inter-campus, under the Secondary Educational Service Area Office Songkhla Satun. 2. Compare the level of personnel administration among school administrators at the Song Thale Inter-campus, under the Secondary Educational Service Area Office Songkhla Satun; and 3. Establish guidelines for the development of personnel administration for school administrators at the Song Thale Inter-campus, under the Secondary Educational Service Area Office Songkhla Satun. Data were collected using a questionnaire that had a reliability coefficient of 0.98, in addition to an interview form. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The research findings were as follows. 1. The personnel administration of school administrators in the Song Thale inter-campus was assessed to be at a high level, both overall and in individual aspects. The aspect that received the highest mean score was discipline and the maintenance of discipline. 2. The comparison of personnel administration revealed that there was a statistically significant difference in the level of personnel administration among school administrators of different genders at the 0.05 level, In contrast, factors such as educational level, work experience, and school size did not show significant differences. 3. The Song Thale Inter-campus guidelines for developing personnel administration for school administrators recommended organizing meetings, training sessions, and seminars. These initiatives aim to equip administrators with the necessary information and skills to improve their personnel management abilities across various areas, provided they adhere to established standards. Furthermore, school administrators should consider restructuring the performance evaluation committee to prioritize participation. It is necessary to transform performance evaluations into a tool that stimulates teachers' potential. Additionally, school administrators need to create a positive atmosphere during the evaluation process instead of taking a fault-finding approach.

Keywords: guidelines for personnel development, personnel administration of administrators, Song Thale inter-campus

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าว ประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม การดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การปรับตัวและเรียนรู้ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ คุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาให้คนเป็นคนที่มีคุณภาพ โดยจะต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนา ศักยภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) การศึกษาจึงถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของมนุษย์ เป็นการพัฒนาและให้องค์ความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนรู้ได้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์และปรับเปลี่ยน การศึกษาจึงเปรียบเสมือนหัวใจหลักเพื่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการที่จะพัฒนาประเทศชาติได้นั้น ต้องพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพก่อน ดังนั้น กลไกสำคัญในการพัฒนาคน คือ บุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเหมือนหัวใจหลักของการพัฒนาการศึกษาทั้งรูปแบบและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนด ให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (พิชามญชุ์ ลาวชัย, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีพื้นที่รับผิดชอบ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสงขลาและจังหวัดสตูล ซึ่งจากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสองทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล, 2566) พบปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือ การจัดทำทะเบียนหลักฐานการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการวางแผนและกำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมีจำนวนมาก บางเรื่องมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ยุ่งยาก ซ้ำซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน บางครั้งงานดำเนินการไปแล้ว แต่ระเบียบแนวปฏิบัติเดิมมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ต้องเริ่มต้นการดำเนินการใหม่ รวมถึงการเริ่มต้นเรียนรู้ใหม่ อาจทำให้การปฏิบัติไม่ถูกต้องและเกิดปัญหาตามมา บุคลากรไม่เพียงพอ มีครูวิชาเอกไม่ครบทุกกลุ่มสาระไม่สามารถจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกได้ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อจะนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานบุคคลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานทางการศึกษาได้ใช้ข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษาสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการวางแผน จัดองค์การ อำนวยการ และควบคุมทรัพยากรเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารต้องประสานความสัมพันธ์ระหว่างคน งาน และบริบทขององค์กร (จันทรานี สงวนนาม, 2557; ภารดี อนันต์นาวี, 2557) แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาเน้นว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์ การตัดสินใจด้านบุคคลจึงต้องสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา ตั้งอยู่บนข้อมูล และคำนึงถึงการพัฒนาความสามารถกับความเป็นธรรมในองค์กร (Castetter & Young, 2000; Mercer et al., 2010)

การบริหารการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การบริหารการศึกษาถือเป็นสิ่งที่สำคัญในการจัดการ การบริหารสถานศึกษา การบริหารคนและการปกครองผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชา โดยการบริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะผสมเข้าด้วยกันอย่างลงตัว มีการจัดการ มีการวางแผนที่เป็นรูปธรรมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเป็นหลักในการยึดถือปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการบริหารการศึกษาที่ดีนั้นสิ่งที่จะขาดเสียไม่ได้เลยนั้นก็คือการบริหารงานวิชาการซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องมีการบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่กับสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีแนวทางอย่างไร แต่วัตถุประสงค์เดียวกันก็เพื่อกำหนดคุณภาพ ประสิทธิภาพของการศึกษา การเรียนการสอน และยังเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารการศึกษาอีกด้วย จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย ความสำคัญของการบริหารการศึกษางานวิชาการ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, 2553)

แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งมีบทบาทอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจและบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะในสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในระยะยาว แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคลเป็นกรอบความคิดที่ช่วยอธิบายและกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีหลักการ โดยเน้นให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม เกิดความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นพื้นฐานสำหรับการวางนโยบายและตัดสินใจของผู้บริหารในทุกระดับ

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลสูงสุด หนึ่งในภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการบริหารงานบุคคลในทุกองค์กร การวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดสรรบุคลากรได้ตรงตามความจำเป็นของงาน มีจำนวนและคุณสมบัติที่เพียงพอต่อภารกิจขององค์กร ส่วนการกำหนดตำแหน่งก็เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และโครงสร้างการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งเปรียบเสมือนด่านแรกของการจัดหาทุนมนุษย์เข้าสู่ระบบราชการหรือองค์กรการศึกษา การสรรหาเป็นกระบวนการในการแสวงหาและดึงดูดผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้ามาสมัครงาน ในขณะที่การบรรจุและแต่งตั้งเป็นขั้นตอนที่องค์กรคัดเลือกและจัดวางผู้ที่ผ่านเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างและความจำเป็นขององค์กร ซึ่งทั้งสองขั้นตอนนี้มีผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาพรวม ดังนั้น การทำความเข้าใจแนวคิดและหลักการของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติราชการของบุคลากรภาครัฐในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจึงกลายเป็นภารกิจสำคัญ ที่ช่วยให้การทำงานของหน่วยงานรัฐมีความคล่องตัว มีคุณภาพ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้การส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต้องอาศัยแนวทางการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมในหลายด้าน ซึ่งได้นำเสนอในหัวข้อความหมายและขอบข่ายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพต่อไป

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย วินัยถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน การรักษาวินัยจึงเป็นหน้าที่ที่ต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในระบบราชการ ดังนั้นการส่งเสริมด้านวินัยและการรักษาวินัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานภาครัฐอย่างยั่งยืน ทั้งนี้การมีวินัยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้นการศึกษาด้านการมีวินัยและการรักษาวินัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา

5. ด้านการออกจากราชการ การบริหารงานบุคคลภาครัฐนอกจากจะครอบคลุมถึงการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรแล้ว ยังรวมถึงกระบวนการ “การออกจากราชการ” ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของวงจรชีวิตข้าราชการ ที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าขั้นตอนอื่น ๆ การออกจากราชการอาจเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น การเกษียณอายุราชการ การลาออก การให้ออกจากราชการด้วยเหตุทางวินัย หรือเหตุอื่นตามกฎหมาย

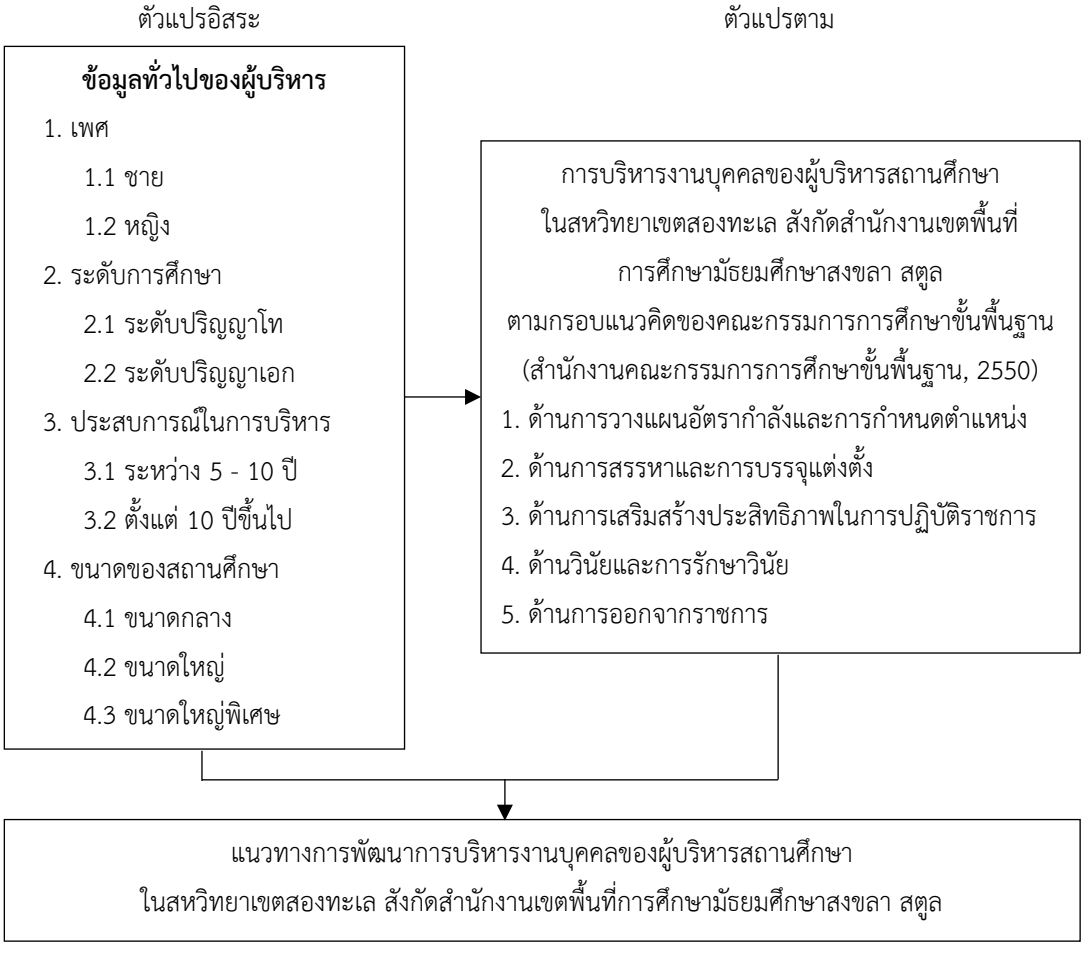
จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และมีคุณภาพนั้น ปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรทางการศึกษา การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา โดยต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ครอบคลุมวงจรการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดและขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมุ่งศึกษาใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมของโครงสร้างบุคลากร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการ เพื่อพัฒนาและดึงศักยภาพสูงสุดของบุคลากรออกมาใช้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม และด้านการออกจากราชการ เพื่อบริหารจัดการวาระสุดท้ายของการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม ขอบข่ายทั้ง 5 ด้านนี้ ถือเป็นตัวแปรตามสำคัญ ที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการดำเนินงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และนำไปสู่การพัฒนาหรือหาแนวทางในการยกระดับการบริหารงานบุคคลต่อไป

งานวิจัยในสถานศึกษาหลายบริบท พบว่า การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีประเด็นที่ต้องพัฒนาแตกต่างกันตามพื้นที่ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการออกจากราชการ (เตือนใจ คล้ายแก้ว, 2560) ขณะที่ศรัญญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิทูล (2564) เสนอให้ผู้บริหารพัฒนาอัตรากำลัง ส่งเสริมวินัย ดูแลภาระงาน และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบ ข้อค้นพบเหล่านี้สนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ให้พิจารณาทั้งระดับการดำเนินงาน ความแตกต่างตามบริบท และแนวทางพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในสหวิทยาสองทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามกรอบการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ด้าน โดยแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษามัธยมในสหวิทยาเขตสองทะเล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 1,040 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษามัธยมในสหวิทยาเขตสองทะเล ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน (ได้รับการตอบกลับมา จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 94) หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลากตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน

ผู้ใช้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ กลุ่มตัวแทนของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสองทะเล จำนวน 9 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 2 ประเภท ได้แก่ 1) แบบสอบถามมี 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ตอบสังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 7 ข้อ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 6 ข้อ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 6 ข้อ ด้านวินัยและการรักษาวินัย 6 ข้อ และด้านการออกจากราชการ 5 ข้อ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ 0.981 และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 3 ตอน สำหรับเก็บข้อมูลแนวทางพัฒนาทั้ง 5 ด้าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาโดยการแนบแบบสอบถามฉบับจริง 1 ฉบับ และแนบรหัสคิวอาร์ แบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง google form ให้กับสถานศึกษาเพื่อแจกจ่ายให้ครูได้ดำเนินการกรอกให้ข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ และติดตาม เก็บรวบรวม แบบสอบถามคืนด้วยระบบออนไลน์ผ่านทาง google form หลังจากแจกแบบสอบถามไปแล้ว 2-3 สัปดาห์

3.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อนำไปจัดทำเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยจะใช้เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

3.3 หลังวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตสองทะเลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายตัวแทนผู้สัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ (interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview form) เกี่ยวกับการหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสองทะเล จำนวน 9 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ

4.3 นำผลที่ได้จากวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับประกอบการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จากกลุ่มตัวแทน จำนวน 9 คน เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์แล้วสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.44) และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีการบริหารงานบุคคลลำดับต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.74	0.42	มาก
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.94	0.41	มาก
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.11	0.44	มาก
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.44	0.44	มาก
ด้านการออกจากราชการ	3.60	0.48	มาก
ภาพรวม	3.97	0.38	มาก

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ใช้ความคิดเห็นของครู 262 คนเป็นหน่วยข้อมูล โดยจัดกลุ่มตามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูสังกัด พบว่า เพศของผู้บริหารมีความแตกต่างโดยภาพรวม ส่วนระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปร

ตัวแปรจำแนก	ค่าสถิติ	P	ผลการเปรียบเทียบ
เพศ	t = 2.407	0.019*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	F = 0.047	0.962	ไม่แตกต่างกัน
ประสบการณ์ในการทำงาน	F = 0.162	0.872	ไม่แตกต่างกัน
ขนาดสถานศึกษา	F = 0.800	0.476	ไม่แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 หาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสองทะเล พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ให้แก่ผู้บริหารได้มีความรู้ที่ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการเสริมทักษะการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารได้มีทักษะด้านการบริหารงานงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับโครงสร้างคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม จำเป็นต้องเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นเครื่องมือกระตุ้นศักยภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการประเมินผลให้เกิดขึ้นมากกว่าการจับผิด โดยสามารถแยกเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับโครงสร้างคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากรอบทิศทาง ไม่ควรผูกขาดอำนาจการประเมินไว้ที่ผู้อำนวยการเพียงผู้เดียว และกำหนดให้เพิ่มการตกลงเป้าหมายการทำงานกันให้ชัดเจนตั้งแต่ต้นปีการศึกษาให้มีความชัดเจน และจะต้องเปลี่ยนจากความพึงพอใจ เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่วัดผลได้ ทั้งนี้ผู้บริหารควรจัดวางโครงสร้างระบบนิเทศภายในให้เป็นกัลยาณมิตร หรือ “PA Support System” โดยจัดตั้งทีมพี่เลี้ยงจากครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษ เพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูรุ่นน้องในการออกแบบการสอนและการแก้ปัญหาผู้เรียนมากกว่าการจับผิด

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โรงเรียนจะต้องมีการตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองอัตรากำลังระดับสถานศึกษา พร้อมกับสร้างข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อเป็นฐานให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความจำนงต้องการอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ง่ายขึ้น มีการใช้กระบวนการวิเคราะห์ภาระงานรายบุคคลและรายสาขาวิชาอย่างละเอียด โดยไม่พึ่งพาเพียงเกณฑ์อัตราส่วนครูต่อนักเรียนของ ก.ค.ศ. เพียงอย่างเดียว และผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดทำแผนแม่บทอัตรากำลัง 3 ปี บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ และจัดทำตารางเกษียณอายุราชการ และแนวโน้มจำนวนนักเรียนล่วงหน้า 3 ปี

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นเครื่องมือกระตุ้นศักยภาพครู โดยการผูกโยงการเลื่อนขั้นเงินเดือนเข้ากับพัฒนาการของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม มากกว่าการพิจารณาจากรูปเล่มรายงานโครงการ ปรับเปลี่ยนวิธีการให้ความดีความชอบ โดยเน้นการให้รางวัลกับครูที่สามารถทำให้เด็กนักเรียนเก่งขึ้นหรือมีพฤติกรรมดีขึ้นได้จริงนอกจากการประเมินความสวยงามของเล่มรายงานโครงการ เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวนักเรียนเป็นหลัก และการเปลี่ยนระบบสั่งการเป็น การให้อำนาจ ให้ความมีอิสระ ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทรงพลังที่สุด

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้วิธีการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นมากกว่าการจับผิด โดยจะเน้นการชื่นชมและยกย่องครูที่ปฏิบัติตนดี มีวินัย ให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น ใช้กลยุทธ์ในการเปลี่ยนวินัยเชิงบังคับให้เป็นวินัยเชิงบวก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้คอยจับผิด มาเป็นผู้สนับสนุนและสร้าง

บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ

3.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมอบหมายให้งานบุคคลจัดทำ คู่มือดิจิทัลที่เข้าถึงได้ง่ายผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันของโรงเรียน โดยสรุปเนื้อหากฎหมายที่ซับซ้อนให้เป็นภาษาที่เข้าใจง่าย ใช้แผนภาพ (infographic) หรือผังงาน (flowchart) แสดงขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การขอย้าย การโอน หรือการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ นอกจากนี้ต้องมีการสร้างระบบแจ้งเตือนสิทธิอัตโนมัติโดยใช้เทคโนโลยีพื้นฐานช่วยเตือนความจำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

การอภิปรายผล

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสองทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตสองทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีความรู้ความเข้าใจรับทราบนโยบายและเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้กำหนดขอบข่ายและแนวทางในการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งสู่การบริหารงานบุคคลที่เน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นคุณธรรมจริยธรรม และการจัดการแนวทางของการบริหารงานบุคคลสู่มาตรฐานระดับสากล ซึ่งการบริหารงานบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการกำหนดแผนการบริหารงานบุคคล มีการพัฒนาแนวทางในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนมีการนิเทศติดตาม เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน โดยมุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งทำให้สอดคล้องกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบัน ที่จะต้องเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร รวมถึงการบริหารงานบุคคลในรูปแบบของเครือข่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, 2553)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจ 1 ใน 4 ด้านของการบริหารสถานศึกษา ที่มีความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารงานไปยังสถานศึกษาและให้อำนาจ หน้าที่ในการบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษา จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ทางการบริหารการศึกษา ต้อง เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ คุณสมบัติและความสามารถอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และสร้างแรงบรรดาลใจให้บุคลากรที่มีอยู่ในสังกัดได้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคล ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้

ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นหลักสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาก้าวหน้า ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินงานตามหน้าที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มกำลังและมีประสิทธิภาพ ตามที่ (สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในทักษะการบริหารจัดการงานบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของภารดี อนันต์นาวี (2557) ที่ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหาร งานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการบริหารงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการยึดถือระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องด้วย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอริสรา มาตคม และคณะ (2561) รวมถึงศรัญญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิทูล (2564) ที่ต่างค้นพบผลการวิจัยในทิศทางเดียวกันว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากการใช้ระเบียบกฎหมายฉบับเดียวกัน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดเดียวกันในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในบริบทเดียวกัน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่จะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตัวอย่างเช่น ในเรื่องของการบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้ายตามบริบท หรือแม้กระทั่งในเรื่องของวินัยและการรักษาวินัย

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า หัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสองทะเลไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการผสาน 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในระดับเครือข่าย การบริหารงานบุคคลไม่ใช่เรื่องของผู้บริหารสั่งการลงมาเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็น การบริหารงานรูปแบบเครือข่าย ทำให้ครูมีความเข้าใจนโยบายและมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน ช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการบริหารจัดการ และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในสหวิทยาเขต 2) มาตรฐานวิชาชีพและระเบียบเชิงนิติบุคคล การใช้ฐานะ นิติบุคคล ตาม พ.ศ. 2546 อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ความคล่องตัวและอิสระในการตัดสินใจที่ยึดโยงกับกฎหมายและหลักธรรมาภิบาล ทำให้การบริหารงานบุคคลมีมาตรฐานระดับสากล แม้จะต่างบริบทหรือพื้นที่ (เช่น เปรียบเทียบกับ สพม. เขตอื่น หรือ กศน.) แต่ผลลัพธ์ยังคงอยู่ในระดับสูงเพราะใช้มาตรฐานระเบียบเดียวกัน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา การบริหารที่ผสมผสานระหว่าง ศาสตร์ (ระเบียบ/กฎหมาย) และ ศิลป์ (แรงบันดาลใจ/ขวัญกำลังใจ) ผู้บริหารไม่ได้ทำหน้าที่แค่คุมอัตรากำลังคน แต่ทำหน้าที่ สร้างแรงบันดาลใจ และ นิเทศติดตาม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรยกระดับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้โปร่งใสและตรวจสอบได้ จากผลการวิจัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบประเด็นที่น่ากังวลอย่างยิ่ง คือ ข้อที่ระบุว่า ผู้บริหารมีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีการจัดการอย่างเป็นระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ ซึ่งสวนทางกับภาพรวมของด้านนี้ที่อยู่ในระดับมาก ตัวเลขนี้สะท้อนให้เห็นถึง วิกฤตความศรัทธาของครูที่มีต่อระบบการให้คุณให้โทษ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มบริหารงานบุคคล ควรปฏิรูปกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ โดยเปลี่ยนจากระบบที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของบุคคล มาเป็นระบบที่อิงฐานข้อมูลและประจักษ์พยานที่มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ โดยการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ที่ชัดเจนและวัดผลได้

1.2 การปรับปรุงนโยบายการย้ายบุคลากรให้ยืดหยุ่นและคำนึงถึงมิติด้านมนุษยธรรม ครูจำนวนมากรู้สึกว่าตนเองถูกปิดกั้นโอกาส หรือไม่ได้รับความเห็นใจ เมื่อมีความจำเป็นส่วนตัวที่ต้องขอย้าย (เช่น ดูแลบิดามารดา ปัญหาครอบครัว หรือปัญหาสุขภาพ) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติจากการมองว่าการย้ายออกคือ การสูญเสียบุคลากร มาเป็นการมองในมุมของ การบริหารความสุขของคนทำงาน โดยมีแนวทางคือ การสร้างเกณฑ์การพิจารณาการย้ายที่เน้น ความจำเป็นของมนุษย์ ควบคู่กับ ความขาดแคลนของโรงเรียน

1.3 การพัฒนาระบบสารสนเทศและการบริการสำหรับผู้ที่จะออกจากราชการ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรเฉพาะตอนที่ยังทำงานอยู่ แต่เมื่อเขาจะจากไป (เกษียณ/ลาออก) กลับขาดการดูแลอำนวยความสะดวก ซึ่งถือเป็นความบกพร่องในวงจรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรกำชับและติดตามให้มีการจัดระบบนี้ให้เป็นมาตรฐาน เพราะการดูแลคนที่จะจากไปให้ดี คือ เครื่องหมายขององค์กรที่มีวัฒนธรรมอันดีงาม กลุ่มบริหารงานบุคคลและงานธุรการงานบุคคล ต้องปฏิรูประบบงานธุรการเพื่อรองรับการออกจากราชการโดยการจัดทำ คู่มือเตรียมความพร้อมก่อนออกจากราชการ โดยจัดทำทั้งในรูปแบบเอกสารและหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่รวบรวมระเบียบ กฎหมาย สิทธิประโยชน์ บำเหน็จบำนาญ และขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ไว้อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ครูสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างรูปแบบหรือนวัตกรรมระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานบุคคล (HRIS) ที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาในบริบทของสหวิทยาเขตสองทะเลโดยเฉพาะ เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันระบบแจ้งเตือนการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้สะท้อนปัญหาไว้

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล นอกเหนือจากตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้ เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพแบบเจาะลึกหรือถอดบทเรียน ในโรงเรียนที่มีผลการประเมินการบริหารงานบุคคลในระดับดีเยี่ยม เพื่อนำข้อมูลเชิงลึกมาสร้างเป็นคู่มือปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กระทรวงศึกษาธิการ.

จันทรานี สงวนนาม. (2557). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). บุ๊ค พอยท์.

เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต* 41. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. หน้า 1-3.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารหารศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มนตรี.

ศรัญญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิทูล. (2564). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(12), 152-165. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251178.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. (2566). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. (2567). *สารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

อริสรา มาตคม, เกริกไกร แก้วล้วน และเสริฐ เขียนนอก. (2561). *การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วารสารราชธานีนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 2*(2), 34–45. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JRISS/article/view/158589.

Castetter, W. B., & Young, I. P. (2000). *The human resource function in educational administration* (7th ed). Merrill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308.

Mercer, J., Barker, B., & Bird, R. (2010). *Human resource management in education: Contexts, themes and impact.* Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203850817.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



แนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย

Guidelines for developing schools based on the concept of thinking school in Chiang Rai Province

คมสันต์ มาฟู[1*], กษิฎิฏฐ์ มีพรหม[2]

Komsun Mafoo[1*], Kasidit Meeprom[2]

[1,2]หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

[1,2]Master of Education Program in Educational Administration, College of Education, University of Phayao

[*]Corresponding author's e-mail: kom2022mafoo@gmail.com[1*]

Received: March 18, 2026 Revised: April 10, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย และ 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิด โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาที่เข้าร่วมเครือข่ายโรงเรียนสอนคิดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 242 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาและโรงเรียนสอนคิด จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ยังมีบางประเด็นยังอยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิด สรุปได้ 8 แนวทาง คือ 2.1 ส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารให้เข้มแข็ง 2.2 พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างต่อเนื่อง 2.3 พัฒนาระบบวัดและประเมินผลที่สะท้อนกระบวนการคิด 2.4 ส่งเสริมเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2.5 พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิด 2.6 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการคิดอย่างเป็นระบบ 2.7 เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และ 2.8 ส่งเสริมทักษะการคิดของผู้เรียนโดยบูรณาการเครื่องมือและวิธีการคิดที่เหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาโรงเรียน, การพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิด

Abstract

This research aimed to: 1. examine the current conditions of thinking schools in Chiang Rai Province, and 2. propose guidelines for development of schools based on the thinking school concept. A mixed-methods approach was employed. The quantitative sample consisted of 242 administrators and teachers from schools involved in the Thinking School network associated with the Chiang Rai Provincial Administrative Organization. The qualitative sample included three experts in educational research and in thinking schools. The research instruments used included a questionnaire and semi-structured interviews. Data analysis involved frequency, mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that 1. the overall current condition of thinking schools was at a high level; however, some aspects remained at a moderate level and require further improvement, and 2. eight key development guidelines were identified: 2.1 strengthening the instructional leadership of school administrators; 2.2 enhancing the capacity of teachers and personnel to organize learning activities that promote continuous thinking; 2.3 developing assessment systems that accurately reflect thinking processes; 2.4 promoting professional learning communities; 2.5 improving curriculum and instructional management with a focus on thinking skills; 2.6 fostering an organizational culture that supports systematic thinking and learning; 2.7 encouraging participation from all sectors; and 2.8 promoting students' thinking skills through the integration of appropriate thinking tools and methods. These approaches aim to ensure continuous and sustainable development within schools.

Keywords: guidelines for school development, developing schools based on the concept of thinking school

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตและทำงานในบริบทที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การจัดการศึกษาในปัจจุบัน จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการคิด วิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ พร้อมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่กำหนดให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพื่อสร้างประชากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างยั่งยืน ในบริบทของการจัดการศึกษาของประเทศไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกำหนดให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง เช่น

การคิดวิเคราะห์ การประเมินสถานการณ์ และการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ยังมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญด้านการคิด เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดอย่างเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างองค์ความรู้และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อย่างไรก็ตาม ในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา พบว่า ยังมีข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ยังเน้นการถ่ายทอดความรู้และการท่องจำมากกว่าการพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีโอกาสในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ค่อนข้างจำกัด จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ในช่วงปีการศึกษา 2549–2552 พบว่า นักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เน้นการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, 2567)

จากสถานการณ์ดังกล่าว โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จึงได้นำแนวคิดโรงเรียนสอนคิด (thinking school) ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีเรียนและวิธีสอนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล แนวคิดดังกล่าวได้รับการขยายผลอย่างต่อเนื่อง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาในเครือข่ายนำแนวคิดโรงเรียนสอนคิดไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปัจจุบันมีโรงเรียนเครือข่ายทั่วประเทศมากกว่า 700 โรงเรียน และในจังหวัดเชียงรายมีโรงเรียนในเครือข่ายจำนวน 47 โรงเรียน (ศราวุธ สุตะวงค์, 2562) แม้ว่าแนวคิดโรงเรียนสอนคิดจะได้รับการส่งเสริมและขยายผลอย่างต่อเนื่อง แต่จากการประเมินตนเองของสถานศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2566–2567 พบว่า ยังมีปัญหาในการดำเนินงานหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและครูบ่อยครั้ง ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดโรงเรียนสอนคิดอย่างชัดเจน รวมถึงการนิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานยังไม่เป็นระบบเพียงพอ แม้จะมีโรงเรียนจำนวนมากให้ความสนใจเข้าร่วมเครือข่าย แต่ยังขาดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของผู้เรียน หรือการพัฒนาครูในการใช้เครื่องมือและเทคนิคการสอนคิด ซึ่งเป็นเพียงบางองค์ประกอบของการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิด ดังนั้น การศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงรายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ได้แนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบครบทุกองค์ประกอบของการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิด สามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาโรงเรียนให้สามารถส่งเสริมทักษะการคิดของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในเครือข่ายและการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโรงเรียนสอนคิด

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนสอนคิด (thinking school) เกิดจากการพัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดของผู้เรียนมากกว่าการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว โดยมุ่งเน้นการบูรณาการการพัฒนาทักษะการคิดเข้ากับการจัดการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผล และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ แนวคิดดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากแนวคิดทางการศึกษาหลายแนวทาง เช่น แนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) แนวคิดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (constructivism) และแนวคิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดขั้นสูง นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดที่สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนสอนคิด เช่น วรรณชนก รอดหยู่ และคณะ (2561) ได้นำเสนอแนวคิดและรูปแบบการพัฒนาสู่โรงเรียนสอนคิด ซึ่งเน้นให้ครูผสมผสานการพัฒนาทักษะการคิดเข้ากับการสอนเนื้อหาวิชาอย่างเป็นระบบ ศราวุธ สุตะวงค์ (2562) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนสอนคิดที่เน้นให้เกิดการพัฒนาการสอนคิดทั้งระบบของโรงเรียน และการนำเครื่องมือสอนคิดมาสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดในสถานการณ์จริงของการเรียนรู้ นอกจากนี้ แนวคิดของนักการศึกษาต่างประเทศอย่าง Ritchhart (2015) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนสอนคิดว่าต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบของโรงเรียน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการคิด การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และ Swartz & Parks (1994) ได้นำเสนอแนวคิดการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดและการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการคิดอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนสอนคิดจึงเป็นแนวคิดทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านการคิดของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้และวัฒนธรรมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดในทุกมิติ

ความหมายของโรงเรียนสอนคิด

โรงเรียนสอนคิด (thinking school) หมายถึง โรงเรียนที่มุ่งพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบผ่านการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ นักวิชาการรวมถึงนักการศึกษาได้ให้ความหมายของโรงเรียนสอนคิดในมุมมองที่หลากหลาย เช่น วรรณชนก รอดหยู่ และคณะ (2561) อธิบายว่า โรงเรียนสอนคิด คือ โรงเรียนที่สนับสนุนการคิดของผู้เรียนผ่านการจัดหลักสูตร บรรยากาศการเรียนรู้ และกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงและพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเสมอภาค ขณะที่ Ritchhart (2015) มองว่า โรงเรียนสอนคิดเป็นสถานศึกษาที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนสามารถคิดอย่างอิสระภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และ Burden (2006) ระบุว่า โรงเรียนสอนคิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สมาชิกทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพัฒนากระบวนการคิดอย่างมีสติผ่านการคิดเชิงสะท้อน การคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนสอนคิดเป็นสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของโรงเรียนสอนคิด

โรงเรียนสอนคิดมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 Swartz & Parks (1994) ระบุว่า โรงเรียนสอนคิดมีความสำคัญต่อการพัฒนาพลเมืองที่สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถแยกแยะข้อมูลข่าวสารที่หลากหลายได้อย่างมีเหตุผล ขณะที่ Claxton & Lucas (2018) อธิบายว่า โรงเรียนสอนคิดช่วยพัฒนา “กล้ามเนื้อการเรียนรู้” (learning muscles) ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตและปรับตัวต่อ

การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป โรงเรียนสอนคิดมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

องค์ประกอบของโรงเรียนสอนคิด

การพัฒนาโรงเรียนสอนคิดต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านที่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของโรงเรียนสอนคิดไว้ ดังนี้

ศราวุธ สุตะวงค์ (2562) นำเสนอองค์ประกอบของโรงเรียนสอนคิดในกระบวนการพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจร่วมกับผู้บริหาร ครู และนักเรียน 2) การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการคิด 3) พัฒนาและปรับบทบาทครูผู้สอน 4) ปรับกระบวนการสอนในห้องเรียน 5) สอดแทรกเครื่องมือการช่วยคิดในการเรียนการสอน 6) เพิ่มวัดและประเมินการคิด 7) สร้างสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการคิด 8) ให้อิสระทางความคิด 9) ส่งเสริมทักษะการคิดแก้ไขหรือตัดสินปัญหาอย่างมีเหตุผล 10) การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

วรรณชนก รอดหยู่ และคณะ (2561) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบในการพัฒนาสู่โรงเรียนสอนคิด ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายการศึกษา 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ภาวะผู้นำของครู 4) บุคลิกภาพของครูที่ส่งเสริมการคิด 5) การอบรมเลี้ยงดู 6) คุณลักษณะของนักเรียนที่ส่งเสริมการคิด 7) หลักสูตรที่ส่งเสริมการคิด และ 8) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิด

จุฬารัตน์ เหล่าไพโรจน์จารี (2565) นำเสนอองค์ประกอบและแนวทางการบริหารโรงเรียนสอนคิด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) นโยบายการบริหารและคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน 2) การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาครูสอนคิด 3) การจัดการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรที่ส่งเสริมการคิด และ 4) การสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

Burden (2006) นำเสนอองค์ประกอบของโรงเรียนสอนคิด ผ่านกรอบแนวคิดการพัฒนาทั้งระบบโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลักที่สถานศึกษาต้องพัฒนาไปพร้อมกัน คือ 1) การสอนทักษะการคิดโดยตรง 2) การใช้เครื่องมือช่วยคิด 3) การบ่มเพาะนิสัยแห่งการคิด 4) การสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิด และ 5) การประเมินและการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง

Costa & Kallick (2020) นำเสนอองค์ประกอบของโรงเรียนสอนคิดที่เน้นการปลูกฝัง “นิสัยของจิตใจ” (habits of mind) ผ่านกระบวนการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ โดยครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) การประเมินผล

Ritchhart (2015) เสนอองค์ประกอบของโรงเรียนสอนคิดเพื่อการสร้างวัฒนธรรมการคิดในโรงเรียนผ่านการจัดระบบ 8 ประการ ได้แก่ 1) กำหนดวัฒนธรรมการคิดที่ชัดเจน 2) ภาษาที่ใช้สื่อสารเกี่ยวกับการคิด 3) เวลาสำหรับการคิด 4) การสร้างแบบจำลองการคิด 5) โอกาสในการคิด 6) ปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ 7) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 8) กรอบเวลาทางสถาบัน

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโรงเรียนสอนคิด (thinking school)

ที่	กระบวนการโรงเรียนสอนคิด	ศราวุธ สุดบางค์ (2562)	วรรณชนก รอดหยู่ (2561)	จุฬารัตน์ เหล่าไพโรจน์จารี (2565)	Burden (2006)	Costa & Kallick (2020)	Ritchhart (2015)	ความถี่
1	ด้านการมีภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	✓	✓	✓		✓	✓	5
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓				3
3	ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓		5
4	ด้านการสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางการคิด	✓	✓		✓	✓	✓	4
5	ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลการคิด	✓			✓	✓	✓	4
6	ด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	✓	✓	✓			✓	4
7	ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	✓	✓				✓	3
8	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน	✓	✓		✓		✓	4
9	ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	✓	✓					2
10	ด้านการใช้ภาษาหรือเครื่องมือช่วยคิด	✓			✓		✓	3
11	ด้านกรอบเวลาทางสถาบัน						✓	1

รูปแบบของโรงเรียนสอนคิด

รูปแบบของโรงเรียนสอนคิดเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถส่งเสริมการคิดของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ วรรณชนก รอดหยู่ และคณะ (2561) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนสอนคิด โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน รวมถึงจุฬารัตน์ เหล่าไพโรจน์จารี (2565) ได้นำเสนอการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสอนคิดในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างกระบวนการพัฒนาโรงเรียนสอนคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวมักประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของโรงเรียน การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสอนคิด การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้เน้นกระบวนการคิด การสร้างวัฒนธรรมการคิดในโรงเรียน และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนสอนคิดอย่างยั่งยืน

โรงเรียนสอนคิดในประเทศไทยและต่างประเทศ

โรงเรียนสอนคิด (thinking school) ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศมีแนวคิดสำคัญ คือ การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยในประเทศไทย ธนิด ดวงสุข (2564) ได้นำเสนอโรงเรียนตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โรงเรียนอำนวยศิลป์ โรงเรียนรุ่งอรุณ โรงเรียนเพลินพัฒนา โรงเรียนดรุณสิกขาลัย โรงเรียนสัตยาไส และโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ได้นำแนวคิดโรงเรียนสอนคิดมาประยุกต์ใช้ผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และการสร้างวัฒนธรรมการคิดทั้งโรงเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้นและเป็นต้นแบบให้โรงเรียนอื่น ขณะที่ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย อังกฤษ

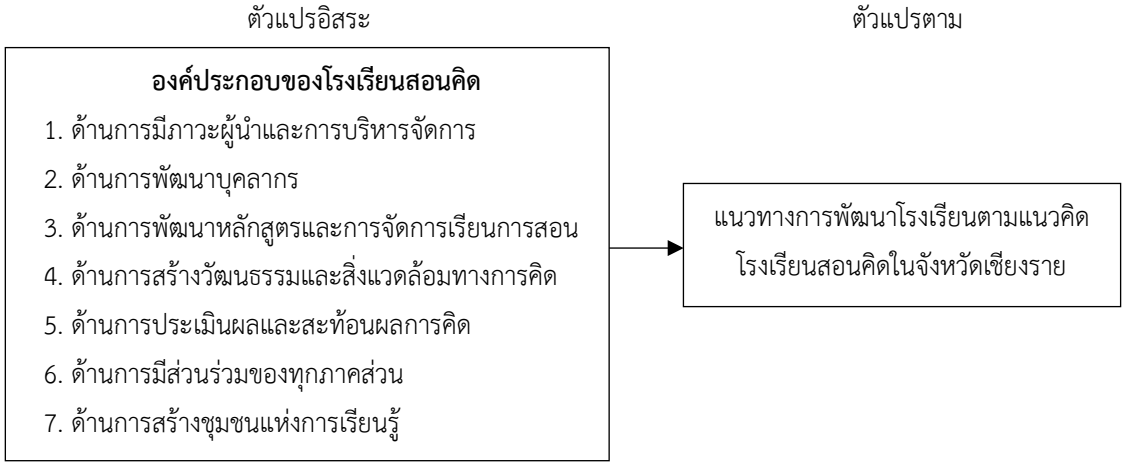
นิวซีแลนด์ สิงคโปร์ และเยอรมนี ได้พัฒนาแนวคิดนี้อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้ ศราวุธ สุตะวงค์ (2562) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาโรงเรียนสอนคิดโดยใช้เครื่องมือและนวัตกรรมการคิด เช่น แผนภาพความคิด (thinking maps) การเรียนรู้แบบใช้โครงงาน (project-based learning) และแนวคิด Teach Less, Learn More รวมทั้งเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชีวิตจริงและการประกอบอาชีพ โรงเรียนเหล่านี้มีแนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดของผู้เรียน โดยเฉพาะโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายที่มีการจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและมุ่งพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษผ่านหลักสูตร English Program เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถแข่งขันในระดับสากลได้

บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย (อบจ.เชียงราย) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาจังหวัด ภายใต้วิสัยทัศน์การยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความสุขให้แก่ประชาชน โดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษาที่ทันสมัยและเท่าเทียมผ่านมาตรฐานสากล ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายครอบคลุมทั้งสายสามัญและสายอาชีพ เช่น หลักสูตรห้องเรียนอัจฉริยภาพทางด้านกีฬา ภาษาอังกฤษ และเตรียมวิศวะ-พยาบาล เพื่อตอบสนองตลาดแรงงานยุคใหม่ โดยมีสถานศึกษาต้นแบบ คือ โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ที่โดดเด่นด้วยการใช้กระบวนการโรงเรียนสอนคิด ภายใต้ปรัชญา “ให้ความรักก่อนให้ความรู้” และ “สร้างคนดีก่อนคนเก่ง” ซึ่งใช้รูปแบบการสอน Thinking Whiteboard (do now, purpose, work mode, reflective thinking) และเครื่องมือการคิด (thinking tools) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล และค้นพบศักยภาพที่แตกต่างของตนเอง จนกลายเป็นโมเดลทางการศึกษาที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เข้าร่วมเครือข่ายโรงเรียนสอนคิดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ตามโครงการห้องเรียนโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย กระจายสู่ห้องเรียนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 624 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน และครู จำนวน 577 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา การพัฒนาโรงเรียนสอนคิด และการบริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทตามลักษณะของการวิจัย ได้แก่

แบบสอบถาม (questionnaire) ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพศ และระดับการศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่า เครื่องมือมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการวิจัย นอกจากนี้ ได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จากการทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิด โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1 รายด้านที่มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อยที่สุด มาสร้างเป็นประเด็นคำถามของแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1 รายด้านที่มีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลางถึงน้อยที่สุด มาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามของแบบสัมภาษณ์ นำไปเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ความถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุมวัตถุประสงค์และความสอดคล้องกับการอบแนวคิดทฤษฎี รวมถึงการใช้สำนวนภาษาที่ใช้ในการสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนสอนคิดจังหวัดเชียงราย จากนั้นผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ google form ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 ชุด และกำหนดระยะเวลาในการตอบกลับภายใน 30 วัน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 242 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และส่งประเด็นคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้า 7 วัน ก่อนการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ดำเนินการทั้งในรูปแบบเผชิญหน้าและรูปแบบออนไลน์ ขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมงต่อผู้ให้สัมภาษณ์หนึ่งคน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับจริยธรรมการวิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การรักษาความลับของข้อมูล และการให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ตามลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวม ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพศ และระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์และแปลความหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนำมาวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จัดหมวดหมู่ข้อมูล วิเคราะห์ประเด็นสำคัญ และสังเคราะห์สาระสำคัญของข้อมูล จากนั้นนำเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะการพรรณนาเชิงเนื้อหา เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย

ที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	3.61	0.73	มาก
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.64	0.72	มาก
3	ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	3.70	0.75	มาก
4	ด้านการสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางการคิด	3.71	0.76	มาก
5	ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลการคิด	3.65	0.73	มาก
6	ด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	3.73	0.76	มาก
7	ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	3.67	0.75	มาก
8	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน	3.76	0.76	มาก
	ภาพรวม	3.68	0.74	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และด้านการสร้างนวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย มีการดำเนินงานตามแนวทางโรงเรียนสอนคิดอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดของผู้เรียนในหลายมิติ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาครู และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในรายด้าน พบว่า ยังมีบางประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งควรได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย โดยพิจารณาผลการวิจัยในรายด้านที่มีค่าอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อยที่สุด มาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามของแบบสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ ดังนี้

1.1 โรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารจัดการอย่างไร เพื่อให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่มีคุณธรรม มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

1.2 โรงเรียนควรพัฒนาครูและบุคลากรอย่างไร ให้เกิดกระบวนการ PLC ที่เข้มแข็งและสนับสนุนการสอนคิดอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 โรงเรียนควรพัฒนาการวัดและประเมินผล รวมถึงการสะท้อนคิดของผู้เรียนอย่างไร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและการพัฒนากระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง

1.4 โรงเรียนควรพัฒนากระบวนการ PLC อย่างไร เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาการสอนคิดอย่างเป็นระบบ

1.5 การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงรุก และพัฒนากระบวนการคิดได้อย่างลึกซึ้ง

1.6 ควรสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนอย่างไร ให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระระหว่างครู นักเรียน และชุมชน

1.7 โรงเรียนควรสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างไร เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและสนับสนุนทักษะการคิดของนักเรียนไปในทิศทางเดียวกัน

1.8 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไร เพื่อให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงและพัฒนาทักษะการคิดอย่างรอบด้าน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และผลวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงรายได้ 8 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางความคิด มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนด้านการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน สื่อสารเป้าหมายให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน แสดงบทบาทเป็นแบบอย่างในการใช้กระบวนการคิด มีส่วนร่วมกับการจัดการเรียนรู้จริง และใช้กลไกการบริหาร เช่น แผนพัฒนาโรงเรียนและข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสอนคิดอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

แนวทางที่ 2 โรงเรียนควรใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาการสอนคิด โดยมุ่งให้เป็นพื้นที่เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ใช้วิธีการ เช่น การศึกษาชั้นเรียน (lesson study) หรือการชี้แนะ (coaching) จัดสรรเวลาสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อย่างชัดเจน และมีระบบติดตามผลการพัฒนาครูผ่านการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความต่อเนื่องและเกิดผลในทางปฏิบัติ

แนวทางที่ 3 โรงเรียนควรพัฒนาระบบวัดประเมินที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน เน้นการประเมินตามสภาพจริง เช่น แฟ้มสะสมงานและการสะท้อนคิด ส่งเสริมให้นักเรียนฝึกสะท้อนคิดด้วยตนเอง และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

แนวทางที่ 4 โรงเรียนควรพัฒนากระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ เน้นการเรียนรู้จากปัญหาจริงในห้องเรียน สร้างบรรยากาศที่ครูกล้าแลกเปลี่ยนทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาด พร้อมสนับสนุนเวลา ทรัพยากร และแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและความเข้มแข็งของชุมชนแห่การเรียนรู้ในระยะยาว

แนวทางที่ 5 โรงเรียนควรออกแบบหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะด้านการคิด บูรณาการทักษะการคิดในทุกกลุ่มสาระ จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากคำถามหรือปัญหาที่ใกล้ตัวผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้แบบโครงงาน และกำหนดแนวทางกลางของโรงเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการสอน

แนวทางที่ 6 โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่ยอมรับความคิดที่แตกต่าง ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมให้สนับสนุนการคิด และกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าผลคะแนนสอบ

แนวทางที่ 7 โรงเรียนควรสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายเข้ามามีบทบาทในการออกแบบและสนับสนุนการเรียนรู้ พร้อมกำหนดกลไกความร่วมมือที่ชัดเจน เช่น คณะกรรมการหรือบันทึกความเข้าใจ เพื่อให้การมีส่วนร่วมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

แนวทางที่ 8 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เปิดโอกาสให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริงและเผชิญปัญหา สอดแทรกเครื่องมือและวิธีการคิดที่เหมาะสม พร้อมติดตามพัฒนาการด้านทักษะการคิดเป็นรายบุคคล เพื่อออกแบบการสนับสนุนที่สอดคล้องกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย และการศึกษาแนวทางการโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความเข้มแข็งในการดำเนินงานตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิด (thinking school) ซึ่งมุ่งพัฒนาโรงเรียนแบบองค์รวม โดยเน้นการจัดการเรียนรู้ วัฒนธรรมการคิด และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ สุตะวงค์ (2562) ซึ่งระบุว่า การพัฒนาโรงเรียนสอนคิดต้องอาศัยการบริหารจัดการเชิงระบบและความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และแนวคิดของ Ritchhart (2015) ที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมแห่งการคิด (cultures of thinking) ในโรงเรียนทั้งระบบ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบางประเด็นยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย สรุปได้ทั้งหมด 8 แนวทาง ตามองค์ประกอบของโรงเรียนสอนคิด และสามารถอภิปรายผลแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและการบริหารจัดการของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้นำในการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และการสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทักษะการคิด ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรจง อมรชีวิน (2554) ที่ชี้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการสร้าง

วัฒนธรรมการเรียนรู้และการคิดของโรงเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ritchhart (2015) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะมีลักษณะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) ที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และระบบการติดตามสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้มุ่งเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านการสร้างความร่วมมืออย่างเป็นระบบระหว่างผู้บริหาร ครู และทุกภาคส่วน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการปฏิบัติจริงมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณชนก รอดหยู่ และคณะ (2561) ที่ระบุว่า กระบวนการพัฒนาสู่โรงเรียนสอนคิดองค์ประกอบที่สำคัญคือ การพัฒนาบุคลิกภาพของครูที่ส่งเสริมการคิด และสอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour et al. (2016) ที่ระบุว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านการประเมินผลและการสะท้อนการคิดของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนาเครื่องมือการประเมินที่หลากหลายและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการประเมินผลการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน จำต้องมีการประเมินตามสภาพจริง โดยพิจารณาจากร่องรอยการคิดของผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสม นำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศราวุธ สุตะวงค์ (2562) และสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินเพื่อการเรียนรู้ของ Black & Wiliam (1998) ที่ระบุว่า การประเมินตามสภาพจริงและการสะท้อนผลการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดและการเรียนรู้อย่างมีความหมายของผู้เรียน

2.4 ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและใช้ข้อมูลจากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากกุญแจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนที่ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ และการใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการปฏิบัติจริงมาเป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour et al (2016) ที่ชี้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นฐานสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

2.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและบูรณาการกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ต้องพิจารณาจากความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญและต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อให้กิจกรรมมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Burden (2006) ที่พบว่า การพัฒนาทักษะการคิดในโรงเรียนต้องการสอดแทรกการสอนคิดในทุกวิชาและทุกบริบทของโรงเรียน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของชลนที กาศมณี (2563) ที่ชี้ว่า การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมตรงตามความต้องการผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนากระบวนการคิดอย่างลึกซึ้งและยั่งยืน

2.6 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางการคิดของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการเปิดพื้นที่ปลอดภัยทางความคิดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมการคิดที่ยั่งยืนในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางการคิดจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เปิดโอกาสให้การคิดอย่างเปิดกว้างเพื่อให้เกิดการกล้าคิดและกล้าแสดงออกทางความคิด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณชนก รอดหยู่ และคณะ (2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Higgins et al. (2005) รวมถึงสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Ritchhart & Church (2020) ที่เน้นเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดในลักษณะบูรณาการทั่วทั้งองค์กร โดยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การใช้เครื่องมือการคิดเป็นกิจวัตร การสร้างสังคมแห่งการคิด รวมถึงการติดตามความก้าวหน้าทางความคิดและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างตรงจุด

2.7 ด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนากลไกความร่วมมืออย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างพลังความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ทั้งอาจเป็นเพราะการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการคิด การศึกษามีคุณภาพ และผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องต้องอาศัยการประสานความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ให้สอดรับกับความต้องการของชุมชนและบริบทเชิงพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Epstein (2011) ที่เน้นความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.8 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนของโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงและการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียนอย่างรอบด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้เครื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ สุตะวงค์ (2562) ที่ชี้ให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงและการใช้เครื่องมือการคิดเป็นกลไกในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (2015) ที่ระบุว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากวงจรการต่อเนื่องระหว่างการลงมือปฏิบัติและการสะท้อนคิด (reflection) โดยมีกระบวนการสะท้อนคิดเป็นตัวสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาทางสติปัญญาอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาโรงเรียนสอนคิดในจังหวัดเชียงราย สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ดังนี้

1. การขับเคลื่อนโรงเรียนด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการแบบกระจายอำนาจ องค์ความรู้สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นเพียงผู้อนุมัติ มาเป็น “ผู้นำทางความคิด” ที่เป็นแบบอย่างในการใช้กระบวนการคิดและมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้จริง โดยต้องใช้กลไกการบริหารแบบกระจายอำนาจ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากร และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

2. การยกระดับวัฒนธรรมองค์กรผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เน้นการปฏิบัติจริง หัวใจสำคัญของการพัฒนาครูไม่ใช่เพียงการอบรม แต่คือการทำให้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาจริงที่เกิดขึ้นในห้องเรียนผ่านเครื่องมืออย่างการศึกษาชั้นเรียน หรือการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สร้างพื้นที่ปลอดภัยที่อนุญาตให้ครูกล้าแลกเปลี่ยนทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาด เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้มุ่งเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การจัดการเรียนรู้และประเมินผลเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตจริง การพัฒนาทักษะการคิดที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการออกแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะที่บูรณาการทักษะการคิดเข้ากับทุกกลุ่มสาระ โดยเน้นกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากปัญหาที่ใกล้ตัวผู้เรียน ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบวัดผลที่หลากหลายตามสภาพจริง เพื่อให้เห็นร่องรอยการคิดและนำข้อมูลมาพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างตรงจุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

โรงเรียนควรนำผลการวิจัยไปใช้งานโดยปรับให้สอดคล้องกับบริบทของตนเอง ดังนี้

1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางความคิด โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนด้านการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน และสื่อสารเป้าหมายให้บุคลากรเข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งแสดงบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้กระบวนการคิดและมีส่วนร่วมกับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง นอกจากนี้ ต้องใช้กลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสอนคิดให้ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและมีความยั่งยืนในระยะยาว

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูผ่านกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยมุ่งเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อสร้างระบบติดตามผลที่มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือและวิธีการคิดที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรและสร้างแรงจูงใจที่จำเป็น เพื่อให้ครูเกิดความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดทักษะการคิดสู่ผู้เรียน และสามารถปรับปรุงการสอนให้สอดคล้องกับศักยภาพและความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนควรออกแบบหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะด้านการคิดและบูรณาการทักษะการคิดให้ครอบคลุมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกำหนดแนวทางกลางของโรงเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้คำถามหรือปัญหาที่ใกล้ตัวผู้เรียนเป็นฐาน ส่งเสริมการเรียนรู้แบบโครงงานที่เปิดโอกาสให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริงและเผชิญปัญหาเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการคิดเข้ากับบริบทของชีวิตจริง

1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางการคิด โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ยอมรับความคิดที่แตกต่างและส่งเสริมให้ทั้งครูและนักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมให้เอื้อต่อการใช้ความคิดในทุกพื้นที่ของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าเพียงผลคะแนนสอบ เพื่อหล่อหลอมวัฒนธรรมที่เน้นการใช้เหตุผลและการแสวงหาความรู้มากกว่าการท่องจำ

1.5 ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลการคิด โรงเรียนควรพัฒนาระบบวัดประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงผ่านเครื่องมือที่สะท้อนทักษะการคิด เช่น แฟ้มสะสมงานและการบันทึกการสะท้อนคิด ส่งเสริมให้นักเรียนฝึกทักษะการสะท้อนคิดด้วยตนเองเพื่อประเมินความก้าวหน้า และต้องนำผลการประเมินเหล่านั้นไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงติดตามพัฒนาการด้านทักษะการคิดเป็นรายบุคคลเพื่อการสนับสนุนที่ตรงจุด

1.6 ด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โรงเรียนควรสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายเข้ามามีบทบาทสำคัญในการร่วมออกแบบและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน มีการกำหนดกลไกความร่วมมือที่ชัดเจนและเป็นทางการ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานร่วมกันหรือการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาเยาวชน

1.7 ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) โรงเรียนควรใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นเครื่องมือหลักและพัฒนาให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ โดยเน้นการเรียนรู้จากปัญหาจริงที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและใช้วิธีการ เช่น การศึกษาชั้นเรียนหรือการชี้แนะ เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อน จัดสรรเวลาสำหรับกิจกรรม PLC ให้ชัดเจนและสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยเพื่อให้ครูกล้าแลกเปลี่ยนทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาด ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและความเข้มแข็งของชุมชน

แห่งการเรียนรู้วิชาชีพในระยะยาว

1.8 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิดผ่านการลงมือปฏิบัติและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน สอดแทรกเครื่องมือการคิด ที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัยและสถานการณ์ เพื่อช่วยให้นักเรียนมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดตามศักยภาพและความแตกต่างรายบุคคล เพื่อสร้างพื้นฐานสำคัญให้ผู้เรียนสามารถนำกระบวนการคิดไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อติดตามผลการใช้แนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนสอนคิดในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนสอนคิดที่ตั้งอยู่ในบริบทเขตเมืองและเขตพื้นที่ห่างไกล เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมกับแต่ละบริบทมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

จุฬารัตน์ เหล่าไพโรจน์จารี. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสอนคิดในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชลนที กาศมณี. (2563). *การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธนิด ดวงสุข. (2564). *การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด THINKING SCHOOL โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

บรรจง อมรชีวิน. (2554). *Thinking school สอนให้คิด*. ภาพพิมพ์.

วรรณชนก รอดหยู่, ราชันย์ บุญธิมา, จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และพวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสู่โรงเรียนสอนคิด. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11*(2), 1245-1265. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/141948.

ศราวุธ สุตะวงค์. (2562). *สอนตามแนวทาง Thinking School*. นานมีบุ๊คส์.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. (2567). *โครงการห้องเรียนโรงเรียน อบจ.เชียงราย กระจายสู่ห้องเรียนท้องถิ่น*. https://crpao.ac.th/view/รายงานโครงการ.pdf.

Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice, 5*(1), 7–74. https://doi.org/10.1080/0969595980050102.

Burden, R. (2006). *Is there any such thing as a "thinking school"?* Cognitive Education Centre, University of Exeter.

Claxton, G., & Lucas, B (2018). *The learning power approach: Teaching learners to teach themselves*. Crown House Publishing.

Costa, A. L., & Kallick, B. (2020). *Nurturing habits of mind in early childhood: Success stories from classrooms around the world* (2nd ed). ASCD.

DuFour, R., 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.

Epstein, J. L. (2011). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools* (2nd ed). Westview Press.

Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed). Pearson Education.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/ 001316447003000308.

Higgins, S., Hall, E., Baumfield, V., & Moseley, D. (2005). *A meta-analysis of the impact of the implementation of thinking skills approaches on pupils*. EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London.

Ritchhart, R. (2015). *Creating cultures of thinking: The 8 forces we must master to truly transform our schools*. Jossey-Bass.

Ritchhart, R., & Church, M. (2020). *The power of making thinking visible: Practices to engage and empower all learners*. Jossey-Bass.

Swartz, R. J., & Parks, S. (1994*). Infusing Critical and Creative Thinking into Content Instruction: A Lesson Design Handbook for the Elementary Grades.* Critical Thinking Press & Software.

ISSN: 2985-2366 (Online)
วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development
Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
e-mail: jamsdonline@gmail.com



การจัดทำคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

The development of a supervision manual focusing on active learning management at Sarasas Witaed Romklao School

ปรมัตถ์ มาศคีรีวงศ์[1*], อนุสรณ์ นามประดิษฐ์[2]
Poramut Maskeereewong[1*], Anusorn Nampradit[2]

[1,2]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์
สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
[1,2]Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts,
Sarasas Suvarnbhumi Institute of Technology
[*]Corresponding author's e-mail: pongmaskeereewong2121@gmail.com[1*]

Received: March 18, 2026 Revised: April 07, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า 2. ศึกษาการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และ 3. พัฒนาคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า เป็นการวิจัยและพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดกระบวนการประเมินผลร่วมกับครู โดยเน้นการติดตามผลจริงในห้องเรียน ผู้บริหารจัดสายงานนิเทศส่งเสริมการใช้ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน ผู้บริหาร/ผู้นิเทศติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับครูในระหว่างและหลังการนิเทศ พร้อมแสดงความเข้าใจ สนับสนุน และติดตามผล ผู้บริหาร/ผู้นิเทศตรวจสอบความพร้อมของครูในการออกแบบกิจกรรมสร้างความสนใจ และผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการประเมินว่าครูสามารถสร้างบรรยากาศเชิงบวกเพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ผลการศึกษาการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี พบว่า ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบตามกรอบ POLCA โดยเริ่มจาก (P) การวางแผนที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและเกิดความไว้วางใจ (O) ควบคู่กับการจัดระบบทรัพยากร สื่อ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก (L) บทบาทของผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการและโค้ชมีความสำคัญต่อการเสริมพลังและสร้างความมั่นใจให้ครู (C) การกำกับติดตามควรมุ่งที่คุณภาพปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยใช้เกณฑ์ร่วมและกลไก PLC และ (A) การประเมินควรใช้เครื่องมือหลากหลายเพื่อสะท้อนคุณภาพการสอนอย่างรอบด้านและนำผลไปใช้พัฒนาครูและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ 3. ผลการจัดทำคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด คู่มือมีความสอดคล้องกับกรอบ POLCA และแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนได้

คำสำคัญ: คู่มือการนิเทศ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, โรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

Abstract

This study aimed to: 1. investigate the conditions, problems, and recommendations related to instructional supervision with an emphasis on active learning management at Sarasas Witaed Romklao School; 2. examine best practices in instructional supervision for active learning management; and 3. develop an instructional supervision manual for Sarasas Witaed Romklao School. A research and development approach was employed. Research instruments included questionnaires, semi-structured interviews, and evaluation forms designed to assess suitability, feasibility, and utility. Data analysis involved the use of frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings indicated that: 1. the overall conditions, problems, and recommendations across five aspects of Sarasas Witaed Romklao School were at a high level. The greatest emphasis was placed on collaborative evaluation processes between administrators and teachers, followed by promoting classroom interaction, ensuring continuous communication, enhancing teachers' readiness in activity design, and fostering positive learning environments; 2. the results of a study on instructional supervision, which emphasizes active learning in schools with best practices indicate that implementation should follow the POLCA framework systematically. This begins with (P) planning, which fosters teacher participation and builds trust (O), and is complemented by organizing resources, media, and creating an environment that supports active learning (L). Supervisors play a vital role as academic leaders and coaches, essential for empowering teachers and enhancing their confidence (C). Monitoring efforts should prioritize the quality of student interaction and participation, utilizing shared criteria and PLC mechanisms. and the evaluation should incorporate a variety of tools to thoroughly assess the quality of teaching and utilize the results for the ongoing development of teachers and schools.; and 3. the developed manual demonstrated the highest level of suitability, feasibility, and utility. It aligns with the POLCA framework and active learning principles, providing a systematic approach to enhancing instructional practices.

Keywords: supervision manual, active learning management, Sarasas Witaed Romklao

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือเป็นภารกิจสำคัญของทุกประเทศ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการดำรงชีวิตและลักษณะของกำลังคนที่สังคมต้องการ ระบบการศึกษาจึงไม่สามารถยึดติดอยู่กับการจัดการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่มุ่งถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องปรับบทบาทไปสู่การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

งานวิจัยด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนไทย พบว่า ปัญหาสำคัญไม่ได้อยู่ที่การขาดแนวคิดหรือรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก แต่เป็นการขาดระบบสนับสนุนที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการนิเทศและยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ระบบดังกล่าวควรครอบคลุมทั้งการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของครู การให้ข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติจริง และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ซึ่งหนึ่งในกลไกสำคัญของระบบนี้ คือ “การนิเทศการสอน” การนิเทศการสอนในแนวคิดร่วมสมัยถูกมองว่าเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู (professional development) มากกว่าการควบคุมหรือประเมินผล โดยเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศ การใช้ข้อมูลจากการจัดการเรียนรู้จริงเป็นฐานในการสะท้อนผล และการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การปรับปรุงการสอนอย่างเป็นรูปธรรม (ศจีทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2565; Glickman et al., 2017) อย่างไรก็ตาม ในบริบทของโรงเรียนไทย การนิเทศการสอนยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านรูปแบบ กระบวนการ และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ทำให้การนิเทศไม่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ (วาสนา บุญมาก และมนสิช สิทธิสมบูรณ์, 2564)

โรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า เป็นโรงเรียนเอกชนที่มีนโยบายมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 การนำแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ถือเป็นแนวทางสำคัญของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม จากการสะท้อนผล การจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียน พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังมีความหลากหลายในการปฏิบัติขึ้นอยู่กับความเข้าใจ ประสบการณ์ และความพร้อมของครูแต่ละคน ส่งผลให้คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละห้องเรียนยังไม่สม่ำเสมอ สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศการสอนที่มีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและมีทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน การจัดทำคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยคู่มือจะทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมระหว่างครูและผู้บริหาร และวางรากฐานสำหรับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างยั่งยืน

การมีคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก จะช่วยสร้างความเข้าใจร่วมระหว่างผู้บริหาร ครูหัวหน้ากลุ่มสาระและครูผู้สอน เกี่ยวกับลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่โรงเรียนคาดหวัง ช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการนิเทศ และสร้างบรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน มากกว่าการประเมินเพียงอย่างเดียว ยิ่งไปกว่านั้น คู่มือการนิเทศการสอนยังสามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงระบบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว เนื่องจากช่วยให้โรงเรียนสามารถติดตามและประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในระดับครูและระดับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนา ที่มุ่งใช้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มากกว่าการตัดสินผลเพียงอย่างเดียว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

งานวิจัยนี้เป็นการจัดทำคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ในเชิงวิชาการ งานวิจัยนี้จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการ

แนวคิดการเรียนรู้เชิงรุกเข้ากับการนิเทศการสอนในบริบทโรงเรียนไทย ส่วนในเชิงปฏิบัติ งานวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือที่สามารถใช้ได้จริงในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า เมื่อพิจารณาในภาพรวมการจัดทำคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงไม่ใช่เพียงการจัดทำเอกสารเชิงแนวคิด แต่เป็นการพัฒนากลไกเชิงระบบที่ช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับโรงเรียนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของประเทศ และตอบสนองต่อความท้าทายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า
2. เพื่อศึกษาการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
3. เพื่อพัฒนาคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอน เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เป็นความพยายามที่จะให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือเกี่ยวกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้ดีขึ้น ดังนั้น ผู้นิเทศจะต้องคำนึงถึงหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการนิเทศการสอนที่ถูกต้อง เพื่อให้งานนั้นมีหลักในการปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจน ดังที่วาสนา บุญมาก และมนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2564) ได้สรุปไว้ว่า หลักการนิเทศมีความสำคัญที่ผู้นิเทศการสอนต้องยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเหลือผู้รับการนิเทศหรือครูผู้สอน ในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่เป้าหมาย คือ คุณภาพผู้เรียน

ศจีทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช (2565) สรุปว่า การนิเทศการศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องดำเนินการตามหลักวิชาการอย่างถูกต้อง มีแผนการดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนและเป็นระบบ มีการติดตาม ประเมินผลและการให้คำแนะนำช่วยเหลือครู เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดีขึ้น โดยการนิเทศการสอนถือเป็นส่วนย่อยที่สำคัญของการนิเทศการศึกษา เพราะมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยตรง และมีตัวบ่งชี้คุณภาพที่สำคัญ คือ คุณภาพของผู้เรียนหรือประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับ Glickman et al. (2017) ที่มองว่า การนิเทศเป็นภารกิจของสถานศึกษาในการปรับปรุงการสอน ผ่านการช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม และการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศ คือ กระบวนการที่ผู้นิเทศต้องยึดถือในการช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นความร่วมมือ การสร้างขวัญกำลังใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความถนัดของแต่ละบุคคล โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สมบูรณ์ตามศักยภาพ

กระบวนการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการสอน รูปแบบการนิเทศที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศ หมายถึง ขั้นตอนในการนิเทศร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นตอนในการนิเทศการศึกษา เพื่อให้การนิเทศการศึกษาบรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ประกอบไปด้วย การวางแผนการนิเทศ การกำหนดแนวทางการดำเนินการนิเทศที่เป็นลำดับขั้นตอน

การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศ ด้วยวิธีการต่าง ๆ แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Acheson & Gall (2003) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้ 1) จัดประชุมเพื่อวางแผน (planning conference) โดยผู้นิเทศกับครู ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสนำเสนอความต้องการ ประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนา บทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตนเองในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน 2) การสังเกตการสอน (observation) ต้องดำเนินการด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ 3) การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback conference) ขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการณ์สอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการสอน คือ กลไกเชิงกลยุทธ์ที่ดำเนินอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมาย เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ผ่านความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน เริ่มจากการสร้างความตระหนัก การวางแผน การสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การติดตามและประเมินผล พร้อมต่อยอดสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับบริบทจริงของห้องเรียน เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา คือ ผู้เรียนมีคุณภาพ ครูมีพลัง สังคมการเรียนรู้เติบโตอย่างยั่งยืน

แนวทางการนิเทศการสอน

แนวทางการนิเทศการสอนที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางแนวทางหนึ่ง คือ การนิเทศแบบร่วมมือ (collaborative supervision) ซึ่งมุ่งเน้นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยการนำตนเอง บทบาทของผู้นิเทศ คือ การช่วยเหลือผู้รับการนิเทศให้ช่วยเหลือตนเองได้ สัมพันธภาพและความร่วมมือระหว่างทั้งสองฝ่ายจึงเป็นจุดเน้นสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้ Glickman et al. (2017) เสนอว่า ผู้นิเทศควรเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศให้สอดคล้องกับระดับความรู้ ความมุ่งมั่น และวุฒิภาวะทางวิชาชีพของครูแต่ละคน ตั้งแต่การชี้แนะโดยตรง การนิเทศแบบร่วมมือ ไปจนถึงการนิเทศแบบไม่ชี้นำ

อีกแนวทางหนึ่งที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนไทย คือ การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งวิรัลพัชร นิลแก้วบวรวิชญ์ และธัชชัย จิตรนันท์ (2564) พบว่า สามารถช่วยให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) และมีพฤติกรรมการสอนที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) ที่ชี้ว่า การนิเทศซึ่งผสมผสานการเรียนรู้ร่วมกันของครูช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเป็นรูปธรรม แนวทางทั้งสองจึงมีจุดร่วมสำคัญ คือ การวางบทบาทผู้นิเทศในฐานะเพื่อนร่วมวิชาชีพและโค้ช มากกว่าการเป็นผู้ตรวจสอบ

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กมล โพธิเย็น (2564) อธิบายว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ลดบทบาทของผู้สอนและเพิ่มบทบาทของผู้เรียน โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือทำและได้คิดเกี่ยวกับสิ่งที่ทำ เพื่อสร้างประสบการณ์ตรงให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและครูทั้งในและนอกชั้นเรียน แล้วสร้างองค์ความรู้ขึ้นจากสิ่งที่ได้ลงมือทำ ผ่านการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การอภิปราย และการสะท้อนคิด สอดคล้องกับ Bonwell & Eison (1991) ที่ระบุว่า ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้เชิงรุกเมื่อได้ทำสิ่งอื่นนอกเหนือจากการนั่งฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว และสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่เน้นให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่มให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ เวลา และผู้เรียน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของผู้เรียน สรุปได้ว่า ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ และการสะท้อนความคิดอย่างต่อเนื่อง โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ชี้แนะ และส่งเสริมการคิดขั้นสูง

แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือการนิเทศการสอน

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการนิเทศการสอน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงและให้ความหมายของการจัดทำคู่มือการนิเทศการสอนที่มีความหลากหลาย ดังนี้

ศุภรัตน์ จิระโสภา และคณะ (2564) ให้ความหมายของคู่มือการนิเทศไว้ว่า เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการนิเทศได้อย่างเป็นระบบ โดยระบุสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น ขั้นตอน วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ซึ่งผลการนำคู่มือไปใช้ช่วยให้การนิเทศภายในของโรงเรียนมีทิศทางเดียวกันและดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

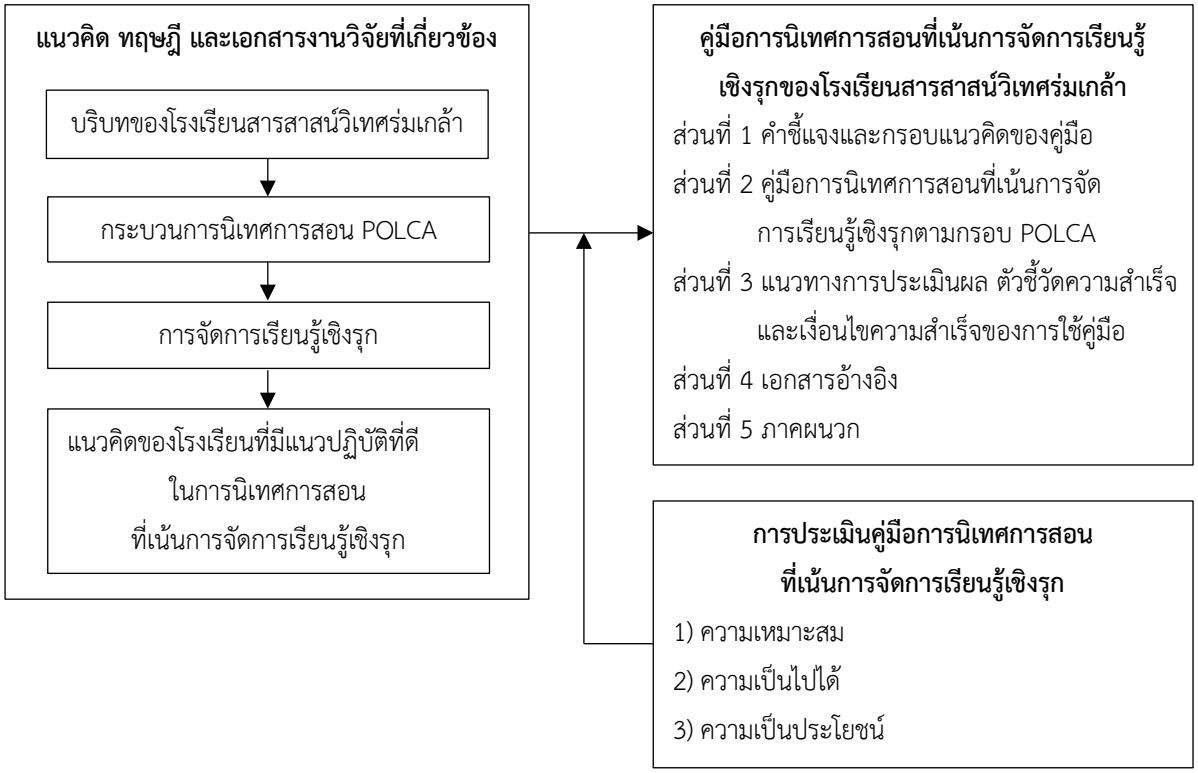
สุนิสา สุวรรณรัตน์ และคณะ (2565) ระบุว่า คู่มือการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญที่กำหนดแนวทางให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้รับทราบวัตถุประสงค์ วิธีการ กระบวนการ แนวทาง และการประเมินผลการนิเทศ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยคู่มือที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย บทนำ บทบาทหน้าที่ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน และแนวทางการดำเนินการนิเทศ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ของคู่มืออยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่า การจัดทำคู่มือการนิเทศการสอน หมายถึง การสร้างแนวทางหรือเครื่องมือที่มีระบบ ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสาระของคู่มือให้ครอบคลุมกระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดสายงาน การนำ การควบคุม และการประเมินผล ตามกระบวนการนิเทศการสอน POLCA ของ Harris (1963) ซึ่งได้นำแนวคิดกระบวนการบริหารงานการศึกษาโดยทั่วไปมาประยุกต์ใช้กับการนิเทศการสอน และเป็นกรอบที่นักวิชาการไทยนำมาใช้อย่างแพร่หลาย (ชารี มณีศรี, 2538) อันเป็นแนวทางที่เน้นการพัฒนาครูควบคู่กับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

วิสัยทัศน์ด้านการนิเทศของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า สะท้อนถึงความเชื่อพื้นฐานที่ว่า “คุณภาพผู้เรียน” เป็นผลลัพธ์ของคุณภาพครู กระบวนการเรียนรู้ และระบบการประเมินที่มีความหมาย โรงเรียนจึงกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการนิเทศว่า การนิเทศ คือ กระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน ผ่านการพัฒนาครู กระบวนการเรียนรู้ และการประเมินที่มีคุณค่า ภายใต้วิสัยทัศน์ดังกล่าว การนิเทศมิได้ถูกมองเป็นกิจกรรมเฉพาะช่วงเวลา หรือเป็นภารกิจของผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่ถูกหลอมรวมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรทางวิชาการ ครูและผู้บริหารมีบทบาทร่วมกันในการเรียนรู้ สะท้อนผล และพัฒนาการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้สะท้อนอัตลักษณ์ของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าในฐานะ “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาระบบ การนิเทศในบริบทนี้จึงยึดหลักสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การใช้ข้อมูลจริงเป็นฐานในการตัดสินใจ และการมุ่งสู่การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เพียงการรายงานผลหรือการตัดสินคุณภาพเชิงตัวเลข หลักการดังกล่าวถูกถ่ายทอดและขับเคลื่อนผ่านกลยุทธ์การนิเทศที่เชื่อมโยงกับกรอบ POLCA (Planning, Organizing, Leading, Controlling, Assessing) อย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อจัดทำคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยตามกระบวนการนิเทศการสอน POLCA ของ Harris (1963) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดทำคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มุ่งพัฒนาเอกสารคู่มือการนิเทศการสอนที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ประยุกต์กระบวนการวิจัยและพัฒนาร่วมกับแนวคิดการจัดทำคู่มือ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดี การพัฒนาต้นแบบ และการประเมินคุณภาพของคู่มือ เพื่อให้คู่มือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้จริง ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า จำนวน 11 คน และ ครูผู้สอนโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า จำนวน 214 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า จำนวน 11 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) และครูผู้สอนโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า จำนวน 140 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ Krejcie & Morgan (1970) แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนที่เน้นการจัด

การเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.2 นัดหมายวันเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งส่งประเด็นคำถามที่จะใช้ในการสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกการสอบถามตามวันเวลาที่นัดหมาย

3.4 นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ โดยมีการแปลผลคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนที่มีการดำเนินการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่ได้รับหน้าที่ในการนิเทศการสอน เลือกโรงเรียน กรณีศึกษาเชิงคุณภาพใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยพิจารณาจากเกณฑ์สำคัญ ได้แก่ 1) เป็นโรงเรียนเอกชนที่มีระบบการนิเทศการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) 2) มีแนวปฏิบัติด้านการนิเทศที่เน้นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียน และได้รับการยอมรับในแวดวงการศึกษาและ 3) มีระบบและกระบวนการนิเทศที่เอื้อต่อการให้ข้อมูลเชิงลึกและสอดคล้องกับกรอบแนวคิด POLCA เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน ได้แก่ 1) โรงเรียนสุจิปุลิ 2) โรงเรียนปลาดาว 3) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ได้แก่

แบบสัมภาษณ์ ที่มีโครงสร้างของการดำเนินการนิเทศการสอน โดยอิงจากกระบวนการนิเทศการสอน POLCA เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปศึกษาต่อและจัดทำร่างคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอเอกสารขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

3.2 ทำการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งส่งตัวอย่างประเด็น คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ให้กับผู้ที่จะทำการสัมภาษณ์ล่วงหน้า

3.3 ทำการสัมภาษณ์ และศึกษาเอกสารการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีตามนัดหมาย

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบบันทึกการสัมภาษณ์และสรุปผล เพื่อทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสรุปผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำข้อมูลมาจัดทำร่างคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปแบบอุปนัย จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน

4.2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4.3 นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบอุปนัย (analytic induction)

4.4 ทำการนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำและประเมินคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการจัดทำและประเมินคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการประเมินคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า กลุ่มเป้าหมายที่ใช้จะเป็นการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการที่มีประสบการณ์การบริหารวิชาการไม่ต่ำกว่า 5 ปี และเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนเป็นอย่างดี จำนวน 1 คน ครูผู้สอนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศการสอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี และเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนเป็นอย่างดี จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิตและมีประสบการณ์ในการนิเทศการสอนเป็นอย่างดี จำนวน 1 คน และอาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิต ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการหรือมีประสบการณ์การนิเทศการสอนเป็นอย่างดี จำนวน 1 คน รวมผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้น 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน 2 ชุด ได้แก่ 1) คู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำชี้แจงและกรอบแนวคิดของคู่มือ ส่วนที่ 2 คู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามกรอบ POLCA ส่วนที่ 3 แนวทางการประเมินผล ตัวชี้วัดความสำเร็จ และเงื่อนไขความสำเร็จของการใช้คู่มือ ส่วนที่ 4 เอกสารอ้างอิง และส่วนที่ 5 ภาคผนวก และ 2) แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (focus group) ณ ห้องประชุมย่อย โรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า โดยผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันพิจารณาข้อบกพร่อง ให้ข้อเสนอแนะ และรับรองคุณภาพของ (ร่าง) คู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า พร้อมทั้งตอบแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของคู่มือ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินร่างคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า โดยการประเมินคุณภาพ 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลจากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ (ร่าง) คู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการจัดทำคู่มือฉบับสมบูรณ์

4.2 การประเมินร่างคู่มือใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์มาปรับปรุงแก้ไข และได้คู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า สภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกได้ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.10 ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80 ระดับการศึกษาเป็นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.10 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 92.72 และเป็นผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.28 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.70 เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป

1.2 การวิเคราะห์สภาพการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การควบคุมการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.3 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า โดยแยกเป็นแต่ละด้าน ตามกรอบแนวคิด POLCA ซึ่งมีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป โดยด้านที่มีการแสดงความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Planning: P)

2. การวิเคราะห์การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนที่มีการดำเนินการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งใช้ข้อคำถามตามประเด็นสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะในขั้นตอนที่ 1 ตามกระบวนการนิเทศการสอน POLCA ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Planning: P) มีการให้ความสำคัญในเรื่องของการกำหนดเป้าหมายตามความต้องการจริง โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน

2.2 ด้านการจัดสายงานการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Organizing: O) มีการให้ความสำคัญในเรื่องการจัดทำระบบคลังสื่อกลาง และการบูรณาการแหล่งเรียนรู้ภายนอก รวมถึงการบริหารงบประมาณในการจัดทำสื่ออย่างเหมาะสม

2.3 ด้านการนำการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Leading: L) มีการให้ความสำคัญในเรื่องการให้ผู้บริหารร่วมออกแบบกิจกรรมและแผนการเรียนรู้ร่วมกับครูอย่างใกล้ชิดและการนิเทศเชิงบวกหลังการสอน

2.4 ด้านการควบคุมการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Controlling: C) มีการให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดเกณฑ์คุณภาพร่วมกันและการติดตามการตอบสนองต่อผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2.5 ด้านการประเมินการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Assessing: A) มีการให้ความสำคัญในเรื่องการบูรณาการเพื่อสะท้อนภาพรวมการสอนอย่างรอบด้านและการใช้ข้อมูลจากการนิเทศในภาพรวม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระดับนโยบายต่อไป

3. ผลการร่างและประเมินคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ผู้วิจัยดำเนินการยกร่างคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า โดยการนำผลตามขั้นตอนที่ 1 คือ การศึกษาสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า และขั้นตอนที่ 2 จากการศึกษาการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มาจัดทำร่างคู่มือ โดยมีองค์ประกอบ 5 ส่วน โดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาย่อยในแต่ละส่วน พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

การอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า สามารถอภิปรายผลโดยจำแนกเป็นรายด้านตามกระบวนการ POLCA ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารงานการศึกษาของ Harris (1963)

1.1 ด้านการวางแผนการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้ามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับหนึ่ง แต่ควรส่งเสริมการวางแผนการนิเทศที่เชื่อมโยงเป้าหมายเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะต้องเริ่มต้นจากการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี ตามส่วนต่าง ๆ ในคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการวางแผนตามกระบวนการ POLCA จำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน (Harris, 1963) โดยเฉพาะเมื่อบูรณาการร่วมกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การขาดแผนการนิเทศเชิงปฏิบัติทำให้ครูขาดทิศทางในการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ และการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน ข้อเสนอแนะ

จึงควรมุ่งพัฒนาแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) ตามที่กมล โพธิเย็น (2564) และ Bonwell & Eison (1991) ได้นำเสนอไว้

1.2 ด้านการจัดสายงานการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการศึกษาพบว่า การจัดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนยังไม่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ จึงต้องอาศัยการบริหารและการจัดการรูปแบบของการนิเทศการสอนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบบทบาทและหน้าที่ในส่วนงานต่าง ๆ ตามรายละเอียดในคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดที่เน้นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและครูผู้สอน ตามแนวคิดของ Harris (1963) ที่มองว่า การจัดองค์การเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ การขาดความชัดเจนด้านสายงานส่งผลให้การนิเทศยังไม่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างแท้จริง ข้อเสนอแนะจึงควรจัดระบบการนิเทศให้เป็นทีมและสนับสนุนการทำงานในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3 ด้านการนำการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การนำการนิเทศของผู้บริหารยังเน้นการกำกับมากกว่าการโค้ช จึงออกแบบหลักการต่าง ๆ ในคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าให้มีความสอดคล้องกับกระบวนการโค้ชในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ กมล โพธิเย็น (2564) ที่เน้นบทบาทครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวก และแนวคิดการนิเทศเชิงพัฒนาของ Glickman et al. (2017) ที่มองบทบาทผู้นิเทศในฐานะผู้เสริมพลังทางวิชาการ การนำการนิเทศที่ขาดกระบวนการสะท้อนคิดร่วมกัน ทำให้ครูไม่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างลึกซึ้ง ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงเป็นประเด็นสำคัญ

1.4 ด้านการควบคุมการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การกำกับติดตามยังเน้นการตรวจสอบเอกสารมากกว่าการสังเกตกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงได้ออกแบบกระบวนการโค้ชให้มีความโดดเด่นมากขึ้น เพื่อให้ผู้ใช้คู่มือฉบับนี้สามารถกำกับติดตามการนิเทศการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการควบคุมเชิงพัฒนาที่เน้นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติจริง ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับวิรัลพัชร นิลแก้วบวรวิชญ์ และธัชชัย จิตรนันท์ (2564) ที่พบว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพช่วยให้เกิดการควบคุมคุณภาพการสอนผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับวิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) ที่ชี้ว่า การนิเทศซึ่งใช้กระบวนการชี้แนะและการสะท้อนผลช่วยให้ครูสามารถติดตามและปรับปรุงการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการควบคุมการนิเทศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรมุ่งเน้นการติดตามเชิงกระบวนการและการพัฒนา มากกว่าการควบคุมเชิงเอกสาร

1.5 ด้านการประเมินการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การนำผลการนิเทศไปใช้พัฒนาครูยังไม่ต่อเนื่อง จะต้องศึกษา เรียนรู้ พัฒนา และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความมั่นคง เข้มแข็ง และสามารถพัฒนาคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกฉบับต่อไปได้ในอนาคต

2. การศึกษาการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ตามกระบวนการ POLCA ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีมีการบูรณาการกระบวนการ POLCA อย่างเป็นระบบ มีความร่วมมือและการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการนิเทศการสอน ตลอดจนสามารถนำแนวคิด วิธีการ และหลักการต่าง ๆ มาใช้ในการออกแบบคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าได้เป็นอย่างดี ทำให้คู่มือมีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับแนวคิดของ Harris (1963) โดยเฉพาะการวางแผนที่ชัดเจน การจัดโครงสร้างการนิเทศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การนำเชิงวิชาการในลักษณะโค้ช และการประเมินผลเพื่อพัฒนา ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของกมล โพธิเย็น (2564) และผลการวิจัยของวาสนา บุญมาก และมนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2564) ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดขั้นสูงและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. การประเมินคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ผลการประเมินคู่มือ พบว่า คู่มือมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า คู่มือมีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกรอบ POLCA ของ Harris (1963) และแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของกมล โพธิเย็น (2564) คู่มือสามารถเชื่อมโยงการวางแผน การจัดสายงาน การนำ การควบคุม และการประเมินการนิเทศเข้ากับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้อย่างเป็นระบบ การที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่าคู่มือมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับสูง สะท้อนว่าคู่มือสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ทั้งนี้ผลการประเมินยังสอดคล้องกับงานของศุภรัตน์ จิระโสภา และคณะ (2564) รวมถึงสุนิสา สุวรรณรัตน์ และคณะ (2565) ที่พบว่า คู่มือการนิเทศซึ่งพัฒนาขึ้นจากสภาพปัญหาจริงของสถานศึกษาได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

องค์ความรู้ใหม่

1. การบูรณาการกรอบ POLCA กับการนิเทศการสอนเชิงรุกอย่างเป็นระบบ งานวิจัยนี้ได้พัฒนาแนวทางการนิเทศการสอนโดยบูรณาการกรอบ POLCA เข้ากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้เกิดรูปแบบการนิเทศที่เชื่อมโยงตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน

2. บทบาทผู้นิเทศในฐานะ “ผู้นำทางวิชาการและโค้ช” เพื่อเสริมพลังครู องค์ความรู้ใหม่ชี้ให้เห็นว่าการนิเทศที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่เพียงการกำกับติดตาม แต่ต้องเน้นบทบาทของผู้นิเทศในการเป็นโค้ชที่สร้างความไว้วางใจ สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง

3. คู่มือการนิเทศการสอนเชิงรุกในฐานะเครื่องมือเชิงนโยบายและปฏิบัติที่ใช้ได้จริง ผลการวิจัยยืนยันว่าคู่มือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในระดับสูง สามารถนำไปใช้จริงในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และยกระดับการนิเทศการสอนของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า จุดที่ควรพัฒนาของการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ได้แก่ การวางแผนการนิเทศที่ยังไม่เชื่อมโยงเป้าหมายเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ความไม่ชัดเจนของสายงานและบทบาทหน้าที่ การนำที่เน้นการกำกับมากกว่าการโค้ช การควบคุมที่ยังยึดเอกสารเป็นหลัก และการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาครูอย่างไม่ต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะต่อไปนี้จึงกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขจุดที่ควรพัฒนาดังกล่าวเป็นรายด้านตามกระบวนการ POLCA ดังต่อไปนี้

1.1 ควรพัฒนาการวางแผนการนิเทศให้มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการเรียนรู้เชิงรุกในระดับผู้เรียนอย่างชัดเจน

1.2 ควรพัฒนาระบบการจัดสายงานการนิเทศให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

1.3 ควรมุ่งสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความปลอดภัยทางจิตใจ เพื่อให้ครูกล้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์

1.4 ควรปรับแนวคิดการควบคุมจากการตรวจสอบเชิงเอกสารไปสู่การกำกับติดตามเชิงพัฒนา

1.5 ควรพัฒนาระบบการประเมินการนิเทศให้เป็นการประเมินเพื่อพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลการใช้คู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระยะยาว เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงเรียนในบริบทอื่น ๆ เช่น โรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก โรงเรียนรัฐบาล หรือโรงเรียนในต่างจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมและความยืดหยุ่นของคู่มือในบริบทที่หลากหลาย

2.3 ควรศึกษาการบูรณาการคู่มือการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเข้ากับระบบ PLC หรือระบบการพัฒนาวิชาชีพครูอื่น ๆ เพื่อเสริมพลังการนิเทศให้เกิดความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรพัฒนาและทดสอบเครื่องมือการนิเทศเชิงดิจิทัล เช่น ระบบบันทึกการสังเกตออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มสะท้อนผล เพื่อสนับสนุนการนิเทศในบริบทการเรียนรู้แบบผสมผสานและการศึกษายุคดิจิทัล

2.5 ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของผู้นิเทศและภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นิเทศอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

กมล โพธิเย็น. (2564). Active learning: การจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19*(1), 11–28. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/245317.

ชารี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). ศิลปาบรรณาคาร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

วาสนา บุญมาก และมนสิช สิทธิสมบูรณ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23*(2), 269–280. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/190689.

วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). *รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิรัลพัชร นิลแก้วบวรวิชญ์ และธัชชัย จิตรนันท์. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนางานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9*(1), 122–138. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/240325.

ศจีทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2565). การนิเทศการศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5*(2), 100–114. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/1911.

ศุภรัตน์ จิระโสภา, โสภณ เพ็ชรพวง และนัฏจรีย์ เจริญสุข. (2564). การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในของโรงเรียนในเครือข่ายท่าฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18*(80), 23–31. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/239265.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. https://academic.obec.go.th/images/document/1603180137_d_1.pdf.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุนิสา สุวรรณรัตน์, สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ และบรรจง เจริญสุข. (2565). การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. *วารสารรัชต์ภาคย์, 16*(45), 99–114. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/255327.

Acheson, K. A., & Gall, M. D. (2003). *Clinical supervision and teacher development: Preservice and inservice applications* (5th ed). John Wiley & Sons.

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom* (ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1). School of Education and Human Development, The George Washington University.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2017). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (10th ed). Pearson Education.

Harris, B. M. (1963). *Supervisory behavior in education*. Prentice-Hall.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



Political party popularity and Buddhist policy advocacy: An analysis of university students' political preferences in Bangkok

Phra Raksapol Sakulvaddhana (Kullavaddhano)[1*], Waiphot Kulachai[2]

[1]Political Science Program, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

[2]College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

[*]Corresponding author's e-mail: s66584944004@ssru.ac.th[1*]

Received: March 18, 2026 Revised: April 02, 2026 Accepted: April 20, 2026

Abstract

This study investigates the factors that affect the popularity of political parties among university students in Bangkok, Thailand. This demographic represents educated urban youth. The research focuses on five key variables: political identity, political party policy, political communication, political perception, and political party popularity. Political party popularity is defined as the degree of support, positive attitudes, and emotional attachment toward a party that influences electoral behavior. In this study, the term “Buddhist-oriented policy” refers to policy positions that emphasize the institutional protection of Buddhism, promote moral governance based on religious principles, and advocate for identity-based narratives that connect national and religious values. Using a cross-sectional survey involving 300 students and employing Structural Equation Modeling (SEM), the findings indicate that political identity and political communication are the only significant predictors of popularity of political parties. Political communication significantly influences political perception, while political identity does not. Additionally, political perception does not have a significant impact on party popularity, and there are no statistically significant indirect (mediated) effects. Moreover, political party policies, especially those oriented toward Buddhism, show no significant direct or indirect effects on either perception or popularity. These findings suggest that for educated urban youth, alignment with political identity and communication processes may

hold greater influence than policy content and religious values. This indicates a potential generational divergence in political behavior, rather than a definitive shift within the broader Thai electorate.

Keywords: Buddhist policy orientation, political communication, political identity, political party popularity, political perception

Background and Significance

The relationship between religion and politics has long been a central topic in political science, particularly in societies where religion is deeply embedded in cultural identity and governance (Stenger et al., 2026). In Thailand, Buddhism is practiced by the majority of the population and is closely intertwined with national identity, social values, and state institutions. The Thai constitution recognizes Buddhism as a protected religion, and the monarchy has historically served as its patron, reinforcing the symbolic and institutional linkage between religion and politics. As a result, political parties have often incorporated Buddhist principles and policy advocacy into their platforms, using them as strategic tools to mobilize support, legitimize authority, and appeal to voters' moral values (Stenger et al., 2026). However, it is important to distinguish between "State Buddhism," which refers to the state's institutionalized protection and formal endorsement of Buddhism, and "Political Buddhism," which involves the strategic use of Buddhist symbols, narratives, and moral discourses for political mobilization and populist appeal. Such strategies have been particularly effective among traditional and conservative groups who perceive Buddhism as a cornerstone of Thai identity. However, the extent to which these religiously grounded political appeals remain effective in a rapidly changing society is an important question that warrants further investigation.

Thailand' s contemporary political landscape has undergone significant transformation over the past two decades, marked by political instability, military interventions, constitutional reforms, and increasing polarization (Miller & Conover, 2015). These developments have contributed to the emergence of more complex forms of political engagement, particularly among younger generations. University students, as a key segment of the educated youth population, are exposed to diverse sources of information, including digital media, global political discourse, and critical academic environments. This exposure shapes their political attitudes, making them more likely to question traditional authority structures and ideological narratives (Twenge et al., 2016). From a theoretical perspective, this shift can be understood through Secularization Theory, which posits a declining influence of religion in modern societies, and Post-Materialism (Inglehart), which suggests that younger, educated cohorts increasingly prioritize self-expression, individual autonomy, and progressive values over traditional religious and material concerns. At the same time, political identity has become increasingly salient in polarized contexts, functioning not only as a reflection of policy preferences but also as a broader social identity that encompasses values, emotions, and group affiliations (Bankert et al., 2017; Huddy et al., 2015). This shift suggests that young voters may evaluate

political parties based more on identity alignment and communication effectiveness than on specific policy content, including religious policies.

Despite the recognized importance of these dynamics, existing research on political behavior in Thailand has largely focused on rural voters, patronage networks, and electoral mobilization, with relatively limited attention given to urban, educated youth. This gap is particularly significant in light of recent political developments, such as the youth-led protests between 2020 and 2023, which explicitly challenged traditional institutions, hierarchical authority, and the role of religion in politics. These movements highlight a generational shift in political engagement and underscore the need to empirically examine the attitudes of educated urban youth. Moreover, while studies in Western contexts have extensively examined the roles of political identity, communication, and perception in shaping political preferences, these relationships remain underexplored in Southeast Asian and Buddhist-majority contexts (Dalton, 2016; Miller & Conover, 2015). In particular, there is a lack of empirical research on whether Buddhist policy orientation continues to influence political party popularity among university students, or whether its significance is diminishing amid modernization and globalization.

This study addresses these gaps by examining the structural relationships among political identity, political party policy—especially Buddhist-oriented policy—political communication, political perception, and political party popularity among university students in Bangkok. By employing Structural Equation Modeling, the research provides a comprehensive framework for understanding both direct and indirect influences on political preferences. The rationale for this study lies in its potential to contribute to both theoretical and practical domains. Theoretically, it advances the understanding of political behavior in Buddhist-majority societies by integrating perspectives on social identity, political communication, and perception formation, while also incorporating secularization and post-materialist perspectives to explain generational change. In practice, it offers valuable insights for political parties seeking to engage younger voters, as well as for policymakers and educators concerned with democratic development and generational change in political culture. In doing so, the study highlights the evolving nature of political preferences among Thailand’s emerging electorate and the shifting relevance of religion in contemporary political competition.

Objective

1. To assess the level of political party popularity among university students in Bangkok, including descriptive measures of support, attitudes, and attachment.

2. To examine the factors influencing political party popularity, with particular emphasis on the influence of Buddhist policy advocacy.

3. To develop a structural equation model explaining political party popularity among university students in Bangkok.

Literature Review

Political party popularity has long been understood as a multidimensional construct shaped by psychological attachment, communication processes, policy alignment, and perception formation. In contemporary political science, increasing attention has been given to how these factors interact, particularly among younger and more educated voters whose political orientations are still evolving. This section synthesizes key theoretical and empirical contributions relevant to political identity, religion and politics, political communication, and political perception, with a focus on their implications for political party popularity in the Thai context.

Political identity constitutes a central explanatory variable in electoral behavior, conceptualized as a form of social identity that reflects an individual's psychological attachment to political groups (Huddy et al., 2015; Huddy & Bankert, 2017). Rooted in social identity theory, political identity shapes how individuals interpret political information, often leading to selective perception and motivated reasoning (Miller & Conover, 2015). Empirical studies consistently demonstrate that party identification is one of the strongest predictors of political attitudes and voting behavior (Bankert et al., 2017; Dalton, 2016). In multi-party systems, partisanship operates not only as ideological alignment but also as an affective and group-based attachment that influences evaluations of political actors (Bankert et al., 2017; Westwood et al., 2018). Among university students, political identity formation is particularly dynamic, shaped by education, peer interaction, and exposure to diverse viewpoints (Kristensen & Solhaug, 2017; Twenge et al., 2016). These processes make political identity a critical factor in understanding educated youth's political preferences.

The intersection of religion and politics, particularly in Buddhist-majority societies, introduces additional complexity. While Buddhism is often associated with moral governance and cultural identity, its role in political mobilization varies across contexts (Stenger et al., 2026). Political parties in Thailand have historically incorporated Buddhist policy advocacy—such as promoting Buddhist values, protecting religious institutions, and reinforcing national identity—to attract support. Recent political discourse in Thailand has included proposals such as strengthening state support for Buddhist institutions, embedding moral education in public policy, and advancing legislation to protect Buddhism's status within the nation. These policy directions reflect ongoing attempts to institutionalize religious values within governance frameworks. However, the effectiveness of such strategies depends on voters' perceptions of relevance, authenticity, and alignment with broader socio-political concerns. Importantly, existing studies present mixed findings: while some research suggests that religion continues to serve as a powerful mobilizing force in Southeast Asia, other studies indicate a declining influence among younger and more educated populations, particularly in urban settings where secular values and global norms are more prominent. This contradiction highlights the need for context-specific empirical investigation. Comparative research suggests that religion's influence on political behavior is often mediated by partisan identity and issue salience rather than operating as a direct determinant (Castle & Stepp, 2021). Among university students, exposure to secular education and global perspectives may reduce the salience of religious policy advocacy, leading to more issue-based or

identity-driven political evaluations.

Political communication plays a pivotal role in shaping both political perception and party popularity, particularly in the digital age. Advances in communication technologies and the rise of social media have transformed how political messages are disseminated and received, enabling more interactive, personalized, and immediate engagement with voters (Cain, 2020). Research indicates that effective communication strategies enhance candidate evaluations and strengthen party support, especially when messages are tailored to audience characteristics and delivered through preferred channels (Alvídrez, 2017). For university students, who are highly engaged with digital media, political communication serves not only as an information source but also as a mechanism for identity reinforcement and political socialization. From the perspective of the Elaboration Likelihood Model (ELM), political communication can function through both central and peripheral routes. In the Thai context, policy content—including religious or Buddhist-oriented policies—represents the central route, requiring cognitive engagement and critical evaluation. In contrast, communication style, emotional appeals, leader image, and symbolic messaging function as peripheral cues, which may be particularly influential among younger voters navigating high-information environments. This distinction is crucial in understanding why communication effectiveness may outweigh policy substance in shaping political preferences. Moreover, communication can influence political attitudes both directly and indirectly by shaping perceptions of credibility, competence, and responsiveness.

Political perception refers to the cognitive and evaluative processes by which individuals interpret political information and form judgments about political actors. It is influenced by prior beliefs, identity, and exposure to communication, as well as cognitive biases such as confirmation bias and heuristic processing (Bougher, 2017; Miller & Conover, 2015). Theoretical models such as the elaboration likelihood model suggest that individuals may process political information through central (analytical) or peripheral (heuristic) routes, depending on their motivation and ability (Petty & Cacioppo, 1986). In practice, even among educated individuals, the dominance of peripheral cues—such as trust in communicators, emotional resonance, and social identity alignment—may override central processing of policy content, especially in fast-paced digital environments. Empirical evidence shows that political perception significantly influences political support, acting as a mediating mechanism between communication, identity, and behavioral outcomes (Claassen et al., 2021; Zabinski & Bolsen, 2017).

Despite extensive research in Western democracies, there remains a notable gap in understanding how these factors interact in Southeast Asian and Buddhist-majority contexts, particularly among university students. Existing studies in Thailand have largely focused on rural voters and patronage-based politics, leaving urban, educated youth underexplored. This study addresses this gap by integrating political identity, Buddhist policy orientation, political communication, and political perception into a comprehensive framework to explain political party popularity. By explicitly incorporating competing theoretical perspectives and contextual political developments, the study moves beyond descriptive synthesis toward a more critical and integrative understanding of political behavior. By doing so, it contributes to a more nuanced understanding

of electoral behavior in emerging democracies and highlights the shifting priorities of younger generations in contemporary political landscapes.

Research Conceptual Framework

The conceptual framework integrates social identity theory, political communication theory, and attitude formation theory to explain the popularity of political parties among university students in Bangkok. It proposes that political party popularity is influenced by political identity, Buddhist policy orientation, political communication, and political perception, with perception acting as a mediator. Political identity reflects a psychological attachment that shapes attitudes and behavior (Huddy et al., 2015), while Buddhist policy orientation reflects religion's role in shaping political preferences, depending on its perceived relevance and resonance with voters' values (Stenger et al., 2026). However, the influence of Buddhist policy orientation on political perception is not assumed to be universal; rather, it is contingent upon individuals' religiosity and value alignment. For more secular or post-materialist-oriented voters, religious policy cues may have limited cognitive impact, thereby weakening the pathway from policy orientation to perception. Political communication highlights the influence of media and messaging, especially in digital contexts (Cain, 2020), while political perception captures the cognitive evaluation process underlying attitude formation (Petty & Cacioppo, 1986). Furthermore, while the framework positions political perception as a mediator, it also acknowledges the role of affective partisanship, where political identity can directly influence party popularity through emotional attachment, bypassing cognitive evaluation processes. This suggests that not all political judgments are mediated by perception, particularly among individuals with strong identity-based affiliations. Overall, the framework suggests that political party popularity results from both direct effects of identity and communication and indirect effects through perception, reflecting a combination of affective and cognitive processes.

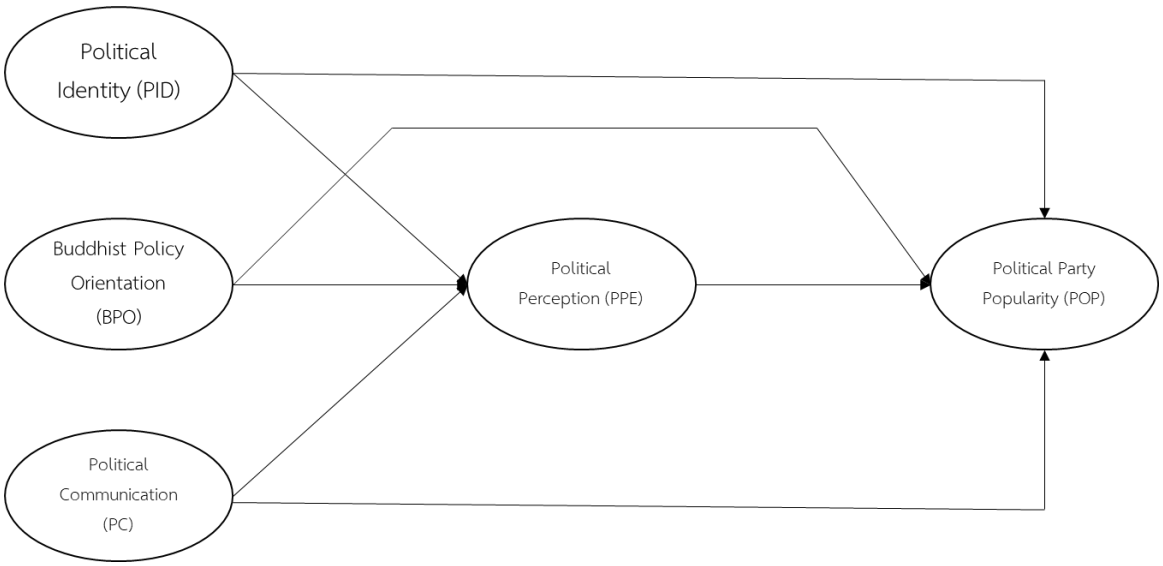


Figure 1 Research conceptual framework

Methods

1. Population and sample

The population of this study consisted of university students in the Bangkok Metropolitan Area, drawn from four categories of higher education institutions: public autonomous universities, private universities, Rajabhat universities, and Rajamangala Universities of Technology, totaling 54,269 students based on official statistics (Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2026). From this population, four universities were selected by simple random sampling: Kasetsart University (Bangkhen campus), Kasem Bundit University, Chandrakasem Rajabhat University, and Rajamangala University of Technology Tawan-ok (Chakkraphongphuvanart Campus).

The sample size was determined at 300 students in accordance with recommendations for PLS-SEM analysis, including the 10-times rule and guidelines suggesting 150–300 cases for models of moderate complexity (Sarstedt et al., 2022). A stratified random sampling technique was initially employed to ensure proportional representation across institutions. However, the final sample distribution was uneven, comprising 204 students from Kasetsart University, 48 from Kasem Bundit University, 46 from Chandrakasem Rajabhat University, and 2 from Rajamangala University of Technology. This concentration of respondents from Kasetsart University may introduce institutional bias and limit the generalizability of the findings, as the sample may disproportionately reflect the characteristics and perspectives of students from a single institution. Although stratified sampling was applied, practical constraints in data collection affected proportional balance. Therefore, the results should be interpreted with caution, and future studies are encouraged to employ more balanced sampling or apply statistical weighting techniques to improve representativeness across institutions.

2. Research tools

The research instrument used in this study was a structured questionnaire designed to measure five key constructs: political identity (PID), Buddhist policy orientation (BPO), political communication (PC), political perception (PPE), and political party popularity (POP). The questionnaire was developed based on an extensive review of relevant literature and adapted from established scales in political behavior research (Alvídrez, 2017; Bankert et al., 2017; Bougher, 2017; Huddy et al., 2015). It consisted of two main sections: 1) demographic information and 2) measurement of latent variables. All items in the second section were measured on a 5-point Likert scale from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree), allowing standardized assessment of respondents' attitudes and perceptions. Regarding political identity (PID), the construct was operationalized as the strength of psychological attachment and identification with a political party, rather than categorical party affiliation. This approach aligns with social identity theory and affective partisanship literature, which conceptualize identity as a continuous attitudinal construct reflecting emotional and cognitive attachment (Bankert et al., 2017; Huddy et al., 2015). Thus, a Likert scale is appropriate for capturing variation in the intensity of political identity among respondents. To ensure content validity, the questionnaire was reviewed by experts in political science and survey methodology.

A pilot test was conducted with a small group of university students to refine item clarity and wording. The reliability of each construct was assessed using Cronbach's alpha coefficient, with values exceeding the acceptable threshold of 0.70, indicating satisfactory internal consistency. The results showed that all constructs demonstrated good reliability: political identity (α = 0.84), Buddhist policy orientation (α = 0.79), political communication (α = 0.82), political perception (α = 0.81), and political party popularity (α = 0.85). Overall, the research instrument exhibited strong psychometric properties, supporting its appropriateness for examining the relationships among political identity, Buddhist policy orientation, political communication, political perception, and political party popularity among university students in Bangkok.

3. Data collection

Data collection was conducted during February 2026 using a structured questionnaire administered to university students in Bangkok. The survey was distributed through both online and offline channels to ensure broader accessibility and participation across different universities and academic disciplines. Online questionnaires were disseminated via social media platforms and university networks, while paper-based questionnaires were distributed in classrooms and common areas with prior permission from relevant institutions. Participation was voluntary, and respondents were informed of the study's purpose, the confidentiality of their responses, and their right to withdraw at any time. Informed consent was obtained before participation, and no personally identifiable information was collected to ensure anonymity. The data collection process lasted approximately 4 weeks, yielding 300 valid responses, deemed sufficient for subsequent structural equation modeling (PLS-SEM) analysis.

4. Data analysis

Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS. The process included data screening (missing values, outliers, normality) and descriptive statistics (frequencies, means, standard deviations). The measurement model was assessed for reliability and validity, with indicator loadings ≥ 0.70 (≥ 0.60 acceptable), Cronbach's alpha and composite reliability ≥ 0.70, and AVE ≥ 0.50 (Sarstedt et al., 2022). Discriminant validity was confirmed using the Fornell–Larcker criterion and HTMT < 0.85. The structural model was then tested using bootstrapping (5,000 samples), with significance at $p < 0.05$. Model fit was evaluated using SRMR (< 0.10) and NFI (> 0.90), while explanatory power was assessed using R^2 (0.25, 0.50, 0.75 for weak, moderate, strong). Effect sizes (f^2 = 0.02, 0.15, 0.35) and predictive relevance ($Q^2 > 0$) were also examined, along with direct, indirect, and total effects to assess mediation.

Results

1. Measurement model assessment

The measurement model was evaluated to ensure the reliability and validity of all constructs prior to testing the structural relationships. The assessment included indicator reliability, multicollinearity, internal consistency reliability, convergent validity, and discriminant validity, following established PLS-SEM

guidelines (Sarstedt et al., 2022). Indicator reliability was assessed using outer loadings, as presented in Table 1. All indicators exhibited loadings ranging from 0.704 to 0.987, exceeding the acceptable threshold of 0.70. This indicates that the observed variables adequately represent their respective latent constructs. High loadings, particularly for indicators such as CP (0.987) and ICB (0.934), indicate strong measurement quality and confirm that the indicators meaningfully contribute to their constructs.

Table 1 Outer loadings (indicator reliability)

Construct	Indicators	Loadings
BPO	PD, PPO, PRF, PS	0.716–0.844
PC	CC, CS, EI, PM	0.760–0.838
PID	AR, CP, SI	0.711–0.987
POP	PPAR, RCI	0.704–0.740
PPE	AE, ETC, ICB, PBI, PPP	0.724–0.934

Multicollinearity among indicators was examined using the Variance Inflation Factor (VIF), with all values ranging between 1.372 and 3.208, well below the critical threshold of 5.00. This confirms that there are no serious multicollinearity issues that could bias the model's estimation. Internal consistency, reliability, and convergent validity were evaluated using Cronbach's alpha, composite reliability (CR), and average variance extracted (AVE), as shown in Table 2. Cronbach's alpha values ranged from 0.685 to 0.891, indicating acceptable reliability. Although the value for political party popularity (POP = 0.685) is slightly below 0.70, it remains acceptable in exploratory research contexts. Composite reliability values ranged from 0.685 to 0.892, exceeding the recommended threshold of 0.70, confirming strong internal consistency. Furthermore, AVE values ranged from 0.521 to 0.734, all above the minimum requirement of 0.50, indicating that the constructs explain more than half of the variance in their indicators.

Table 2 Reliability and convergent validity

Construct	Cronbach's alpha	CR	AVE
BPO	0.875	0.873	0.634
PC	0.879	0.880	0.647
PID	0.889	0.891	0.734
POP	0.685	0.685	0.521
PPE	0.891	0.892	0.624

Discriminant validity was assessed using the Fornell–Larcker criterion and the HTMT ratio. As shown in Table 3, the square root of AVE for each construct is greater than its correlations with other constructs, satisfying the Fornell–Larcker criterion. Additionally, HTMT values were all below 0.85, confirming that each construct is empirically distinct.

Table 3 Discriminant validity (Fornell–Larcker criterion)

Construct	BPO	PC	PID	POP	PPE
BPO	0.796				
PC	0.625	0.804			
PID	0.716	0.343	0.857		
POP	0.605	0.645	0.605	0.722	
PPE	0.339	0.529	0.244	0.469	0.790

2. Structural model assessment

The structural model was evaluated to examine the hypothesized relationships among variables, including multicollinearity, path coefficients, and mediation effects. Multicollinearity among constructs was assessed using inner VIFs, which ranged from 1.403 to 3.091, indicating no critical multicollinearity and confirming that the predictor constructs do not overlap excessively. The results of hypothesis testing are presented in Figure 2 and Table 4.

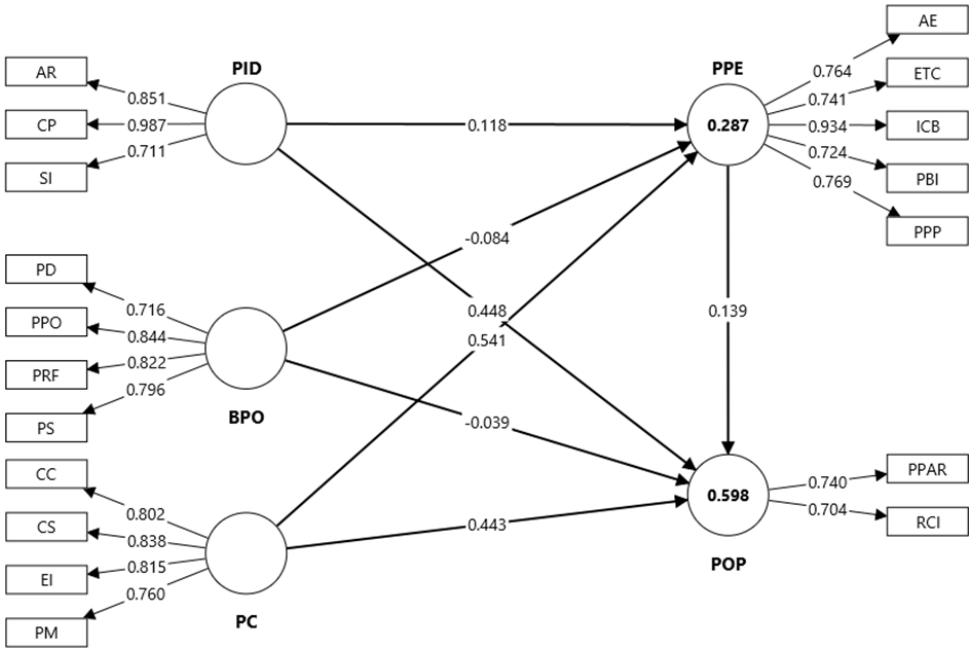


Figure 2 SEM model

Table 4 Path coefficients and hypothesis testing

Hypothesis	Path	β	t-value	p-value	Result
H1	PID ⟶ PPE	0.118	1.177	0.239	Not supported
H2	BPO ⟶ PPE	-0.084	0.652	0.514	Not supported
H3	PC ⟶ PPE	0.541	6.053	0.000	Supported
H4	PPE ⟶ POP	0.139	1.635	0.102	Not supported
H5	PID ⟶ POP	0.448	4.468	0.000	Supported
H6	BPO ⟶ POP	-0.039	0.308	0.758	Not supported
H7	PC ⟶ POP	0.443	4.080	0.000	Supported
H8	PID -> PPE -> POP	0.016	0.868	0.385	Not supported
H9	BPO -> PPE -> POP	-0.012	0.545	0.586	Not supported
H10	PC -> PPE -> POP	0.075	1.551	0.121	Not supported

Table 4 presents the results of hypothesis testing, revealing that political communication (PC) and political identity (PID) are the primary determinants of political party popularity (POP) among university students. Political communication shows the strongest influence in the model, with a highly significant effect on political perception (PPE) (β = 0.541, t = 6.053, $p < 0.001$) and a strong direct effect on party popularity (β = 0.443, t = 4.080, $p < 0.001$), indicating that effective messaging and communication strategies play a central role in shaping both how political parties are perceived and how much support they receive. Similarly, political identity significantly influences party popularity (β = 0.448, t = 4.468, $p < 0.001$), suggesting that students' sense of political affiliation or alignment directly drives their support for political parties. However, political identity does not significantly affect political perception (β = 0.118, p = 0.239), implying that its influence operates more directly rather than through evaluative processes. In contrast, Buddhist policy orientation (BPO) does not have a significant effect on either political perceptions or party popularity, with low, non-significant coefficients (BPO ⟶ PPE: β = -0.084, $p > 0.05$; BPO ⟶ POP: β = -0.039, $p > 0.05$), indicating that religious policy advocacy is not a key factor for this group. The model's explanatory power is reflected in the R^2 values, where political communication and related predictors explain a substantial proportion of the variance in political perception and political party popularity. These values indicate that while the model has moderate predictive capability, a considerable portion of variance remains unexplained, suggesting the presence of additional influencing factors beyond those included in this study. Furthermore, the relatively high correlation between political identity (PID) and Buddhist policy orientation (BPO) suggests potential conceptual overlap among respondents' national, cultural, and religious identities. This collinearity may partially mask the independent effect of BPO,

as elements of religious identity could be subsumed within broader political or national identity constructs. This finding highlights the importance of carefully distinguishing between these constructs in future research. Moreover, political perception (PPE) itself does not significantly influence party popularity (β = 0.139, p = 0.102), suggesting that students' evaluations of parties do not strongly translate into support. The mediation analysis further confirms that none of the indirect effects (H8–H10) are significant. This indicates that the model does not exhibit mediation effects; rather than "direct-only mediation," the findings suggest that political identity and political communication operate as independent, direct drivers of political party popularity without reliance on perceptual evaluation as an intervening mechanism. Overall, these findings highlight that political party popularity among university students is primarily shaped by identity-based attachment and communication effectiveness, while religious policy orientation and perceptual evaluation play a limited role.

Discussions

The findings of this study provide strong evidence that political party popularity among university students in Bangkok is primarily shaped by political identity and political communication, while religious policy advocacy and evaluative perception play a limited role. The significant influence of political identity on party popularity reinforces social identity theory, which posits that individuals derive a sense of self from their group affiliations, and these identities strongly guide attitudes and behavioral choices (Huddy et al., 2015; Huddy & Bankert, 2017). This suggests that, even in a dynamic, less institutionalized political context such as Thailand, young voters develop meaningful political attachments that directly influence their support for political parties. Importantly, the strength of political identity in this study suggests that students are not merely identifying with specific parties, but are likely aligning with broader ideological and value-based identities, such as progressive versus conservative orientations. In the Thai context, these identities may reflect positions on issues such as democracy, institutional reform, social equality, and tradition. This adds important nuance to the statistical findings, indicating that political identity is a multidimensional construct encompassing values, emotions, and generational perspectives, rather than a simple matter of party affiliation. At the same time, political communication emerges as the most powerful factor, significantly affecting both political perceptions and party popularity, consistent with political communication theory's emphasis on media, messaging, and digital engagement in shaping political attitudes (Alvídrez, 2017; Cain, 2020). The particularly strong effect of communication on perception indicates that how political parties communicate—especially through digital platforms—plays a critical role in shaping young voters, who are highly exposed to diverse, interactive information environments.

This finding can be further understood through the concept of "social media logic" and the "echo chamber" effect, where repeated exposure to aligned messages, algorithm-driven content, and peer networks reinforces particular viewpoints and constructs perceived political reality. In such environments, the style, frequency, and emotional tone of communication may become more influential than

the substantive content of policies, shaping perceptions in ways that are socially amplified rather than individually deliberated. In contrast, the non-significant effects of Buddhist policy orientation challenge traditional assumptions about the centrality of religion in Thai politics, suggesting that religious policy advocacy does not resonate strongly with educated youth despite Thailand being a predominantly Buddhist society (Stenger et al., 2026). This finding aligns with broader research indicating that the political influence of religion is often contingent upon context, issue salience, and voter characteristics rather than being universally dominant (Castle & Stepp, 2021). However, this result should be interpreted with caution in light of potential limitations in construct validity. Specifically, the measurement of BPO in this study primarily reflects traditional and institutional dimensions of religious policy, which may not adequately capture more contemporary, individualized, or symbolic forms of religious identity among younger voters. As a result, the non-significant findings may partly reflect a mismatch between the construct's operationalization and the evolving nature of religious-political attitudes among university students.

In this sense, rather than indicating the absence of religious influence, the findings may suggest a transformation in how religion is interpreted and expressed politically—shifting from formal policy endorsement toward more personal, value-based, or implicit forms of identity. Future research should therefore reconceptualize Buddhist policy orientation to incorporate these modern expressions, including hybrid identities, selective religiosity, and issue-based moral positioning. Furthermore, the absence of a significant relationship between political perception and party popularity, along with the lack of mediation effects, suggests that students' political decisions are not primarily driven by rational or evaluative judgment. This challenges the traditional "rational voter" model in political science, which assumes that individuals make decisions based on systematic evaluation of policies and performance. Instead, the findings support the notion of "expressive voting," in which individuals choose political parties to express identity, values, and group belonging rather than to maximize instrumental benefits. In this context, affective and symbolic considerations outweigh cognitive evaluation, reinforcing the dominance of identity and communication over perception-based judgment. Instead, these findings support dual-process theories such as the elaboration likelihood model, which propose that individuals often rely on peripheral cues—such as identity and communication style—rather than systematic evaluation when forming attitudes (Petty & Cacioppo, 1986).

Overall, the results indicate a notable shift in political behavior among Thailand's emerging electorate, where identity-based attachment and communication effectiveness outweigh traditional factors such as religious policy and cognitive evaluation. This has important theoretical implications, as it extends social identity and political communication frameworks to a Southeast Asian, Buddhist-majority context, while also highlighting the need to refine how religion-related constructs are conceptualized and measured in contemporary political research. Practically, the findings suggest that political parties seeking to engage young, educated voters should prioritize building strong political identities and adopting effective, targeted communication strategies rather than relying solely on traditional religious policy

platforms. These changes reflect broader transformations in political culture and highlight the evolving nature of democratic participation among younger generations in Thailand.

Limitations

This study has several limitations that should be acknowledged. First, the sample is unevenly distributed across institutions, with a large proportion of respondents from a single university, which may introduce institutional bias and limit the generalizability of the findings. Second, the use of a cross-sectional research design limits the ability to infer causal relationships among variables, as the data capture perceptions at a single point in time. Longitudinal studies would be beneficial to examine changes in political attitudes and behavior over time. Third, the study focuses exclusively on university students in Bangkok, representing an educated urban youth demographic; therefore, the results may not be generalizable to other population groups, such as rural voters or older generations. Additionally, the measurement of certain constructs, particularly Buddhist policy orientation, may not fully capture contemporary or individualized expressions of religious identity, which could influence the observed relationships. These limitations should be considered when interpreting the findings, and future research is encouraged to address these constraints to enhance the robustness and applicability of the results.

Body of Knowledge

This study contributes new knowledge by demonstrating that, in a Buddhist-majority, emerging-democratic context, political party popularity among educated youth is primarily driven by political identity and political communication rather than religious policy orientation or evaluative perceptions. It extends social identity theory by confirming that identity-based attachment directly influences political support even in less institutionalized party systems, while also advancing political communication theory by highlighting the dominant role of communication—particularly in digital environments—in shaping both perception and popularity. Importantly, the study challenges conventional assumptions about the centrality of religion in Thai politics by providing empirical evidence that Buddhist policy advocacy does not significantly affect political preferences among university students. Additionally, it refines existing models of political behavior by showing that political perception does not function as a key mediator, suggesting a shift toward more direct, identity-driven, and communication-based decision-making processes among younger voters. Critically, these findings support the “Expressive Partisanship” model, in which political behavior is driven by identity expression, emotional attachment, and symbolic alignment, rather than the traditional “Policy-Voting” model that assumes voters make decisions based on rational evaluation of policy content. This contribution is particularly significant in the context of emerging democracies, where political preferences among younger, educated voters appear to be shaped more by affective and communicative factors than by policy considerations. Overall, this research offers a context-specific theoretical integration that enhances understanding of political behavior in Southeast Asia and reflects evolving patterns of political engagement among the new generation.

Suggestions

1. Suggestions for applying the research findings

1.1 Political parties should prioritize strengthening political identity and developing effective communication strategies, particularly through digital and social media platforms, as these factors have the strongest influence on political party popularity among university students. Emphasis should be placed on clear, engaging, and relatable messaging that aligns with young voters' values and lifestyles.

1.2 Policymakers and political actors should reconsider their reliance on religious policy advocacy, as Buddhist-oriented policies had no significant impact on the political preferences of educated youth. However, this recommendation should be applied with caution, as the findings are specific to the youth demographic. For broader electoral success, political parties may need to adopt a "dual strategy," maintaining religious or traditional policy appeals for older or more conservative voter groups while simultaneously employing identity-based and communication-driven approaches to engage younger, urban voters.

1.3 Educational institutions should promote political awareness and critical thinking skills to encourage informed and active civic participation among students. Finally, future research should expand the scope to include other regions, age groups, and additional variables—such as media literacy, trust in institutions, or political efficacy.

2. Suggestions for future research

To further understand the evolving dynamics of political behavior in Thailand and similar contexts. In particular, future studies are encouraged to incorporate qualitative approaches, such as in-depth interviews or focus groups, to explore why Buddhist policy orientation does not significantly influence young voters. Such methods could provide deeper insights into whether this is due to apathy, perceived irrelevance, reinterpretation of religious values, or active rejection of traditional political narratives.

Reference

Alvídrez, S. (2017). Interactivity in Twitter: Effects of party identity on the evaluation of political candidates and on their vote intentions. *Comunicación y Sociedad, 29*, 103-122. https://doi.org/10.32870/CYS.V0I29.6416.

Bankert, A., Huddy, L., & Rosema, M. (2017). Measuring partisanship as a social identity in multi-party systems. *Political Behavior, 39*, 103–132. https://doi.org/10.1007/s11109-016-9349-5.

Bougher, L. D. (2017). The correlates of discord: Identity, issue alignment, and political hostility in polarized America. *Political Behavior, 39*, 731–762. https://doi.org/10.1007/s11109-016-9377-1.

Cain, B. (2020). I'm the one: Social media, social identity, and elections. *Online Journal of Communication and Media Technologies, 10*(4), e202023. https://doi.org/10.30935/OJCMT/9142.

Castle, J. J., & Stepp, K. K. (2021). Partisanship, religion, and issue polarization in the United States:

A reassessment. *Political Behavior, 43*, 1311-1335. https://doi.org/10.1007/s11109-020-09668-5.

Claassen, R. L., Djupe, P. A., Lewis, A. R., & Neiheisel, J. R. (2021). Which party represents my group? The group foundations of partisan choice and polarization. *Political Behavior, 43*, 615-636. https://doi.org/10.1007/s11109-019-09565-6.

Dalton, R. J. (2016). Party identification and its implications. In Erin Hannah (ed.), *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Oxford Academic. https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.72.

Huddy, L., & Bankert, A. (2017). Political partisanship as a social identity. In Erin Hannah (ed.), *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Oxford Academic. https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.250.

Huddy, L., Mason, L., & Aarøe, L. (2015). Expressive partisanship: Campaign involvement, political emotion, and partisan identity. *American Political Science Review, 109*(1), 1–17. https://doi.org/10.1017/S0003055414000604.

Kristensen, N. N., & Solhaug, T. (2017). Students as first-time voters: The role of voter advice applications in self-reflection on party choice and political identity. *Journal of Social Science Education, 16*(1), 32–42. https://doi.org/10.4119/UNIBI/JSSE-V16-I1-1503.

Miller, P. R., & Conover, P. J. (2015). Red and blue states of mind: Partisan hostility and voting in the United States. *Political Research Quarterly, 68*(2), 225–239. https://doi.org/10.1177/1065912915577208.

Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2026). *Student statistics*. Retrieved January 12, 2026, from https://info.mhesi.go.th/homestat_std.php.

Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1986). The elaboration likelihood model of persuasion. Advances in Experimental Social Psychology, 19, 123–205. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60214-2.

Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology & Marketing, 39*(5), 1035–1064. https://doi.org/10.1002/mar.21640.

Stenger, S., True, J., Buranajaroenkij, D., & Satasut, P. (2026). The gendered politics of state-sanctioned extremism: Evidence from a study of Buddhist protectionism. *Politics & Gender, 22*(1), 139–170. https://doi.org/10.1017/s1743923x25100135.

Twenge, J. M., Honeycutt, N., Prislin, R., & Sherman, R. A. (2016). More polarized but more independent: Political party identification and ideological self-categorization among U.S. adults, college students, and late adolescents, 1970–2015. *Personality and Social Psychology Bulletin, 42*(10), 1364–1383. https://doi.org/10.1177/0146167216660058.

Westwood, S. J., Iyengar, S., Walgrave, S., Leonisio, R., Miller, L., & Strijbis, O. (2018). The tie that divides: Cross-national evidence of the primacy of partyism. *European Journal of Political Research, 57*(2), 333–354. https://doi.org/10.1111/1475-6765.12228.

Zabinski, A. M., & Bolsen, T. (2017). Party identity and the evaluation of political candidates. *Discover, 4*, 1–12. https://doi.org/10.31922/DISC4.1.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน กรณีศึกษาบ้านล้อง ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

Community water resource management strategies using underground water banks: A case study of Ban Long, Nong Lom Subdistrict, Hang Chat District, Lampang Province

ชัชญาณิภา ชาวเขลางค์[1*], ปิยรัตน์ วงศ์จุมมะลิ[2], วิไลลักษณ์ พรมเสน[3], อนันต์ อุปสอด[4]

Chatyanipha Chawkalang[1*], Piyarat Wongchummali[2], Wilailak Promsen[3], Anan Upsod[4]

[1,2,3,4]หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

[1,2,3,4]Department of Sustainable Local Development Strategy, Faculty of Humanities and Social Sciences, Lampang Rajabhat University

Corresponding author's e-mail: iambeer.k@gmail.com[1]

Received: March 15, 2026 Revised: May 15, 2026 Accepted: May 22, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน และ 2. ประเมินผลกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในบ้านล้อง หมู่ที่ 2 ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง จำนวน 630 คน กลุ่มเป้าหมายสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ประชาชนบ้านล้อง ที่มีบทบาทความเกี่ยวข้อง และประสบการณ์ตรงในการจัดการทรัพยากรน้ำของชุมชน จำนวน 30 คน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดจากประชากรโดยใช้สัดส่วนร้อยละ 15 ได้จำนวน 95 คน เลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และแบบประเมินผลการดำเนินงานตามกรอบ CIPP วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย

พบว่า 1. ชุมชนบ้านล้องประสบปัญหาน้ำแล้งในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงพฤษภาคม และประสบปัญหาน้ำหลากท่วมพื้นที่เกษตรกรรมในช่วงเดือนมิถุนายนถึงตุลาคม จึงได้นำธนาคารน้ำใต้ดินมาใช้ลดปัญหาน้ำแล้งและน้ำท่วมหลากของชุมชน ส่งผลให้ประชาชนมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรในระยะยาว 2. ผลการประเมินกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและในองค์ประกอบรายด้าน ทั้งด้านสภาวะแวดล้อม ปัจจัยนำเข้ากระบวนการดำเนินงาน และผลผลิต

คำสำคัญ: ธนาคารน้ำใต้ดิน, การจัดการทรัพยากรน้ำ, CIPP Model

Abstract

This research aimed to: 1. study the strategies for managing community water resources through the use of underground water banks, and 2. evaluate the effectiveness of these strategies in Ban Long Village, Nong Lom Subdistrict, Hang Chat District, Lampang Province. The study utilized a mixed-methods approach, incorporating both qualitative and quantitative research. The population consisted of 630 individuals residing in Ban Long Village, Moo 2, Nong Lom Subdistrict, Hang Chat District, Lampang Province. The target group for qualitative research consisted of 30 individuals from Ban Long Village who had specific roles and direct involvement in community water resource management. The sample for quantitative research was determined from the population using a 15% ratio, resulting in a total of 95 individuals selected through simple random sampling. The research employed a participatory workshop recording form along with a CIPP framework performance evaluation form. Qualitative data were analyzed using content analysis, while quantitative data were evaluated using mean and standard deviation. The research findings indicated that 1. Ban Long Village faced drought issues from February to May, followed by flooding challenges impacting agricultural areas from June to October. To address these problems, underground water banks were implemented, which helped mitigate both drought and flooding within the community. Consequently, residents gained access to water for agriculture purposes over the long term. 2. The evaluation results of community water resource management strategies utilizing underground water banks in the Ban Long area indicated that the average score was at the highest level, both overall and in individual components. These components include environmental conditions, input factors, operational processes and output.

Keywords: underground water banks, water resource management, CIPP Model

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เกี่ยวกับเรื่อง “น้ำ” ไว้ในเป้าหมายที่ 6 คือ สร้างหลักประกันเรื่องน้ำและการสุขาภิบาล ให้มีการจัดการอย่างยั่งยืนและมีสภาพพร้อมใช้ สำหรับทุกคน มีเป้าหมายย่อยประกอบด้วย 6.1) การเข้าถึงน้ำดื่มที่ปลอดภัย 6.2) การเข้าถึงสุขอนามัยที่พอเพียงและเป็นธรรม และยุติการขับถ่ายในที่โล่ง 6.3) มลพิษทางน้ำและการบำบัดน้ำเสีย 6.4) ประสิทธิภาพการใช้น้ำ และแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำ (6.5) การบริหารจัดการน้ำ

แบบองค์รวมทั้งในและระหว่างประเทศ 6.6) และการปกป้องและฟื้นฟูระบบนิเวศที่เกี่ยวข้อง โดยเป้าหมายนี้เน้นทำงาน 2 ส่วน คือ การเสริมขีดความสามารถของประเทศกำลังพัฒนาทั้งในเชิงนโยบายและเทคโนโลยีผ่านความร่วมมือระหว่างประเทศ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการจัดการน้ำและสุขอนามัย (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2559) ซึ่งประเทศไทยนำแนวทางดังกล่าวมากำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ โดยได้จัดทำแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ และกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาตามแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี (พ.ศ. 2561- 2580) ว่า “ทุกหมู่บ้านมีน้ำสะอาดอุปโภค บริโภคน้ำ เพื่อการผลิตมั่นคง ความเสียหายจากอุทกภัยลดลง คุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน บริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน ภายใต้การพัฒนาอย่างสมดุล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน” ปรากฏที่สำคัญอยู่ในด้านที่ 1 การจัดหาน้ำสะอาด เพื่อการอุปโภคบริโภคให้แก่ชุมชน ครบทุกหมู่บ้าน หรือทุกครัวเรือน ชุมชนเมือง แหล่งท่องเที่ยวสำคัญและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งการจัดหาแหล่งน้ำสำรองในพื้นที่ ซึ่งขาดแคลนแหล่งน้ำต้นทุน พัฒนาน้ำดื่มให้ได้มาตรฐานในราคาที่เหมาะสมและการประหยัดน้ำ โดยลดการใช้น้ำภาคครัวเรือน ภาคบริการ และภาคราชการ รวมถึงด้านที่ 2 สร้างความมั่นคงของน้ำภาคการผลิต พัฒนาแหล่งเก็บกักน้ำและระบบส่งน้ำใหม่ให้เต็มศักยภาพ พร้อมทั้งจัดหาน้ำในพื้นที่เกษตร เพื่อขยายโอกาสจากศักยภาพโครงการขนาดเล็กและลด ความเสี่ยง ความเสียหายลงร้อยละ 50 รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับโครงสร้างการใช้น้ำ โดยดำเนินการร่วมกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพด้านน้ำทั้งระบบ รวมถึงแหล่งน้ำธรรมชาติที่มีความสำคัญในทุกมิติ เพื่อการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์ทั่วประเทศ (สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ, 2562)

ในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่นนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำแผนการจัดการน้ำเพื่อการเกษตร แต่ยังมีข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะด้านการจัดการน้ำเพื่อการเกษตรในพื้นที่ชนบท ซึ่งจะมีสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขที่แตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ดังในกรณีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ที่มีพื้นที่ประสบอุทกภัยในช่วงฤดูน้ำหลากส่งผลให้โครงสร้างพื้นฐานของชุมชนและพื้นที่สาธารณะเสียหาย และประสบภัยแล้งในฤดูร้อนทำให้ขาดน้ำในการทำการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่มจึงได้วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อพัฒนาปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรการอุปโภคบริโภค รวมถึงรณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่าและสร้างศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำของชุมชน โดยมีแผนงานพื้นฐาน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร 2) พัฒนาปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภคด้านนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และ 3) รณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่า หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนสร้างจิตสำนึกต่อส่วนรวมในการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะทรัพยากรแหล่งน้ำ ตลอดจนการสร้างศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่ม, 2567)

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน กรณีศึกษาบ้านล้อง ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปางนี้ เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การจัดการน้ำ เพื่อการเกษตรอย่างยั่งยืนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่ม โดยจะได้ทำการศึกษาถึงสภาพปัญหาการจัดการน้ำชุมชนและระบบของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน รวมทั้งทำการประเมินผลกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชน โดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้องโดยใช้ CIPP Model ซึ่งจะสามารถเป็นต้นแบบในการจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนให้ชุมชนท้องถิ่นอื่น ๆ นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

2. เพื่อประเมินผลกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีระบบ (systems theory)

ทฤษฎีระบบ เป็นกรอบการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย หน่วยย่อย (components) ที่มีความสัมพันธ์กัน (interrelationship) เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) โดยอยู่ภายใต้สภาพบริบทที่มีอยู่ (context) และข้อเสนอแนะย้อนกลับ (feedback) (วิกรม บุญนุ่ม, 2568) การประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบในการประเมินผล ผู้ประเมินจะมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับโครงการและการแทรกแซงที่ซับซ้อน ระบุจุดที่ควรปรับปรุง และพัฒนากลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการโดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงและเชื่อมโยงกันของระบบ ซึ่งจะส่งให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบในการประเมินผลเพื่อวิเคราะห์โครงการและการแทรกแซงที่ซับซ้อนมี 4 ลักษณะ ดังนี้ (Eval Community, 2023)

1. การจัดทำแผนผังโปรแกรม เป็นการนำหลักการของทฤษฎีระบบมาใช้ในการจัดทำแผนผังส่วนประกอบและความสัมพันธ์ของโปรแกรม ช่วยให้ผู้ประเมินเข้าใจองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบและวิธีการทำงานร่วมกันขององค์ประกอบเหล่านั้น

2. การติดตามกระบวนการ เป็นการระบุเส้นทางเชิงสาเหตุหลักในโปรแกรมหรือการแทรกแซง และทำความเข้าใจว่าเส้นทางเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไรจึงก่อให้เกิดผลลัพธ์ของโปรแกรม

3. การจัดทำแผนที่ผลลัพธ์ เป็นการระบุผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่โครงการหรือการแทรกแซงได้รับการออกแบบมา เพื่อให้บรรลุผล และทำความเข้าใจความสัมพันธ์ของผลลัพธ์กับเป้าหมายโดยรวมของโครงการ

4. การวิเคราะห์เครือข่าย เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ของระบบที่อาจส่งผลต่อผลลัพธ์ของโครงการ

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ (strategy)

กลยุทธ์ เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การ โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องบรรลุเป้าหมายและกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ (ภาวนา แสนปารี, 2566) การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยในการกำหนดทิศทางขององค์การ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การช่วยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม สามารถไปประยุกต์ปฏิบัติและควบคุม ประเมินผลการดำเนินงานขององค์การได้ ซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์ 4 ขั้น ดังนี้ (ศรสวรรค์ ราบบำเพิง และคณะ, 2565)

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เพื่อทำความเข้าใจในความสัมพันธ์และแนวโน้มความเป็นไปของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ

2. การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์การได้ และทำให้สามารถรู้ถึงทิศทางขององค์การในอนาคต

3. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นการถ่ายทอดกลยุทธ์ในระดับองค์การไปสู่กลยุทธ์ในระดับปฏิบัติโดยกำหนดเป็นโครงการแผนปฏิบัติการและงบประมาณรองรับ

4. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารได้ติดตามกิจกรรมและผู้ปฏิบัติงานขององค์การเพื่อประเมินการปฏิบัติว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

แนวคิดการประเมินแบบ CIPP Model

การประเมินแบบ CIPP Model (Context-Input-Process-Product Model: CIPP Model) เป็นแนวทางที่ช่วยให้การประเมินมีคุณภาพในการตัดสินใจโครงการให้ผู้เกี่ยวข้องการประเมินโครงการดำเนินงานได้อย่างสะดวก เป็นระบบที่ช่วยให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจของโครงการว่าควรปรับปรุง ยกเลิกหรือดำเนินต่อไป รวมทั้งช่วยในการประเมินโครงการได้พิจารณาและประเมินกรอบงานสำหรับการวางแผนและการดำเนินงานของโครงการ และสร้างความมั่นใจให้ผู้มีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ (สมทรง สุภาพ, 2565) โดยจะทำการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation) เพื่อการตัดสินใจด้านการวางแผนโดยการระบุความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง โอกาสที่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ และปัญหาพื้นฐานที่ขัดขวางการบรรลุความต้องการหรือการใช้ประโยชน์จากโอกาส 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation) เพื่อการตัดสินใจด้านการจัดโครงสร้างโดยการคาดการณ์และวิเคราะห์การออกแบบกระบวนการทางเลือก 3) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) เพื่อการตัดสินใจด้านการดำเนินการโดยการติดตามการดำเนินงานของโครงการ และ 4) การประเมินผลผลิต (product evaluation) เพื่อการตัดสินใจด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ โดยการพิจารณาถึงระดับที่บรรลุวัตถุประสงค์ และโดยการพิจารณาสาเหตุของผลลัพธ์ที่ได้รับ (Sancar Tokmak et al., 2013)

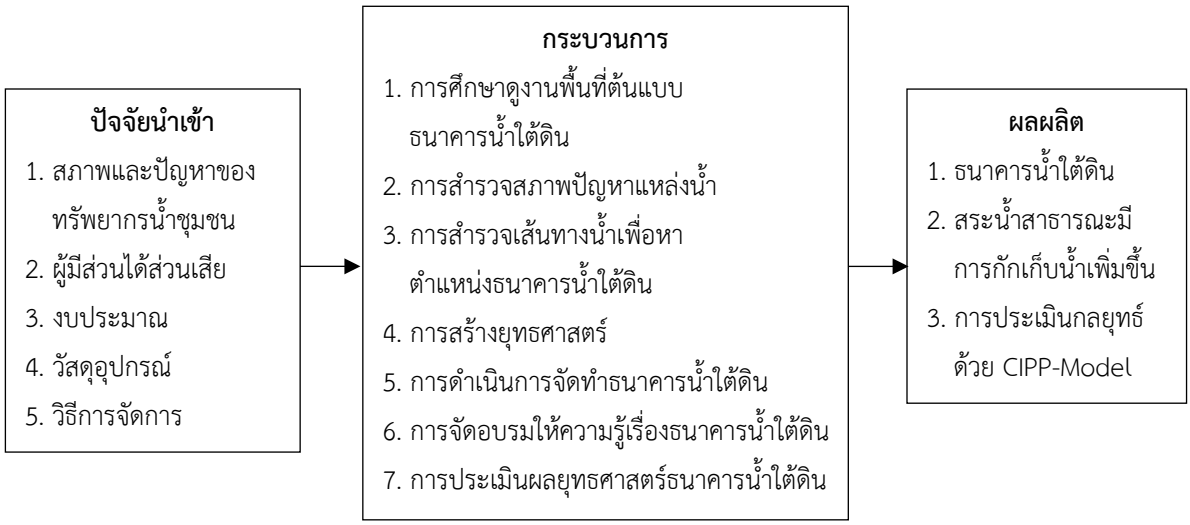
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development) เป็นแนวคิดที่เน้นให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยไม่ทำลายหรือเบียดเบียนทรัพยากรของคนรุ่นต่อไปในอนาคต โดยองค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ไว้ 17 เป้าหมาย โดยมีเป้าหมายที่ 6 กำหนดให้รับประกันความพร้อมใช้งานและการจัดการน้ำและสุขอนามัยอย่างยั่งยืนสำหรับทุกคน และมีเป้าหมายย่อยข้อ 6.1.3 ที่กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืนไว้ว่า ยกระดับคุณภาพน้ำโดยลดมลพิษ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในทุกภาคส่วนและสร้างหลักประกันว่าจะมีน้ำใช้และจัดหาน้ำที่ยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ และลดจำนวนประชาชนที่ประสบความทุกข์จากการขาดแคลนน้ำ เพื่อให้คนรุ่นหลังไม่ได้รับผลกระทบ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำและรับประกันการจัดหาน้ำจืดอย่างต่อเนื่อง และกำหนดในเป้าหมายย่อยที่ 6.4 ไว้ว่าภายในปี 2030 จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในทุกภาคส่วนอย่างมีนัยสำคัญ และต้องมั่นใจว่ามีการดึงน้ำและจัดหาน้ำจืดอย่างยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำและลดจำนวนผู้ที่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำลงอย่างมาก (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2559) ทั้งนี้ ในการจัดการน้ำจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ แสดงทัศนะนำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเรื่องน้ำผ่านการร่วมคิด ตัดสินใจ รับผลประโยชน์ และประเมินผล เน้นการทำงานเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วนเพื่อจัดการทรัพยากรน้ำให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อให้มีน้ำใช้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ (บุผาชาติ จันทร์หอม, 2564) โดยวิธีการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการจัดการทรัพยากรน้ำของชุมชนในประเทศไทย คือ การใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน ซึ่งเป็นนวัตกรรมในการนำน้ำไปเก็บไว้ที่ชั้นใต้ดินในชั้นหินอุ้มน้ำ เปรียบเสมือนกับการฝากเงินไว้กับธนาคาร โดยในฤดูฝนที่มีน้ำมากธนาคารน้ำใต้ดินก็จะช่วยดูดซับน้ำไปกักเก็บไว้ที่ชั้นหินอุ้มน้ำ และเมื่อถึงฤดูแล้งก็สามารถสูบน้ำขึ้นมาใช้ได้ (บัญชา จันทราช, 2566) โดยธนาคารน้ำใต้ดินมี 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) ธนาคารน้ำใต้ดินระบบเปิด มี 3 ประเภท คือ รูปแบบระบบบ่อเปิดใหม่ที่มีความเหมาะสมตามลักษณะทางภูมิศาสตร์เชิงพื้นที่ รูปแบบการปรับบ่อเก่าโดยการขุดลงถึงชั้นหินอุ้มน้ำ และรูปแบบการขุดเจาะบางจุดของแหล่งน้ำธรรมชาติให้ลึกถึงชั้นหินอุ้มน้ำ และ 2) ธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิด มี 3 ประเภท คือ การทำธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดในที่อยู่อาศัย การทำธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดรูปแบบรางระบายน้ำในชุมชน และการทำธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดในพื้นที่น้ำท่วมขนาดใหญ่

หรือน้ำท่วมทุ่ง ซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาทั้งภัยแล้งและน้ำท่วมด้วยนวัตกรรมเดียวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ สภาพและปัญหาของทรัพยากรน้ำชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และ องค์ความรู้เรื่องธนาคารน้ำใต้ดิน 2) กระบวนการ (process) ได้แก่ การศึกษาดูงานพื้นที่ต้นแบบธนาคารน้ำใต้ดิน การสำรวจสภาพปัญหาแหล่งน้ำ การสำรวจเส้นทางน้ำเพื่อหาตำแหน่งธนาคารน้ำใต้ดิน การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างยุทธศาสตร์ การดำเนินการจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องธนาคารน้ำใต้ดิน และการประเมินผลยุทธศาสตร์ธนาคารน้ำใต้ดิน และ 3) ผลผลิต (output) ได้แก่ มีธนาคารน้ำใต้ดิน สระน้ำสาธารณะกักเก็บน้ำเพิ่มขึ้น และผลการประเมินกลยุทธ์ด้วย CIPP-Model มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (mixed methods research) แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และระยะที่ 2 ประเมินผลกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในบ้านล้อง หมู่ที่ 2 ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง จำนวน 630 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่ม, 2567)

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยระยะที่ 1 ศึกษากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง คือ ประชาชนบ้านล้องที่มีบทบาท ความเกี่ยวข้อง และประสบการณ์ตรงในการจัดการทรัพยากรน้ำของชุมชน ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน คณะกรรมการหมู่บ้าน จำนวน 5 คน เกษตรกรผู้มีบทบาทสำคัญ จำนวน 20 คน รวมจำนวน 30 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 2 ประเมินผลกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง กำหนดจากประชากรโดยใช้สัดส่วนร้อยละ 15 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และกำหนดจากผู้มีส่วนร่วมในการจัดการ

ทรัพยากรน้ำของชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน ได้จำนวน 95 คน เลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพในการวิจัยระยะที่ 1 ใช้แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory workshop framework) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพและปัญหาของทรัพยากรน้ำชุมชน และระบบของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัยระยะที่ 2 ใช้แบบประเมินผลการดำเนินงานตามกรอบ Context Input Process Product (CIPP) ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท (context) ด้านปัจจัยนำเข้า (input) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (process) และด้านผลผลิต (product)

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.86 ซึ่งมีความสดคล้องของเนื้อหาสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.50 (สุพัฒน์ สุกมลสันต์, 2567) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.934 ซึ่งจัดว่ามีความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับดี (ณัฐชรีย์ ไชยศิริจิรสิน, 2565)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory workshop) ให้กลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันวิเคราะห์ถึงสภาพและปัญหาของทรัพยากรน้ำชุมชน และระบบของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการประชุม และมีผู้ช่วยนักวิจัยทำการจดบันทึกผลการประชุมในแบบบันทึก บันทึกเสียงและถอดความอย่างเป็นระบบ

3.2 การเก็บข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 การประเมินผลกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง การเก็บรวบรวม ภายหลังจากได้ดำเนินการธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง จำนวน 6 แห่ง แล้ว โดยใช้แบบประเมินผลการดำเนินงานตามกรอบ Context–Input–Process–Product (CIPP Model) โดยผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย และชี้แจงวิธีการตอบแบบประเมินก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ข้อมูลที่ได้ถูกตรวจสอบความครบถ้วน และนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะถูกถอดความ (transcription) และจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามขั้นตอน ได้แก่ 1) อ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจภาพรวม 2) เข้ารหัสข้อมูล (coding) และจัดกลุ่มประเด็น (categorization) 3) สังเคราะห์เป็นประเด็นหลัก (themes) และ 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างปัญหา เป้าหมาย กลไก และผลที่คาดหวัง การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (data triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และข้อมูลภาคสนาม รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลบางส่วน (member checking)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลจากแบบประเมินผลตามกรอบ Context–Input–Process–Product (CIPP Model) ถูกนำเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การแปลผลระดับความคิดเห็นใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนตามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 2.60-3.41 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายถึง

มีความคิดเห็นระดับมากและ คะแนนเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด (ละเอียด ศิลาน้อย และกันทิมาลย์ จินดาประเสริฐ, 2562) และนำเสนอผลในรูปแบบตารางและคำอธิบายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย สภาพและปัญหาของทรัพยากรน้ำชุมชน และระบบของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน ดังต่อไปนี้

1.1 สภาพและปัญหาของทรัพยากรน้ำชุมชน (condition and problems of community water resources) พบว่า ชุมชนบ้านล้องมีพื้นที่ทำการเกษตร จำนวน 464 ไร่ มีประชากร จำนวน 630 คน มีครัวเรือนทำการเกษตร จำนวน 81 ครัวเรือน ส่วนใหญ่ ปลูกข้าว ข้าวโพด และมันสำปะหลัง สภาพปัญหาเกี่ยวกับแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรซึ่งหมู่บ้านตั้งอยู่ในที่สูง ไม่มีต้นน้ำไหลผ่านพื้นที่ทางการเกษตรของประชาชน อีกทั้งยังห่างไกลจากแม่น้ำสายหลัก และไม่มีคลองชลประทานไหลผ่าน ทำให้คนในชุมชนที่ต้องใช้น้ำเพื่อทำการเกษตร ประสบปัญหาน้ำแล้งในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงพฤษภาคมเป็นประจำทุกปี ขณะที่สระกักเก็บน้ำของหมู่บ้านไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ เนื่องจากน้ำ มีการระเหย และสภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย ทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำฝนไว้ใช้ได้ตลอดทั้งปี นอกจากนี้ยังพบว่า ในฤดูน้ำหลากช่วงเดือนมิถุนายนถึงตุลาคม พื้นที่ของเกษตรกรจะประสบปัญหาน้ำหลากท่วมพื้นที่นา ที่ไร่ รวมถึงผู้เลี้ยงปลาและเลี้ยงกุ้งก็ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วม ทำให้เกษตรกรประสบภาวะขาดทุนจากภาคเกษตรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งโครงสร้างพื้นฐานและบ้านเรือนของประชาชนก็ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมในฤดูน้ำหลากอย่างรุนแรงด้วยเช่นกัน ดังมีตัวแทนของเกษตรกรกล่าวว่า *“ในการทำการเกษตรจะพบปัญหาน้ำแล้งเป็นประจำทุกปีตั้งแต่ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ทำให้มีน้ำไม่เพียงพอต่ออาชีพภาคการเกษตร ทั้งการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ส่งผลให้ผลผลิตไม่เป็นไปตามที่คาดหวังและขาดทุน”* และของตัวแทนผู้นำชุมชนที่กล่าวว่า *“บ้านล้องจะพบปัญหาแล้งน้ำหลากเป็นประจำ โดยฤดูแล้งน้ำจะแห้งไม่เพียงพอต่อการทำเกษตร ขณะที่ฤดูฝนจะพบปัญหาน้ำหลาก เนื่องจากมีเส้นทางน้ำไหลจากพื้นที่สูงผ่านพื้นที่เกษตรและทะลักมายังหมู่บ้าน สภาพปัญหานี้ยังไม่ได้มีแนวทางแก้ไข ซึ่งถ้ามีการชะลอหรือสามารถกักเก็บน้ำในฤดูน้ำหลากได้ ก็จะลดปัญหาการทำเกษตรในช่วงฤดูแล้งของเกษตรกรได้”* ดังนั้น ชุมชนบ้านล้องจึงได้มีการจัดทำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชน โดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำแล้งและน้ำท่วมหลาก เพื่อให้เกษตรกรมีแหล่งน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอตลอดทั้งปี

1.2 ระบบของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง มีดังนี้

1.2.1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stake holders) ประกอบด้วย วิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในการสร้างธนาคารน้ำให้ดินมาให้ความรู้และชี้นำการดำเนินงาน โดยมีผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชนผู้รับประโยชน์ร่วมดำเนินการ 2) งบประมาณ (budgeting) การสร้างธนาคารน้ำใต้ดินได้ใช้งบประมาณที่ประหยัดใช้จ่ายในเฉพาะค่าวัสดุที่จำเป็น โดยแหล่งงบประมาณมาจากท้องถิ่นและชุมชนสมทบ 3) วัสดุอุปกรณ์ (materials) ในการสร้างธนาคารน้ำใต้ดินของบ้านล้องนี้ได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีในท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่ และ 4) วิธีการจัดการ (method) ใช้ธนาคารน้ำใต้ดินระบบเปิด ที่ผสมผสานรูปแบบระบบบ่อเปิดใหม่กับการปรับบ่อเก่าโดยการขุดลงถึงชั้นหินอุ้มน้ำ

1.2.2 กระบวนการกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน มีขั้นตอนดำเนินงาน ได้แก่ 1) การศึกษาดูงานพื้นที่ต้นแบบธนาคารน้ำใต้ดิน 2) การสำรวจสภาพปัญหาแหล่งน้ำ 3) การสำรวจเส้นทางน้ำ เพื่อหาตำแหน่งธนาคารน้ำใต้ดิน 4) การประชุมเชิงปฏิบัติกำหนดกลยุทธ์ 5) การดำเนินการจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน 6) การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องธนาคารน้ำใต้ดิน และ 7) การประเมินผลกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยการใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน

1.2.3 ผลผลิต ประกอบด้วย ธนาคารน้ำใต้ดินจำนวน 6 จุด และสระสาธารณะมีปริมาณน้ำเพิ่มขึ้นจากการทำธนาคารน้ำใต้ดิน

2. ผลการประเมินกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยการใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้อง ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยนำเข้า (input) มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุดคือ 4.61 สภาวะแวดล้อม (context) มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า 4.59 ส่วนกระบวนการ (process) และผลผลิต (output) มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า 4.28 รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
สภาวะแวดล้อม (context)			
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรของชุมชน	4.49	0.86	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองการใช้ทรัพยากรน้ำและแก้ปัญหาของเกษตรกรได้อย่างตรงจุด	4.56	0.68	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายกิจกรรม และห้วงเวลาดำเนินการอย่างชัดเจน	4.63	0.58	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่ให้กลุ่มป้าหมายมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และระบุความต้องการด้านทรัพยากรน้ำเพื่อการเกษตรได้อย่างชัดเจน	4.65	0.57	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่ได้ระบุถึงความสำคัญและความจำเป็นแก้ไขอย่างเร่งด่วน	4.66	0.59	มากที่สุด
ภาพรวม	4.59	0.65	มากที่สุด
ปัจจัยนำเข้า (input)			
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชนที่ได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมในการสร้าง	4.84	0.44	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่มีความพร้อมด้วยวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และแรงงาน	4.61	0.68	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่ใช้งบประมาณอย่างสอดคล้องและเหมาะสม	4.59	0.72	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่มีบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ ร่วมดำเนินงาน	4.73	0.60	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่มีการออกแบบกิจกรรมจากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาปัจจุบันของพื้นที่	4.64	0.66	มากที่สุด
ภาพรวม	4.61	0.62	มากที่สุด
กระบวนการ (process)			
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่ชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนให้แก่กลุ่มเป้าหมาย	4.47	0.82	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่กำหนดกิจกรรมได้อย่างสอดคล้องและตอบสนองวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน	4.42	0.80	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.88	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่มีการประเมินผลร่วมกับประชาชนอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.93	มาก
ภาพรวม	4.28	0.85	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ผลการประเมินกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน (ต่อ)

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ผลผลิต (product)			
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรได้อย่างแท้จริง	4.22	0.92	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และทักษะขั้นตอนการทำธนาคารน้ำใต้ดินได้ตามหลักการ	4.24	0.95	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์ที่แก้ไขปัญหาภัยแล้งและทำให้ประชาชนมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรในระยะยาว	4.37	0.86	มากที่สุด
ธนาคารน้ำใต้ดินเป็นกลยุทธ์การพัฒนาให้ชุมชนมีแหล่งน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรอย่างยั่งยืน	4.31	0.86	มากที่สุด
ภาพรวม	4.28	0.89	มากที่สุด

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ชุมชนบ้านล้องประสบปัญหาน้ำแล้งในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงพฤษภาคมเป็นประจำทุกปี สระกักเก็บน้ำของหมู่บ้านไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดทั้งปี และประสบปัญหาน้ำหลากท่วมพื้นที่เกษตรกรรมและบ้านเรือนในฤดูน้ำหลาก จึงได้ร่วมกันกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน แสดงให้เห็นว่า ชุมชนได้ใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ เรียนรู้วิธีแก้ไขปัญหาบนฐานข้อมูลและจากตัวอย่างที่ดี แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและใช้ได้ผล ตลอดจนให้มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการดำเนินการต้องบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ เพื่อให้การจัดการทรัพยากรน้ำมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระยะยาว ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของนิภาพรรณ เจนสันติกุล (2565) ที่รายงานว่า พื้นที่ชุมชนป่าถ้ำ อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น ประสบปัญหาความแห้งแล้งซ้ำซาก ฝนทิ้งช่วงยาวนาน ในฤดูฝนมีน้ำท่วมขังพื้นที่การเกษตรในที่ลุ่มต่ำ โดยประสบภัยแล้งสลับกับน้ำท่วมซ้ำซากมากว่า 40 ปี มีความสอดคล้องและแตกต่างกับงานวิจัยของพรมงคล ชิดชอบ และคณะ (2565) ที่พบว่า พื้นที่ลุ่มน้ำตำบลสวาย อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ พบปัญหาการขาดแคลนน้ำเนื่องจากภัยแล้งในช่วง 9 เดือน มีน้ำใช้เพื่อการเกษตรเพียง 3 เดือน แต่การแก้ยังไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ขาดความรู้และข้อมูลสำคัญในการแก้ปัญหา อีกทั้งมีความสอดคล้องและแตกต่างจากงานวิจัยของอธิษฐาน ไชยเรือง และประมุข ศรีชัยวงษ์ (2563) ที่พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของชุมชนบ้านหนองหญ้าปล้อง ตำบลนาฝาย จังหวัดชัยภูมิ ที่พบว่า การขาดแคลนน้ำ ภาวะน้ำท่วมและอุทกภัย และคุณภาพของทรัพยากรน้ำที่ลดลงนั้นล้วนมาจากปัญหาเรื่องการบริหารจัดการทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมินตรา หมาดหลู และคณะ (2567) ที่พบว่า บ้านดอนฆ้อ หมู่ที่ 2 ตำบลนาเรียง อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์และเป็นพื้นที่ราบลุ่มเกิดน้ำท่วมขังบ่อยครั้ง จึงมีการจัดทำธนาคารน้ำใต้ดินมาเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาให้แก่ชุมชนและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการน้ำ

2. จากผลการประเมินกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่บ้านล้องที่พบว่า

2.1 สภาวะแวดล้อม (context) มีคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการระบุถึงความสำคัญและความจำเป็นแก้ไขอย่างเร่งด่วน ที่ให้กลุ่มป้าหมายมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและระบุความต้องการด้านทรัพยากรน้ำเพื่อการเกษตรได้อย่างชัดเจน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายกิจกรรมและห้วงเวลาดำเนินการอย่างชัดเจนนั้น เป็นเพราะ

สถานการณ์ปัญหาการจัดการทรัพยากรน้ำของชุมชนมีความจำเป็นและต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน สอดล้องกับงานวิจัยของนิตยา โพธิ์นอก และรัชวดี แสงมหะหมัด (2565) ที่พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการจัดการน้ำควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาพื้นฐานและบริบทของชุมชนก่อน รวมถึงสร้างการรับรู้คุณค่าและความสามารถของชุมชนเองถือเป็นก้าวแรกที่จะทำให้ชุมชนเปิดรับการยกระดับความสามารถของตน

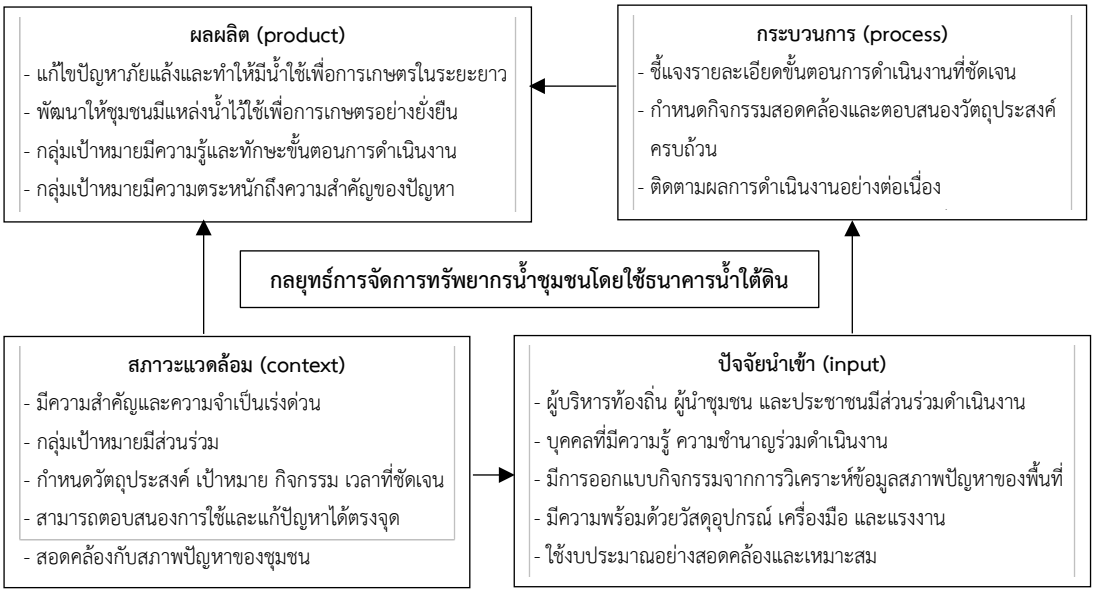
2.2 ปัจจัยนำเข้า (input) มีคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชน มีบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญร่วมดำเนินงาน และมีการออกแบบกิจกรรมจากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาที่เป็นปัจจุบันของพื้นที่ด้วยความร่วมมือของผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชนจะช่วยให้การจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่เกิดประสิทธิผล สอดล้องกับงานวิจัยของปกิตน์ สันตินิยม (2565) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดิน เพื่อการแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมอย่างยั่งยืนในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำที่เล็งเห็นปัญหาของพื้นที่ ให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความเร่งด่วนของปัญหา และประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดิน เพื่อการแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชา จันทราช (2566) ที่พบว่า การสร้างธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านการเกษตรอย่างยั่งยืน ตำบลกระสัง ตำบลบ้านปรือ และตำบลสูงเนิน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและในด้านทักษะความรู้และความเข้าใจในประโยชน์ที่จะได้รับจัดอยู่ในระดับมาก โดยผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนรับรู้และเข้าใจในประโยชน์และร่วมมือในโครงการธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อการเกษตรอย่างยั่งยืน

2.3 กระบวนการดำเนินงาน (process) มีคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีกระบวนการชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีกระบวนการกำหนดกิจกรรมได้อย่างสอดคล้องและตอบสนองวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน และมีกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องนั้น เป็นเพราะการดำเนินงานได้มีขั้นตอนของการสร้างความรู้ความรู้เข้าใจร่วมกัน โดยวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการทำธนาคารน้ำใต้ดินได้ให้ความรู้เกี่ยวการจัดการทรัพยากรน้ำด้วยธนาคารน้ำใต้ดินและการหาเส้นทางน้ำ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่มให้การสนับสนุนเครื่องจักร คณะกรรมการชุมชนได้จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และประชาชนได้ร่วมการลงมือทำธนาคารน้ำใต้ดิน สอดล้องกับงานวิจัยของสุกัญญาณัฐ อบสิณ และคณะ (2568) ที่ศึกษาการบริหารจัดการน้ำท้องถิ่นตามบริบทชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ทางออกที่จำเป็น คือ การพัฒนาวิธีการจัดการน้ำที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพิ่มการชะลอ ดัก กักเก็บน้ำไว้ในพื้นที่ที่ฝนตกให้มากที่สุด เพื่อป้องกันบรรเทาปัญหาน้ำท่วมและปัญหาภัยแล้งไปพร้อมกันได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชา จันทราช (2566) ที่พบว่า การสร้างธนาคารน้ำใต้ดิน เพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านการเกษตรอย่างยั่งยืน ตำบลกระสัง ตำบลบ้านปรือ และตำบลสูงเนิน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการวางแผนผ่านกิจกรรมการอบรม การให้ความรู้ และการสาธิตลงมือสร้างธนาคารน้ำใต้ดินให้กับชุมชน

2.4 ผลผลิต (product) มีคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยช่วยแก้ไขปัญหาภัยแล้งและทำให้ประชาชนมีน้ำใช้ เพื่อการเกษตรในระยะยาว ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และทักษะขั้นตอนการทำธนาคารน้ำใต้ดินนั้นเป็นเพราะกระบวนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ โดยเฉพาะการสำรวจสภาพปัญหาแหล่งน้ำ และการอบรมให้ความรู้ธนาคารน้ำใต้ดิน ได้ส่งผลให้ชุมชนมีธนาคารน้ำใต้ดิน จำนวน 6 จุด เป็นเส้นทางให้สระสาธารณะได้กักเก็บน้ำทั้งบนดินและใต้ดินได้ในปริมาณที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปกิตน์ สันตินิยม (2565) ที่พบว่า การบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดิน เพื่อการแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมอย่างยั่งยืนในจังหวัดอุบลราชธานี ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างคนในชุมชนในการแก้ไขปัญหาเรื่องน้ำ โดยธนาคารน้ำใต้ดินสามารถช่วยแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมินตรา หมาดหลู และคณะ (2567) ที่พบว่า ธนาคารน้ำใต้ดินถูกใช้ เพื่อนำน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภคในครัวเรือน และเพื่อการเกษตร และช่วยแก้ปัญหาภัยแล้งและปัญหาน้ำท่วม

องค์ความรู้ใหม่

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน กรณีศึกษาบ้านล้อง ตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง เป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาแหล่งน้ำให้เกิดความยั่งยืน โดยมีคุณลักษณะขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) สภาวะแวดล้อม (context) ที่มีความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วน กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรม และเวลาดำเนินการชัดเจน สามารถตอบสนองการใช้และแก้ปัญหาได้ตรงจุด และสอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน 2) ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชนที่ได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญร่วมดำเนินงาน มีการออกแบบกิจกรรมจากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาปัจจุบันของพื้นที่ มีความพร้อมด้วยวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และแรงงาน รวมทั้งใช้งบประมาณอย่างสอดคล้องและเหมาะสม 3) กระบวนการ (process) ชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน กำหนดกิจกรรมได้อย่างสอดคล้องและตอบสนองวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลร่วมกับประชาชนอย่างต่อเนื่อง และ 4) ผลผลิต (product) สามารถแก้ไขปัญหาภัยแล้งและทำให้ประชาชนมีน้ำใช้ เพื่อการเกษตรในระยะยาว พัฒนาให้ชุมชนมีแหล่งน้ำไว้ใช้ เพื่อการเกษตรอย่างยั่งยืน ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และทักษะขั้นตอนการดำเนินงานและตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาอย่างแท้จริง ดังภาพที่2



ภาพที่ 2 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนโดยใช้ธนาคารน้ำใต้ดิน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่มควรนำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนด้วยธนาคารน้ำใต้ดินบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำให้เพียงพอและมีความมั่นคงในระยะยาว

1.2 ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลหนองหล่ม ควรนำธนาคารน้ำใต้ดินไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่สภาพปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำที่คล้ายคลึงกัน เพื่อแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำของชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

1.3 ประชาชนควรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการดูแล บำรุงรักษา และพัฒนาธนาคารน้ำใต้ดินอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของธนาคารน้ำใต้ดินในระยะยาวทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเชิงเปรียบเทียบในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการทรัพยากรน้ำที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณัฐชรีย์ ไชยศิริจิรสิน. (2565). *วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในโปรแกรม SPSS: คู่มือฉบับสมบูรณ์.* https://uedufy.com/ค่าความเชื่อมั่น-spss/.

นิตยา โพธิ์นอก และรัชวดี แสงมหะหมัด. (2565). *การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนเพื่อใช้สิทธิในการจัดการน้ำอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาชุมชนลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา*. สถาบันพระปกเกล้า. https://library.coj.go.th/th/book/464722/importanttoday.html.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2565). การประยุกต์ใช้ทฤษฎีกลุ่มและทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ชุมชนป่าภูถ้ำและแก่งละว้า จังหวัดขอนแก่น. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการมหาวิทยาลัยมหิดล, 9*(2), 215-239. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/isshmu/article/view/257913.

บัญชา จันทราช. (2566). นวัตกรรมธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มกับสินค้าเกษตรในครัวเรือนอย่างยั่งยืน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารสหวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 7*(1), 18-32. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/journalfms-thaijo/article/view/256675.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น. https://elibrary.edupol.org/product/preview/67c00a850b4ce.

บุผาชาติ จันทร์หอม. (2564). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการน้ำสู่ความยั่งยืน. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(6), 340–356. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/248504.

ปกิตน์ สันตินิยม. (2565). โมเดลความสัมพันธ์การบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อการแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมอย่างยั่งยืนในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, *4*(2), 54–68. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/AJPP/article/view/1399.

พรมงคล ชิดชอบ, ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ และพระครูปลัดอดิศักดิ์ วชิรปญโญ. (2565). ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร โดยสันตินวัตกรรม บนพื้นที่ลุ่มน้ำตำบลสวาย อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, *10*(5), 2186–2201. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/261606.

ภาวนา แสนปารี. (2566). แผนกลยุทธ์กับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน. *Journal of Organizational Management Excellence, 1*(5), 1-12. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JOME/article/view/573/427.

ละเอียด ศิลาน้อย และกันทิมาลย์ จินดาประเสริฐ. (2562). การใช้มาตรประมาณค่า ในการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การโรงแรม และการท่องเที่ยว. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, *8*(15), 112–126. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_ubu/article/view/196862/137606.

วิกรม บุญนุ่ม. (2568). *ทฤษฎีระบบกับยุทธศาสตร์การพัฒนา: System theory and development strategy*. รอบรั้ว NEC. สืบค้น 15 มีนาคม 2569 จาก https://kmnec.crurds.com/archives/334.

ศรสวรรค์ ราบบำเพิง, ปรางทิพย์ กระตุฤกษ์ และธนัสถา โรจนตระกูล. (2565). การจัดการเชิงกลยุทธ์ : กระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติขององค์กรภาครัฐ. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(12), 340–35. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/256612.

ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2559). *Goal 6: Clean Water and Sanitation*. ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้น 15 มีนาคม 2569 จาก https://www.sdgmove.com/2016/10/06/goal-6-clean-water-and-sanitation/.

สมทรง สุภาพ. (2565). รูปแบบเพื่อประเมินหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพัฒนาจากรูปแบบการประเมิน CIPP Model. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 33*(1), 1-14. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edubuu/article/view/256064/172103.

สุกัญญาณัฐ อบสิณ, พระธรรมวชิรธีรคุณ และผาดแผลง สุกแดง. (2568). การบริหารจัดการน้ำท้องถิ่นตามบริบทชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจยวิชาการ*, *8*(5), 303–318. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/277420/191013.

สุมินตรา หมาดหลู, พัณณิตา สุภาพโรจน์, เดโช แขน้ำแก้ว, พงศ์ประสิทธิ์ อ่อนจันทร์ และเชษฐา มุหะหมัด. (2567). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการน้ำ กรณีศึกษาธนาคารน้ำใต้ดิน บ้านดอนข้อ หมู่ที่ 2 ตำบลนาเรียง อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช. *Journal of Spatial Development and Policy*, *2*(5), 1–12. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JSDP/article/view/969.

สุพัฒน์ สุกมลสันต์. (2567). นานาวิธีในการหาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณและการเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม. *วารสารภาษาปริทัศน์*, *39*, 75–102. https://doi.org/10.58837/CHULA.PPJ.39.5.

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. (2562). *แผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580).* สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. https://www.onwr.go.th/wp-content/uploads/2019/09/แผนแม่บทฯน้ำ20-ปี-A4-Final.pdf.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่ม. (2567). *แผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ (พ.ศ. 2567–2569): ด้านโครงสร้างพื้นฐาน.* องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่ม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง.

อธิษฐาน ไชยเรือง และประมุข ศรีชัยวงษ์. (2563). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5*(1), 27-37. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/240203/164234.

Eval Community. (2023). *Systems theory in evaluation: Understanding complex social systems.* Eval Community. Received March 15, 2026, from https://www.evalcommunity.com/career-center/systems-theory/.

Sancar Tokmak, H., Baturay, H. M. & Fadde, P. (2013). Applying the context, input, process, product evaluation model for evaluation, research, and redesign of an online master's program. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, *14*(3), 273–293. https://doi.org/10.19173/irrodl.v14i3.1485.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



การวิเคราะห์ความสอดคล้องโครงการพัฒนาบุคลากรกับโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 กรณีศึกษาคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

An analysis of the alignment of human resource development projects with the 70:20:10 learning model: A case study of the Faculty of Agro-Industry, Prince of Songkla University

ศิรดี สาสนัส[1*]

Siradee Sasanus[1*]

[1]สำนักงานบริหารคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

[1]Office of the Faculty of Agro-Industry, Prince of Songkla University

[*]Corresponding author's e-mail: Siradee.k@psu.ac.th[1*]

Received: March 19, 2026 Revised: April 19, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์หมวดหมู่การพัฒนาของโครงการพัฒนาบุคลากร และ 2. ประเมินความสอดคล้องระหว่างโครงการพัฒนาบุคลากรกับสัดส่วนโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 ของคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งมีบุคลากรทั้งหมด 99 คน โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารจากโครงการพัฒนาบุคลากรย้อนหลัง 9 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560–2568 รวมทั้งสิ้น 80 โครงการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า โครงการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เน้นหมวดความรู้ ความเข้าใจ และการสื่อสารองค์กร มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 57.50) เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับโมเดล 70:20:10 พบว่า โครงการส่วนใหญ่จัดอยู่ในรูปแบบการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (10%) สูงถึงร้อยละ 71.25 รองลงมาคือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (70%) ร้อยละ 16.25 และการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น (20%) ร้อยละ 12.50 องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ทำหน้าที่เป็นกลไกต้นน้ำสำคัญในการสร้างความสอดคล้องเชิงนโยบาย ซึ่งถือเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์ (20%) และลดแรงเสียดทาน

ในการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (70%) ในองค์กรวิชาการ แม้จะยังมีการพึ่งพิงผู้เชี่ยวชาญภายนอกสูง แต่มีการเปลี่ยนผ่านสู่การพัฒนาการใช้ฐานข้อมูลดิจิทัล เพื่อมุ่งสู่การเป็น Smart Management และยกระดับคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: โมเดลการเรียนรู้ 70:20:10, การพัฒนาบุคลากร, เกณฑ์ EdPEx, การสื่อสารเชิงกลยุทธ์

Abstract

This research aims to: 1. analyze the development categories of personnel development projects, and 2. evaluate the alignment between these projects and the 70:20:10 learning model at the Faculty of Agro-Industry, Prince of Songkla University, which includes a total of 99 participants. The study utilized documentary analysis, examine 80 personnel development projects over a nine-year period, covering fiscal years 2017 to 2025. The data were analyzed using descriptive statistics, focusing on percentages and means. The findings reveal that most projects place a strong emphasis on “Knowledge, Understanding, and Organizational Communication” (57.50%). In terms of alignment with the 70:20:10 model, the results indicate a significant focus on formal education (10%), which accounts for 71.25% of the total, followed by experiential learning (70%) at 16.25%, and social learning through others (20%) at 12.50%. The newly synthesized knowledge emphasizes that strategic communication acts as a vital upstream mechanism. It serves as a catalyst for social learning (20%) and helps reduce resistance during the transition to experiential learning (70%) within academic organizations. Although there is still a significant reliance on external experts, the incorporation of digital databases supports the move toward smart management and sustainable quality excellence in accordance with EDPEx criteria.

Keywords: 70:20:10 learning model, personnel development, EdPEx criteria, strategic communication

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรทั่วโลกต้องเผชิญกับสภาวะความผันผวนอย่างรุนแรง (VUCA World) ทั้งจากการขยายตัวของเทคโนโลยีดิจิทัล (digital disruption) และสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน เช่น การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ (COVID-19) หรือความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์และสงคราม ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม และพฤติกรรมการทำงาน จึงต้องเปลี่ยนจากรูปแบบดั้งเดิมสู่ความยืดหยุ่น (agility) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและสร้างนวัตกรรมภายใต้ข้อจำกัดได้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน (formal training) เพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอต่อการรับมือกับวิกฤตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เหตุการณ์เหล่านี้ ทำให้การรวมกลุ่มอบรมทำได้ยากขึ้น แนวคิดโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 (Jennings, 2013) จึงก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญ โดยเน้นว่าการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง 70% และการเรียนรู้ผ่านสังคมหรือการแลกเปลี่ยน 20% ในขณะที่การอบรมแบบทางการมีสัดส่วนเพียง 10% ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McCall et al. (1988) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมักเรียนรู้จากบทเรียนที่ยากลำบากและการลงมือทำจริงมากกว่าการนั่งเรียนในห้อง

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 99 คน (คณะอุตสาหกรรมเกษตร

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2568) จัดเป็นหน่วยงานขนาดกลาง (กองนโยบายยุทธศาสตร์และแผนงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2566a, 2566b) ในฐานะองค์กรที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล ได้ขับเคลื่อนภารกิจภายใต้กลยุทธ์การเป็น Smart Management เพื่อบริหารจัดการทุนมนุษย์อย่างมีวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะภายใต้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) หมวด 5 (workforce) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2567) ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการจัดการบุคลากรที่เข้มแข็ง เพื่อบรรลุผลสำเร็จทางยุทธศาสตร์ โดยคณะฯ ประสบความสำเร็จในการผ่านการตรวจประเมินระดับ EdPEx 300 (รายงานผลการประเมินคุณภาพ คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2568) จากการศึกษา พบว่า แม้โมเดล 70:20:10 จะได้รับการยอมรับในระดับสากล ในบริบทสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีสายสนับสนุนและสายวิชาการสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า โครงการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับรูปแบบการอบรม 10% เป็นหลัก นอกจากนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของการอบรมรายโครงการ แต่ยังขาดการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงโครงสร้าง (structural alignment) ว่า โครงการทั้งหมดในรอบหลายปีนั้น มีสัดส่วนสมดุลตามแนวคิด 70:20:10 นอกจากสัดส่วนรูปแบบการเรียนรู้แล้ว ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรยังขึ้นอยู่กับการครอบคลุมองค์ประกอบหลักของสมรรถนะ ซึ่งในงานศึกษานี้ได้ประยุกต์ใช้ หลักการ KUSA จากแนวคิดของ Bloom (1956) ในการวิเคราะห์หมวดหมู่ของโครงการ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ (knowledge & understanding) เพื่อสร้างพื้นฐานทางวิชาการ ด้านทักษะ (skill) เพื่อการปฏิบัติงานที่เชี่ยวชาญ และ ด้านทัศนคติ (attitude) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงบูรณาการหมวดการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เพื่อเปลี่ยนความรู้ระดับบุคคลให้เป็นความรู้ขององค์กร (explicit & tacit knowledge) (Nonaka & Takeuchi, 1995) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความยั่งยืนภายใต้บริบท Smart Management และในบทบาทของการดูแลบุคลากร ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด KUSA Model มาเป็นเครื่องมือในการจำแนกหมวดหมู่ความต้องการพัฒนา เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนว่า โครงการนั้นมุ่งเน้นการสร้างความรู้ (Knowledge: K) ทัศนคติ (Attitude: A) หรือทักษะ (Skill/ability: S) ซึ่งข้อมูลจาก KUSA นี้ จะเป็นเข็มทิศสำคัญในการเลือกรูปแบบการเรียนรู้ตามโมเดล 70:20:10 ที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น หากโครงการถูกระบุอยู่ในหมวดการสร้างความรู้ (K) รูปแบบการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (10%) ย่อมเป็นจุดเริ่มต้นที่จำเป็น แต่หากโครงการมุ่งเน้นการสร้างทักษะ (S) หรือการปรับทัศนคติ (A) องค์กรจำเป็นต้องขยายรูปแบบไปสู่การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (70%) และการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น (20%) เช่น ระบบพี่เลี้ยงหรือการสะท้อนคิด การเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่ KUSA และรูปแบบ 70:20:10 จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะเปลี่ยนจากการพัฒนาตามภารกิจไปสู่การพัฒนาเชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และความยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษาอย่างแท้จริง

แม้ที่ผ่านมาคณะอุตสาหกรรมเกษตร จะมีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่การขาดการวิเคราะห์เชิงลึกตามแนวทางโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 ถือเป็นช่องว่างสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเกณฑ์ EdPEx ในเชิงปฏิบัติ โดยเฉพาะในหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (workforce focus) เนื่องจากการพัฒนาที่พึ่งพิงเพียงรูปแบบการอบรมในห้องเรียน (10%) เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถรับประกันได้ว่าบุคลากรจะเกิดทักษะและสมรรถนะที่นำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการ (performance improvement) ได้จริง หากปราศจากการวิเคราะห์สัดส่วนการเรียนรู้ที่สมดุล องค์กรย่อมเผชิญกับความเสี่ยงในการลงทุนที่สูญเปล่า (training waste) และไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นพอที่จะตอบสนองต่อตัวชี้วัดด้านนวัตกรรมและความยั่งยืนในหมวดที่ 7 ของเกณฑ์ EdPEx ได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์หมวดหมู่การพัฒนาของโครงการพัฒนาบุคลากรของคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างโครงการพัฒนาบุคลากรกับสัดส่วนโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10

3. เพื่อเสนอแนวทางและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (strategic development model) ที่สอดคล้องกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาและโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10

การทบทวนวรรณกรรม

ฤๅชุตา เทพยากุล (2562) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับองค์กรสมัยใหม่นั้นต้องคำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรในขอบเขตที่กว้างขวางกว่าเดิม และเชื่อมโยงการฝึกอบรมมาเป็นส่วนหนึ่ง และมองการพัฒนาคนเป็นเรื่องการลงทุนให้เกิดความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดจนกลายเป็นองค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง การเป็นองค์กรที่บรรลุผลลัพธ์ในระยะยาวสูงกว่าองค์กรคู่แข่ง โดยสามารถปรับตัว จัดการความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถบูรณาการการจัดการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามที่องค์กรต้องการและกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรได้ในที่สุด ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม (Schreurs & Meingast, 2015) การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความชำนาญ ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม จากการนำกระบวนการเก่า ๆ มาพัฒนาเป็นกระบวนการใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (กวีรัตน์ เกียรติบุญสนอง, 2567)

แนวคิดสมรรถนะ KUSA (Knowledge, Understanding, Skill, Attitude) การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมองค์ประกอบของสมรรถนะ (competency) ซึ่งประยุกต์มาจาก Bloom’s Taxonomy (Bloom, 1956) โดยแบ่งออกเป็น 1) Knowledge & Understanding (K&U) เป็นการสร้างความรู้และความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี หรือระเบียบปฏิบัติที่จำเป็นต่อการทำงาน 2) Skill (S) เป็นทักษะเชิงปฏิบัติ (hard skills) และทักษะทางสังคม (soft skills) ที่เกิดจากการฝึกฝนจนชำนาญ 3) Attitude (A) เป็นทัศนคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะนิสัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ความเชื่อมโยง ในยุคปัจจุบัน การพัฒนาเพียงด้านความรู้ (K) ไม่เพียงพออีกต่อไป องค์กรต้องเน้นการสร้างทักษะใหม่ (S) และทัศนคติที่ยืดหยุ่น (A) เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง (McCall et al, 1988)

โมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 (The 70:20:10 Learning Model) Lombardo & Eichinger (1996) ได้นำเสนอสัดส่วนของการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรไว้ว่า 1) 70% Experiential Learning เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (on-the-job) การแก้ปัญหา และการรับมอบหมายโครงการ (stretch assignments) 2) 20% Social Learning เป็นการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น (exposure) เช่น การโค้ช (coaching) การมีพี่เลี้ยง (mentoring) และการแลกเปลี่ยนในกลุ่มเครือข่าย และ 3) 10% Formal Learning เป็นการเรียนรู้ที่เป็นระบบ (education) เช่น การเข้าอบรม สัมมนา หรือการเรียนออนไลน์ โดยที่ Jennings (2013) ระบุว่า องค์กรที่ปรับสัดส่วนการเรียนรู้ให้เข้าใกล้โมเดลนี้ จะมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและความคล่องตัว (agility) สูงกว่าองค์กรที่เน้นเพียงการอบรมแบบดั้งเดิม

ในมิติของการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ แนวคิดพลัฏฐ์ อารีวงศ์ศิลป์ (2567) ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลเป็นวิธีการที่จะนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย การก้าวล้ำตามเทรนด์อยู่เสมอเป็นกระบวนการที่จะช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด สอดคล้องกับแนวคิดของกวีรัตน์ เกียรติบุญสนอง (2567) ที่เสนอว่าการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาต้องมุ่งเน้นความฉลาดทางดิจิทัล (digital intelligence) เพื่อรองรับการบริหารจัดการแบบ Smart Management ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนการเรียนรู้แบบ 10% (การอบรม) ให้เข้าสู่รูปแบบ 70% (การแก้ปัญหาผ่านระบบดิจิทัลหน้างาน) ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น

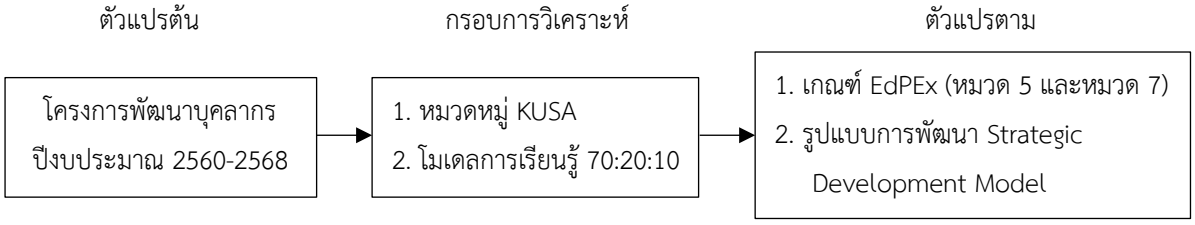
ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดหลักในการวิจัย

แนวคิด/ทฤษฎี	จุดเน้นสำคัญ	ความเชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร
EdPEx (หมวด 5)	ความเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับผลการดำเนินการ	เป็นเป้าหมายสูงสุด (goal) ในการยกระดับคุณภาพองค์กร
KUSA Model	การจำแนกความรู้ ทัศนคติ และทักษะ	ใช้เป็นเครื่องมือวินิจฉัย (diagnostic tool) เพื่อเลือกวิธีพัฒนา
70:20:10 Model	สัดส่วนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ สังคมและหลักสูตร	เป็นรูปแบบการเรียนรู้ (learning model) ที่สร้างผลสัมฤทธิ์จริง
Smart Management	การบริหารจัดการด้วยข้อมูลและเทคโนโลยี	เป็นบริบทใหม่ที่ขับเคลื่อนผ่านการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (digital transformation)

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างแนวคิดหลักในการวิจัย สรุปได้ว่า EdPEx (หมวด 5) มีความเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับผลการดำเนินการ แนวคิดสมรรถนะ KUSA เพื่อจำแนกประเภทการพัฒนาในหมวดความรู้ ทัศนคติ และทักษะ 70:20:10 Model เพื่อทราบสัดส่วนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ สังคม และหลักสูตร และ Smart Management การบริหารจัดการด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีที่เป็นจริง (management by fact)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโครงการพัฒนาบุคลากรแยกตามรายหมวดการพัฒนา งบประมาณที่ได้รับเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ระหว่างปีงบประมาณ 2560-2568 วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยสถิติเชิงพรรณณา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel และโปรแกรม Microsoft Word จัดเก็บอย่างเป็นระบบและแสดงผลลัพธ์ เพื่อนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ บันทึกโครงการที่ได้รับจัดสรรในการพัฒนาบุคลากรจากเอกสารและระบบฐานข้อมูลรายงาน โดยแบ่งเป็นแหล่งข้อมูลหมวดหมู่การพัฒนาบุคลากร KUSA Model (วีระชัย จันทร์สุข, 2563) ประกอบด้วย 4 หมวด แบ่งเป็นหมวดความรู้ความเข้าใจและการสื่อสาร องค์กร หมวดพัฒนาทักษะ หมวดพัฒนาทัศนคติ และหมวดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาจากเอกสารหรือข้อมูลจากการบันทึกรายโครงการที่จัดเก็บอยู่ในรูปแบบของ Microsoft Word และ Microsoft Excel

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ออกแบบการเก็บข้อมูล โดยปรากฏในรูปแบบตารางบันทึกการเก็บข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร จำนวนโครงการที่จัด จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ร่วมโครงการ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงแบ่งตามหมวด (cost) ประกอบด้วย หมวดค่าตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร ผู้ช่วยวิทยากร ค่าตอบแทนค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาบุคลากรที่เป็นผู้จัดโครงการ หมวดการเดินทาง เช่น ค่าเดินทางของวิทยากร ผู้ช่วยวิทยากร หมวดสถานที่ เช่น ค่าเช่าสถานที่ หมวดวัสดุอุปกรณ์โครงการ หมวดค่าอาหารของผู้เข้าอบรม หมวดค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าเลี้ยงรับรอง ค่าของที่ระลึก ค่าวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากเงินรายได้คณะในการจัดโครงการ และตารางความเชื่อมโยง ความสอดคล้องของโครงการพัฒนาบุคลากรกับหมวดหมู่การพัฒนาและโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560-2568 โดยวิเคราะห์เป็นหมวดหมู่การพัฒนาเพื่อให้เป็นข้อมูลการพัฒนาที่เชื่อมั่นได้ว่า การพัฒนาองค์กรและบุคลากรมีการเติบโตอย่างสมดุล ไม่เน้นการพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ 2560-2568 การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดย 1) เก็บรวบรวมข้อมูลประเภทเอกสาร ในรูปแบบไฟล์ Microsoft Excel และ Microsoft Word และ 2) เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติย้อนหลังในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยสถิติแบบง่าย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และร้อยละ (percentage) ด้วยโปรแกรม Microsoft Excel

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ผลการดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2560-2568 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 วิเคราะห์หมวดหมู่การพัฒนาของโครงการพัฒนาบุคลากรของคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และวัตถุประสงค์ที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างโครงการพัฒนาบุคลากรกับสัดส่วนโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 และนำผลการวิเคราะห์จุดเด่นของการจัดโครงการและจุดที่ต้องพัฒนาในอนาคต นำมากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนายุคใหม่ที่เหมาะสมกับองค์กร และเพื่อที่ได้เสนอผู้บริหารกำหนดทิศทางและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว

ตารางที่ 2 จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2560-2568 แยกตามรายหมวดการพัฒนา

ปีงบประมาณ	หมวดการพัฒนา								รวม
	ความรู้ความเข้าใจและการสื่อสารองค์กร		ทักษะ		ทัศนคติ		แลกเปลี่ยนเรียนรู้		
	จำนวนโครงการ	ร้อยละ	จำนวนโครงการ	ร้อยละ	จำนวนโครงการ	ร้อยละ	จำนวนโครงการ	ร้อยละ	
2560	3	75.00	0	0.00	1	25.00	0	0.00	4
2561	5	83.00	1	17.00	0	0.00	0	0.00	6
2562	7	78.00	2	22.00	0	0.00	0	0.00	9
2563	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
2564	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
2565	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	100	2
2566	7	41.00	4	23.00	3	18.00	3	18.00	17
2567	14	58.00	3	13.00	3	13.00	4	16.00	24
2568	10	62.50	4	25.00	2	6.25	2	6.25	18
รวม	46		14		9		11		80
ร้อยละ	57.50		17.50		11.25		13.75		100

จากตารางที่ 2 พบว่า โครงการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นหมวดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและการสื่อสารองค์กร จำนวน 46 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา คือ หมวดทักษะ จำนวน 14 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 17.50 หมวดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 11 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 13.75 และหมวดทัศนคติ จำนวน 9 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 11.25

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2560-2568 กับโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	70:20:10 Model		
		70% เรียนรู้ผ่านประสบการณ์	20% เรียนรู้ผ่านผู้อื่น	10% เรียนรู้ผ่านหลักสูตร
ปีงบประมาณ 2560				
1	อบรมเชิงปฏิบัติการการเรียนการสอนแบบ Active Learning โดยใช้ Flip Classroom			☑
2	สัมมนาแผนกลยุทธ์ปี 2560-2564			☑
3	อบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารจัดการ ตามระบบ LEAN			☑
4	อบรมเชิงปฏิบัติการ Unlock Your Power			☑

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2560-2568 กับโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	70:20:10 Model		
		70% เรียนรู้ผ่านประสบการณ์	20% เรียนรู้ผ่านผู้อื่น	10% เรียนรู้ผ่านหลักสูตร
ปีงบประมาณ 2561				
5	สัมมนาและเรียนรู้เกณฑ์ EdPEx ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			☑
6	อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาระบบ บริหารจัดการความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ			☑
7	อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางาน ประจำสู่งานวิชาการ R to R สายสนับสนุน	☑		
8	อบรมเชิงปฏิบัติการการผลิต ผลิตภัณฑ์จากเนื้อสัตว์			☑
9	อบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารสำนักงานแบบ LEAN			☑
10	อบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการช่วยชีวิตเบื้องต้น CPR			☑
ปีงบประมาณ 2562				
11	สัมมนาและอบรมเชิงปฏิบัติการการดูแลนักศึกษาเรียนอ่อน			☑
12	ฟังบรรยายการบริหารจัดการทรัพย์สินปัญญาอย่างครบวงจร			☑
13	สัมมนาหลักสูตรทิศทางอุตสาหกรรมเกษตรในอนาคต			☑
14	ฟังบรรยายความรู้พิษจากสัตว์ พ.ศ. 2558 และการจดแจ้ง			☑
15	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการสอนแบบบูรณาการด้วย WIL			☑
16	ฟังบรรยาย Active Learning กับ ผู้เรียนยุค GEN Y			☑
17	อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียน SIPOC เพื่อกระบวนการทำงาน			☑
18	English Conversation สายสนับสนุน			☑
19	อบรมเชิงปฏิบัติการ Microsoft Word ขั้นสูง			☑
ปีงบประมาณ 2563-2564				
	สถานการณ์โรคระบาดโควิด 2019 จึงไม่มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร			
ปีงบประมาณ 2565				
20	บรรยาย Zoom Online การทำคลิปวิดีโออย่างง่าย	☑		
21	บรรยาย Zoom Online เรื่อง R To R One Sheet	☑		
ปีงบประมาณ 2566				
22	บรรยายพิเศษบทบาทการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการดูแลนักศึกษายุคปัจจุบัน			☑
23	อบรมแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการ			☑
24	อบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยสู่เชิงพาณิชย์			☑

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2560-2568 กับโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 (ต่อ)

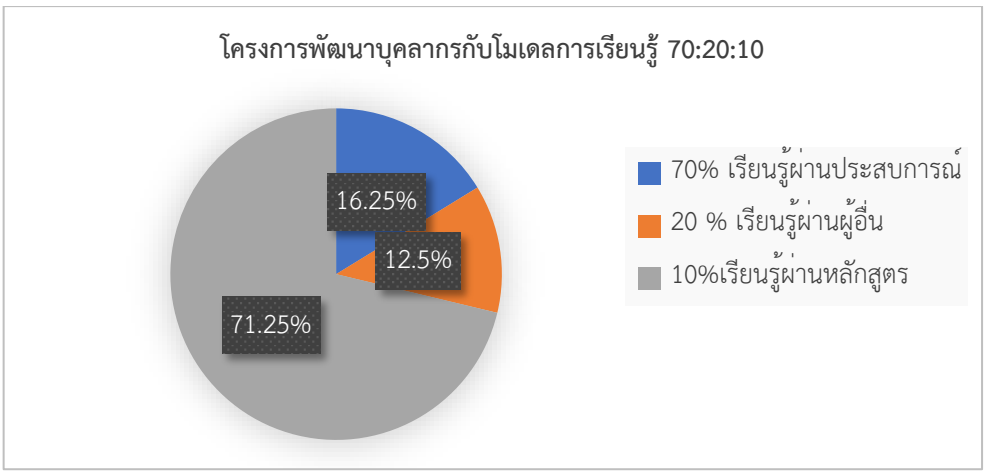
ลำดับที่	ชื่อโครงการ	70:20:10 Model		
		70% เรียนรู้ผ่านประสบการณ์	20% เรียนรู้ผ่านผู้อื่น	10% เรียนรู้ผ่านหลักสูตร
25	ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่		☑	
26	สัมมนาอาจารย์และการเขียน CLO			☑
27	สัมมนาแผนกลยุทธ์คณะฯ ประจำปีงบประมาณ 2566-2570			☑
28	อบรมเชิงปฏิบัติการ Infographic ด้วย CANVA			☑
29	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการฐานข้อมูลด้วย Excel Database			☑
30	อบรมเชิงปฏิบัติการ Navigation Word			☑
31	อบรมเชิงปฏิบัติการ English day			☑
32	อบรมเชิงปฏิบัติการคุณลักษณะของผู้นำผ่านวิกฤต			☑
33	อบรมเชิงปฏิบัติการ Creative Thinking and Communication			☑
34	อบรมเชิงปฏิบัติการบุคลิกภาพปรับลุคที่ใช่ในปี 2023			☑
35	KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 1 แลกเปลี่ยนการไปนำผลเสนอผลงานมหกรรมประชุมวิชาการระดับชาติ	☑		
36	KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 2 แลกเปลี่ยนการอบรมงานด้านซ่อมบำรุง	☑		
37	KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 3 แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติด้านการเงิน	☑		
ปีงบประมาณ 2567				
38	สัมมนาอาจารย์ ปิดภาคการศึกษา 1/2566 แนวทางการจัดการเรียนการสอน			☑
39	สัมมนาอาจารย์ ปิดภาคการศึกษา 2/2566 และเตรียมความพร้อมรองรับอัตราอาจารย์เกษียณอายุ			☑
40	อบรมความรู้ AUN QA			☑
41	Sharing EdPEx 300			☑
42	อบรม Rebranding			☑
43	ฟังบรรยายการเขียน พม 01-02 สำหรับสายอำนวยการเพื่อยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น			☑
44	SIPOC Day และดูงาน Smart Management ม.วลัยลักษณ์ จ.นครศรีธรรมราช		☑	
45	บรรยายการสร้างคอนเทนต์ยุคปัจจุบันเพื่อภาพลักษณ์องค์กร			☑
46	สัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับภาพลักษณ์องค์กรสำนักงานบริหาร			☑

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2560-2568 กับโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	70:20:10 Model		
		70% เรียนรู้ผ่านประสบการณ์	20% เรียนรู้ผ่านผู้อื่น	10% เรียนรู้ผ่านหลักสูตร
47	โครงการสื่อสารองค์กรของผู้บริหาร Lunch Talk รายงานการกำดับดูแลการดำเนินการบริหารงาน ครั้งที่ 1		☑	
48	โครงการสื่อสารองค์กรของผู้บริหาร Lunch Talk นโยบายและการดำเนินการบริหารงาน ครั้งที่ 2		☑	
49	โครงการสื่อสารองค์กรของผู้บริหาร Lunch Talk นโยบายและการดำเนินการบริหารงาน ครั้งที่ 3 รายสาขา		☑	
50	โครงการสื่อสารองค์กรของผู้บริหาร Lunch Talk นโยบายและการดำเนินการบริหารงาน ครั้งที่ 4		☑	
51	อบรมเชิงปฏิบัติการ Dashboard By Power BI รุ่นที่ 1			☑
52	อบรมเชิงปฏิบัติการ Dashboard By Power BI รุ่นที่ 2			☑
53	English Day 2 กลุ่ม 1 บรรจุต่ำกว่าปริญญาตรี			☑
54	English Day 2 กลุ่ม2 ปริญญาตรี			☑
55	อบรมเชิงปฏิบัติการ DISC เรียนรู้ตนเองเข้าใจผู้อื่นเพื่อประสิทธิภาพการทำงาน			☑
56	อบรมเชิงปฏิบัติการ Smart Skill for Leadership			☑
57	อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา Competency เพื่อความเป็นมืออาชีพและเทคนิคการแก้ปัญหา			☑
58	KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานพัฒนาสายอำนวยการ	☑		
59	KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานพัฒนาสายอำนวยการ	☑		
60	KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 3 ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานพัฒนาสายอำนวยการ	☑		
61	KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 3 ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานพัฒนาสายอำนวยการ	☑		
ปีงบประมาณ 2568				
62	บรรยาย Tip & Tricks แลกเปลี่ยนเรียนรู้การขอตำแหน่งวิชาการ			☑
63	เตรียมความพร้อม EdPEx 300			☑

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2560-2568 กับโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	70:20:10 Model		
		70% เรียนรู้ผ่านประสบการณ์	20% เรียนรู้ผ่านผู้อื่น	10% เรียนรู้ผ่านหลักสูตร
64	แนวทางการดำเนินการ AUN QA ของหลักสูตร			☑
65	บรรยายความรู้กับโครงการประเมินห้องแลป ESPRel			☑
66	สัมมนาอาจารย์ภาคการศึกษา 2/2567			☑
67	โครงการสื่อสารองค์กรของผู้บริหาร Lunch Talk นโยบายและการดำเนินการบริหารงาน ครั้งที่ 1		☑	
68	โครงการสื่อสารองค์กรของผู้บริหาร Lunch Talk Qs Ranking ครั้งที่ 2		☑	
69	Focus Group ผู้บริหารพบอาจารย์รุ่นกลาง-ใหม่ “การเตรียมการเป็นผู้บริหารระดับหลักสูตร/คณะ”		☑	
70	บรรยายพิเศษเนื่องในโอกาสครบรอบ 49 ปีอุตสาหกรรมเกษตรก้าวย่างอย่างยั่งยืน			☑
71	บรรยายเข้าใจตน ใส่ใจสิทธิ์ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร			☑
72	KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานพัฒนาเพื่อการเป็น Best Practice	☑		
73	KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานพัฒนาเพื่อการเป็น Best Practice	☑		
74	อบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการนำเสนอผลงาน		☑	
75	Conversational English สายสำนักงานบริหาร			☑
76	Conversational English ฝ่ายวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์			☑
77	โครงการหมู่บ้านความก้าวหน้า นำเสนอผลงาน ปขมท.7	☑		
78	อบรมเชิงปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วย ECRS			☑
79	อบรมเชิงปฏิบัติการ 7 habits เพื่อประสิทธิภาพการทำงาน			☑
80	อบรมเชิงปฏิบัติการสื่อสารฉบับผู้บริหารและการสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้อง			☑
	ภาพรวม	13	10	57
	ร้อยละ	16.25	12.50	71.25



ภาพที่ 2 โมเดลการเรียนรู้โครงการพัฒนาบุคลากร

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 2 พบว่า โครงการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นโมเดลการพัฒนาแบบ 10% เรียนรู้จากหลักสูตร จำนวน 57 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 71.25 รองลงมาเป็นโมเดลการพัฒนาแบบ 70% เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ จำนวน 13 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 16.25 และโมเดลการพัฒนาแบบ 20% เรียนรู้ผ่านผู้อื่น จำนวน 10 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 12.5

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์ผลดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2560-2568 คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากการศึกษาพบว่า โครงการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เน้นไปที่หมวดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและการสื่อสารองค์กร (ร้อยละ 57.50) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงเกินครึ่งหนึ่งของโครงการทั้งหมด ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า คณะอุตสาหกรรมเกษตรให้ความสำคัญกับการสร้างความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ผ่านการสื่อสาร (strategic alignment through communication) เป็นอันดับแรก การสื่อสารทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน เช่น โครงการ Lunch Talk และการถ่ายทอดเกณฑ์ EdPEx ช่วยลดความคลุมเครือในการปฏิบัติงานและสร้างความตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกันขององค์กร การสื่อสารในฐานะตัวขับเคลื่อนเกณฑ์ EdPEx ในฐานะองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ EdPEx 300 การสื่อสารนโยบายจากผู้บริหารสู่บุคลากร (leadership communication) ในหมวด 1 ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้บุคลากรเข้าใจเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ หากบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ (knowledge) แม้จะมีทักษะ (skill) ที่ดี ก็ไม่สามารถผลักดันองค์กรไปในทิศทางเดียวกันได้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดการนำองค์กรเชิงกลยุทธ์ตามเกณฑ์ EdPEx หมวด 1 และหมวด 5 (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2567) ที่ระบุว่า การที่องค์กรมีสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดีจะส่งผลต่อความผูกพันและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ในสถาบันอุดมศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ (organization culture) การที่มีหมวดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทักษะ (skill) รองลงมา แสดงให้เห็นว่า คณะพยายามเปลี่ยนผ่านจากการรับรู้ไปสู่การลงมือทำ โดยเฉพาะในช่วงปี 2565-2568 ที่เริ่มมีโครงการด้านการรู้ดิจิทัล (digital literacy) และแดชบอร์ด (dashboard) มากขึ้น สิ่งนี้สะท้อนถึงการปรับตัวตามกระแสพลวัตของโลกวิชาการยุคใหม่ อรรถพล ผลประเสริฐ และคณะ (2569) ได้อธิบายไว้ว่า ทักษะดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย 12 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการเข้าใจ ทักษะการเข้าถึง ทักษะการใช้ ทักษะการสร้าง

ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการจัดการ ทักษะการประยุกต์ใช้ ทักษะการสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล และทักษะความปลอดภัยทางดิจิทัล ซึ่งการประยุกต์ใช้ทักษะดิจิทัลเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและยกระดับการจัดการในสถาบันการศึกษาให้ตอบสนองต่อความท้าทายในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิผล สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันจะทำให้สถาบันการศึกษาสามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันในระดับสูงในวงการการศึกษาและพัฒนาไปในทิศทางที่ทันสมัยและยั่งยืน การเรียนรู้และการพัฒนาที่ต้องเสริมด้วย โปรแกรมการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามหน้าที่การปฏิบัติงาน (learning by course) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2560) มหาวิทยาลัยในยุคพลิกผันจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่าง hard skills และ soft skills ควบคู่ไปกับการสื่อสารนโยบายที่โปร่งใส เพื่อรักษาเสถียรภาพขององค์กรและหมวดทัศนคติ แม้หมวดทัศนคติจะมีสัดส่วนร้อยละ 9.00 แต่ถือเป็นส่วนที่ทำได้ยากที่สุด การคงอยู่ของโครงการกลุ่ม 7 Habits หรือ DISC แสดงให้เห็นว่า คณะไม่ได้ละเลยเรื่อง mindset ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาทักษะ (up-skill/re-skill) เกิดความยั่งยืน

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างโครงการพัฒนาบุคลากรกับสัดส่วนโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 การที่คณะฯ มีโครงการแบบเรียนรู้จากหลักสูตร 10% มากที่สุด ร้อยละ 71.25 สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรยังคงให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎีเป็นหลัก ซึ่งมักเห็นได้ชัดในสถาบันการศึกษาที่คุ้นชินกับการเรียนการสอนในห้องเรียน สอดคล้องกับงานวิจัย (เกตศิรินทร์ กาญจนกังวาฬกุล และวิเชศ คำบุญรัตน์, 2565) การพัฒนาหลักสูตร 10% คือการฝึกอบรมองค์กรเน้นพัฒนาด้านผู้นำของผู้บริหารระดับต้น เป็นหลักโดยมีการกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาพร้อมรายงานผลลัพธ์ เนื่องจากบริหารจัดการง่ายและประเมินผลเชิงปริมาณได้สะดวก ซึ่งตรงกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสถาบันศึกษา โดยเฉพาะคณะอุตสาหกรรมเกษตร ที่เริ่มกระบวนการพัฒนาบุคลากรจากหัวข้อการอบรม มากกว่าปัญหาหน้างาน และการประเมินผลลัพธ์ประเมินได้ง่ายและเป็นรูปธรรม และการเสริมแรงจากผู้เชี่ยวชาญการ 10% เป็นการสัมมนา เพื่อช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ (นิศาชล คะนองดี และพัชรา วาณิชวศิน, 2564) ทำให้โครงการส่วนใหญ่ไปตกอยู่ในหมวด 10% และการจัดโครงการแบบโมเดลการเรียนรู้แบบ 10% ในเบื้องต้นได้ง่ายกว่าการวัดผลจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (70%) ที่มีความซับซ้อนในการประเมินและ สามารถวัดผลที่จับต้องได้ง่ายในการวัดผลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนผู้เข้าร่วม ชั่วโมงการอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจ Clardy (2018) ชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานมักใช้ 10% เป็น เครื่องมือสร้างความมั่นใจ (compliance & comfort zone) ให้กับผู้บริหารว่าได้ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรแล้ว และวัฒนธรรมของคณะ สายวิชาการมักเชื่อมั่นในผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ดังนั้นการเชิญวิทยากรมาบรรยาย หรือสัมมนาจึงเป็นรูปแบบที่ได้รับความน่าเชื่อถือสูงสุดที่ในรูปแบบการเรียนรู้

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เสนอแนวทางและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (strategic development model) ที่สอดคล้องกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาและโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 ผลจากการนำเสนอแนวทางและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Kolb (1984) ในทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่ระบุว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต้องประกอบด้วยวงจรการลงมือทำและการสะท้อนคิด ซึ่งรูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอได้พยายามปรับลดสัดส่วนการเรียนรู้แบบรับฟัง (10%) และเพิ่มสัดส่วนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (70%) ผ่านการใช้ระบบแดชบอร์ด (dashboard) มาเป็นเครื่องมือสะท้อนผลการทำงานจริง นอกจากนี้การนำระบบปัญญาประดิษฐ์มาใช้ เพื่อเป็นตัวกลางในการสื่อสาร เพื่อลดความซับซ้อนของการทำงาน และใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด (พลัฏฐ์ อารีวงศ์ศิลป์, 2567) และบทบาทของงานทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้จัดอบรม (training provider) สู่การเป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ (strategic partner) ที่ใช้ข้อมูลเทคโนโลยียุคดิจิทัลมาวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (competency gap) รายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้การบรรลุเกณฑ์ EdPEx หมวด 5 (workforce focus) และหมวด 7 (results) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ารูปแบบเดิมที่เป็นเพียงการอบรมตามภารกิจ

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้มิได้เป็นเพียงการรวบรวมสถิติโครงการ แต่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างกรอบแนวทาง (framework) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน โดยเน้นการวิเคราะห์เชิงระบบเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเข็มทิศในการกำหนดนโยบายการยกระดับทักษะ (up-skill) และการเรียนรู้ทักษะใหม่ (re-skill) ในอนาคต ผลการศึกษาเรื่องวิเคราะห์ความสอดคล้องโครงการพัฒนาบุคลากรกับโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 กรณีศึกษาคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บทสรุปองค์ความรู้ใหม่ คือ กระบวนการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD synthesis process) จากการวิเคราะห์เชิงระบบ (systematic analysis) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ของโครงการพัฒนาบุคลากรปี 2560-2568 ออกมาเป็นแนวทาง HR แนวใหม่สำหรับสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การเปลี่ยนผ่านจากงานประจำสู่งานเชิงวิเคราะห์ (R to R) แทนที่จะรายงานเพียงจำนวนโครงการหรือผู้เข้าร่วม (data) งานนี้ได้ถอดบทเรียนให้เห็นว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ระหว่างงบประมาณที่ใช้กับการตอบโจทย์เกณฑ์ EdPEx เป็นสิ่งจำเป็น องค์ความรู้ใหม่คือ HR ยุคใหม่ต้องทำหน้าที่เป็นนักวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ที่สามารถชี้ให้เห็นได้ว่า ทุก ๆ 10% ของการอบรม ต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในส่วน 70% ได้อย่างไร

ประเด็นที่ 2 การสื่อสารเชิงกลยุทธ์เป็นทำหน้าที่เป็นกลไกต้นน้ำสำคัญในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่สำคัญ ผลการศึกษาพบว่า สัดส่วนโครงการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและหมวดการสื่อสารและนโยบายที่สูงเกินกึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 57.50) ไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดข้อมูล แต่เป็นกลไกการสร้างการรับรู้แบบบูรณาการ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรที่มีความแตกต่างในภาระงานระหว่างสายวิชาการที่ทำหน้าที่หลักในการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ กับสายอำนวยการที่มีหน้าที่สนับสนุนภารกิจหลักของสายวิชาการและสนับสนุนองค์กร องค์ความรู้ คือ การสื่อสารนโยบายผ่านโครงการลักษณะการเสาวนากลางวันของผู้บริหาร การสนทนากลุ่มแยกกลุ่มงาน และสัมมนาแยกสายงาน ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือลดแรงเสียดทาน (friction reduction) ต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยให้การนำเกณฑ์ EdPEx มาใช้อย่างต่อเนื่องตลอด 9 ปี ประสบความสำเร็จมากกว่าการเน้นเพียงการฝึกทักษะเฉพาะด้าน

ประเด็นที่ 3 การสร้างกระบวนการเรียนรู้เชิงระบบ งานวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่าง ปัจจัยนำเข้า (input) คือ โครงการพัฒนาบุคลากร และ ผลลัพธ์ (output) คือ การบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ EdPEx 300 องค์ความรู้ใหม่ คือ ความสำเร็จของ HR ไม่ได้วัดที่ความพึงพอใจหลังอบรม แต่ชัดเจนด้วยการเชื่อมโยงเหตุผลว่า การสื่อสารที่เข้มข้น (ร้อยละ 57.50) ส่งผลโดยตรงต่อการลดความขัดแย้งในการนำเทคโนโลยีแดชบอร์ดมาใช้ในองค์กร

ประเด็นที่ 4 วิวัฒนาการจากทัศนคติสู่สมรรถนะดิจิทัล การวิเคราะห์ช่วงเวลาพบ "รอยต่อ" สำคัญของการจัดการคือ การคงอยู่ของโครงการกลุ่ม 7 habits และ DISC (ร้อยละ 9.00) ในช่วงต้นที่ทำหน้าที่เป็นฐานรากทางทัศนคติ (attitudinal foundation) ก่อนจะต่อยอดไปสู่โครงการแดชบอร์ดและการรู้ดิจิทัล ในช่วงปี 2565-2568 องค์ความรู้ใหม่ คือ การพัฒนาบุคลากรที่ยั่งยืนต้องอาศัยลำดับก่อน-หลัง โดยเริ่มจากการปรับ mindset ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ก่อนจะเติมเครื่องมือทางเทคโนโลยี (tools) เพื่อยกระดับสู่การเป็น Smart Management

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรสร้างกลไกสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย เช่น การจัดตั้งระบบพี่เลี้ยง (mentoring program) การโค้ชงานโดยผู้บังคับบัญชา (coaching) หรือการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ CoPs สำหรับสายสนับสนุน เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดเทคนิคการทำงาน หรือสร้างระบบพี่เลี้ยงที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ผ่านผู้อื่นเพิ่มขึ้น (20%)

1.2 ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างกระบวนการเชื่อมโยงเนื้อหาอบรมสู่การปฏิบัติงานจริง 10% กับ 70% สำหรับโครงการอบรมเชิงบรรยาย (10%) ที่จำเป็นต้องจัดขึ้น ควรเพิ่มเงื่อนไขการส่งมอบงานหลังการอบรม เช่น การทำโครงการปรับปรุงงาน หรือการจัดทำแบบเสนอการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อบังคับให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ จากห้องเรียนไปสู่การปฏิบัติจริงหน้างาน (70%)

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการตามการประเมินเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ Kirkpatrick's Levels (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016) ที่มี 4 ระดับ 1 Reaction วิเคราะห์ความพึงพอใจโครงการ ระดับ 2 learning ประเมินการรับรู้ ระดับ 3 behavior ประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม และระดับ 4 results ประเมินผลลัพธ์ เพื่อให้โครงการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง และเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ

เอกสารอ้างอิง

กองนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2566a). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2567–2570*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กองนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2566b). *ประกาศการกำหนดขนาดส่วนงานและจำนวนผู้บริหารส่วนงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2566*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กวีรัตน์ เกียรติบุญสนอง. (2567). การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล. *วารสารเมธีวิจัย Savant Journal of Social Sciences*, *1*(2), 12–18. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/SJ_SS/article/view/378.

เกตศิรินทร์ กาญจนกังวาฬกุล และวิเชศ คำบุญรัตน์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นของรัฐวิสาหกิจ XYZ. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, *36*(3), 117–129. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUSuthiparithatJournal/article/view/259805.

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2568a). *ข้อมูลบุคลากร คณะอุตสาหกรรมเกษตรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปี 2568*. สืบค้น 15 มีนาคม 2569 จาก https://link.psu.th/qMmH9a.

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2568b). *รายงานผลการประเมินคุณภาพ คณะอุตสาหกรรมเกษตรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปี 2568*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นิศาชล คะนองดี และพัชรา วาณิชวศิน. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้ 70:20:10 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงาน บริษัท ไฮ-เทค แอพพาเรล จำกัด. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *8*(8), 240–253. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/254296.

พลัฏฐ์ อารีวงศ์ศิลป์. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, *7*(1), 347–356. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/267383.

วีระชัย จันทร์สุข. (2563). *การสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง High Performance*. สืบค้น 1 ตุลาคม 2568 จาก https://www.gotoknow.org/posts/682286.

ฤๅชุตา เทพยากุล. (2566). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. พี ซี ปริ้นติ้ง.

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2567). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ฉบับปี 2567–2570*.

อรรถพล ผลประเสริฐ, เชาวฤทธิ์ เชาว์แสงรัตน์ และศุภวัฒน์ สุขะปรเมษฐ. (2569). การประยุกต์ใช้ทักษะดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันการศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, *9*(1), 345–358. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/282786.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงาน HR บนแนวคิด 70:20:10 Learning model*. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain*. David McKay Company.

Clardy, A. (2018). The 70-20-10 and the dominance of informal learning: A fact in search of evidence. *Human Resource Development Review*, *17*(2), 153–178. https://doi.org/10.1177/1534484318759399.

Jennings, C. (2013). *70:20:10 framework explained: Creating high performance*. 70:20:10 Forum Pty Limited.

Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. Association for Talent Development.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (1996). *The career architect development planner: An expert system offering research-based and experience-tested development plans and coaching tips*. Lominger Limited.

McCall, M. W., Lombardo, M. M., & Morrison, A. M. (1988). *The lessons of experience: How successful executives develop on the job*. Lexington Books.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.

Schreurs, M., & Meingast, A. (2015). *A high performance organization: What is it?* HPO Center. https://feedforwardanalyse.nl/wp-content/uploads/2017/01/UK-versie-boekje.pdf.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



Social media and political engagement in Thailand: A qualitative analysis of political attitudes, motivation, and participation

Chutimun Charoenlarp[1*], Waiphot Kulachai[2]

[1,2]College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

[*]Corresponding author's e-mail: chutimun0511@gmail.com[1*]

Received: March 19, 2026 Revised: April 02, 2026 Accepted: April 20, 2026

Abstract

This study examines the role of social media in shaping political attitudes, motivation, and participation in Thailand. As digital platforms have become more deeply integrated into political communication and public discourse, it is essential to study how individuals engage with political information online. This research employs a qualitative approach, utilizing in-depth interviews with 18 key informants from various occupational and social backgrounds, and applies inductive thematic analysis to uncover emerging patterns in the data. The findings indicate that social media has transformed from a platform mainly for entertainment into an essential medium for obtaining political information and keeping track of affairs. Most participants indicated that they used social media not only to consume political content but also to assess government performance and analyze socio-political conditions. The study identifies various forms of political participation. These range from cautious observation and self-censorship among groups that are sensitive to risk, to active information sharing and public knowledge dissemination among individuals who are more engaged. In addition, the findings suggest that political motivation is influenced by a mix of economic concerns, professional responsibilities, and civic values, especially those associated with social justice and democratic principles. Many participants demonstrated hybrid political participation, effectively connecting online engagement with offline civic action. This study enhances the understanding of Thai political behavior by defining social media as a type

of “political infrastructure” that facilitates everyday political engagement. It further advances understanding by emphasizing the layered nature of political motivation across social groups and the development of hybrid participation patterns in the digital era.

Keywords: social media, political attitudes, political motivation, political participation, Thailand

Background and Significance

Social media has emerged as an important sphere of political communication in modern societies. Social media platforms, including Facebook, Twitter (X), YouTube, and TikTok, have significantly changed the ways in which people receive political information, share their political opinions, and engage in political activities. Unlike other means of communication, social media allow people to engage with political information, disseminate information, and mobilize people politically. Therefore, these platforms are increasingly becoming important in shaping political attitudes, motivations, and engagement in democratic societies. Recent studies have shown that social media platforms enable rapid information dissemination and facilitate political discussion and mobilization (Theocharis et al., 2022; Jost et al., 2018). However, they may also contribute to polarization, misinformation, and the formation of ideological echo chambers (Valenzuela et al., 2019).

In the context of Thailand, recent political developments—including youth-led political movements, increasing digital activism, and the growing role of online platforms in public debate—have highlighted the significance of social media as a central arena for political expression and contestation. At the same time, regulatory frameworks and concerns over online surveillance and content control have shaped how individuals engage with political content in digital spaces. In Thailand, the rapid expansion of internet access and smartphone usage has enabled individuals from diverse social backgrounds to participate in political discussions and monitor government activities in real time. However, the ways in which individuals interpret, negotiate, and respond to political information on social media remain underexplored, particularly from a qualitative perspective. While existing studies have largely relied on quantitative approaches to measure political attitudes and participation, such methods may not fully capture the underlying meanings, lived experiences, and contextual factors that shape individuals’ engagement with political content. A qualitative approach is therefore necessary to provide deeper insights into how individuals construct political understanding, motivation, and participation through everyday interactions with social media.

Therefore, the aim of this study is to explore the role of social media engagement in shaping political attitudes, political motivation, and political participation in Thailand through a qualitative lens. By using in-depth interviews with individuals from diverse social and occupational backgrounds, this study offers a deeper understanding of social media as not only a medium of political communication but also as a form of political infrastructure influencing civic awareness and engagement. This study is guided by

the following research questions: 1) How does social media engagement shape political attitudes among individuals in Thailand? 2) In what ways does social media influence political motivation? and 3) How does social media facilitate different forms of political participation in the Thai context?

Literature Review

Social media has over the years, become an integral aspect of the politics of communication in the modern world, impacting the ways in which people receive information, build political opinions, and participate in the civic process. Several theories have been put forward to account for the ways in which people are affected by technology in the process of politics. These theories focus on the interplay of technology, the mind, and society in the politics of communication.

Social Media Engagement

Social media engagement refers to how individuals interact with digital media. This includes sharing information, discussing politics, and participating in online discussions. However, engagement also includes an individual's psychological engagement with digital content. Past research indicates that digital media has contributed significantly to the dissemination of political information and has allowed individuals to participate more actively in politics than traditional media environments (Weeks et al., 2015). Several theories have been proposed to explain why individuals engage more with digital media than traditional media. The Theory of Reasoned Action suggests that individuals' engagement with digital media is affected by their attitudes and perceived social norms (Rauniar et al., 2019). The theory of uses and gratifications suggests that individuals' engagement with digital media is affected by their individual needs, including information-seeking, personal identity, and social interaction (Rathnayake & Winter, 2021). The social capital theory suggests that individuals' engagement with digital media is affected by their networks (Kim et al., 2020). The theory of affordance suggests that individuals' engagement with digital media is affected by their ability to interact and mobilize (Zeng et al., 2019). From these theories, it is clear that individuals' engagement with social media is a multidimensional concept affected by individual, social, and technological factors.

Political Attitudes

Political attitudes are defined as individuals' evaluative orientations toward political institutions, policies, actors, and ideologies, influenced by various psychological, social, and environmental factors such as values, political socialization, exposure to the media, and socio-economic conditions (Sindermann et al., 2021). The importance of political attitudes in shaping individuals' behavior cannot be overstated, as they significantly contribute to shaping individuals' perceptions of politics, governance, democracy, and policies. The development of political attitudes has been extensively studied through various theoretical lenses. Political psychology has emphasized various aspects such as emotions, personality, and group affiliation in shaping individuals' political attitudes (Schreiber, 2018), suggesting that individuals tend to perceive political information through the lens of their ideology, which reinforces their pre-existing

attitudes (Figgou & Chryssochoou, 2019). On the other hand, theories such as agenda-setting, framing, and priming in the context of media studies highlight various ways in which exposure to mediated information affects individuals' perceptions of politics (Hoewe & Peacock, 2020). In terms of digital media, it is suggested that exposure to political information through various sources increases individuals' exposure to diverse views but also increases the risk of echo chambers. Overall, all these theoretical lenses on political attitudes highlight that individuals' political attitudes are constructed through a dynamic interaction between individuals' cognitive processes and exposure to mediated information environments. However, prior research has highlighted a gap between political attitudes and actual participation, often referred to as the attitude–behavior gap. Individuals may hold strong political views but refrain from expressing them publicly due to perceived social, professional, or political risks. This is particularly relevant in digital environments, where concerns about surveillance, social judgment, or institutional consequences may lead to self-censorship despite high levels of political awareness.

Political Motivation

Political motivation is a term that refers to the psychological factors that influence an individual's interaction with political information and their political activities. Political motivation is usually influenced by factors such as an individual's political ideology, interests, social identities, and political efficacies. Motivated Reasoning Theory argues that an individual's interaction with political information is usually guided by their motivations and is based on their existing political ideology and social identities (Bolsen & Palm, 2019). In other words, political motivation is usually influenced by cognitive bias. However, political motivation can be viewed differently using Self-Determination Theory. Self-Determination Theory argues that political motivation is usually based on factors such as an individual's intrinsic political motivations, such as their political ideology and civic responsibility, and their extrinsic motivations, such as social pressures and rewards (Martella & Bracciale, 2022). In addition, political communication theory argues that social networks and online environments are usually important in stimulating political interest and political motivation. Political communication theory argues that social media usually increases an individual's political motivation (Jost et al., 2018). Therefore, political motivation is usually based on the interaction between an individual's psychological factors and their interaction with political information.

Political Participation

Political participation involves voluntary actions undertaken by an individual to exert some level of influence over political decision-making processes and governance in the country. The traditional form of political participation involves voting, party participation, attending public meetings, and protesting (Fayomi & Adebayo, 2018), all of which are important avenues for democratic expression and accountability. However, with the advent of digital technologies, political participation has expanded to involve other forms of participation, such as the sharing of political information, engaging in discussions, and campaigning, all of which take place through digital media (Theocharis et al., 2022). These two forms of participation are said to blend together to form hybrid participation, as digital participation combines

with offline participation to form a unique form of civic participation. This form of participation involves the integration of communication with offline participation. In spite of all these opportunities, however, some authors argue that digital media pose some challenges to civic participation (Valenzuela et al., 2019), although social media can still act as a facilitator of political awareness and participation. This indicates that modern political participation involves a unique form of participation.

In this study, social media is conceptualized as a form of "political infrastructure," referring to the underlying digital environment that structures how individuals access information, communicate, and participate in political processes in everyday life. Rather than being merely communication tools, social media platforms function as embedded systems that mediate political awareness, shape discourse, and enable both online and offline forms of participation. While these theoretical perspectives offer valuable insights, this study integrates them into a cohesive framework to explain political engagement in the digital context. Uses and Gratifications Theory explains why individuals actively seek political content based on their needs, while Social Capital Theory highlights the role of networks in shaping exposure and interaction. Affordance Theory further explains how platform features enable or constrain different forms of participation. These perspectives are complemented by Motivated Reasoning Theory, which explains how individuals interpret political information in ways that reinforce their existing beliefs. Together, these theories illustrate that political engagement on social media emerges from the interaction between individual motivations, social networks, and platform structures.

Research Conceptual Framework

The conceptual framework outlines the relationships among social media engagement, political attitudes, political motivation, and political participation. Figure 1 presents the conceptual framework of the study, illustrating the relationships between social media engagement, political attitudes, political motivation, and political participation. The model also incorporates a feedback loop, where political participation reinforces subsequent engagement with social media. In addition, key dimensions identified from the qualitative findings—such as economic survival, professional responsibility, civic values, and varying forms of participation (passive and active)—are integrated to reflect the empirical complexity of the phenomenon.

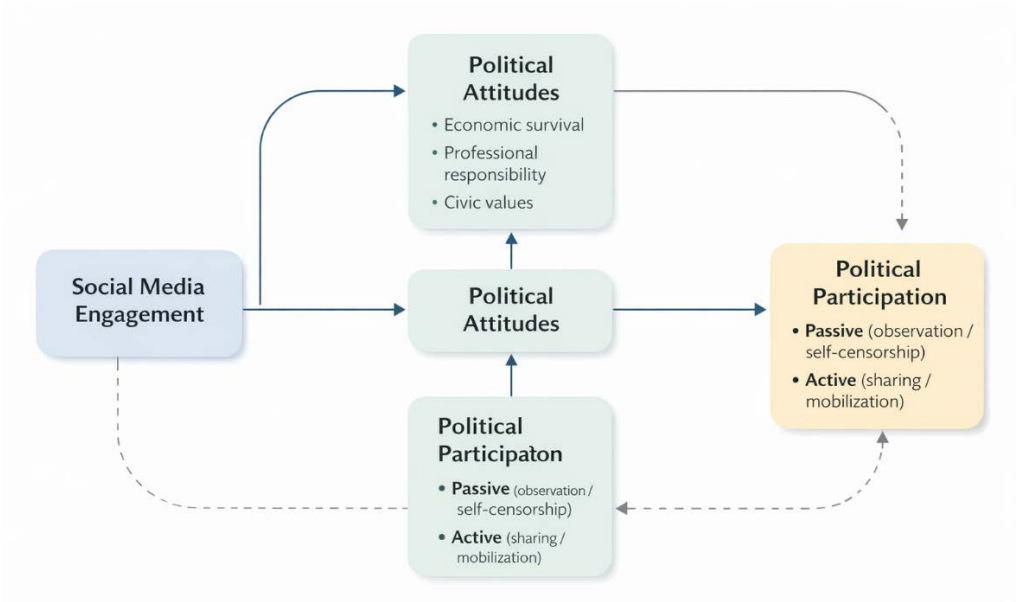


Figure 1 Illustrates the conceptual relationships among the key variables

Medthods

This study utilized a qualitative research design in exploring the influence of social media engagement on political attitudes, political motivation, and political participation in Thailand. The qualitative research design was appropriate in this study as it allows an in-depth exploration of the experiences, perceptions, and interpretations of individuals about their political engagement in the digital environment. Unlike the quantitative research design, the qualitative design offers a deeper understanding of the meanings of political engagement.

The research design used in the research was exploratory in nature, and it used a qualitative method of data collection, specifically in-depth interviews with key informants. This helped the researcher gather in-depth information regarding individuals' usage of social media, their perception of political information, and their participation in politics. It also helped in identifying patterns and themes regarding individuals' political attitude, motivation, and participation, as observed in various social and occupational groups.

1. Population and sample

The study was conducted with the help of 18 key informants from different walks of life to obtain comprehensive insights regarding the concept of social media and political engagement. The key informants included students, professionals, government officials, private sector employees, entrepreneurs, labor workers, and civil society activists from different walks of life to obtain comprehensive insights regarding the concept of social media and political engagement. Purposive sampling was used as the sampling technique to conduct the study, which is one of the widely used techniques in qualitative research to identify individuals with experiences and knowledge related to the study or research topic. The inclusion

criteria for the key informants were based on the participants' usage of social media and political information or discussions on digital platforms.

2. Data collection

Data were collected through semi-structured in-depth interviews. A semi-structured interview guide was used to explore participants' experiences with social media use, political attitudes, political motivation, and political participation. This approach allowed participants to share their perspectives openly while maintaining a clear focus on the key research themes. The interview protocol covered topics such as patterns of social media use, engagement with political content, political attitudes, motivations for political involvement, and forms of political participation. Interviews were conducted individually to ensure that participants could express their views freely. Each session also explored participants' experiences with commonly used platforms, including Facebook, Twitter (X), and YouTube, as well as other digital media used for accessing political information and engaging in public discourse.

3. Data analysis

The data collected through the interviews was analyzed through the method of thematic analysis, which is used for identifying, organizing, and interpreting patterns in data collected through qualitative research methods. The method of data analysis started with the coding of the data collected through the interviews, followed by the development of broader themes through the organization of related concepts, through which various prominent themes were developed, such as social media usage, various aspects of political engagement in social media, changes in political attitude, motivational factors for engaging in politics, and various aspects of political participation in both social media and real-life scenarios. This method of data analysis helped the researcher synthesize various ideas and interpret the role of social media as a tool for developing political awareness, motivation, and participation in Thai society. The data were analyzed using an inductive thematic analysis approach, allowing themes to emerge from the data without imposing predefined theoretical categories. To ensure the credibility and trustworthiness of the analysis, the researcher employed iterative coding, cross-checking of themes, and careful interpretation of participants' narratives.

Results

Table 1 demographic characteristics of key informants

No.	Occupation / Role
1	Political journalist (12 years of experience)
2	High school student (Science-Math program)
3	High school student (Language program)
4	Undergraduate student in Political Science (public university)
5	Master's student in Political Sociology
6	Private sector employee (Bangkok)
7	Online seller
8	Delivery driver
9	Freelance technician
10	Business owner
11	Political activist (online movement group)
12	Civil society activist (protest participant)
13	Independent activist (online campaign initiator)
14	Government officer (Ministry of Public Health)
15	State enterprise employee (Electricity Authority)
16	Local administrative officer
17	Human rights lawyer
18	Internal medicine physician (public hospital)

Qualitative content analysis of the in-depth interviews with the 18 key informants identified some important themes regarding the role of social media in the formation of political engagement in Thailand. The respondents, coming from diverse occupational backgrounds, including students, professional people, government officials, entrepreneurs, and labor workers, shared some valuable insights regarding the role of social media in the formation of their political awareness, attitudes, motivation, and participation. Thematic content analysis identified five major themes: 1) social media as an information infrastructure, 2) patterns of political engagement, 3) transformation of political attitudes, 4) layers of political motivation, and 5) hybrid forms of political participation.

1. Social Media as Information Infrastructure: One of the most prominent findings that emerged from the interviews is that social media has transitioned from an entertainment tool to an essential part of the broader infrastructure of information access and daily life. All participants spoke of digital platforms as essential tools in monitoring political developments, accessing information, and understanding public sentiment. For example, one participant spoke of the importance of Twitter (X) in modern-day information environments:

> *If you are not on X, it is as if you have disappeared from the news field.*
> (Key Informant 1)

The statement is significant in that it speaks of social media's integration with professional life, especially in professions that require access to real-time information. Similar patterns were observed with regard to legal and healthcare professionals, who spoke of social media as an essential tool in staying updated on emerging political and policy-related developments. As one participant observed:

> *Information about arrests often appears on Twitter before any official documentation is released.*
> (Key Informant 17)

Thus, the overall findings suggest that social media is not merely a tool of communication but is embedded in the broader sphere of information access. This finding supports the concept of "political infrastructure," where digital platforms function as foundational systems through which individuals access, interpret, and respond to political information in everyday life. It also reflects the logic of affordance theory, as social media platforms enable real-time information flows and reduce dependency on traditional institutional sources. However, while most participants emphasized the centrality of social media in accessing political information, some participants—particularly those in risk-sensitive or less digitally engaged groups—demonstrated a more passive reliance on these platforms, using them primarily for observation rather than active information seeking. This shift in informational authority appears to be driven by both platform characteristics, such as speed and accessibility, and user practices, including continuous monitoring and reliance on peer-shared content, which together reshape how political knowledge is produced and circulated in the Thai context.

2. Patterns of Political Engagement: The interviews also identified various patterns of engaging with the content of politics on social media, depending on the differences in occupational risks, interests, and the perceived implications of engaging in public expressions of politics. Some of the respondents adopted a cautious approach, especially those in organizations where the expression of politics in public would affect their employment status. These respondents adopted the culture of self-censorship, in that they preferred to be observers rather than participants in the discussion of politics on social media. As one respondent noted:

> *I prefer to just read and not comment because I don't want it to affect my work.*
> (Key Informant 9)

This shows that some people, especially those in risk-sensitive positions, prefer to remain low-key in public, but they also engage in the content of politics in some private ways. However, some respondents adopted an active approach in the communication of politics, especially those in professional

fields such as academics, journalists, and lawyers, as they adopted the approach of public education through the use of social media. As the respondent noted:

> *I try to explain complex issues so that people can understand what is really happening.*
> (Key Informant 17)

This shows that some people use social media as an avenue for the dissemination of knowledge, in that they actively participate in the communication of politics to the public, especially those with the relevant knowledge in the field. There was also the third pattern of engaging with the content of politics, especially among those respondents whose livelihood was affected by the government. These respondents adopted an active approach in engaging with political content, as they responded actively to the politics that affected their livelihood directly. As the respondent noted:

> *When policies affect my income, I feel like I have to speak out or at least share information.*
> (Key Informant 7)

This shows that the motivation for engaging in politics comes from the personal interests that people may have, in that they actively participate in the communication of politics when they feel that politics affects their livelihood directly. This shows that the motivation for engaging with political content comes from the personal interests that people may have, in that they actively participate in the communication of politics when they feel that politics affects their livelihood directly. These patterns of engagement reflect the interaction between individual motivations, perceived risks, and platform affordances in shaping political behavior. The cautious behavior observed among some participants can be explained by the concept of perceived behavioral control, where individuals limit their public expression due to potential professional or social consequences. This also aligns with the well-documented attitude–behavior gap, where individuals may hold strong political views but choose not to express them openly. In contrast, more active participants—particularly those with professional expertise—utilize the affordances of social media to act as knowledge intermediaries, translating complex political issues into accessible information for broader audiences. This highlights how digital platforms enable differentiated roles in political communication, ranging from passive observers to active contributors. While most participants demonstrated some level of engagement, the findings also reveal variation in intensity and form, shaped by occupational risks, personal interests, and perceived stakes. This suggests that political engagement on social media is not uniform but stratified, reflecting how individuals negotiate visibility, risk, and influence within digital public spaces.

3. Transformation of Political Attitudes: The second important theme that emerged from the interviews related to the transformation of political attitudes through social media. In all the interviews, the interviewees agreed that social media had helped them become more politically aware by providing

them with access to diverse political views and sources of information. The interviewees described digital media as a space where one could become aware of the structural issues of society, such as inequality, government transparency, and accountability. As one participant noted:

> *I used to think problems were just personal, but now I see that they are structural.*
> (Key Informant 3)

This indicates a move from individual-level understandings to a more structural level of understanding of political and social issues. The interviewees described becoming more politically disenchanted with government institutions and practices through continuous exposure to political issues, discussions, and information on digital media. For young and politically active citizens, digital media helped them become politically knowledgeable by providing them with a space to learn about political issues. One participant explained:

> *Social media helps me understand how the system actually works, not just what is written in textbooks.*
> (Key Informant 4)

This indicates that digital media plays an important role in the development of political cognition by providing citizens with opportunities to become familiar with complex political ideas in a more accessible form. However, the interviewees agreed that despite providing citizens with access to diverse sources of information, digital media may also become a space for polarization. As one interviewee observed:

> *Sometimes discussions online become too extreme, and people stop listening to each other.*
> (Key Informant 1)

This indicates that while social media can enhance political awareness, it may simultaneously contribute to ideological fragmentation. Taken together, these findings suggest that social media plays a dual role in shaping political attitudes by both expanding access to political information and intensifying the dynamics of polarization within digital public spheres. This transformation of political attitudes reflects processes of political cognition, where continuous exposure to diverse information enhances individuals' ability to interpret structural issues beyond personal experiences. It also aligns with theories of mediated political learning, which suggest that digital environments facilitate the development of political knowledge through accessible and interactive content. However, the findings also highlight the presence of selective exposure and echo chamber dynamics, where individuals tend to engage with information that aligns with their existing beliefs. This process is shaped not only by platform algorithms but also by user-driven behaviors, such as following like-minded sources and avoiding conflicting viewpoints. While most participants reported increased political awareness, some participants expressed concerns about

information overload and emotional fatigue, which may limit deeper engagement with political content. This suggests that the relationship between social media exposure and political attitudes is not uniformly positive but mediated by individual capacities, digital environments, and patterns of content consumption.

4. Layers of Political Motivation: The interviews indicated that political motivation is multifaceted, shaped by a combination of economic concerns, professional responsibilities, and broader civic values. Among participants working in informal sectors or small businesses, political engagement was closely linked to economic survival. These individuals emphasized that government policies—particularly those related to taxation, energy prices, and economic management—have direct implications for their livelihoods. As one participant explained:

> *If fuel prices go up, it directly affects my income, so I have to pay attention to politics.*
> (Key Informant 8)

This highlights how material conditions can act as a primary driver of political engagement, especially for individuals whose economic stability is highly sensitive to policy changes. In contrast, participants in professional fields, including healthcare, law, and journalism, tended to frame their political engagement in terms of professional ethics and responsibility. For these individuals, participation in political discourse was seen as part of their role in promoting accuracy, fairness, and public accountability. As one participant noted:

> *I feel responsible for explaining the truth because misinformation can affect many people.*
> (Key Informant 18)

This suggests that political motivation in professional contexts is often shaped by normative commitments and ethical obligations, rather than solely by personal interests. Meanwhile, younger participants and activists frequently articulated their motivations in relation to future aspirations and democratic values. Issues such as social justice, human rights, and long-term societal development were commonly emphasized. As one participant stated:

> *I engage because I am worried about the future and what kind of society we will have.*
> (Key Informant 11)

This reflects a value-driven form of political motivation, where engagement is linked to broader visions of social change. Taken together, these findings suggest that political motivation is not driven by a single factor but emerges from multiple layers of personal experiences, economic conditions, and social values, shaping diverse forms of engagement across different social groups. This stratified structure of political motivation can be understood through the lens of Self-Determination Theory, which distinguishes between intrinsic and extrinsic motivations. Economic survival reflects extrinsic motivation driven by

material needs, while professional responsibility and civic values represent more intrinsic forms of motivation grounded in ethical commitments and personal beliefs. The findings also align with Motivated Reasoning Theory, as individuals engage with political information in ways that are consistent with their personal interests, identities, and lived experiences. This explains why different groups prioritize different political issues, depending on how directly these issues affect their daily lives. While most participants demonstrated clear motivations for engagement, the intensity and direction of these motivations varied significantly across social groups. This variation suggests that political motivation is context-dependent and shaped by individuals' socioeconomic positions, professional roles, and future expectations, rather than being uniformly distributed across the population.

5. Hybrid Forms of Political Participation: The final theme emerging from the analysis concerns the diverse and evolving forms of political participation facilitated by social media. Participants indicated that political participation in contemporary society extends beyond traditional activities such as voting or attending protests, encompassing a wide range of digitally mediated practices. Many described engaging in political participation through online activities, including sharing information, discussing public issues, and raising awareness of political developments. As one participant explained:

> *I may not join protests, but I share information so others can understand what is happening.*
> (Key Informant 2)

This reflects how digital engagement can function as an alternative mode of participation, enabling individuals to contribute to public discourse without direct physical involvement. At the same time, the findings suggest that social media often operates as a bridge between online engagement and offline action. Participants reported using digital platforms to coordinate real-world activities, such as community initiatives, advocacy campaigns, and public demonstrations. As one participant noted:

> *Social media helps us organize and respond quickly when something happens.*
> (Key Informant 12)

This indicates that digital platforms play a crucial role in facilitating collective action by enabling rapid communication and coordination. In addition, some participants engaged in more indirect forms of political participation through economic and symbolic actions, including boycotting products, donating to activist groups, and supporting civic campaigns. As one participant stated:

> *Even if I don't speak out publicly, I support causes through my spending and donations.*
> (Key Informant 6)

This suggests that political participation may also take less visible, yet meaningful, forms, reflecting diverse strategies shaped by individual constraints and preferences. Taken together, these findings indicate that social media has expanded the scope of political participation by enabling hybrid forms of civic

engagement that integrate online communication with offline and indirect actions. In this sense, digital platforms function not only as communication tools but also as infrastructures that support more flexible and diversified forms of political participation in contemporary society. Taken together, these findings indicate that social media has expanded the scope of political participation by enabling hybrid forms of civic engagement that integrate online communication with offline and indirect actions. In this sense, digital platforms function not only as communication tools but also as infrastructures that support more flexible and diversified forms of political participation in contemporary society. This hybridization of political participation reflects the evolving nature of civic engagement in the digital era, where the boundaries between online and offline actions are increasingly blurred. It aligns with contemporary theories of digital participation, which emphasize that political engagement is no longer confined to institutionalized forms but extends to everyday practices mediated through digital platforms. The findings also highlight the role of platform affordances in facilitating different modes of participation, including direct expression, coordination of collective action, and indirect forms such as economic and symbolic engagement. These affordances enable individuals to choose participation strategies that align with their personal constraints, resources, and risk perceptions. While many participants actively engaged in hybrid forms of participation, some individuals preferred indirect or low-visibility strategies, such as sharing information anonymously or supporting causes through consumption practices. This variation suggests that political participation is shaped not only by opportunity structures provided by social media but also by individual considerations of risk, visibility, and efficacy.

Discussions

The findings of this study provide important insights into how social media functions as a key infrastructure shaping political engagement in contemporary Thai society. Rather than serving merely as a communication tool, social media emerges as a multidimensional environment that influences political awareness, attitudes, motivations, and participation across diverse social and occupational groups. The results indicate that digital platforms have become primary channels for accessing political information and monitoring public affairs, supporting prior research that highlights their role in expanding access to political content and facilitating ongoing engagement with public issues (Theocharis et al., 2022; Gil de Zúñiga et al., 2014). However, the findings also suggest that the dynamics of digital political engagement in Thailand differ from Western contexts in important ways. In contrast to models that emphasize open expression and active participation, the Thai context is characterized by varying levels of perceived risk, leading to widespread practices of self-censorship and indirect forms of engagement. This highlights how political, cultural, and institutional conditions shape the ways in which social media is used for political purposes. At the same time, the findings reveal that political engagement on social media is not uniform but varies according to individuals' socio-economic positions and perceived risks. Engagement ranges from cautious observation and self-censorship to more active participation and public-oriented

knowledge sharing, consistent with previous studies on differentiated engagement strategies in digital environments (Pennington & Winfrey, 2021). In addition, the findings demonstrate that exposure to social media contributes to the transformation of political attitudes by increasing awareness of structural issues such as inequality, transparency, and government accountability. This aligns with existing research emphasizing the role of digital media in shaping political perceptions (Hoewe & Peacock, 2020). The analysis further suggests that political motivation is layered and multifaceted, shaped by economic concerns, professional responsibilities, and broader civic values. This supports theoretical perspectives that conceptualize political engagement as emerging from the interaction between personal interests, ideological commitments, and social influences (Bolsen & Palm, 2019).

Finally, the findings indicate that social media facilitates hybrid forms of political participation that integrate online communication with offline civic action, reinforcing prior studies that highlight the expansion of participatory practices beyond traditional forms (Jost et al., 2018). From a practical perspective, these findings suggest that policymakers should recognize social media as a critical channel for public communication and engagement, particularly in contexts where traditional participation may be constrained. Efforts to improve transparency and trust should consider how digital platforms can be used to facilitate more inclusive and accessible forms of civic interaction. In addition, educators and civil society organizations should promote digital literacy to help individuals critically evaluate political information and navigate polarized online environments. Overall, this study suggests that social media should be understood not simply as a communication platform but as a form of political infrastructure that actively shapes how individuals perceive, interpret, and engage with political realities. In this sense, digital platforms play a critical role in reconfiguring the relationship between citizens, information, and political participation in contemporary society.

Limitations and Future Research: This study has several limitations. First, the qualitative design and relatively small sample size of 18 participants limit the generalizability of the findings. Second, the study focuses on specific occupational groups, which may not fully capture the diversity of political experiences in Thailand. Future research should consider employing mixed-method approaches to validate and expand these findings, allowing for broader generalization while maintaining in-depth insights.

Body of Knowledge

This study contributes to the body of knowledge by offering a qualitative and context-specific understanding of digital political engagement in Thailand. It reconceptualizes social media as a form of political infrastructure, emphasizing its role as an embedded system through which individuals access, interpret, and act upon political information in everyday life, thereby extending existing literature that primarily frames social media as a communication tool. In addition, the findings propose a stratified model of political motivation, demonstrating that individuals' engagement is shaped by overlapping factors, including economic survival, professional responsibility, and civic values, highlighting how motivation varies

across social and occupational positions rather than being uniformly distributed. Furthermore, the study identifies the emergence of hybrid and adaptive forms of political participation, in which individuals combine online, offline, and indirect modes of engagement, shaped by perceived risks, resource constraints, and personal preferences. Taken together, these contributions advance a more nuanced understanding of political engagement in non-Western contexts, particularly in societies where digital platforms simultaneously create opportunities for participation and impose constraints on political expression.

Suggestions

1. Recommendations for the application of the research findings

For policymakers, social media should be recognized as a critical channel for public communication and civic engagement, particularly in contexts where traditional forms of participation may be constrained. Efforts should focus on enhancing transparency, accessibility, and trust in digital communication to support more inclusive political engagement. For practitioners, including educators and civil society organizations, there is a need to promote digital literacy and critical media skills to help individuals navigate political information, avoid misinformation, and engage constructively in online discussions.

2. Recommendations for future research

The scholars should consider employing mixed method approaches to complement qualitative insights with quantitative data, as well as expanding the scope to include more diverse demographic groups in order to better understand variations in political engagement across different segments of society.

Reference

Bolsen, T., & Palm, R. (2019). Motivated reasoning and political decision-making. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.923.

Fayomi, O., & Adebayo, G. (2018). Political participation and political citizenship. In B. Turner (Ed.), *Political citizenship* (pp. 537–551). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-349-95232-8_32.

Figgou, L., & Chryssochoou, X. (2019). Introduction: Political psychology in an ‘anti’-politics era. *The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 24(2), 9–14. https://doi.org/10.12681/psy_hps.24914.

Gil de Zúñiga, H., Molyneux, L., & Zheng, P. (2014). Social media, political expression, and political participation: Panel analysis of lagged and concurrent relationships. *Journal of Communication, 64*(4), 612–634. https://doi.org/10.1111/jcom.12103.

Hoewe, J., & Peacock, C. (2020). The power of media in shaping political attitudes. *Current Opinion in Behavioral Sciences, 34*, 19–24. https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2019.11.005.

Jost, J. T., Barberá, P., Bonneau, R., Langer, M., Metzger, M., Nagler, J., Sterling, J., & Tucker, J. A. (2018). How social media facilitates political protest: Information, motivation, and social networks. *Political Psychology,* 39, 85–118. https://doi.org/10.1111/pops.12478.

Kim, H., Kim, Y., & Lee, D. (2020). Understanding the role of social media in political participation: Integrating political knowledge and bridging social capital from the social cognitive approach. *International Journal of Communication, 14*, 565–573. https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/12711.

Martella, A., & Bracciale, R. (2022). Populism and emotions: Italian political leaders'communicative strategies to engage Facebook users. *Innovation: The European Journal of Social Science Research, 35(*1), 65–85. https://doi.org/10.1080/13511610.2021.1951681.

Pennington, N., & Winfrey, K. L. (2021). Engaging in political talk on Facebook: Investigating the role of interpersonal goals and cognitive engagement. *Communication Studies, 72*(1), 100–114. https://doi.org/10.1080/10510974.2020.1819844.

Rathnayake, C., & Winter, J. S. (2021). Do platforms favour dissidents? Characterizing political actor types based on social media uses and gratifications. *Human Systems Management, 40*(2), 249–263. https://doi.org/10.3233/HSM-200888.

Rauniar, R., Rawski, G., Salazar, R., & Hudson, D. (2019). User engagement in social media: Empirical results from Facebook. *International Journal of Information Technology and Management, 18*, 362–388. https://doi.org/10.1504/IJITM.2019.10024389.

Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research, 99*(6), 323–338. https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338.

Sindermann, C., Rozgonjuk, D., Kannen, C., & Montag, C. (2021). *How many dimensions underlie political attitudes? An exploratory graph analysis approach*. OSF Preprint. https://doi.org/10.31219/osf.io/98rhs.

Theocharis, Y., Boulianne, S., Koc-Michalska, K., & Bimber, B. (2022). Platform affordances and political participation: How social media reshape political engagement. *West European Politics*, 46, 788–811. https://doi.org/10.1080/01402382.2022.2087410.

Valenzuela, S., Halpern, D., Katz, J., & Miranda, J. (2019). The paradox of participation versus misinformation: Social media, political engagement, and the spread of misinformation. *Digital Journalism*, 7, 802–823. https://doi.org/10.1080/21670811.2019.1623701.

Weeks, B. E., Ardévol-Abreu, A., & Gil de Zúñiga, H. (2015). Online influence? Social media use, opinion leadership, and political persuasion. *International Journal of Public Opinion Research, 29*, 214–239. https://doi.org/10.1093/ijpor/edv050.

Zeng, X., McKenna, B., Richter, S., & Cai, W. (2019). How Social Media Can Afford Engagement Processes. In Themistocleous, M., Rupino da Cunha, P. (eds), *Information Systems. EMCIS 2018. Lecture Notes in Business Information Processing*, 341. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-11395-7_23.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

Situational leadership of school administrators in Nong Han Group 1 under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3

พีรณัฐ สยามา[1*], ชารี มณีศรี[2], สุรศักดิ์ หลาบมาลา[3]

Peeranat Sayama[1*], Charee Maneesri[2], Surasak Larpmala[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

[1,2,3]Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udonthani Campus

[*]Corresponding author's e-mail: Peeranut2.1997@gmail.com[1*]

Received: March 19, 2026 Revised: April 18, 2026 Accepted: April 18, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และ 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครู จำนวน 152 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ผ่านโปรแกรม google form มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แบบขายความคิด รองลงมา คือ แบบมีส่วนร่วม และแบบมอบหมายงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แบบสั่งการ 2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์โดยสร้างคู่มือการปฏิบัติงานดิจิทัล

ที่เชื่อมโยงกับระบบประเมิน KPI และทบทวนปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ ประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมและระบบโค้ชชิ่งที่สนับสนุนสุขภาวะองค์รวมของบุคลากร จัดประชุมระดมสมอง เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีมงานในการตัดสินใจและสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการร่วมกัน และพัฒนาระบบให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้ง่ายผ่านเครือข่ายการสนับสนุนที่ครอบคลุม พร้อมติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำตามสถานการณ์, ผู้บริหารโรงเรียน, แนวทางพัฒนา

Abstract

This research study aimed to examine: 1.the level and development approaches of situational leadership among school administrators in the Nong Han Group 1 under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. 2.guidelines for developing leadership skills tailored to the circumstances of school administrators in the Nong Han 1 group, under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The research sample consisted of 152 teachers, selected using stratified random sampling. The research instrument employed was an online questionnaire created using Google Forms. It demonstrated a validity ranging from 0.67 to 1.00 and reliability coefficient of 0.91. Data analysis employed descriptive statistics, which included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. Research findings revealed that: 1. the level of situational leadership among school administrators in the Nong Han Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3, was generally high and exhibited low variability. When considering individual aspects, all dimensions demonstrated a high level of performance. The dimension with the highest mean was the selling style, followed closely by the participating style and the delegating style. In contrast, the dimension that yielded the lowest mean was the “telling” style. 2. development approaches for situational leadership management: school administrators should develop situational leadership by creating digital operational manuals that are integrated with KPI systems. They should apply principles of positive psychology to foster acculture of recognition and implement coaching systems. Additionally, organizing brainstorming sessions will encourage team participation in decision-making, while ensuring the development of accessible consultation systems with ongoing monitoring to facilitate effective problem-solving and promote sustainability.

Keywords: situational leadership, school administrators, development approaches

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม หรือที่เรียกว่ายุค VUCA world (Volatility, Uncertainty Complexity and Ambiguity) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา ซึ่งถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต สถานศึกษาจึงไม่ได้มีบทบาทเพียงการถ่ายทอดความรู้ตามตำราอีกต่อไป

แต่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถสร้างนวัตกรและพลเมืองที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

ในบริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายท่ามกลางความท้าทายต่าง ๆ ผู้บริหารไม่ได้เป็นเพียงผู้บริหารจัดการ (administrator) แต่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กำหนดทิศทาง และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรทั้งครูและเจ้าหน้าที่ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อโลกยุคใหม่ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2563) ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำ 4 รูปแบบ ได้แก่ การสั่งการ (telling/directing) การสอนงาน (selling/coaching) การสนับสนุน (participating/supporting) และการมอบหมายงาน (delegating) ซึ่งจะถูกเลือกใช้ให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมของผู้ตามที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ผู้ตามที่ขาดทั้งความสามารถและความมุ่งมั่น ไปจนถึงผู้ตามที่มีความสามารถและความมุ่งมั่นในระดับสูง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวินิจฉัยสถานการณ์และเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาสมรรถนะของครูได้อย่างตรงจุด ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (กุลธิดา สุวรรณรังษี, 2566)

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล โดยคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ความเป็นไทย ผ่านการขับเคลื่อน 3 ด้านหลัก ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน การเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากร และการปฏิรูประบบบริหารจัดการแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเชิงระบบ อาทิ การยกระดับทักษะการอ่านเขียน การลดอัตราการออกกลางคัน การปรับโครงสร้างหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก การลดความเหลื่อมล้ำผ่านเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล และการพัฒนาระบบประเมินผลที่สมดุล บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมการบริหาร และทักษะการคิดเชิงระบบ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิผล ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566) จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อจะนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานต่าง ๆ ตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ เป็นแนวคิดที่นักวิชาการให้ความหมายหลากหลายตามมุมมองและบริบทของการศึกษา เมื่อพิจารณาจากงานของ Lussier & Achua (2007) ซึ่งนิยามภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการแห่งอิทธิพลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ตลอดจนสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรสู่งาน งานวิจัยของโชติ บดีรัฐ (2558) ที่เน้นมิติของความสามารถในการใช้อำนาจหน้าที่หรือบารมีเพื่อชักจูงกลุ่มสมาชิกให้ดำเนินงานตามเป้าหมาย และงานวิจัยของณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) ที่มองว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลผู้มีอิทธิพลใช้ในการชักนำ โน้มน้าว จูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มใจ จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่า นิยามเหล่านี้มีจุดร่วมสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การใช้อิทธิพลหรืออำนาจ 2) การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงาน และ 3) การมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยสรุป ภาวะผู้นำจึงหมายถึงความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล จูงใจ และชักนำบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของภาวะผู้นำในบริบทการบริหารสถานศึกษา มีความหลากหลายและครอบคลุมหลายมิติ Urwick (1962) ได้กำหนดบทบาท 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นตัวแทนองค์กร การนำความมีชีวิตชีวามาสู่กลุ่ม การบริหารงานองค์กร และการสร้างความกระจ่างแจ้งในการดำเนินงาน ขณะที่ Yukl (1994) ขยายบทบาทออกเป็น 14 ด้าน ครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผน การแก้ไขปัญหา การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การพัฒนาบุคลากร ไปจนถึงการสร้างเครือข่าย สำหรับบริบทการบริหารสถานศึกษา Lipham & Hoch (1974) ระบุบทบาทเฉพาะ เช่น การพัฒนา หลักสูตร การสรรหาบุคลากร การให้บริการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จากการสังเคราะห์บทบาทเหล่านี้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถปรับบทบาท ของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นแก่นสำคัญของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่จะกล่าวถึงในส่วนต่อไป

คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถจำแนกได้เป็น 5 มิติหลัก ได้แก่ 1) มิติทางความคิดและสติปัญญา (conceptual characteristics) คือความสามารถในการวิเคราะห์และคาดการณ์สถานการณ์ 2) มิติทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (interpersonal characteristics) คือทักษะการสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์ 3) มิติทางการปฏิบัติงาน (technical characteristics) คือ ความรู้ และทักษะเฉพาะด้าน 4) มิติส่วนบุคคล (personal characteristics) เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ และ 5) มิติทางสังคม (social background characteristics) (สาคร สุขศรีวงศ์, 2558) คุณลักษณะเหล่านี้ไม่ได้มีน้ำหนักเท่ากันในทุกบริบท หากแต่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถประเมินสถานการณ์และปรับใช้คุณลักษณะที่เหมาะสม ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับแนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์:

การสังเคราะห์และการเลือกกรอบแนวคิดหลัก ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (situational leadership) เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นมาจากการตระหนักว่า ไม่มีรูปแบบผู้นำใดที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังนี้

ทฤษฎีสถานการณ์ของ Fiedler (1967) มองว่า ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก แทนที่จะฝึกผู้บริหารให้เปลี่ยนรูปแบบ ควรจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรูปแบบที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้มีข้อจำกัดในการนำไปใช้เชิงปฏิบัติ เนื่องจากการปรับสภาพแวดล้อมมักทำได้ยาก ในบริบทของสถานศึกษา ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (path-goal theory) ของ Robert House (1977) เน้นบทบาทผู้นำในการช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุ

เป้าหมาย โดยสร้างแรงจูงใจ ผ่านรางวัลที่สัมพันธ์กับผลสำเร็จของงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับแรงจูงใจมากกว่าการปรับรูปแบบการนำ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard (1974) และ Thompson & Glass (2020) เป็นทฤษฎีที่เน้นการปรับรูปแบบการนำให้สอดคล้องกับระดับความพร้อมและความสามารถของผู้ตาม มีรูปแบบผู้นำที่ชัดเจน 4 แบบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทองค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Thompson & Glass (2020) เสนอว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์เกิดจากการผสมผสานพฤติกรรมการนำ 2 มิติ ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่มุ่งงาน (task behavior) ซึ่งเน้นการกำกับ ควบคุม กำหนดบทบาทหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และ 2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (relationship behavior) ซึ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดี การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การผสมผสานพฤติกรรมทั้งสองในสัดส่วนที่แตกต่างกันนำไปสู่รูปแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directing style) ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีลักษณะมุ่งงานสูง มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ผู้บริหารจะออกคำสั่งที่ชัดเจน ระบุงาน กำหนดเวลา กำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ และควบคุมดูแลการปฏิบัติอย่างใกล้ชิด การสื่อสารเป็นแบบทางเดียว (Bratton etal., 2005; ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560) รูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำ หรืองานที่ต้องการความแม่นยำและความปลอดภัยสูง

2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (selling style) ภาวะผู้นำแบบขายความคิดมีลักษณะมุ่งงานสูง มุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้บริหารจะอธิบาย เหตุผลของการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ตามซักถาม ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และให้การเสริมแรง (ชัยณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560) การสื่อสารเป็นแบบสองทาง ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความเต็มใจสูงแต่ความสามารถยังอยู่ในระยะพัฒนา

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participating style) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะมุ่งงานต่ำ มุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากร กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างขวัญกำลังใจ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดความร่วมมือ โดยไม่เข้าไปควบคุมกำกับการทำงานมากเกินไป (Bratton et al., 2005; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558) รูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตาม ที่มีความสามารถสูงแต่ขาดความมั่นใจหรือแรงจูงใจ

4. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (delegating style) มีลักษณะมุ่งงานต่ำ มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ผู้บริหารกระจายความรับผิดชอบและอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากร เปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยผู้ที่ทำงานได้ดี และทำหน้าที่เพียงสังเกตและติดตามผล (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558) รูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะสูงทั้งด้านการงานและด้านจิตใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Thompson & Glass (2020) มีจุดเด่นที่ผู้นำสามารถปรับรูปแบบการนำ ได้อย่างยืดหยุ่นตามระดับความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งในบริบทของสถานศึกษา ครูแต่ละคนมีระดับ ความสามารถและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่ใช้รูปแบบการนำที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล และสถานการณ์จึงมีแนวโน้มที่จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษา มีบทบาทที่ซับซ้อนและหลากหลาย ครอบคลุมทั้งการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งมีโรงเรียนขนาดเล็กถึงขนาดกลางเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหาร ต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ทั้งด้านทรัพยากรที่จำกัด ความแตกต่างของบุคลากร และความหลากหลายของชุมชน การที่ผู้บริหารจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้

จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่เลือกใช้ในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

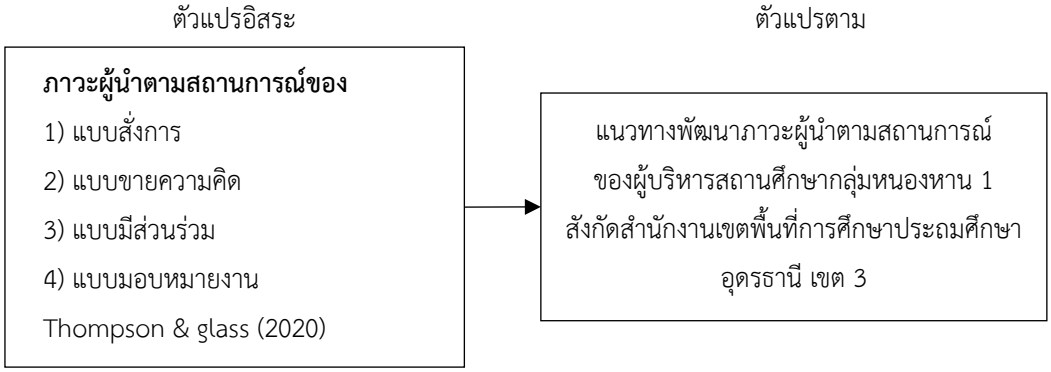
พัชรีพร โนนทอง (2566) ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ แบบมีส่วนร่วม แบบมอบหมายงาน และแบบขายความคิด และพบว่าผู้บริหารที่มีเพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Sugiarto (2021) ศึกษาการขับเคลื่อนภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในบริบทการรับมือกับโควิด-19 และการฟื้นฟูเศรษฐกิจในประเทศอินโดนีเซีย โดยใช้การทดสอบ Kolmogorov-Smirnov และการวิเคราะห์เชิงเส้นหลายชุด พบว่า ผู้นำในสถานการณ์วิกฤตต้องสามารถปรับรูปแบบการนำ เพื่อรักษาสวัสดิการของประชาชนและสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่เลือกใช้ในงานวิจัยนี้ และ Christopher DC. Francisco (2020) ศึกษาการเกิดขึ้นของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในช่วง การแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยใช้กรอบภาวะผู้นำแบบความปกติใหม่ (new normal leadership) พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์วิกฤตต้องมีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้ตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและเป็นนักวางแผนที่ระแวดระวัง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ยิ่งมีความสำคัญในบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงสูง

การสังเคราะห์วรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

การสังเคราะห์วรรณกรรมและ knowledge gap จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา สามารถสังเคราะห์ข้อค้นพบสำคัญได้ ดังนี้ ประการแรก งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศต่างพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร (กวิสรา ชูทอง, 2560; วรรณพร ตรีชัยศรี, 2561; Sugiarto, 2021) ประการที่สอง รูปแบบผู้นำที่พบบ่อยในบริบทการศึกษาไทย ได้แก่ แบบมีส่วนร่วมและแบบขายความคิด ขณะที่แบบสั่งการมักได้คะแนนต่ำกว่า (พัชรีพร โนนทอง, 2566) ประการที่สาม ตัวแปรเชิงประชากร เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา มีผลต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (ธนากร แก่นเกษ, 2560; พัชรีพร โนนทอง, 2566) อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะ ในบริบทของกลุ่มโรงเรียนในพื้นที่ชนบทของจังหวัดอุดรธานี ที่มีความหลากหลายทั้งด้านขนาด ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมทางสังคม งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือในเขตพื้นที่อื่น และขาดการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ในกลุ่มเครือข่ายเดียวกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการสังเคราะห์วรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้ทฤษฎี ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Thompson & Glass (2020) เป็นกรอบหลัก เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) ที่บูรณาการระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เข้าด้วยกัน ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (ระยะที่ 1) และศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (ระยะที่ 2) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ประเภท ตามลักษณะของการวิจัยแบบผสมผสาน ดังนี้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ 1) แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554) จำนวน 30 ข้อ จำแนกตามภาวะผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ (telling) แบบขายความคิด (selling) แบบมีส่วนร่วม (participating) และแบบมอบหมายงาน (delegating) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้ ระดับมากที่สุด = 5 คะแนน ระดับมาก = 4 คะแนน ระดับปานกลาง = 3 คะแนน ระดับน้อย = 2 คะแนน และระดับน้อยที่สุด = 1 คะแนน และ 3) แบบสอบถามปลายเปิด (open-ended questions) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่พัฒนาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในระยะที่ 1 โดยนำรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นแนวทางในการสร้างคำถามสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างประกอบด้วยคำถามหลักและคำถามย่อยที่เปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลเชิงลึกได้อย่างอิสระ โดยใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งศึกษารูปแบบแบบสอบถามของธัญพร ต้นหยง (2559) แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 จัดทำแบบสอบถามฉบับร่างและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา และความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการ ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่าค่า IOC ของทุกข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (IOC ≥ 0.67) ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับครูโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า

แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ($\alpha \geq 0.70$) แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยพัฒนาแบบสัมภาษณ์จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในระยะที่ 1 โดยนำรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นคำถามสัมภาษณ์เพื่อสะท้อนประเด็นที่ต้องการพัฒนา นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ความชัดเจนของคำถาม และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันความสอดคล้อง แล้วนำผลการวิเคราะห์กลับให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน (member checking) บันทึกกระบวนการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อความสม่ำเสมอ (dependability) และนำเสนอหลักฐานจากข้อมูลดิบประกอบการวิเคราะห์เพื่อแสดงความเป็นกลาง (confirmability)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม 2568 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2569 ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) เชิงปริมาณ (ระยะที่ 1) โดยผู้วิจัยขอหนังสืออนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัย ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านโปรแกรม Google Form ส่งถึงกลุ่มตัวอย่างทางอีเมล แล้วตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน 2) เชิงคุณภาพ (ระยะที่ 2) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน ประกอบกับข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด มาใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณ (ระยะที่ 1) ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best & Kahn (1998) ดังนี้ 4.51 – 5.00 ระดับมากที่สุด 3.51 – 4.50 ระดับมาก 2.51 – 3.50 ระดับปานกลาง 1.51 – 2.50 ระดับน้อย และ1.00 – 1.50 ระดับน้อยที่สุด และข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตาราง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ระยะที่ 2) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยจำแนกและสรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 นำเสนอในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เชิงปริมาณ (ระยะที่ 1) ความถี่และร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้าน และการวิจัยเชิงคุณภาพ (ระยะที่ 2) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2568 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2569 รวมระยะเวลา 10 เดือน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีดังนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้านที่	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1	แบบสั่งการ	3.65	0.77	มาก
2	แบบขายความคิด	3.76	0.69	มาก
3	แบบมีส่วนร่วม	3.71	0.68	มาก
4	แบบมอบหมายงาน	3.67	0.75	มาก
	ภาพรวม	3.66	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แบบขายความคิด ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ แบบมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.68 และแบบมอบหมายงาน ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.75) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แบบสั่งการ ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.77)

ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) แบบสั่งการ

“ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานที่ระบุขั้นตอนและระยะเวลาอย่างละเอียด อย่างไร” ผู้ทรงวุฒิให้แนวทางพัฒนา ดังนี้

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยพัฒนาคู่มือในรูปแบบดิจิทัล สามารถเข้าถึงได้ง่ายผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น แอปพลิเคชัน เว็บไซต์ หรือระบบอินทราเน็ตของโรงเรียน พร้อมฟังก์ชันการค้นหา การอัปเดตข้อมูลแบบเรียลไทม์ และการแจ้งเตือนเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา

(สัมภาษณ์ A, 12 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู - จัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานจริง เพื่อปรับปรุงคู่มือให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานที่แท้จริง โดยอาจจัดประชุมระดมความคิด หรือสร้างช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเสนอแนะการปรับปรุงคู่มือได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้คู่มือมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและช่วยลดปัญหาในการทำงาน

(สัมภาษณ์ B, 13 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบูรณาการระบบประเมินผลและการพัฒนาเชื่อมโยงคู่มือการปฏิบัติงานกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนพัฒนาโรงเรียน โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่สอดคล้องกับขั้นตอนการปฏิบัติงานในคู่มือ และจัดให้มีการทบทวนปรับปรุงคู่มือเป็นประจำทุกปีตามผลการประเมิน เพื่อให้คู่มือเป็นเครื่องมือที่มีชีวิตที่พัฒนาไปพร้อมกับความก้าวหน้าของโรงเรียน

(สัมภาษณ์ C, 13 มีนาคม 2568)

2) แบบขายความคิด

“ผู้บริหารโรงเรียนควรประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร” ผู้ทรงวุฒิให้แนวทางพัฒนา ดังนี้

ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการชื่นชมและยกย่องที่เป็นรูปธรรม เช่น จัดให้มีการมอบรางวัล "ครูดีเด่นประจำเดือน" โดยมีเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน หลากหลาย และหมุนเวียนไปตามความสามารถที่แตกต่างกันของบุคลากร จัดพื้นที่แสดงผลงานความสำเร็จของครู นักเรียน และบุคลากร และสร้างช่องทางให้เพื่อนร่วมงานได้ชื่นชมกันและกัน เพื่อกระจายวัฒนธรรมการชื่นชมไปทั่วทั้งองค์กร

(สัมภาษณ์ A, 12 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารควรจัดให้มีโปรแกรมที่ส่งเสริมสุขภาวะองค์รวมของบุคลากร ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เช่น จัดพื้นที่ผ่อนคลายในโรงเรียน กิจกรรมออกกำลังกายที่หลากหลายตามความสนใจ การฝึกสติและการจัดการความเครียด การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน

(สัมภาษณ์ B, 13 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจระยะยาวผ่านการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยจัดให้มีระบบ พี่เลี้ยงและโค้ชชิ่งที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรแต่ละคน สนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความสนใจและศักยภาพ และเปิดโอกาสให้ได้รับผิดชอบโครงการที่ท้าทายตามความถนัด เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพการเติบโตและพัฒนาตนเองในระยะยาว สรุปสั้น ๆ เรียงเป็นประโยคเดียวกัน

(สัมภาษณ์ C, 13 มีนาคม 2568)

3) แบบมีส่วนร่วม

“ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดประชุมระดมสมองเพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากทีมงานก่อนเริ่มโครงการสำคัญอย่างไร” ผู้ทรงวุฒิให้แนวทางพัฒนา ดังนี้

ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์และประเด็นการประชุมที่ชัดเจน จัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ และส่งให้ผู้เข้าร่วมประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 3-5 วัน เพื่อให้ทุกคนได้ศึกษาและเตรียมความคิดเห็น รวมถึงการเลือกใช้เทคนิคการระดมสมองที่เหมาะสมกับลักษณะของโครงการและทีมงาน

(สัมภาษณ์ A, 12 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นกันเอง ไม่เป็นทางการมากเกินไป ใช้เทคนิคการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ปราศจากการตัดสินหรือวิจารณ์ในขั้นตอนการระดมความคิด และส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย แปลกใหม่ โดยผู้บริหารควรวางตัวเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มากกว่าผู้สั่งการ

(สัมภาษณ์ B, 13 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารควรมีการสรุปประเด็นสำคัญและมติที่ประชุมอย่างชัดเจน มอบหมายผู้รับผิดชอบและกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการตามข้อเสนอจากที่ประชุม มีการติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และที่สำคัญคือการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ทีมงานถึงการนำความคิดเห็นไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้ทีมงานเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการร่วมกัน

(สัมภาษณ์ C, 13 มีนาคม 2568)

4) แบบมอบหมายงาน

“ผู้บริหารโรงเรียนควรให้คำปรึกษาและสนับสนุนเมื่อต้องการความช่วยเหลืออย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิให้แนวทางพัฒนา ดังนี้

ผู้บริหารควรจัดให้มีช่องทางการติดต่อที่หลากหลายและสะดวก เช่น การกำหนดชั่วโมงให้คำปรึกษาแบบเปิด (Open Door Policy) ในตารางเวลาที่ชัดเจน การสร้างช่องทางการสื่อสารออนไลน์ที่รวดเร็ว และการจัดระบบการนัดหมายที่ยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถขอรับคำปรึกษาได้อย่างสะดวกและทันต่อความต้องการ

(สัมภาษณ์ A, 12 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารควรฝึกฝนทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (active listening) ทักษะการตั้งคำถามที่ทรงพลัง (powerful questioning) และทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นการช่วยให้ผู้ขอคำปรึกษาค้นพบทางออกด้วยตนเองมากกว่าการให้คำตอบสำเร็จรูป รวมถึงพัฒนาความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้สามารถปรับวิธีการให้คำปรึกษาให้เหมาะกับแต่ละคน

(สัมภาษณ์ B, 13 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยงภายในองค์กร สร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่สามารถให้การสนับสนุนเฉพาะทาง และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหาและพัฒนางาน โดยติดตามผลหลังการให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือ เพื่อให้มั่นใจว่าปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

(สัมภาษณ์ C, 13 มีนาคม 2568)

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปได้เป็น 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. แบบสั่งการ ผู้บริหารควรพัฒนาคู่มือปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัลที่เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมปรับปรุง และเชื่อมคู่มือกับระบบประเมินผลด้วยตัวชี้วัด KPI ที่สอดคล้องกัน

2. แบบขายความคิด ผู้บริหารควรสร้างระบบชื่นชมยกย่องที่มีเกณฑ์โปร่งใสและทำได้สม่ำเสมอ ส่งเสริมสุขภาวะองค์รวมของบุคลากร และวางแผน career path รายบุคคลเพื่อรักษาแรงจูงใจในระยะยาว

3. แบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรกำหนดประเด็นการประชุมล่วงหน้า ทำหน้าที่เป็น facilitator ไม่ใช่ผู้ชี้นำ และแจ้งผลกลับให้ครูทราบเสมอว่าความคิดเห็นของพวกเขาถูกนำไปใช้อย่างไร

4. แบบมอบหมายงาน ผู้บริหารควรจัด open door policy ที่มีตารางเวลาชัดเจน พัฒนาทักษะการฟังเชิงรุกและการตั้งคำถามเพื่อให้ครูค้นพบทางออกด้วยตนเอง และสร้างระบบพี่เลี้ยงภายในองค์กร

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนธานีหมี่ขิด สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุดรธานี สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรีพร โนนทอง (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ วรรณพร ตรีชัยศรี (2562) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปหาน้อยในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำสถานการณ์แบบสั่งการ ผู้บริหารควรพัฒนาคู่มือปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัลที่เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมปรับปรุง และเชื่อมคู่มือกับระบบประเมินผลด้วยตัวชี้วัด KPI ที่สอดคล้องกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องเผชิญสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและซับซ้อน จำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและความสามารถในการจัดการวิกฤติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรีพร โนนทอง (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในสถานการณ์วิกฤติหรือฉุกเฉิน ผู้บริหารต้องใช้ทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อบริหารจัดการสถานการณ์ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนากร แก่นเกษ (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งรวมถึงความสามารถในการปรับใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการในสถานการณ์ที่เหมาะสม

2.2 ด้านภาวะผู้นำสถานการณ์แบบขายความคิด ผู้บริหารควรสร้างระบบชื่นชมยกย่องที่มีเกณฑ์โปร่งใสและทำได้สม่ำเสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมและยกย่องที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจระยะยาวผ่านการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรีพร โนนทอง (2566) พบว่า ภาวะผู้นำแบบขายความคิดอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าแม้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารยังคงต้องใช้ทักษะการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับในนโยบายหรือมาตรการใหม่ ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกวิสรา ชูทอง (2560) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งรวมถึงความสามารถในการสื่อสารแนวคิดและสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้บุคลากรร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน

2.3 ด้านภาวะผู้นำสถานการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรกำหนดประเด็นการประชุมล่วงหน้า ทำหน้าที่เป็น facilitator ไม่ใช่ผู้ชี้นำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมระดมสมองเพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากทีมงานก่อนเริ่มโครงการสำคัญ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและส่งข้อมูลล่วงหน้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรีพร โนนทอง (2566) พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต้องใช้ทักษะการจัดกระบวนการกลุ่มและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณพร ตรีชัยศรี (2561) พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4 ด้านภาวะผู้นำสถานการณ์แบบมอบหมายงาน ผู้บริหารควรจัด open door policy ที่มีตารางเวลาชัดเจน และสร้างเครือข่ายการสนับสนุนที่ครอบคลุมทั้งระบบพี่เลี้ยงและผู้เชี่ยวชาญพร้อมติดตามผลเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรีพร โนนทอง (2566) พบว่า ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่สอง แสดงให้เห็นว่า การประเมินศักยภาพและการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จากความผิดพลาดมีความสำคัญในการให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณพร ตรีชัยศรี (2561) พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการมอบหมายงานและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความผิดพลาดเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า โครงสร้างแบบศูนย์กลาง คือ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ล้อมรอบด้วยภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ ได้แก่ แบบสั่งการ (บน) แบบขายความคิด (ซ้าย) แบบมอบหมายงาน (ขวา) และแบบมีส่วนร่วม (ล่าง) แต่ละรูปแบบมีแนวทางพัฒนาเฉพาะ และทั้งหมดนำไปสู่ ผลลัพธ์ คือบุคลากรมีศักยภาพและองค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ระบุขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลาในแต่ละภารกิจ พร้อมทบทวนปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบขายความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้ในการบริหารบุคคล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้การประชุมระดมสมองเป็นขั้นตอนบังคับก่อนดำเนินโครงการสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับร่วมเสนอความคิดเห็น

1.4 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบมอบหมายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบและช่องทางการให้คำปรึกษาที่เข้าถึงง่าย เพื่อให้การมอบหมายงานเกิดประสิทธิผลควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กวิสรา ชูทอง. (2560*). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

กุลธิดา สุวรรณรังษี. (2566). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14*(1), 45–60.

โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร.* โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนากร แก่นเกษ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัญพร ตันหยง. (2560). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

พัชรีพร โนนทอง. (2566). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. *วารสารวิชาการแสงอีสาน, 20*(1), 1–18.

วรรณพร ตรีชัยศรี. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2563). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.* ทิพยวิสุทธิ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* ช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *(ร่าง) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (ฉบับปรับปรุง).* พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2570*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2007). *Effective leadership* (4th ed). South-Western Cengage Learning.

Barnard, C. I. (1974). *The functions of the executive* (4th ed). Harvard University Press.

Best, J. W., & Khan, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed). Allyn & Bacon.

Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.

House, R. J., & Mitchell, T. R. (1977). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, *6*(3), 81–97.

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

Thompson, G., & Glass, S. (2020). Situational leadership theory: A review of the literature and application in modern organizations. *Journal of Leadership Studies*, *14*(2), 45–56.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

Guidelines for learning leadership development of school administrators under Nongkhai Primary Education Service Area Office

เกริกพล ขันทะศรี[1*], พิมพ์พร จารุจิตร์[2]

Kerkphol Khantasri[1*], Pimporn Charuchit[2]

[1,2]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1,2]Master of Education Program in Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University

[*]Corresponding author's e-mail: 67120605123@udru.ac.th[1*]

Received: March 21, 2026 Revised: April 29, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3. ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 302 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.90 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.96 ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบประเมินแนวทางด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ระหว่าง 0.279–0.353 2. แนวทาง

การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม การใช้เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการบูรณาการ 3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: การพัฒนา, ภาวะผู้นำการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1. to investigate both the current and desired states of learning leadership among school administrators; 2. to establish guidelines for the development of learning leadership in school administrators; and 3. to evaluate these development guidelines. Utilizing a mixed-methods research design, the study was conducted in three distinct phases. In Phase 1, an examination was conducted on the current state, desirable state, and priority needs for developing learning leadership. The sample consisted of 302 school administrators and teachers, who were selected through stratified random sampling. A questionnaire was used as the research instrument, which demonstrated reliability coefficients of 0.90 for the current state and 0.96 for the desirable state. Phase 2 focused on establish the development guidelines by conducting semi-structured interviews with five experts, who were chosen through purposive sampling. Phase 3 involved the evaluation the proposed guidelines by five experts who were selected purposefully. This evaluation utilized a form that concentrated on assessing propriety, feasibility, and utility. The research findings revealed that: 1. The overall current state of learning leadership was assessed at a moderate level, whereas the desirable state was identified at the highest level. The analysis of the Priority Needs Index ranged between 0.279 and 0.353. 2. The development guidelines for school administrators' learning leadership include team learning, technology utilization, supportive learning environments, creativity, and integration. 3. The evaluation results showed that the development guidelines received the highest ratings across all dimensions.

Keywords: development, learning leadership, school administrator

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การดำเนินชีวิตในทุกวันของมนุษย์ต้องเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ตนประสบอยู่และอีกหลายสิ่งที่ทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไปเพื่อก้าวให้ทันโลก ซึ่งการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นั้น แม้แต่องค์กรเองก็ต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ก้าวทันความก้าวหน้าด้วย โดยหลายประเทศเริ่มมีการส่งเสริมการศึกษาด้านการเตรียมความพร้อม เพื่อพัฒนามนุษย์ให้เหมาะสำหรับโลกในยุคใหม่ไปจนถึงพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย รวมถึงเรื่องการเรียนรู้และทักษะที่ใช้ในปัจจุบัน

การศึกษาของประเทศไทยภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 รวมทั้งนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลในยุคต่าง ๆ จนถึงในปัจจุบัน ซึ่งได้ให้ความสำคัญ

ด้านการพัฒนาการศึกษามาโดยตลอด การปฏิรูปการศึกษา ประสบความสำเร็จหลายด้าน นอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในมิติต่าง ๆ อย่างเร่งด่วน เช่น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ความสามารถในการอ่าน ทักษะการคิดวิเคราะห์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนและสื่อการเรียน การสอน ตลอดจนมีการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภารวมทั้งการเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างบูรณาการในทุกระดับการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปทางการเรียนรู้ซึ่งต้องตระหนักถึงผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวที่ทำให้ประสบความสำเร็จก็สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางการดำเนินงานแบบเดิมไปสู่การเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้หรือองค์การ ชุมชนและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (สมชาย เทพแสง, 2557) สมาชิกทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกันมีการร่วมกันสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ อีกทั้งเป็นเวทีช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งในยุคปัจจุบันเนื่องจากสถานศึกษาและชุมชนเป็นแหล่งรวมของวัฒนธรรมและการสร้างคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้นำการเรียนรู้ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ยังต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลักหลายองค์ประกอบ เช่น การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น ต้องนำแบบ CEO ต้องบูรณาการศาสตร์และวิธีการอย่างหลากหลาย เพื่อความสมบูรณ์ มีการนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงมาช่วยในการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งต้องมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณและสะท้อนคิดเป็นหลัก มีการเรียนรู้ด้วยกันเป็นทีม มีการนำหลักของความพอเพียงมาประยุกต์ใช้ มีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะกับบริบทแวดล้อมโดยมีรูปแบบขึ้นมาใหม่ รวมทั้งต้องมีการสะท้อนผลและสะท้อนคิดตลอดเวลา มีความเป็นพลวัตรเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหลักที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการขยายขีดความสามารถและสร้างคนที่มีความสามารถและยังส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงขึ้น มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการจัดการศึกษา (กนกอร สมปราชญ์, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้การศึกษาเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศให้ผู้เรียนมีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานมีทักษะที่จำเป็น ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดทิศทางในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ดังจะเห็นจากเป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และโดยเฉพาะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู ทั้งนี้ จากการประเมินสถานะจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่ยังพบปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น ปัญหาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน ปัญหาสภาพแวดล้อมและงบประมาณที่จำกัดต่อการจัดการศึกษา ดังตัวอย่างผลการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้พื้นที่เป็นฐานด้วยกระบวนการ 5A&P เพื่อแก้ปัญหาการอ่านและเขียนภาษาไทยของผู้เรียน ระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 (รุ่งนภา ธิศรี, 2568) แสดงให้เห็นถึงปัญหาภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ยังมีน้อย ส่งผลให้เกิดปัญหาการจัดการศึกษา ควรได้รับการหาแนวทาง

พัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อพื้นที่อย่างเร่งด่วน ดังนั้น เห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องพัฒนาควบคู่ไปพร้อมกับทักษะและการมีภาวะผู้นำที่ดี เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากสภาพความเป็นมาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพื่อนำและสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้สถานศึกษาเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้หน่วยงานขาดประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อถือ ความเลื่อมใสและศรัทธาต่อผู้บริหาร จากเหตุผลดังกล่าว เพื่อให้สามารถพิจารณาถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และนำสามารถนำไปประกอบการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเรียนรู้

สมชาย เทพแสง (2557) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง ภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ เพื่อเน้นการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ เพื่อนำหน่วยงานต่าง ๆ สู่องค์การแห่งการเรียนรู้

กนกอร สมปราชญ์ (2559) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเรียนรู้ว่าเป็นการใช้อิทธิพลปฏิสัมพันธ์การจัดกระทำและมีการเชื่อมต่อหรือกระจายความสัมพันธ์ในหลายระดับอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมุ่งเน้นทั้งระบบการเรียนรู้ตั้งแต่การออกแบบที่เหมาะสม การปฏิบัติให้มีความคงทนยั่งยืนของนวัตกรรมหรือรูปแบบ รวมทั้งจัดสรร จัดเตรียมสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้และขยายศักยภาพการเรียนรู้โดยผ่านกิจกรรมและปฏิสัมพันธ์ชุมชน และเครือข่ายในระบบโรงเรียน

Kouzes & Posner (2016) ในหนังสือหลาย ๆ เล่มของ Kouzes และ Posner ที่เขียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ไม่ได้เสนอนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำชัดเจน แต่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นผู้นำที่เน้นให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการเรียนรู้เป็นอันดับแรกและสร้างโอกาสอย่างเป็นระบบ สำหรับการเรียนรู้โดยมีการเสริมสร้างอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

Curtis (2012) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ว่า เป็นการสร้างสมรรถนะด้วยการสร้างการเรียนรู้ในการทำงานด้วยการร่วมมือกัน การสอนงาน (coaching) จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะให้การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ที่อยู่บนฐานของการวิจัยและการปฏิบัติในแนวทางการกระจายอำนาจภาวะผู้นำ (distributed Leadership) และการสร้างสมรรถนะครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ดังนั้น การสอนงานและการกระจายอำนาจภาวะผู้นำในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูดังกล่าวจึงเป็นภารกิจหลักของนักการศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ (learning leadership) ซึ่งอาจเป็นครูวิชาการที่เป็นผู้นำ

อย่างไม่เป็นทางการ (informal leader) หรือผู้บริหารสถานศึกษาเองที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ (formal leader)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (learning leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงานจากคน กระบวนการ เฉพาะภายในตัวตนด้วยความสามารถในการคิดภายนอกด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท เป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ เป็นตัวแบบสร้างแรงบันดาลใจ ท้าทายกระบวนการเดิม ใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรมความร่วมมือของหลายฝ่าย มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความกล้าหาญในการพูดความจริง ความมั่นคง เพื่อเผชิญความขัดแย้ง ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจเพื่อให้มีการฝึกสอนซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหนังสืองานวิจัยของไทยและต่างประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ จากตำราและเอกสารดังต่อไปนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้ศึกษาองค์ประกอบและคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยศึกษาจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะโดดเด่นและเป็นผู้นำการเรียนของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา จำนวน 6 โรงเรียนในประเทศไทย ศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยสร้างทฤษฎีฐานราก (grounded theory) รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบ และสรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้มี 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความกล้าคิดสร้างสรรค์ (creativity and courage) 2) สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม (powerful environment for learning and innovation) 3) ความยืดหยุ่น/การมีความยืดหยุ่น (flexibility) 4) การบูรณาการของศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ (integration) 5) การนำเอาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (advance) 6) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) 7) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) 8) การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะกับบริบทและมีความเฉพาะตัว (transformation process and tailor making) 9) ความพอเพียง ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (economic sufficiency) และ 10) การวิจัยโดยมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานในลักษณะการวิจัย (research to research และ research to development)

สมชาย เทพแสง (2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำเพื่อนำหน่วยงานต่าง ๆ สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) บุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสอนงาน 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 6) การใช้แรงจูงใจ

ชบาไพร ศรีโยธา (2565) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการ และ 6) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ภัทรสุดา ธีรชาญวิทย์ (2565) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ด้านเทคโนโลยีการศึกษา 4) ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ และ 5) ด้านความคิดสร้างสรรค์

พนิตนาฎ แก้วมูล (2566) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) การบูรณาการความหลากหลาย 5) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ 6) การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท

รมิดา เศรษฐบดี (2566) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ 6) การบูรณาการ

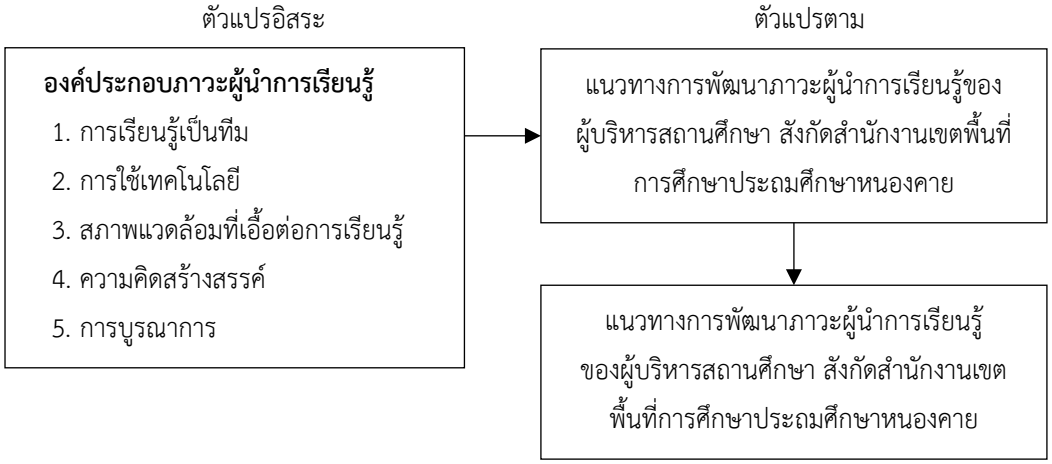
สิริมาศ จันทร์เพ็ญสุริยา (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 4) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

Antonacopoulou & Bento (2003) อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ (learning leadership) ประกอบด้วย 1) ความตระหนัก (awareness) 2) การเรียนรู้ร่วมกัน (shared learning and leadership responsibility) 3) การบูรณาการ (integration) 4) ความยืดหยุ่น (flexible) และ 5) กระบวนการคิดขั้นสูง (high order thinking)

จากการรวบรวมองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการ แสดงออกมาในรูปแบบของจำนวนผู้ให้ข้อมูล จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 24 องค์ประกอบ และการใช้ถ้อยคำบางองค์ประกอบมีความหมายคล้ายกัน ผู้วิจัยจึงปรับเปลี่ยนเพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น ดังนั้น ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่โดยยึดเอาความถี่สูง ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการและผู้วิจัย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การบูรณาการ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,375 คน จาก 152 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตารางคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) โดยแบ่งออกได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน ครูผู้สอน 269 คน รวมทั้งสิ้น 302 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มาแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่ประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

PNI Modified = (I-D)/D (I=สภาพที่พึงประสงค์ D=สภาพปัจจุบัน)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive selection)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในระยะที่ 1 โดยนำข้อมูลความต้องการจำเป็นที่สำคัญจากค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มากไปหาน้อยเรียง 2 อันดับแรกมาสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ได้ข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ จากองค์ประกอบ 5 ด้าน จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามและเสนอแนะเพื่อปรับปรุง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α = Coefficient) ปรากฏผลมีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ นำไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและตีความตามกรอบแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินแนวทางต่อไป และส่งแนวทางที่ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ กลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ทั้ง 5 คน เพื่อยืนยันผลของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1. กลุ่มผู้ประเมิน

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) ซึ่งกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องหรือมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน ในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3.2 ผู้วิจัยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ผลการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย สรุปผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายในภาพรวม พบว่า สภาพที่พึงประสงค์มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.279 – 0.353 ดังปรากฏในตาราง 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การเรียนรู้เป็นทีม	3.49	0.84	มาก	4.92	0.94	มากที่สุด	0.290	4
2. การใช้เทคโนโลยี	3.143	0.96	มาก	4.86	0.95	มากที่สุด	0.279	5
3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.53	0.86	ปานกลาง	4.91	0.97	มากที่สุด	0.353	1
4. ความคิดสร้างสรรค์	3.29	0.93	ปานกลาง	4.91	0.96	มากที่สุด	0.329	2
5. การบูรณาการ	3.38	0.93	ปานกลาง	4.92	0.98	มากที่สุด	0.312	3
ภาพรวม	3.36	0.90	ปานกลาง	4.90	0.96	มากที่สุด	0.313	-

2. ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi- structured interview) ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีแนวทาง คือ 1) การเรียนรู้เป็นทีม มีแนวทางพัฒนา จำนวน 10 แนวทาง 2) การใช้เทคโนโลยี มีแนวทางพัฒนา จำนวน 9 แนวทาง 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีแนวทางพัฒนา จำนวน 8 แนวทาง 4) ความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางพัฒนา จำนวน 10 แนวทาง 5) การบูรณาการ มีแนวทางพัฒนา จำนวน 10 แนวทาง เช่น 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสร้างบรรยากาศกาศเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดและพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย การใช้เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความเพียงพอและเหมาะสม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมภายใน

สถานศึกษา โดยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาและสนับสนุนสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นต้น

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัย ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเหมาะสม	5.00	0	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นไปได้	5.00	0	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นประโยชน์	5.00	0	มากที่สุด
ภาพรวม	5.00	0	มากที่สุด

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความคิดเห็นว่าสังคมมีความคาดหวังสูงในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการจะเป็นผู้นำการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงบทบาทและภารกิจที่สำคัญของตนให้มากยิ่งขึ้น การมีผู้นำที่มีความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สังคมให้ความคาดหวังมากขึ้นไปอีก สอดคล้องกับ Curtis (2012) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นการสร้างสมรรถนะด้วยการสร้างการเรียนรู้ในการทำงานด้วยการร่วมมือกัน การสอนงาน (coaching) จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะให้การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ที่อยู่บนฐานของการวิจัยและการปฏิบัติในแนวทางการกระจายอำนาจภาวะผู้นำ (distributed leadership) และการสร้างสมรรถนะครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตกมล โคตรทองหลาง (2564) พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการความหลากหลาย

2. ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้มีความเชี่ยวชาญ ดังนี้

2.1 การเรียนรู้เป็นทีม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน โดยรู้จักดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีแตกต่างกันออกมาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีการแสดงความคิดเห็นทั้งข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไข เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ภายใต้บริบทและข้อจำกัดของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ควรรู้จักรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนั้น ผู้บริหารควรรู้จักใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายช่องทางเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในทีมงาน โดยใช้เทคโนโลยีในการเข้ามาอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ควรมีการติดต่อสื่อสารทั้งจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน รวมถึงการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน เพื่อรับทราบความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดด้วยวิธีการที่หลากหลาย รู้จักพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ไปเผยแพร่และพัฒนาผู้อื่นต่อไป ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิตนาฎ แก้วมูล (2566) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 คือ การระดมสมอง (brainstorming) เปิดโอกาสและกระตุ้น ให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อจะได้นำไปสู่การกำหนดหรือหาข้อสรุปในการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้ร่วมมือช่วยเหลือกัน มุ่งเน้นความสามารถของคนในทีม มีการกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกันกระตุ้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

2.2 การใช้เทคโนโลยี แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ในด้านการใช้เทคโนโลยี ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และการบริหารที่ชัดเจน โดยผู้บริหารต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนและในการบริหารจัดการ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ควรสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีทั้งในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการวัดประเมินผล ควรมีการส่งเสริมให้มีการให้ความรู้เรื่องการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการใช้เทคโนโลยีไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนั้น ผู้บริหารต้องมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้มีการใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนงบประมาณให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ สนับสนุนงบประมาณในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน และพัฒนาตนเองให้มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร สมปราชญ์ (2560) กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนว่าต้องนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกองค์กร เป็นการกำหนดภาพในอนาคตของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริการในการผลักดันให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร การอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย เพื่อจะนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ 3) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงถึงการใช้เทคโนโลยีเป็นกิจวัตรประจำวัน มีการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน 4) การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัด

และประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถประเมินผลเทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้ และยังสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรสุดา ธีรชาญวิทย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านเทคโนโลยีการศึกษา แนวทาง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการริเริ่ม พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการนำสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาด้วยการหาประสบการณ์ (learning experience)

2.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ในด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม มีการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย การใช้เทคโนโลยี การมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เพียงพอ ควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคลากรในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม นอกจากนั้น ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาสื่อ และการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนงบประมาณให้มีการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจลักษณ์ ไกรศรีวรรธนะ (2551) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ การดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือมีอยู่แล้วตามธรรมชาติ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน 2) สภาพแวดล้อมด้านจินตภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมให้คุณค่าที่ยึดถือเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมทางสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริมาศ จันทร์เพ็ญสุริยา (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แนวทาง คือ ศึกษาดูงาน เพื่อนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ทำให้ชุมชนเข้ามาช่วยเหลือ ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะทำให้ครูและผู้เรียนมีความสุข ทั้งนี้จะช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวกรวดเร็ว ตามแผนที่วางไว้

2.4 ความคิดสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ในด้านความคิดสร้างสรรค์ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารสามารถนำความคิดใหม่ ๆ ไปสู่การแก้ปัญหาในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ควรฝึกกระบวนการทางความคิดในการคิดหาคำตอบและทางแก้ปัญหาที่รวดเร็วและเหมาะสม ต้องกล้าคิด กล้าแสดงออก เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ควรมีวิสัยทัศน์และรู้จักการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ต้องรู้จักแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์กับบุคลากรของตนเอง เพื่อเพิ่มแนวความคิดใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงาน นอกจากนั้น ผู้บริหารต้องมีการคิดทบทวนอย่างละเอียดรอบคอบก่อนดำเนินงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักวิเคราะห์ผลได้ผลเสียและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงวางแผนแนวทางแก้ไขปัญหาจากประสบการณ์และความรู้ที่ตนมี ควรมีความคิดที่ยืดหยุ่น รู้จักปรับความคิดของตนไปตามสถานการณ์ สามารถเชื่อมโยง

ประสบการณ์ที่ตนเองมีให้เข้ากับประสบการณ์และความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับมา ไปใช้ในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานตนเอง และระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และกระตุ้นกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีการแสดงออกทางความคิดที่ผ่านกระบวนการคิดทบทวนอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์ผลิตผลหรือสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้น แต่ไม่จำเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจออกมาในรูปของผลผลิตต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวพา เดชะคุปต์ (2542) ได้กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์ สร้างนิสัยในการทำงานที่ดี ขณะที่ผู้เรียนทำงาน ผู้สอนควรสอนระเบียบและนิสัยที่ดีในการทำงานควบคู่ไปด้วย การสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีความความคิดสร้างสรรค์เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษา ผู้เรียนส่วนใหญ่จะชอบทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เขาได้ใช้ จินตนาการในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้สอนจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้จินตนาการของเขาในการพัฒนาการทดลองสร้างสิ่งใหม่ เช่นเดียวกันกับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการฝึกการคิดของตนให้มีความหลากหลาย เพื่อนำไปพัฒนาการการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรสุดา ธีรชาญวิทย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ แนวทาง คือ ผู้บริหารจะต้องมีการศึกษา อบรม และบรรยาย เพื่อกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มในการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์มาส่งเสริมจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิตนาฎ แก้วมูล (2566) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการใหม่ ๆ โดยการเพิ่มการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน กล้าคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ไม่เหมือนเดิม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่สะสมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้คิดสิ่งใหม่ ที่สามารถคิดแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

2.5 การบูรณาการ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ในด้านการบูรณาการ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่และนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการโยงความคิดที่หลากหลาย เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรรู้จักการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการบูรณาการการเรียนรู้สำหรับครูให้นำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รู้จักประยุกต์ใช้แนวคิด แนวทางและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีให้นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง นอกจากนั้น ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลหรือแนวคิดที่มีความแตกต่างกันมาผสมผสานเพื่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของตน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน รู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ให้เข้ามามีบทบาทในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยจัดอบรมทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน และสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ และหน่วยงานภายนอก เพราะแนวโน้มการศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ มีการปฏิรูปในหลายภาคส่วน โดยนำเอาหลักการบูรณาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำที่จะต้องนำนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ จะต้องนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสาน เพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสม สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการเป็นผู้นำการเรียนรู้ต้องนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างรอบด้าน ทำให้เกิดวิธีการใหม่ ๆ แล้วนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิตนาฎ แก้วมูล (2566) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการบูรณาการความหลากหลาย ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานที่หลากหลายและนำทักษะความรู้ มาปรับเจตคติที่ดีต่อเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบูรณาการ

กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผสมผสานทางความคิดที่มาจากการได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้และมุมมองต่างที่หลากหลายมาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน จัดให้มีการอบรม สัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร โดยอาศัยแนวคิดในการบูรณาการความหลากหลาย เปิดโอกาสให้มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัย ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ในมุมมองผู้ใช้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ พบว่าผลการประเมินแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิตนาฎ แก้วมูล (2566) พบว่าผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ค้นพบองค์ความรู้สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม การใช้เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการบูรณาการ องค์ความรู้ใหม่ที่ปรากฏชัด คือ การที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นนักออกแบบระบบการเรียนรู้ ที่ไม่ใช่แค่จัดอบรมแต่ต้องสร้างโครงสร้างที่ทำให้เกิดความยั่งยืนของนวัตกรรมภายในโรงเรียน ดำเนินการไปพร้อมกับกลยุทธ์การบริหารด้วยความต้องการจำเป็น (priority needs-based strategy) สร้างองค์ความรู้เรื่องการลำดับความสำคัญในการพัฒนา (Priority Needs Index: PNI) โดยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ต้องการการพัฒนามากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานนั้น บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมคือจุดเริ่มต้นสำคัญที่สุด ก่อนที่จะไปถึงเรื่องเทคโนโลยีหรือการบูรณาการ โดยบทบาทผู้บริหารในฐานะผู้สนับสนุนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนจากผู้อนุมัติเป็นผู้สนับสนุนเชิงรุก โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการ รวมทั้งกระบวนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิด วิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาด การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์และการสะท้อนคิดโดยผู้บริหารต้องสร้างเวทีที่บุคลากรกล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อต่อยอดองค์ความรู้เดิมไปสู่ความรู้ใหม่ (knowledge creation) เพื่อเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ในด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านกายภาพ เทคโนโลยี และบรรยากาศการทำงาน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน ส่งผลให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนในรูปแบบปกติได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียน

การสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของทั้งผู้เรียนและผู้สอน ตลอดจนควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตเฉพาะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย จึงควรทำการวิจัยในระดับจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากขึ้น

2.2 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงเป็นด้านที่ควรนำไปพัฒนาและทำการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (Leadership and learning leadership for school principals).* คลังนานาวิทยา.

กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 12*(34), 51 – 66.

จิตกมล โคตรทองหลาง. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชบาไพร ศรีโยธา. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ข้าวฟ่าง.

เบญจลักษณ์ ไกรศรีวรรธนะ. (2551). *การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนภูเวียงวิทยาคม อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น.* การศึกษาอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พนิตนาฎ แก้วมูล. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ภัทรสุดา ธีรชาญวิทย์. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

รมิดา เศรษฐบดี. (2566). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิริมาศ จันทร์เพ็ญสุริยา. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมชาย เทพแสง. (2557). โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) กุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน. *วารสารวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 7*(2), 10-16.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

Antonacopoulou, E., & Bento, R. (2003). *Methods of learning leadership taught and experiential Manchester: Graduate Research.* University of Manchester.

Curtis, T. A. (2012). *Leading and learning: Leadership, change, and challenge in a professional development initiative.* Prentice-Hall.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2016). *Learning leadership: The five fundamental of becoming an Exemplary leader.* Wiley. https://doi.org/10.1002/9781119176725.

ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในยุควิถีความปกติถัดไป ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors influencing work performance in the next normal era of employees in private companies in Bangkok

อุรุวรรณ บุญเลิศ[1*], กิตติ ชุณหศรีวงศ์[2]

Uruwan Boonlert[1*], Kitti Chunhasriwong[2]

[1,2]หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[1,2]Master of Arts Program in Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

[*]Corresponding author's e-mail: 6514480006@rumail.ru.ac.th[1*]

Received: March 13, 2026 Revised: April 03, 2026 Accepted: April 09, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1. ระดับสมรรถนะในการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป 2. ประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป และ 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในยุควิถีความปกติถัดไปของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Cochran จากนั้นใช้วิธีการเก็บข้อมูลตามสะดวก ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1. สมรรถนะในการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2. ประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิธีการทำงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3. สมรรถนะการทำงานในด้านสมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพ สมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร และสมรรถนะ

เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 67

คำสำคัญ: สมรรถนะในการทำงาน, ยุควิถีความปกติถัดไป, พนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

This research aimed to: 1. Examine the level of work competency in the next normal era; 2. Assess work performance in the next normal era; and 3. investigate factors influencing work performance in the next normal era among employees in private companies in Bangkok. This quantitative study collected data from a sample of 400 employees working at operational levels and above in private companies located in the Bangkok Metropolitan Area, as calculated using Cochran's sample size formula. Data were collected using convenience sampling through a questionnaire that demonstrated a reliability coefficient of 0.985. The statistical analyses conducted included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1. overall work competency in the next normal era was at its highest level, with collaboration competency showing the highest mean score. 2. Overall work performance in the next normal era was at a high level, with appropriate work methods showing the highest mean score. 3. Professional work competency, competency in achieving organizational goals, and collaboration competency significantly influenced work performance in the next normal era at the 0.05 significance level, collectively predicting 67% of the variance in work performance.

Keywords: work competency, next normal era, private company employees

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจและการทำงานทั่วโลก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอย่างถาวร โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานจากที่บ้านและการทำงานแบบไฮบริด ซึ่งผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านและสำนักงาน พร้อมกับการเพิ่มขึ้นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน โดยพนักงานร้อยละ 32 ทำงานจากที่บ้านตลอดเวลา ส่วนร้อยละ 43 ทำงานในรูปแบบไฮบริด การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ มิใช่เพียงวิกฤตชั่วคราวที่จะผ่านพ้นไปแต่เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่จะส่งผลต่อการศึกษาและการทำงานในระยะยาว ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวจากสภาวะความปกติใหม่ (new normal) ไปสู่ยุควิถีความปกติถัดไปที่ต้องการความจำเป็นเร่งด่วนในการใช้กลยุทธ์และลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในด้านการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล การทำงานระยะไกล การร่วมมือ การออกแบบพื้นที่สำนักงานใหม่และการปฏิบัติงานตามผลลัพธ์ (McKinsey Global Institute, 2021)

สมรรถนะที่จำเป็นในยุควิถีความปกติถัดไปมีความซับซ้อนและหลากหลายมิติมากยิ่งขึ้น ซึ่งความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ Siddoo et al. (2019) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรในประเทศไทยต้องการการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทัศนคติส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีม ความน่าเชื่อถือ และพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนา

สมรรถนะเหล่านี้จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงปัจจัยสนับสนุนทั้งด้านองค์กร วัฒนธรรม เทคโนโลยี และปัจจัยส่วนบุคคล ในขณะเดียวกันประสิทธิภาพในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคดังกล่าว โดยการทำงานแบบไฮบริดที่บ้าน 2 วันต่อสัปดาห์จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและลดอัตราการลาออกลงได้หนึ่งในสามโดยไม่ส่งผลกระทบต่อผลการประเมินประสิทธิภาพของพนักงาน (Bloom et al., 2024) นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่ทำงานแบบไฮบริดและทำงานจากที่บ้านเต็มเวลามีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่ทำงานในสำนักงานเต็มเวลา ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะจึงเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการใหม่ และเป็นการคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในสถานที่ทำงาน (Gallup, 2025)

กรุงเทพมหานครในฐานะเมืองหลวงและศูนย์กลางเศรษฐกิจสำคัญของประเทศไทย มีประชากรประมาณ 11.4 ล้านคนในปี 2568 และมีการจดทะเบียนธุรกิจใหม่ในพื้นที่ จำนวน 25,731 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 30.18 และมีทุนจดทะเบียนร้อยละ 47.10 ในประเทศ โดยส่วนใหญ่เป็นธุรกิจประเภทอสังหาริมทรัพย์ ก่อสร้างอาหารทั่วไป และกิจกรรมด้านการบริหารจัดการ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2568) ลักษณะดังกล่าวทำให้กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ที่มีการนำเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานใหม่มาใช้ก่อนพื้นที่อื่นของประเทศ รวมถึงมีความหนาแน่นของบุคลากรที่มีการศึกษาสูงและปฏิบัติงานในภาคเอกชนเป็นจำนวนมาก จากผลการสำรวจของ PwC Thailand (2023) พบว่า พนักงานไทยมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานภายใน 12 เดือน และร้อยละ 70 คาดว่าทักษะที่จำเป็นในการทำงานของตนจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญในอีก 5 ปีข้างหน้ามากกว่าร้อยละ 30 ซึ่งเป็นสัดส่วนสูงที่สุดในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก สถานการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ช่องว่างด้านสมรรถนะที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงค่าใช้จ่ายในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่อาจเพิ่มขึ้น แม้ว่าจะมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหรือประสิทธิภาพการทำงานในบริบทต่าง ๆ แต่ยังมีช่องว่างของงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงบูรณาการระหว่างสมรรถนะการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไปทั้ง 3 มิติ คือ สมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพสมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในบริบทของกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะ

ด้วยเหตุนี้การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตของการทำงาน โดยการศึกษานี้จะให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนในยุควิถีความปกติถัดไป ผลการศึกษาจะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารองค์กรในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งเป็นแนวทางสำหรับองค์กรในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศ และเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานโยบายและมาตรการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการทำงานและการประเมินประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไปของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไปของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในยุควิถีความปกติถัดไปของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต

สมรรถนะในการทำงาน (work competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในยุควิถีความปกติถัดไป (next normal) สมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานมีความซับซ้อนและหลากหลายมิติมากยิ่งขึ้น การศึกษาของนักวิชาการหลายท่านชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะที่จำเป็น โดย Buheji & Buheji (2020) กล่าวว่า การทำงานในยุคใหม่เน้นความยืดหยุ่น การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความสามารถในการทำงานแบบไฮบริด ขณะที่ Rios et al. (2020) กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และจริยธรรม นอกจากนี้ Mohan (2024) เน้นความสำคัญของการทำงานระหว่างมนุษย์และปัญญาประดิษฐ์ โดยการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี การสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสาร และการวางแผนปฏิบัติการ ด้านสมชาย สันติวัฒนกุล (2563) ได้สังเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตในบริบทของประเทศไทย ออกเป็น 3 สมรรถนะหลัก โดยสมรรถนะแรก คือ สมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ (working professionally) ซึ่งประกอบด้วยการจัดการปัญหาบนฐานการคิด ความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ในการพัฒนางาน ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล และความฉลาดรู้ทางข้อมูล สมรรถนะที่สอง คือ สมรรถนะ เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น (working with others) ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลทางความคิดและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างชาญฉลาด และสมรรถนะที่สาม คือ สมรรถนะการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (working to achieve goals) ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการระบุโอกาสที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นเดียวกันกับทศพร พีสะระ (2566) ได้สังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวและพัฒนาเป็นทักษะที่จำเป็นในยุคการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะด้านนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการรู้เท่าทันและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการอยู่ร่วมกันและเข้าใจมนุษย์ นอกจากนี้ ภาวิน ชินะโชติ (2566) ได้แบ่งสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานออกเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของสมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ (ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและซอฟต์แวร์ในการทำงาน นโยบาย ระเบียบ และวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะงาน และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล) สมรรถนะด้านทักษะ (การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและซอฟต์แวร์ในการทำงาน การทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานแบบผสมผสานทั้งในสถานที่และออนไลน์ ทักษะในการสื่อสาร การตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดริเริ่มและนวัตกรรม) และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ (จริยธรรม การทำงานเป็นทีม ทัศนคติที่ดีและแรงจูงใจในการทำงาน ความอยากรู้ในสิ่งใหม่และการพัฒนาตนเอง ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มนุษยสัมพันธ์ และความอดทนและรับผิดชอบในการทำงาน)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไปจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปสมรรถนะในการทำงานที่จำเป็นต่อยุควิถีความปกติถัดไปออกเป็น 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่

1. สมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพ หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม และการตระหนักถึงความปลอดภัยทางไซเบอร์ในการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์และประสานงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบการทำงานร่วมกันโดยตรงและผ่านช่องทางดิจิทัล ประกอบด้วย ทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

สำหรับการทำงานร่วมกันในระยะไกล

3. สมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของตนเองกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ประกอบด้วย การมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร การวางแผนและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามนโยบายขององค์กร

การพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้านดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในยุควิถีความปกติถัดไป โดยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบการพัฒนาทักษะของพนักงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และการรักษาและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรและสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

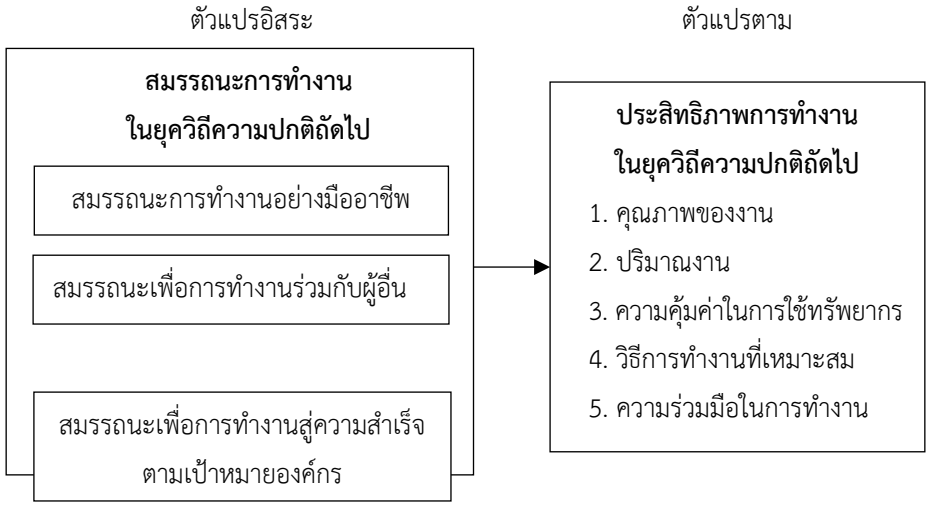
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน (work efficiency) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา วิธีการ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า Peterson & Plowman (1953) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานว่าเป็นคุณภาพและปริมาณของงาน บุคลากร เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ขณะที่ Simon (1960) มองว่า เป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่ามีความคุ้มค่าเพียงใด

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี สามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (quality of work) พิจารณาจากความถูกต้อง ความประณีต ความครบถ้วน และความน่าเชื่อถือของผลงาน 2) ปริมาณงาน (quantity of work) พิจารณาจากจำนวนผลงานที่ทำได้ในระยะเวลาที่กำหนดเทียบกับเป้าหมาย 3) ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร (resource optimization) พิจารณาการใช้ทรัพยากรทั้งเวลา งบประมาณ กำลังคน และเทคโนโลยีอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด 4) วิธีการทำงานที่เหมาะสม (appropriate work methods) พิจารณากระบวนการและขั้นตอนที่เป็นระบบ มีความยืดหยุ่น และทันสมัย และ 5) ความร่วมมือในการทำงาน (work collaboration) พิจารณาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานงาน และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานมีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด โดยสมรรถนะเป็นพื้นฐานสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน บุคคลที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ในยุควิถีความปกติถัดไป สมรรถนะที่จำเป็นมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะสมรรถนะด้านดิจิทัล การทำงานร่วมกันแบบเสมือนจริง และการจัดการตนเอง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบไฮบริด องค์กรที่สามารถพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการในยุคใหม่จะมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงกว่าองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในยุควิถีความปกติถัดไปของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตของสมชาย สันติวัฒนกุล (2563) และทศพร พีสะระ (2566) และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson & Plowman (1953) และ Simon (1960) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการขึ้นไป (entry-level) ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการขึ้นไป (entry-level) ในเขตกรุงเทพมหานคร สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนโดยใช้สูตรของ Cochran (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสุ่มตามสะดวก (convenience sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ระดับตำแหน่งงาน และรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพ สมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร วิธีการทำงานที่เหมาะสม และความร่วมมือในการทำงาน

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.8-1.0 และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาคจากกลุ่มทดลอง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.985

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้จากบทความตีพิมพ์ วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการใช้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (google form) โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการประมาณ 2 เดือน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive statistics analysis) โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) ความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (average) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผล

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีดังนี้

4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะ/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะ/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะ/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะ/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะ/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) โดยใช้วิธี Enter เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อป้องกันการเกิด multicollinearity โดยได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.772 ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ซึ่งค่าที่ได้ดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ไม่เกิดปัญหาเกิด multicollinearity ก่อนทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และรูปแบบการทำงานในปัจจุบันอยู่ในรูปแบบออนไซต์

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27) โดยด้านสมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.33) รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร ($\overline{X}$ = 4.27) ส่วนด้านสมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.20) แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป

สมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในยุควิถีความปกติถัดไป	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพ	4.20	0.64	มาก
2. ด้านสมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.33	0.65	มากที่สุด
3. ด้านสมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร	4.27	0.72	มากที่สุด
ภาพรวม	4.27	0.63	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) โดยด้านวิธีการทำงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.14) รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.11) ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ($\overline{X}$ = 4.05) ด้านคุณภาพของงาน ($\overline{X}$ = 4.02) และด้านปริมาณงาน ($\overline{X}$ = 4.02) แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป

ประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.02	0.75	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.02	0.76	มาก
3. ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	4.05	0.76	มาก
4. ด้านวิธีการทำงานที่เหมาะสม	4.14	0.72	มาก
5. ด้านความร่วมมือในการทำงาน	4.11	0.71	มาก
ภาพรวม	4.07	0.68	มาก

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป พบว่า สมรรถนะในการทำงาน ได้แก่ สมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพ (Sig = 0.000) สมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร (Sig = 0.001) และสมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Sig = 0.033) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไปได้ร้อยละ 67 แสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สมรรถนะในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป

สมรรถนะการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป	B	Std. Error	β	t	P- value
ค่าคงที่ (Constant)	0.321	0.138		2.333	0.020
สมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพ	0.526	0.062	0.494	8.440	0.000**
สมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร	0.213	0.062	0.224	3.464	0.001**
สมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.146	0.068	0.139	2.138	0.033**
$R = 0.818$, $R^2 = 0.670$, Adj. $R^2 = 0.667$, $F = 267.476$, Sig = 0.000**					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ได้สมการสมรรถนะในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไปดังนี้

$$Y = 0.321 + 0.526X_1 + 0.213X_3 + 0.146X_2$$

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากในยุควิถีความปกติถัดไปมีรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่สำนักงานและทำงานจากระยะไกล ทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นกลายเป็นทักษะที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากพนักงานต้องสามารถประสานงาน สื่อสาร และทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบการพบปะโดยตรงและผ่านช่องทางดิจิทัล การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การเคารพในมุมมองของเพื่อนร่วมงาน และการให้ความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน จึงเป็นพฤติกรรมที่พนักงานให้ความสำคัญและปฏิบัติได้ดีในสถานการณ์การทำงานปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rios (2020) ที่ระบุว่า ทักษะที่จำเป็นในการทำงานในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการสื่อสาร และทักษะการแก้ปัญหา โดยทักษะการสื่อสารด้วยวาจาเป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสมชาย สันติวัฒนกุล (2563) ที่ได้สรุปสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตว่า สมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นสมรรถนะสำคัญที่บุคลากรต้องมี โดยเฉพาะการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างชาญฉลาด ซึ่งหมายถึงการจัดการอารมณ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สร้างความตระหนักถึงคุณค่าของทีมงาน และรู้จักใช้ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นเพื่อสื่อสารได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการศึกษาของรักติบูล สิทธิลภ (2566) ที่ได้แบ่งทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ออกเป็น 5 กลุ่ม โดยทักษะทางสังคม ซึ่งเป็นทักษะเกี่ยวกับการสื่อสารและความสัมพันธ์เป็นทักษะที่สำคัญในการทำงานยุคใหม่ ส่วนด้านสมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะแม้ว่าพนักงานจะตระหนักและปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยทางไซเบอร์ได้ดี แต่ความสามารถในการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานยังมีข้อจำกัด เนื่องจากเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและมีความหลากหลาย ทำให้พนักงานต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานต้องอาศัยทั้งความรู้เชิงลึก ทักษะการคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมชาย สันติวัฒนกุล (2563) ที่ได้กล่าวถึงความฉลาดรู้ทางดิจิทัลว่าเป็นสมรรถนะในการใช้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการค้นหาข้อมูล ประเมิน วิเคราะห์ สรุป ซึ่งถือเป็นช่องทางในการลดเวลาในการทำงานที่นำมาใช้อย่างแพร่หลายในยุคปัจจุบัน และความฉลาดรู้ทางข้อมูลที่เป็นสมรรถนะในการค้นหา วิเคราะห์ ตีความจากแหล่งที่มาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Buheji & Buheji (2020) ที่กล่าวถึงความสามารถในการทำงานในยุคหลังโควิด 19 ว่าพนักงานต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติในการทำงาน การทำงานแบบไฮบริดและความสามารถในการทำงานจากระยะไกลรวมถึงการบริหารเวลาและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง อยู่ในระดับมาก โดยด้านวิธีการทำงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะพนักงานสามารถนำบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานในช่วงการระบาดของโควิด 19 มาปรับใช้และพัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานแบบไฮบริด พนักงานได้เรียนรู้ที่จะปรับตัว มีความยืดหยุ่น และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน การเรียนรู้จากความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงวิธีการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Buheji & Buheji (2020) ที่เน้นเรื่องความยืดหยุ่นว่าพนักงานต้องสามารถปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาทัศนคติที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

และสามารถในการจัดการความเครียดและความกดดันจากสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน รวมถึงการเตรียมความพร้อมรับมือกับความไม่แน่นอนผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของทศพร พีสะระ (2566) ที่ได้สังเคราะห์ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สามารถวางแผนและปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีความยืดหยุ่นและพร้อมปรับตัว รวมถึงการนำพาผู้อื่นให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของสมชาย สันติวัฒนกุล (2563) เกี่ยวกับความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวซึ่งเป็นสมรรถนะในการทำงานกับคนอื่นที่มีความหลากหลาย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และสามารถนำสิ่งใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร ส่วนด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะการทำงานในรูปแบบไฮบริดที่มีการสลับสับเปลี่ยนสถานที่ทำงานระหว่างบ้านและสำนักงาน ทำให้การรักษาคุณภาพงานให้คงที่เป็นเรื่องที่ท้าทาย เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือ และการสนับสนุนจากทีมงานมีความแตกต่างกัน การสร้างผลงานที่ถูกต้องครบถ้วนตามมาตรฐานต้องอาศัยความต่อเนื่องในกระบวนการทำงาน การเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากร และการประสานงานกับทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจมีข้อจำกัดเมื่อทำงานจากระยะไกล แม้ว่าบริบทในปัจจุบันนั้นพนักงานโดยส่วนใหญ่กลับมาทำงานในรูปแบบออนไซต์แล้ว แต่ยังคงมีทักษะการทำงานในรูปแบบออนไลน์ ดังนั้น หากเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในอนาคตพนักงานบริษัทเอกชนก็ยังสามารถทำงานในรูปแบบไฮบริดได้เพื่องานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป ได้แก่ สมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพ สมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร และสมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีความปกติถัดไปมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะในยุควิถีความปกติถัดไปที่มีการพึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัลและการทำงานจากระยะไกลมากขึ้น สมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากเป็นรากฐานที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ใด มีการจัดการตนเอง บริหารเวลา และใช้เครื่องมือต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุนันท์ ฮ้อแสงชัย (2564) ที่กล่าวว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohan (2024) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพ และมีการวางแผนปฏิบัติการและการติดตามผลการดำเนินงานซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของภาวิน ชินะโชติ (2566) กล่าวถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงาน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านความรู้ที่ประกอบด้วยความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและซอฟต์แวร์ในการทำงาน และสมรรถนะด้านทักษะที่ประกอบด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและซอฟต์แวร์ในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

1. สมรรถนะการทำงานทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยสมรรถนะการทำงานอย่างมืออาชีพ สมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ถึงร้อยละ 67 สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในยุควิถีความปกติถัดไปจำเป็นต้องดำเนินการแบบบูรณาการทั้ง 3 ด้านไปพร้อมกัน

2. พนักงานปรับตัวด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมแบบไฮบริด สมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครสามารถปรับตัวด้านการสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานร่วมกันผ่านช่องทางดิจิทัลได้เป็นอย่างดีในยุควิถีความปกติถัดไป

3. การรักษาคุณภาพของงานให้คงที่ยังคงเป็นโจทย์สำคัญที่ต้องการการสนับสนุนเชิงระบบ แม้พนักงานจะปรับตัวด้านวิธีการทำงานที่เหมาะสมได้ดีและได้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แต่ด้านคุณภาพของงานและปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนว่าการผลิตผลงานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างสม่ำเสมอในทุกรูปแบบ การทำงานยังต้องการการสนับสนุนจากองค์กรในเชิงระบบและโครงสร้างที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรที่มีระบบการทำงานแบบไฮบริดควรกำหนดสัดส่วนวันทำงานในสถานที่และระยะไกลให้ชัดเจน พร้อมกำหนด KPI ที่สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบการทำงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลลัพธ์มากกว่าการควบคุมการปรากฏตัว

1.2 องค์กรควรจัดแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลครอบคลุมการใช้เครื่องมือดิจิทัล การประมวลผลข้อมูล และความปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างสม่ำเสมอ

1.3 องค์กรควรมีระบบที่ให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลและแบ่งปันความรู้ได้อย่างต่อเนื่องแม้ไม่ได้อยู่ในสถานที่เดียวกัน เพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานในทุกรูปแบบการทำงาน

1.4 ควรมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายเป็นระยะและอย่างสม่ำเสมอตามการเปลี่ยนแปลงของบริบทการทำงานบริหารในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 แม้ว่าการวิจัยนี้จะศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม แต่อุตสาหกรรมที่แตกต่างกันอาจมีความต้องการสมรรถนะที่แตกต่างกันไป การวิจัยในอนาคตควรศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานระหว่างอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ การเงินและธนาคาร การผลิต ค้าปลีก และบริการ เพื่อพัฒนากรอบสมรรถนะที่เหมาะสมเฉพาะแต่ละอุตสาหกรรม นอกจากนี้ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งอาจมีทรัพยากรและความพร้อมในการปรับตัวสู่ยุควิถีความปกติถัดไปที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบภาวะผู้นำ การลงทุนในเทคโนโลยีดิจิทัล และระบบการจัดการความรู้ การศึกษาแบบหลายระดับจะช่วยให้เข้าใจได้ว่าองค์กรใดประสบความสำเร็จในการปรับตัวสู่ยุควิถีความปกติถัดไปและด้วยเหตุผลใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับองค์กรที่กำลังอยู่ในกระบวนการปรับเปลี่ยน

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชบัญชา. (2553). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูง SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2568). *ข้อมูลนิติบุคคลประจำปี 2568*. สืบค้น 31 มีนาคม 2569 จาก https://www.dbd.go.th/fileupload/document_file/ebook/2568/mobile/index.html#page=16.

ทศพร พีสะระ. (2566). สมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลง, *วารสารวิจัยวิชาการ, 6*(3), 341-358.

ภาวิน ชินะโชติ. (2566). สมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงาน บริษัท ฟังก์ชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน). *วารสารบัณฑิตศึกษา, 18*(1), 122-131. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/256625.

รักติบูล สิทธิลภ. (2566). *ทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21*. การค้นคว้าอิสระการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล. https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/5115.

สุนันท์ ฮ้อแสงชัย. (2564). ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร บริษัท ไทย ไชน่า ไฟเบอร์ ออพติคส์ จำกัด. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 6*(1), 51-64. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journalcim/article/view/245964.

สมชาย สันติวัฒนกุล. (2563). *10 สมรรถนะเพื่องานในอนาคต.* สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2567 จาก https://www.prachachat.net/csr-hr/news-574051.

Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance, *Nature, 630*, 920-925. https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2.

Buheji, M., & Buheji, A. (2020). Planning competency in the new normal–Employability competency in post-COVID-19 pandemic. *International Journal of Human Resource Studies, 10*(2), 237-251. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i2.17085.

Gallup. (2025). *The post-pandemic workplace: The experiment continues*. Retrieved November 20, 2024, from https://www.gallup.com/workplace/657629/post-pandemic-workplace-experiment-continues.aspx.

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., & Smit, S. (2021). *The future of work after COVID-19*. McKinsey & Company. Retrieved November 20, 2024, from https//www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19.

Mohan, S. K. (2024). Management consulting in the artificial intelligence – LLM era. *Management Consulting Journal, 7*(1), 10-24. https://doi.org/ 10.2478/mcj2024-0002.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). Business organization and management (3rd ed). Irwin.

PwC Thailand. (2023). *39% of Asia Pacific workers believe their organisation will not survive beyond the next decade if they continue on their current path.* Retrieved November 20, 2024, from https://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2023/press-release-26-06-23-en.html.

Rios, J., Linga, G., Pugha, R., Beckera, D., & Bacalla, A. (2020). Identifying Critical 21st-Century Skills for Workplace Success: A Content Analysis of Job Advertisements. *Educational Researcher, 49*(2), 1-38.

Siddoo, V., Sawattawee, J., Janchai, W., & Thinnukool, O. (2019). An exploratory study of digital workforce competency in Thailand. *Heliyon, 5*(5), e01723. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01723.

Simon, H. A. (1960). *Administrative behaviour* (2nd ed). Macmillan.

ISSN: 2985-2366 (Online)
วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development
Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
e-mail: jamsdonline@gmail.com



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

Innovative leadership of school administrators in Khok Kong Chai Phon school group under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office

ศศิธร สีสาร[1*], ชารี มณีศรี[2], สุรศักดิ์ หลาบมาลา[3]
Sasithorn Sisarn[1*], Charee Maneesri[2], Surasak Larpmala[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
[1,2,3]Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udonthani Campus
[*]Corresponding author's e-mail: obecnk1049@gmail.com[1*]

Received: March 18, 2026 Revised: April 13, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และ 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในกลุ่มโคกก่องชัยพรจำนวน 12 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครู จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง 2. แนวทางพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารความเสี่ยงวรบริหารความเสี่ยงองค์กร อย่างบูรณาการด้วยการจัดตั้ง

คณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามแบบเรียลไทม์และจัดประชุมทบทวนสถานการณ์เป็นประจำ พร้อมกับพัฒนาเครื่องมือประเมินที่วิเคราะห์ทั้งผลตอบแทนและความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญตามระดับความเสี่ยงและผลกระทบ ควบคู่กับการสื่อสารเหตุผลของการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตื่นตัวต่อการจัดการความเสี่ยงและส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร

Abstract

This research aimed to study 1. the level of innovative leadership among school administrators in the Khok Kong Chai Phon group of schools under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office, and 2. The guidelines for developing innovative leadership among school administrators in the Khok Kong Chai Phon group of schools under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The sample used in this research consisted of school administrators and teachers from 12 schools within the Khok Kong Chai Phon group, comprising a total of 102 individuals. The questionnaire had a validity range from 0.67 and 1.00 and a reliability score of 0.86. Data analysis utilized frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings revealed: 1. The innovative leadership of school administrators in the Khok Kong Chai Phon school group under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office, was rated overall at a high level, with a moderate distribution. The area with the highest mean score was the use of information and communication technology, followed by creative thinking. Conversely, the area with the lowest mean score was risk management. 2. Development guidelines for school administrators should include the establishment of cross-sector risk management committees, the implementation of digital monitoring systems, regular reviews, the creation of systematic assessment tools, prioritization of risks by their impact levels, and maintenance of transparent communication with stakeholders. This approach aims to foster a risk-aware organizational culture that supports sustainable innovation.

Keywords: innovative leadership, school administrators, Khok Kong Chai Phorn school

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นภารกิจเร่งด่วนที่ทุกประเทศให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งให้ประเทศก้าวสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ที่วางรากฐานการพัฒนาประชากรให้มีความแข็งแกร่ง มีจริยธรรม และเป็นพลเมืองที่มีศักยภาพ ตลอดจนแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563–2565) ที่ส่งเสริมการระดมพลังทางสังคมผ่านพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง

เพราะต้องพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ยกระดับสมรรถนะบุคลากร สร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ จัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมถึงบูรณาการเทคโนโลยีและการวิจัยเข้ากับกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ (ธีระ รุญเจริญ, 2557) จากการศึกษาสภาพปัญหาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร ยังขาดทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตัดสินใจ ขาดความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมอย่างยั่งยืน และขาดการบูรณาการนวัตกรรมเข้ากับทุกมิติของการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมเป็นเพียงการดำเนินการเฉพาะกิจ ไม่เกิดการต่อยอดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2567) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและต้องการการศึกษาอย่างเป็นระบบ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นแนวคิดที่ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ Sen & Eren (2012) ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นการนำสิ่งใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการ เทคนิค หรือการค้นพบสิ่งใหม่ เข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความรู้ มีทักษะภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และสามารถแก้ปัญหาในปัจจุบันด้วยการมองไปยังอนาคต ในขณะที่ Harris et al. (2016) ยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง โดยด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 63.20 และสอดคล้องกับงานวิจัยของธันย์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาถึงร้อยละ 68.90 นอกจากนี้ งานวิจัยของกนกวรรณ จันทรนิมะ และคณะ (2565) ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างด้านการบริหารความเสี่ยงตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ยังต้องการการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยมุ่งศึกษาสภาพที่เป็นจริงและพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านที่ยังต้องการการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการบริหารความเสี่ยงซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำแนวทางที่ได้ไปประยุกต์ใช้พัฒนาองค์กร ได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่มีตัวแทนครบทุกฝ่าย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามและวิเคราะห์ความเสี่ยงแบบเรียลไทม์ การพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการระบุความเสี่ยงตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายภาวะผู้นำ เป็นแนวคิดสำคัญที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้ความสนใจศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีสาระสำคัญสอดคล้องกันว่า เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการไทยได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นการแสดงบทบาทของผู้นำในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ, 2560) อีกทั้งยังหมายถึง ความสามารถในการรวบรวมพลังของสมาชิกในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พรพิมล อินทรรักษา และคณะ, 2564) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังถูกอธิบายในลักษณะของพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ผู้นำใช้ในการชักจูง โน้มน้าว และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สัมมา รธนิธย์, 2560; วัฒนา ปกิคา, 2560) โดยผู้นำต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้อิทธิพล ซึ่งประกอบด้วยความรู้ความสามารถ คุณธรรม และทักษะการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (นิษวัน วรานุสาสน์, 2561; อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560) ในขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำยังสะท้อนถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้แรงจูงใจ การสื่อสาร และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานของบุคลากร (ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ, 2561) รวมถึงความสามารถในการใช้อำนาจ อิทธิพล และการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กมลทิพย์ บุญโพธิ์, 2561) และเป็นพฤติกรรมที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การหรือสถานศึกษา (สกุลกานต์ โกสีลา, 2561) ต่อมา นักวิชาการได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านคุณลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมากยิ่งขึ้น โดยเห็นว่า ผู้นำควรมีสติปัญญา คุณธรรม และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้ตาม และสร้างความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (กังวาน พงศาสนองกล, 2563; พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2564)

ความสำคัญของภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์การ เนื่องจากมีอิทธิพลต่อทั้งประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของบุคลากร ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวขององค์การ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในหลากหลายมิติ โดยภาวะผู้นำถูกมองว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์การและสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจนำไปสู่ทั้งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ เพื่อสามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในยุคที่มีการแข่งขันสูง (กฤษพล อัมระนันท์, 2559) สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นหัวใจของการทำงานร่วมกันในองค์การ ซึ่งความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ หากผู้นำมีความสามารถก็จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เกิดความก้าวหน้า และสร้างความสามัคคีในหมู่บุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากร (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560) อีกทั้งผู้นำยังทำหน้าที่เป็นผู้ชี้นำทิศทางการปฏิบัติงาน โดยใช้ศิลปะในการโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างพลังและความสามัคคีของกลุ่ม อันนำไปสู่ความสำเร็จของงานโดยรวม (อภิชาติ ครองยศ, 2560) ในด้านการพัฒนาองค์การ ภาวะผู้นำถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร และผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางและควบคุมการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (กมลทิพย์ บุญโพธิ์, 2561) ในมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศ ภาวะผู้นำยังมีความสำคัญในฐานะกลไกในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องสามารถก้าวข้ามกรอบวัฒนธรรมเดิมและนำพาองค์การสู่การปรับตัวที่เหมาะสม (Schein, 1992) อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ใช้ในการชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Yukl, 1998) และเป็นความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย

ร่วมกัน (Daft, 1999)

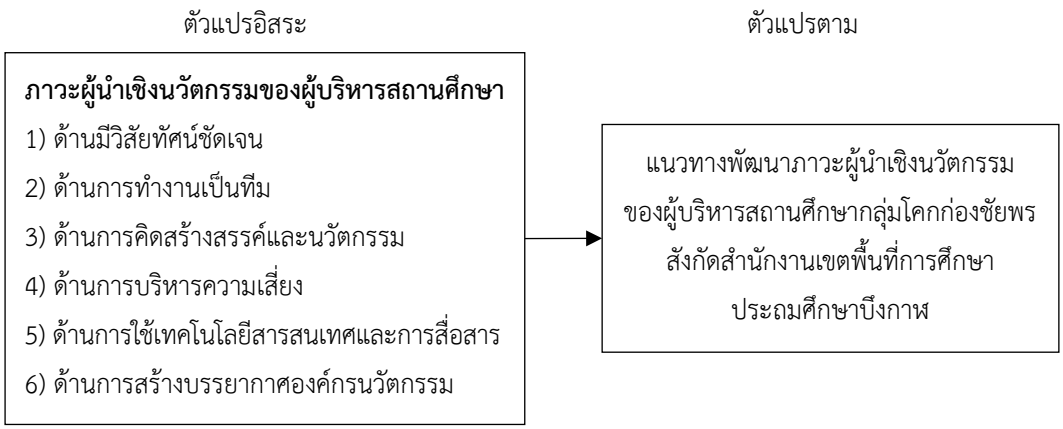
ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ในลักษณะที่สอดคล้องกันว่า เป็นความสามารถหรือศักยภาพของผู้นำในการสร้างสรรค์และขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์การ โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมถูกอธิบายว่า เป็นคุณสมบัติของผู้นำในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ปวีณา กันถิน, 2560) ขณะเดียวกันยังหมายถึงศักยภาพของผู้บริหารในการริเริ่ม พัฒนา และนำการเปลี่ยนแปลงในองค์การด้วยแนวคิด กระบวนการ หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์การ (กุลชลี จงเจริญ และเนาวรัตน์ เยาวนาถ, 2562) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังสะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการคิดค้นวิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะเฉพาะทั้งด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ และบทบาททางสังคม ที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสร้างนวัตกรรม (ภิรญา สายศิริสุข, 2561) อีกทั้งยังเป็นความสามารถในการริเริ่ม สนับสนุน และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและสามารถแข่งขันได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561)

ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์การ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในมิติต่าง ๆ อย่างสอดคล้องกัน โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งช่วยเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสำหรับอนาคต และสร้างความมั่นคงให้แก่องค์การในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (กุลชลี จงเจริญ และเนาวรัตน์ เยาวนาถ, 2562) ในขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมการแสวงหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ทันสมัย (ถนอมวรรณ ช่างทอง, 2562) อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายในยุคการแข่งขัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (คณิน คำแพง, 2563)

สรุปภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นแนวคิดสำคัญที่มีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์การในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้อิทธิพลในการจูงใจและสร้างความร่วมมือให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกำหนดทิศทาง การตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญกำลังใจ และความสามารถในการปรับตัวขององค์การ สำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการต่อยอดแนวคิดภาวะผู้นำ โดยเน้นความสามารถของผู้นำในการริเริ่ม สร้างสรรค์ และขับเคลื่อนนวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย สามารถแข่งขันและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามแนวคิดของสุกัญญา แช่มช้อย (2562) มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่ผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 113 คน จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 77 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 12 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 12 คน และธุรการ จำนวน 12 คน รวมทั้งหมด 123 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวม 102 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Krejcie & Morgan (1970) โดยกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน เลือกตามคุณสมบัติผู้บริหาร และครูโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร จำนวน 92 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และการสุ่มอย่างง่าย (simple sampling) จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 62 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 10 และครูอัตราจ้าง จำนวน 10 คน ธุรการ 10 คน โดยทำการสุ่มแบบชั้นภูมิและทำการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งมีแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (check list) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 6 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของวัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563 มาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถาม

ที่พัฒนาเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบสำนวนภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม รวมทั้งพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการประเมินความเที่ยงตรงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กับครูกลุ่มโรงเรียนบึงกาฬวิศิษฐ์ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สุดท้ายได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน และนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ด้วยตนเอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปแบบตรวจรายการ (check list**)** วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่และร้อยละ ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ทั่วไปและสถานการณ์ในสถานศึกษา ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามการปฏิบัติจริงใน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) เห็นด้วยมาก (4 คะแนน) เห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน) เห็นด้วยน้อย (2 คะแนน) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best & Kahn (1998) โดยกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความถี่ และร้อยละ ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.14	0.54	มาก
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.12	0.51	มาก
3	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.16	0.74	มาก
4	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.09	0.78	มาก
5	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.20	0.80	มาก
6	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.10	0.88	มาก
	ภาพรวม	4.14	0.71	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวปานกลาง ($\overline{X}$ = 4.14, S.D = 0.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.20, S.D = 0.80) รองลงมา คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D = 0.74) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.14, S.D = 0.54) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.10, S.D = 0.88) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.09, S.D = 0.78)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์และประเมินสถานการณ์ทางการศึกษาในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม วางแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศควบคู่กับการคำนึงถึงความเป็นไปได้และบริบทขององค์กร กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ท้าทายแต่อยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ศักยภาพ มีวิสัยทัศน์ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษาที่สะท้อนเป้าประสงค์และพันธกิจอย่างชัดเจน

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นประโยชน์และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางาน ผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน สร้างระบบนิเวศดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารจัดการทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาแนวคิดและวิธีการบริหารที่เป็นนวัตกรรมจากมุมมองที่หลากหลาย กล้าที่จะคิดต่างและพัฒนาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร แสวงหาความรู้และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการบริหารที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษา

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินและติดตามสถานการณ์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งปรับมาตรการให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความเสี่ยงและโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม วางระบบการบริหารความเสี่ยงเชิงป้องกันที่ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการตัดสินใจและพร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน บูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารจัดการทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างระบบนิเวศดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นประโยชน์และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางาน

6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการคิดริเริ่มและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ออกแบบพื้นที่และบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสุขภาวะที่ดีของบุคลากร สร้างค่านิยมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในทุกระดับ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และวางกรอบการพัฒนาองค์กรที่มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าประสงค์และโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาการวางระบบการบริหารความเสี่ยงเชิงป้องกันที่ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคตอย่างไร

“ควรจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่มีตัวแทนจากทุกฝ่ายงาน เพื่อให้มีมุมมองที่ครอบคลุมในการระบุความเสี่ยง” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 มีนาคม 2568)

“ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และติดตามความเสี่ยงแบบเรียลไทม์” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2568)

“ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการระบุความเสี่ยง” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

2. ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาการประเมินและติดตามสถานการณ์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งปรับมาตรการให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างไร

“ควรจัดให้มีการประชุมทบทวนสถานการณ์ความเสี่ยงเป็นประจำทุกเดือนหรือทุกไตรมาส โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายนำเสนอข้อมูลและแสดงความคิดเห็น” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 มีนาคม 2568)

“ควรสร้างระบบรายงานอัตโนมัติที่แจ้งเตือนเมื่อระดับความเสี่ยงเกินค่าที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถตอบสนองได้อย่างทันท่วงที” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2568)

“ควรจัดทำคลังมาตรการ (measure repository) ที่รวบรวมวิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์”(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

3. ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับการใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความเสี่ยงและโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม อย่างไร

“ควรจัดทำเครื่องมือประเมินที่วิเคราะห์ทั้งด้านผลตอบแทน (return) และความเสี่ยง (risk) ของนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 มีนาคม 2568)

“ควรจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาโครงการนวัตกรรมที่มีผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขา ทั้งด้านการศึกษา เทคโนโลยี และการบริหารความเสี่ยง” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2568)

“ควรจัดอบรมส่งเสริมแนวคิด "ล้มเหลวอย่างชาญฉลาด" (Fail Smart) ที่มองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

4. ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา อย่างไร

“ควรจัดลำดับความสำคัญของการจัดสรรทรัพยากรตามระดับความเสี่ยงและผลกระทบที่คาดว่าจะได้รับ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 มีนาคม 2568)

“ควรจัดสรรงบประมาณสำรองเพื่อรองรับความไม่แน่นอนและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการพัฒนานวัตกรรม” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2568)

“ควรจัดทำฐานข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการบริหารทรัพยากรเพื่อการพัฒนานวัตกรรมที่สมดุลกับการจัดการความเสี่ยง” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

5. ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาในด้านแสดงภาวะผู้นำในการตัดสินใจและพร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้านนวัตกรรม อย่างไร

“ควรสื่อสารเหตุผลและที่มาของการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างทั่วถึง สร้างความเข้าใจและการยอมรับ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 มีนาคม 2568)

“ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลลัพธ์ของโครงการนวัตกรรม ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนามากกว่าการตำหนิ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2568)

“ควรจัดตั้งทีมที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงด้านนวัตกรรม (innovation mentor) ที่ช่วยให้คำแนะนำในกระบวนการตัดสินใจ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงที่เป็นระบบและเป็นรูปธรรม ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์และวางแผนรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไทยอาจยังไม่เน้นการบริหารความเสี่ยงเท่าที่ควร เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการบริหารงานในระบบราชการไทยอาจยังมีข้อจำกัดเรื่องความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบริหารความเสี่ยงเชิงรุก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ในระดับมาก โดยด้านการมีวิสัยทัศน์มีคะแนนสูงที่สุด ในขณะที่ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลางถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 63.20 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ จันทรนิมะ และคณะ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารยังมีจุดที่ต้องพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงเป็นพิเศษ

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

2.1 ควรจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ความเสี่ยง และพัฒนาบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการระบุความเสี่ยง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลชลี จงเจริญ และเนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร และควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมอบหมายงานและการกระจายอำนาจ ซึ่งสอดรับกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารความเสี่ยงแบบเรียลไทม์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Harris et al. (2016) ที่ได้ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรมและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตื่นตัวต่อการจัดการความเสี่ยงอย่างยั่งยืน

2.2 ควรจัดประชุมทบทวนสถานการณ์ความเสี่ยงเป็นประจำ สร้างระบบรายงานอัตโนมัติ และจัดทำคลังมาตรการจัดการความเสี่ยง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธันย์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561) ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ทั้งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการดำเนินงานประกันคุณภาพอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยด้านบรรยากาศนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการประกันคุณภาพร้อยละ 68.90 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ที่พบว่า ตัวแปรด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 63.20 ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการติดตามและตอบสนองต่อความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและทันท่วงที

2.3 ควรพัฒนาเครื่องมือประเมินนวัตกรรมทางการศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญหลากหลายสาขา และส่งเสริมแนวคิด “ล้มเหลวอย่างชาญฉลาด” ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sen & Eren (2012) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้นำนวัตกรรมต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ มีความรู้ มีทักษะภาวะผู้นำ มีคุณค่าในตนเอง และเป็นอัจฉริยะในการเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน สามารถขจัดผลกระทบในทางลบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ นอกจากนี้ ผู้นำนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์และความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง สอดรับกับการส่งเสริมแนวคิดการมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ จันทรนิมะ และคณะ

(2565) ที่พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการบริหารความเสี่ยงมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.4 ควรจัดลำดับความสำคัญตามระดับความเสี่ยง จัดสรรงบประมาณสำรอง และจัดทำฐานข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารทรัพยากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล อินทรรักษา (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับบริบทและระดับความเสี่ยงของแต่ละสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามขนาดสถานศึกษา ยกเว้นระหว่างสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งยืนยันถึงความจำเป็นในการวางแผนบริหารทรัพยากรที่คำนึงถึงความเสี่ยงอย่างรอบด้าน

2.5 ควรสื่อสารเหตุผลการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดตั้งทีมที่ปรึกษาด้านนวัตกรรม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ ขวาไทย และสุรินทร์ ภูสิงห์ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการรับฟังและการสื่อสารกับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Harris et al. (2016) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และมีส่วนร่วม และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งตรงกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และกล้าที่จะพัฒนานวัตกรรมภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการกำหนดแนวคิดหรือทิศทางการพัฒนาองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศักยภาพขององค์กร และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2. การทำงานเป็นทีมในบริบทของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมิได้หมายถึงเพียงการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจ แรงจูงใจ และทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการวางระบบและสภาพแวดล้อมทางดิจิทัลที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. การคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามิได้จำกัดอยู่เพียงการคิดค้นแนวคิดใหม่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการเปิดรับมุมมองที่หลากหลาย การกล้าคิดต่าง การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ และการพัฒนาต่อยอดแนวทางการบริหารเดิมให้เกิดนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

4. การบริหารความเสี่ยงในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์และติดตามสถานการณ์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความเสี่ยงและโอกาสในการพัฒนาองค์กร

5. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล

6. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมองค์กร และความสัมพันธ์ในการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

7. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารความเสี่ยงควรมุ่งเน้นการสร้างระบบการจัดการความเสี่ยงที่มีส่วนร่วม ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์และความล้มเหลว เพื่อให้การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนกลยุทธ์มาให้คำแนะนำ พร้อมศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อพัฒนาทักษะการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงเป้าประสงค์และพันธกิจอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศแบบบูรณาการที่ครอบคลุมทุกด้านของการบริหารสถานศึกษา โดยจัดลำดับความสำคัญตามความจำเป็นและผลกระทบ พร้อมจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร

1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง ควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนผู้บริหารในการตัดสินใจ พร้อมสร้างกลไกแบ่งปันความเสี่ยงและความรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วม ควบคู่กับการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวที่เน้น การพัฒนามากกว่าการตำหนิ

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรจัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจผ่านการนำเสนอกรณีศึกษาความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางาน พร้อมจัดระบบพี่เลี้ยงและกลุ่มสนับสนุนที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานจริง

1.6 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ควรจัดทำแผนแม่บทการพัฒนานวัตกรรมที่กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย พร้อมทั้งสร้างระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่องชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

เอกสารอ้างอิง

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษา*ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กนกวรรณ จันทรนิมะ, อมร มะลาศรี และสุพจน์ ดวงเนตร (2565). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 10(39), 93 -101. https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1093.

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6*(24), 202-210. https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=57.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *การเตรียมความพร้อมของกระทรวงศึกษาธิการก่อนเปิดภาคเรียน.* สืบค้น 18 มีนาคม 2569 จาก https://www.moe.go.th/การเตรียมความพร้อมก/.

กุลชลี จงเจริญ และเนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/7017.

กังวาน พงศาสนองกุล. (2563). *การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ ของผู้จัดการโครงการก่อสร้างในธุรกิจที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณิน คำแพง. (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3353.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ธีระ รุญเจริญ (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอก รอบ 3* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

ธันย์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8*(32), 101-111. https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=813.

ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2018021958421229232_fulltext.pdf.

นิษวัน วรานุสาสน์. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

เบญจมาศ ขวาไทย และสุรินทร์ ภูสิงห์ (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10*(39), 207-214. https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1104.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2564). ภาวะผู้นำ: กระบวนการสร้างความชัดเจนในยุคเปลี่ยนแปลง. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 14*(2), 1-15. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251591.

พรพิมล อินทรรักษา, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และสุเวศ กลับศรี. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6*(3), 115-129.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัฒนา ปะกิคา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการ โรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 12*(1), 330–342. https://so05.tcithaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/239898.

สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569*. กลุ่มนโยบายและแผน. สืบค้น 18 มีนาคม 2569 จาก *https://www3.bkn.go.th/?page_id=90233*.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัมมา รธนิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง

Best J. W. & Kahn, J. V. (1998). *Research in Education* (8th ed). Allyn & Bacon.

Daff, R. L. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. The Dryden.

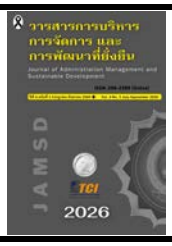
Harris, A., Jones, M., & Brown, T. (2016). The role of innovative leadership in educational change. *Educational Management Administration & Leadership, 44*(2), 254-271.

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

Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.

Sen, A., & Erol E. (2012). Innovative Leadership for the twenty-first Century. *Procedia Social and Behavioral Science, 41*, 1-14. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.001.

ISSN: 2985-2366 (Online)
วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development
Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
e-mail: jamsdonline@gmail.com



การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

A study of the administrative conditions of schools based on good governance principles among administrators in opportunity expansion schools, Chumsaeng District, Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1

นเรน สินพูล[1*]
Naren Sinpul[1*]

[1]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
[1]Master of Education Program in Buddhist Educational Administration, Nakhon Sawan Campus, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
[*]Corresponding author's e-mail: 6715202036@mcu.ac.th

Received: March 23, 2026 Revised: April 05, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ 1. ศึกษาสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3. เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (mixed methods) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณคือ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 95 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดตามตารางของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (นักวิชาการ/ผู้บริหาร/ครู) จำนวน 10 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการบริหารงานวิชาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการบริหารงานบุคคล และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือหลักการมีส่วนร่วม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหลักคุณธรรม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสังเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลได้ว่า ผู้บริหารควรยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด ควบคู่กับการแสดงออกถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ทั้งนี้ควรดำเนินงานด้วยความโปร่งใส โดยเปิดเผยข้อมูลและใช้ระบบคณะกรรมการเพื่อให้เกิดการตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่และเป้าหมายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร และควรบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าโดยยึดหลักความประหยัดและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขยายโอกาส, อำเภอชุมแสง

Abstract

This study aimed to 1. examine the current state of management practices among school administrators, 2. investigate administrative practices in relation to principles of good governance, and 3. propose guidelines for governance-based school administration specifically for administrators of educational opportunity expansion schools in Chum Saeng District, under the jurisdiction of the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1.A mixed methods research design was employed. The quantitative sample consisted of 95 administrators and teachers, as determined by Krejcie & Morgan's sample size table. The research instrument employed was a questionnaire, and the data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative component included in-depth interviews with 10 key informants, comprising academics, administrators, and teachers, with the data analyzed through content analysis. The findings revealed that the overall condition of school administration was at a high level. Academic affairs management yielded the highest mean score, whereas personnel management received the lowest score. And governance-based administration received a high overall rating, with the participation principle achieving the highest score and the ethics principle receiving the lowest score. Based on interviews with key informants, a synthesized approach to school administration grounded in good governance principles can be identified. Administrative should strictly adhere to laws and regulations and demonstrate morality and ethical to serve as positive role models for their personnel. This process should be carried out transparency, which includes disclosing information and using a committee system to ensure accountability. Management should actively encourage the involvement of personnel and stakeholders. It is crucial to defined roles, responsibilities, and operational goals clearly to promote shared accountability within the organization. Additionally, resources must be managed efficiently, following the principles of economy and the sufficiency economy philosophy, to ensure effective operation.

Keywords: educational administration, good governance, school administrators, extended basic education schools, Chum Saeng District

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

วิวัฒนาการของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนในทุกมิติ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการศึกษาของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (จักรกฤษณ์ โพดาพล, 2564) การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อให้การบริหารงานสอดคล้องกับความต้องการในยุคใหม่และก้าวทันต่อบริบทโลก อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางความพยายามในการพัฒนา ระบบการศึกษาไทยยังคงประสบปัญหาวิกฤตศรัทธา อันเกิดจากรูปแบบการบริหารที่ไม่โปร่งใส การทุจริต และการใช้อำนาจตามอำเภอใจของผู้บริหารบางกลุ่ม (ไกรทอง มุดผากิตติเดช และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม, 2564) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของประชาชน และความสำเร็จของการศึกษาโดยรวม การขับเคลื่อนองค์กรให้หลุดพ้นจากวิกฤติดังกล่าวจึงต้องอาศัยกลไกการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้

การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้น จำเป็นต้องครอบคลุมขอบข่ายภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) เพื่อให้การดำเนินงานทั้ง 4 ภารกิจเป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม และได้รับการยอมรับ การบูรณาการ “หลักธรรมาภิบาล” (Good Governance) เข้าสู่กระบวนการบริหารจึงถือเป็นหัวใจสำคัญ และเป็นกระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการปฏิรูปการศึกษา หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการจัดระเบียบสังคมและองค์กรที่ดี ประกอบด้วยหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า (พรชัย สุปิงคลัด, 2560) การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และยึดมั่นในหลักการเหล่านี้ จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบุคลากร สร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาในฐานะนิติบุคคล และยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้

เมื่อพิจารณาในบริบทเชิงพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบ 5 อำเภอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตอำเภอชุมแสงที่มีโรงเรียนขยายโอกาสเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 8 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1, 2567) พบว่ายังมีปัญหาเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ เช่น ปัญหาความบกพร่องในการยึดหลักนิติธรรมและคุณธรรม การบริหารงานที่ไม่โปร่งใส ไม่สามารถประสานความร่วมมือกับชุมชนได้ รวมถึงรูปแบบการบริหารที่นำไปสู่ความขัดแย้ง การร้องเรียน และการหาประโยชน์ส่วนตน

ความรุนแรงของปัญหาในพื้นที่อำเภอชุมแสงปรากฏให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมผ่านดัชนีชี้วัดหลายประการ กล่าวคือ ในช่วงปีการศึกษา 2565–2566 โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอชุมแสงมีคะแนนผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เฉลี่ยในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับจังหวัดนครสวรรค์และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระวิชาหลัก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1, 2567) นอกจากนี้ ข้อมูลจากระบบการร้องเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังสะท้อนว่า โรงเรียนในพื้นที่อำเภอชุมแสงมีสัดส่วนเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และการใช้จ่ายงบประมาณสูงกว่าอำเภออื่นในสังกัดเดียวกัน ซึ่งเป็นสัญญาณบ่งชี้ถึงความบกพร่องด้านธรรมาภิบาลในระดับสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ สภาพการณ์เหล่านี้สอดคล้องกับที่ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาในพื้นที่ได้สะท้อนผ่านเวทีประชาคมและการประชุมผู้ปกครองว่า ขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร และรู้สึกถูกกีดกันจากการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน

ปัญหาที่สั่งสมเหล่านี้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในพื้นที่ดังกล่าวอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์และต่ำกว่าโรงเรียนอื่นในจังหวัดนครสวรรค์ สถานการณ์ดังกล่าวจึงบ่งชี้ถึงความจำเป็นเร่งด่วน (urgency) ในการวินิจฉัยสภาพปัญหา และพัฒนาแนวทางแก้ไขเชิงระบบโดยไม่อาจผัดผ่อนได้

จากสภาพปัญหาและช่องว่างองค์ความรู้ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงตระหนักถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 เพื่อสำรวจข้อเท็จจริง วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติ และค้นหาแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นฐานข้อมูลเชิงวิชาการที่ทรงคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการนำไปปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษารูปแบบโมเดลการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีการสังเคราะห์ทั้งแนวคิดดั้งเดิมและแนวคิดร่วมสมัย โดยเฉพาะบริบทของ ธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัล (digital governance) ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Schermerhorn, 1998; วิโรจน์ สารรัตน์, 2555)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) อธิบายว่าการบริหารเป็นการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นผ่านกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การอำนวยการ และการควบคุม

ในบริบทร่วมสมัย การบริหารสถานศึกษาได้พัฒนาไปสู่การบริหารเชิงนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยเน้น การตัดสินใจบนฐานข้อมูล (data-driven decision making) และการบริหารแบบมีส่วนร่วมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (OECD, 2021) ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษายังครอบคลุมภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งยังคงเป็นโครงสร้างหลักที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) แต่ในปัจจุบันได้มีการบูรณาการเทคโนโลยีและหลักธรรมาภิบาลเข้ามาเสริมในทุกด้าน

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล (good governance) เป็นแนวคิดที่เน้นการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า (สุภาพรรณ ยวนมาลัย, 2561) องค์การระหว่างประเทศ เช่น World Bank (1992) ได้ให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรภาครัฐ

ในยุคปัจจุบัน แนวคิดธรรมาภิบาลได้พัฒนาไปสู่ ธรรมาภิบาลดิจิทัล (digital governance) ซึ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบได้ เช่น การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (open data) และการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (World Bank, 1992)

ประเทศไทยเองได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัลผ่านนโยบายภาครัฐดิจิทัล (digital government) ซึ่งมุ่งเน้นความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2565)

การสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

แหล่งอ้างอิง	องค์ประกอบหลัก	หมายเหตุ
World Bank (1992)	ความโปร่งใส, ความรับผิดชอบ, การมีส่วนร่วม	เน้นภาครัฐ
UNDP (1997)	การมีส่วนร่วม, นิติธรรม, ความโปร่งใส, ความรับผิดชอบ, ความเท่าเทียม	ครอบคลุมสังคม
OECD (2020)	ความโปร่งใส, ความรับผิดชอบ, ประสิทธิภาพ, การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	เพิ่มมิติ Digital
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	นิติธรรม, คุณธรรม, โปร่งใส, มีส่วนร่วม, รับผิดชอบ, คุ้มค่า	ใช้ในบริบทการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล
สุภาพรรณ ยวนมาลัย (2561)	6 หลักธรรมาภิบาล	ใช้ในงานวิจัยการศึกษา

จากการสังเคราะห์พบว่า แม้แต่ละแหล่งจะมีรายละเอียดแตกต่างกัน แต่มีองค์ประกอบหลักที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และนิติธรรม ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้ หลักธรรมาภิบาล 6 ประการ เป็นกรอบในการศึกษา เนื่องจากครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญจากทุกแนวคิด เหมาะสมกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในประเทศไทย สามารถนำไปประยุกต์ใช้เชิงปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการบูรณาการหลักการบริหารเข้ากับหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม (วีระภัทร กรินทร์, 2564)

Hoy & Miskel (2013) ชี้ว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยภาวะผู้นำที่โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ

ในยุคปัจจุบัน การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลได้พัฒนาไปสู่รูปแบบ “ธรรมาภิบาลเชิงดิจิทัลในสถานศึกษา” ซึ่งเน้นการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การตรวจสอบได้แบบเรียลไทม์ (UNESCO, 2023; OECD, 2021) การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัล จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

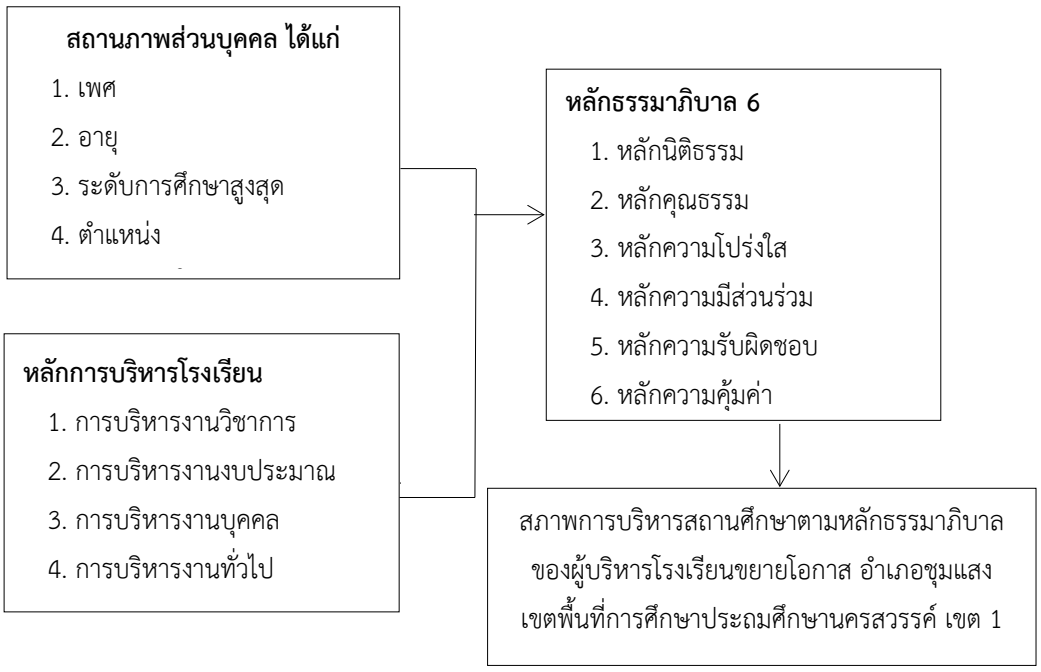
จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะด้านความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบ (สุภาพรรณ ยวนมาลัย, 2561; วีระภัทร กรินทร์, 2564) สอดคล้องกับการศึกษาของ Bush (2011) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระยะยาว

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งหลักการบริหารและหลักธรรมาภิบาลควบคู่กัน โดยเฉพาะความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิธีศึกษาแบบผสานวิธี (mixed methods study) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง จำนวน 116 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การแบ่งชั้นภูมิตาม “ตำแหน่งหน้าที่” ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ภายในแต่ละชั้นภูมิ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

การศึกษาเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และข้าราชการครู 8 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยกำหนด เกณฑ์การคัดเลือกเชิงวิชาการดังนี้ 1) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี 2) มีบทบาทหรือประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา หรือการมีส่วนร่วมในงานบริหาร 3) เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล 4) เป็นผู้ที่เคยได้รับรางวัล/การยกย่องด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเชิงปริมาณ เครื่องมือคือ แบบสอบถาม (questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้ 1) ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับ 2) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (discrimination) วิเคราะห์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.80 ซึ่งแสดงว่ารายข้อคำถามสามารถจำแนกผู้ตอบได้ดี 3) ค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.899 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

การศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยมีแนวคำถามที่พัฒนาจากกรอบแนวคิดการวิจัย และผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาได้ขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 95 คน ในการตอบแบบสอบถามจำนวน 95 ชุด โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (close-ended questions) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

ส่วนที่ 3 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

3.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล ก่อนนำมากำหนดรหัสคำตอบเพื่อนำไปวิเคราะห์และประมวลผล

ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและบทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการดำเนินการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

การศึกษาเอกสาร เอกสารที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ข้อมูลที่ยังไม่ผ่านการวิเคราะห์ เช่น การเก็บรวบรวมรวมจากแหล่งข้อมูลโดยตรง ด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 10 คน ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์มาก่อนแล้ว เช่น เอกสาร รายงาน หรือบทความวิชาการ ที่สามารถนำมาเชื่อมโยงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา การสัมภาษณ์และการสำรวจ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยมีแนวการสัมภาษณ์ (interview guide) เป็นเครื่องมือ ทั้งนี้มุ่งเน้นการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางปฏิบัติ

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.66) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.65) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = 0.68) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

2. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.62) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน สามารถจัดเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.65) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\overline{X}$ = 3.62, S.D.= 0.68) ด้านหลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.68) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.69) ด้านหลักนิติธรรม ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.68) และด้านหลักคุณธรรม ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนัก และยึดมั่นในระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ “การทำงานทุกอย่างต้องมีหลักฐานอ้างอิงตามระเบียบ ไม่ใช่ใช้ดุลยพินิจส่วนตัว เพราะจะทำให้เกิดปัญหาภายหลัง” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์) นวัตกรรมเชิงปฏิบัติ การจัดทำ “คู่มือการปฏิบัติงานตามระเบียบ” ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา 2) ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ “ถ้าผู้บริหารไม่ยุติธรรม ครูจะไม่เชื่อมั่น ทำให้องค์กรขาดความร่วมมือ” (ครูผู้สอน, สัมภาษณ์) นวัตกรรมเชิงปฏิบัติ การกำหนด “แนวปฏิบัติด้านจริยธรรมองค์กร” และการประเมินตนเองด้านคุณธรรมของผู้บริหาร 3) ด้านหลักความโปร่งใส ควรเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานและงบประมาณอย่างชัดเจน “โรงเรียนควรมีการรายงานงบประมาณให้ครูและคณะกรรมการรับทราบ จะช่วยลดข้อสงสัยได้มาก” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์) นวัตกรรมเชิงปฏิบัติ การใช้ระบบรายงานงบประมาณออนไลน์ (online dashboard) เพื่อให้ตรวจสอบได้แบบเรียลไทม์ 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร “การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม” (ครูผู้สอน, สัมภาษณ์) นวัตกรรมเชิงปฏิบัติ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) และใช้แบบสอบถามออนไลน์เพื่อรับฟังความคิดเห็น 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ ต้องกำหนดเป้าหมายและขอบเขตงานให้ชัดเจน พร้อมระบบติดตามประเมินผล “ถ้างานไม่มีคนรับผิดชอบชัดเจน งานจะไม่สำเร็จตามเป้าหมาย” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์) นวัตกรรมเชิงปฏิบัติ การใช้ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPIs) และระบบติดตามงานแบบรายบุคคล 6) ด้านหลักความคุ้มค่า ควรบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และยึดหลักความพอเพียง “งบประมาณมีจำกัด ต้องเลือกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน” (ครูผู้สอน, สัมภาษณ์) นวัตกรรมเชิงปฏิบัติ การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงบประมาณ

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า เพศ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตำแหน่ง ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลในระดับสูงกว่าครูผู้สอนในบางด้าน เช่น ความรับผิดชอบและความโปร่งใส ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า “ประสบการณ์” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้และการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควรเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงควบคู่กับการอบรมเชิงทฤษฎี

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะด้านวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดการบริหารของ Schermerhorn (1998) ที่มองว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยกระบวนการวางแผนและการควบคุมที่เป็นระบบ รวมถึงแนวคิดภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ที่ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บางด้านของการบริหาร เช่น การบริหารงานทั่วไปหรือการบริหารงบประมาณ อาจมีระดับคะแนนรองลงมา ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร

งบประมาณ และภาระงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารเชิงระบบ (systems theory) ที่ชี้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยนำเข้า (Input) และข้อจำกัดของสภาพแวดล้อม

2. ผลการศึกษาพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดธรรมาภิบาลของ UNDP (1997) และ OECD (2020) ที่เน้นการมีส่วนร่วม (participation) เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารยุคใหม่ ประเด็นที่น่าสนใจคือ “ด้านหลักคุณธรรม” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่แตกต่างจากงานวิจัยบางส่วน อาจสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร เช่น ระบบอุปถัมภ์ (patronage system) ที่ยังคงมีอิทธิพลในบางบริบท ความเกรงใจในวัฒนธรรมองค์กรไทย ทำให้การประเมินความเป็นธรรมอาจไม่ชัดเจน ภาระงานและแรงกดดันจากนโยบาย ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถแสดงบทบาทด้านคุณธรรมได้อย่างเต็มที่ เมื่อวิเคราะห์เชิงทฤษฎี สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิด Ethical Leadership ซึ่งชี้ว่าการแสดงพฤติกรรมด้านคุณธรรมต้องอาศัยทั้ง “คุณลักษณะส่วนบุคคล” และ “บริบทองค์กร” หากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ไม่เอื้อต่อความโปร่งใส ก็จะส่งผลให้ระดับการรับรู้ด้านคุณธรรมลดลง

3. การที่ผู้ศึกษาเสนอแนวทางครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน สะท้อนว่าหลักธรรมาภิบาลเป็น “ระบบเชิงบูรณาการ” ที่แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ไม่สามารถแยกส่วนได้ เมื่อวิเคราะห์เชิงสาเหตุ พบว่า หลักการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส เป็นกลไกสำคัญในการลดความขัดแย้งและสร้างความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Digital Governance ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วมผ่านเทคโนโลยี หลักความรับผิดชอบและความคุ้มค่า เชื่อมโยงกับแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results-based management) ที่เน้นการกำหนดเป้าหมายและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลในภาพรวม แต่การนำไปปฏิบัติจริงยังขึ้นอยู่กับ “วัฒนธรรมองค์กร” และ “ประสบการณ์ของผู้บริหาร” ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบที่พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีความเข้าใจและการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลได้ดีกว่า

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียน ทั้ง 4 ฝ่าย อันประกอบด้วย 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป และหาแนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอชุมแสง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยการนำหลักธรรมาภิบาล 6 มาซึ่งประกอบไปด้วย 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักความมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ และ 6. หลักความคุ้มค่า โดยสรุปเป็นองค์ความรู้ ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบของ "โมเดลบูรณาการภารกิจ 4 ฝ่ายภายใต้โครงสร้างธรรมาภิบาล 6 ประการ" (integrated four-domain school governance model) โมเดลนี้แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารนำหลักธรรมาภิบาลแทรกซึมเข้าสู่กระบวนการทำงานในทุกมิติ (วิชาการ งบประมาณ บุคคล ทั่วไป) โดยใช้หลักนิติธรรมและคุณธรรม เป็นรากฐาน ใช้หลักการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส เป็นกลไกขับเคลื่อน และใช้หลักความรับผิดชอบและความคุ้มค่า เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ จะเกิดระบบนิเวศการทำงานที่ช่วยระงับข้อขัดแย้ง ลดการทุจริต และแปรเปลี่ยนวิกฤตศรัทธาของโรงเรียนให้กลายเป็นความร่วมมือระดับชุมชน สามารถอธิบายในลักษณะของ กลไกเชิงระบบ (systemic mechanism) ได้ว่า องค์ประกอบแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (causal relationship) และมีลักษณะเป็นระบบปฏิสัมพันธ์แบบพลวัต (dynamic interaction) ที่ส่งผลต่อกันอย่างต่อเนื่อง ในเชิงโครงสร้าง พบว่า หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม ทำหน้าที่เป็นฐานรากของระบบ (foundational mechanism) ที่กำหนดกรอบมาตรฐานและพฤติกรรมการบริหาร หากผู้บริหารยึดมั่นในหลักดังกล่าว จะนำไปสู่การสร้างความเชื่อมั่น (trust) ในองค์กร ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขสำคัญของการขับเคลื่อนองค์การ ความเชื่อมั่นดังกล่าวจะส่งผลต่อ หลักการมีส่วนร่วม โดยทำให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความไว้วางใจและพร้อมเข้ามามีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ ส่งผลให้การบริหารมีความรอบด้านและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อระดับการมีส่วนร่วมเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้เกิด หลักความโปร่งใส เนื่องจากกระบวนการดำเนินงานถูกเปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้จากหลายภาคส่วน ซึ่งช่วยลดความคลุมเครือของข้อมูลและเพิ่มความถูกต้องในการสื่อสารภายในองค์กร ทั้งนี้ ความโปร่งใสที่เกิดขึ้นจะส่งผลโดยตรงต่อ หลักความรับผิดชอบ เนื่องจากเมื่อกระบวนการทำงานสามารถตรวจสอบได้ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้นและนำไปสู่การกำกับตนเอง (self-regulation) อย่างเป็นระบบ ในลำดับถัดมา ความรับผิดชอบที่ชัดเจนจะส่งผลให้เกิด หลักความคุ้มค่า ในการบริหารจัดการ กล่าวคือ การใช้ทรัพยากรจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เนื่องจากมีการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ความคุ้มค่าที่เกิดขึ้นจะย้อนกลับไปเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งก่อให้เกิดวงจรป้อนกลับเชิงบวก (positive feedback loop) ส่งผลให้ระบบธรรมาภิบาลสามารถดำรงอยู่และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม หากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของระบบมีความอ่อนแอ จะก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลูกโซ่ (Ripple Effect) ต่อองค์ประกอบอื่น เช่น การขาดความโปร่งใสอาจส่งผลให้ระดับการมีส่วนร่วมลดลง ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน และท้ายที่สุดส่งผลต่อประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการบริหาร ดังนั้น โมเดลที่พัฒนาขึ้นจึงมีลักษณะเป็น “ระบบนิเวศการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (governance ecosystem)” ที่เชื่อมโยงภารกิจการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านทั่วไป เข้ากับหลักธรรมาภิบาล 6 ประการอย่างเป็นองค์รวม (holistic integration) และเป็นพลวัต (dynamic system) ซึ่งสามารถอธิบายได้ทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงกระบวนการ และมีศักยภาพในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความโปร่งใสของการบริหารสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 (หน่วยงานเจ้าภาพหลัก) ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม ระยะเวลาดำเนินการระยะสั้น (ภายใน 1 ปีการศึกษา) เพื่อทดลองใช้ และระยะกลาง (1–3 ปี) เพื่อปรับปรุงและขยายผล

1.2 กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (หน่วยงานเจ้าภาพระดับชาติ) ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่ โดยบรรจุหลักสูตรด้านนิติธรรมและคุณธรรมในการบริหารความขัดแย้ง ระยะเวลาดำเนินการระยะกลาง (1–3 ปี) สำหรับการพัฒนาหลักสูตร และระยะยาว (3–5 ปี) สำหรับการบังคับใช้ทั่วประเทศ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 (หน่วยงานเจ้าภาพร่วมกับสถานศึกษา) ควรกำหนดนโยบายเชิงรุกให้โรงเรียนขยายโอกาสนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นกรอบในการบริหารงบประมาณ ระยะเวลาดำเนินการระยะสั้น (ภายใน 1 ปี) สำหรับการกำหนดแนวทาง และระยะกลาง (1–3 ปี) สำหรับการติดตามและประเมินผล

1.4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ (analysis) ประเมินสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้านของโรงเรียน ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และประเด็นที่ต้องพัฒนา

ขั้นที่ 2 การวางแผน (planning) กำหนดเป้าหมายเชิงธรรมาภิบาล เช่น การเพิ่มความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ แต่งตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากครู ผู้ปกครอง และชุมชน

ขั้นที่ 3 การดำเนินการ (implementation) จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น (public hearing / workshop) ใช้ระบบรายงานข้อมูล เช่น งบประมาณหรือแผนงานในรูปแบบเปิดเผย

ขั้นที่ 4 การติดตามและประเมินผล (monitoring and evaluation) กำหนดตัวชี้วัด (KPI) ด้านความรับผิดชอบและความคุ้มค่า ประเมินผลร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา และนำผลไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบ (model development study) โดยพัฒนาโมเดลการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความชัดเจนเชิงโครงสร้างและเชิงกระบวนการ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงทดลอง (experimental study) โดยนำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย (experimental group) และเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่ไม่ได้ใช้โมเดล (control group) เพื่อประเมินประสิทธิผลของแนวทางในด้าน ประสิทธิภาพการบริหาร ระดับความโปร่งใส ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยควรดำเนินการในระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา เพื่อให้เห็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์และสามารถยืนยันความน่าเชื่อถือของโมเดลได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

ไกรทอง มุดผากิตติเดช และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2564). สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(1), 143–155.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2564). *ภาวะผู้นำกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง*. สำรวยการพิมพ์บ้านใหม่.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พรชัย สุปิงคลัด. (2560). การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนกันทรารมณ์ อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(10), 1–16.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ทิพวิสุทธิ์.

วีระภัทร กรินทร์. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม จังหวัดชลบุรี. *วารสารมหาสารคาม*, 19(1), 16–25.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (2567). *ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2567, จาก https://nkw1.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. โรงพิมพ์ชุมนุม cooperatives ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2565). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570*. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน).

สุภาพรรณ ยวนมาลัย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.

Bush, T. (2011). Theories of educational leadership and management (4th ed). Sage.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). Educational administration: Theory, research, and practice (9th ed). McGraw-Hill.

OECD. (2020). *OECD public governance reviews*. OECD Publishing.

OECD. (2021). *Education policy outlook 2021: Shaping responsive and resilient education systems*. OECD Publishing.

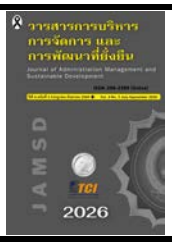
Schermerhorn, J. R. (1998). Management (6th ed). John Wiley & Sons.

UNDP. (1997). *Reconceptualising governance*: Discussion paper 2. UNDP.

UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023: Technology in education: A tool on whose terms?* UNESCO.

World Bank. (1992). *Governance and development*. World Bank.

ISSN: 2985-2366 (Online)
วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development
Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
e-mail: jamsdonline@gmail.com



แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

Guidelines for developing the innovation ecosystem of Sarasas Witaed Romklao School

ปรเมศวร์ มาศคีรีวงศ์[1*], อนุสรณ์ นามประดิษฐ์[2]
Poramaet Maskeereewong[1*], Anusorn Nampradit[2]

[1,2] หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
[1,2] Master Of Education In Educational Administration, Sarasas Suvarnabhumi Institute of Technology
[*]Corresponding author's e-mail: pokza.mvsk@gmail.com[1*]

Received: March 19, 2026 Revised: April 21, 2026 Accepted: April 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า 2. เพื่อศึกษากระบวนการและแนวปฏิบัติที่ดี (best practice) ในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์ วิเทศร่มเกล้า 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า 4. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แบบประเมิน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าดัชนี PNImodified เป็นบวก แสดงถึงช่องว่างที่ควรได้รับการพัฒนา โดยองค์ประกอบที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูง ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านเครือข่ายความร่วมมือ จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้พัฒนาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียน ประกอบด้วย 1. การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนและบูรณาการสู่การปฏิบัติ 2. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน 4. การพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และ 5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้ ผลการตรวจสอบแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ความเหมาะสม

ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ระบบนิเวศนวัตกรรม, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ความต้องการจำเป็น

Abstract

This research aimed to: 1. examine the current state, desirable state, and priority needs for developing the innovation ecosystem of Sarasas Witaed Romklao School; 2. investigate processes and best practices for development of the school's innovation ecosystem; 3. develop guidelines for enhance the innovation ecosystem of Sarasas Witaed Romklao School; and 4. evaluate the effectiveness of the developed guidelines of Sarasas Witaed Romklao School. The research instruments included questionnaires, interview forms, records of focus group discussion with experts, and an evaluation form. The findings revealed that the current state of the school's innovation ecosystem is rated high, while the desired state is rated at the highest level. The analysis of priority needs showed that all components had positive PNI-modified values, reflecting development gaps that require improvement. The components identified as having the highest priority needs included innovative leadership and vision, an innovative organizational culture, and collaborative networking. Based on a synthesis of quantitative and qualitative data, the researcher developed guidelines for enhancing the school's innovation ecosystem, which include: 1. establishing a clear vision and policy for innovation and integrating these into practice; 2. strengthening innovative leadership among school administrators; 3. fostering an organizational culture that encourages creativity and supports collaborative learning; 4. developing teachers' competencies in innovative instructional management; and 5. establishing collaborative networks with external organizations to enhance resources and knowledge. The evaluation of the guidelines by experts indicated that the overall appropriateness was rated at the highest level, feasibility was rated at a high level, and usefulness was rated at the highest level. These results demonstrate that the developed guidelines are of high quality, well-aligned with the school context, and suitable for systematically and sustainably enhancing educational quality.

Keywords: development guidelines, innovation ecosystem, innovative leadership, priority needs

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัลได้สร้างความต้องการสินค้าและบริการที่มีนวัตกรรมสูงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (McKinsey & Company, 2021) ควบคู่ไปกับความต้องการในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตผ่านระบบอัตโนมัติและการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม

ด้านการผลิต และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง (Accenture, 2020) สถานการณ์เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมไม่ใช่เพียงความจำเป็น แต่เป็นปัจจัยกำหนดความอยู่รอดและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศในอนาคต หลายประเทศได้นำแนวคิดระบบนิเวศนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในระบบการศึกษาและประสบความสำเร็จอย่างน่าสนใจ ฟินแลนด์เป็นตัวอย่างที่โดดเด่นในการพัฒนาระบบการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอน และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการของนักเรียนอย่างแท้จริง ระบบการศึกษาของฟินแลนด์ประสบความสำเร็จในการช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างครอบคลุม เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน (Sahlberg, 2021)

ในบริบทของสถาบันการศึกษาในเครือสารสาสน์ ซึ่งเป็นเครือข่ายสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วยโรงเรียนระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และสถาบันอุดมศึกษา การพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากโครงสร้างของเครือข่ายดังกล่าวเอื้อต่อการเชื่อมโยงทรัพยากร องค์ความรู้ และประสบการณ์ระหว่างสถานศึกษาที่หลากหลายระดับ ทั้งในมิติของบุคลากร หลักสูตร เทคโนโลยี และความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก อย่างไรก็ตาม แม้เครือสารสาสน์จะมีศักยภาพด้านเครือข่ายและการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายแต่ยังขาดการกำหนดกรอบแนวคิดระบบนิเวศนวัตกรรมที่ชัดเจนซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในเครือข่ายและการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนวัตกรได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การดำเนินงานด้านนวัตกรรมในสถานศึกษาของเครือสารสาสน์ในปัจจุบันยังมีลักษณะเป็นกิจกรรมหรือโครงการที่เกิดขึ้นในระดับสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นส่วนใหญ่ แม้ว่าจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างสถานศึกษาอยู่บ้าง แต่ยังไม่ปรากฏรูปแบบของระบบนิเวศนวัตกรรมที่สามารถอธิบายกลไกการทำงานร่วมกันของเครือข่ายทั้งระบบอย่างชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการบ่มเพาะนักเรียนให้มีสมรรถนะด้านนวัตกรรมยังไม่เกิดความต่อเนื่องและไม่สามารถขยายผลในระดับเครือข่ายได้อย่างเต็มศักยภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนเพื่อที่จะสามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นนวัตกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กรอบแนวคิดระบบนิเวศนวัตกรรมของ เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566), และ Cisco (2010) พบว่าระบบนิเวศนวัตกรรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) การบริหารจัดการองค์กรเชิงนวัตกรรม 3) วัฒนธรรมและค่านิยมเชิงนวัตกรรม 4) หลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนวัตกรรม 5) เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน 6) เครือข่ายและความร่วมมือ และ 7) การสนับสนุนด้านนโยบายและแหล่งทุน และการวิจัยนี้มีความสำคัญและจำเป็นในหลายประการ ประการแรก การศึกษานี้จะช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดระบบนิเวศนวัตกรรมในบริบทการศึกษาไทย ซึ่งจะเป็นฐานความรู้สำหรับการพัฒนาระบบการศึกษาที่สามารถผลิตนวัตกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง ผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาอื่น ๆ ในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของตนเอง ประการที่สาม การศึกษานี้จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนนวัตกรที่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมได้ในที่สุด และประการสุดท้าย การวิจัยนี้จะเป็นการสร้างโมเดลที่สามารถขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่นๆ ทั้งในระดับชาติและระดับภูมิภาค เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

2. เพื่อศึกษากระบวนการและแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

4. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศนวัตกรรม

วิวัฒนาการของระบบนิเวศนวัตกรรม

อภิชญา สวัสดี, ศศิธร หาสิน, และกัลยารัตน์ สุขนันท์ชนะ (2565) ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษารองรับการเรียนรู้เชิงรุก โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ธงชัย เพียงใจ, พรรณี สุวัตถี, ชูชีพ พุทธประเสริฐ, และถนัด บุญชัย (2567) ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนทัศน์การบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยเน้นการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายใน เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยภายนอก เช่น สังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

ความหมายของระบบนิเวศนวัตกรรม

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566) ได้นำเสนอแนวคิด ระบบนิเวศนวัตกรรมเชิงนโยบายเพื่อการบริหารการศึกษา มุ่งเน้นการบูรณาการองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน เพื่อส่งเสริมการบริหารการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 1) ภาวะผู้นำ (leadership) การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการนำนวัตกรรมมาใช้ในระบบการศึกษา 2) การบริหารจัดการองค์กรเชิงนวัตกรรม (Innovative Management) การจัดการที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม 3) วัฒนธรรมและค่านิยมเชิงนวัตกรรม (Innovative Culture and Values) การสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ และการสนับสนุนการทดลองแนวคิดใหม่ ๆ 4) หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนวัตกรรม (Curriculum and Innovative Pedagogy) การออกแบบหลักสูตรที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 5) เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน (Technology and Infrastructure) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา 6) เครือข่ายและความร่วมมือ (networks and collaboration) การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรในการพัฒนาการศึกษา และ 7) การสนับสนุนด้านนโยบายและแหล่งทุน (policy and funding support) การกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในระบบการศึกษาและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดร่วมสมัยเกี่ยวกับระบบนิเวศนวัตกรรม

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2564) ได้ชี้ให้เห็นบทบาทของการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งช่วยขยายพื้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้หลากหลายรูปแบบและทุกช่วงเวลา แนวคิดดังกล่าวสะท้อนมิติของเครือข่ายการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบนิเวศนวัตกรรมทางการศึกษา

สุวิมล ว่องวาณิช (2564) ได้กล่าวถึงการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาและการนิเทศการเรียนรู้ในลักษณะของระบบสนับสนุนการเรียนรู้ซึ่งสะท้อนมิติด้านวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการเรียนรู้ในระบบนิเวศนวัตกรรมทางการศึกษา

บุญชม ศรีสะอาด (2565) ได้เชื่อมโยงแนวคิดการพัฒนางานเชิงระบบกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการทำงานแบบบูรณาการขององค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนมิติของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และการทำงานร่วมกันในฐานะองค์ประกอบสำคัญของระบบนิเวศนวัตกรรม

ระบบนิเวศนวัตกรรมทางการศึกษาสภาพแวดล้อมใหม่ของการเรียนรู้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2564) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนซึ่งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการคิดขั้นสูงของผู้เรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษา

กฎหมาย นโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษา การส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษาในประเทศไทยนั้นเกี่ยวข้องกับ กฎหมาย และ นโยบาย ที่มีการออกมาเพื่อพัฒนาและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการศึกษา รวมถึงการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การศึกษาในประเทศไทยจึงได้รับการส่งเสริมผ่านการบังคับใช้ กฎหมาย และนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กระทรวงศึกษาธิการ (2552) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะในส่วนของการส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงในสังคม

2. พระราชบัญญัติการส่งเสริมการศึกษาและวิจัย พ.ศ. 2553

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) พระราชบัญญัติฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการ วิจัย และการพัฒนานวัตกรรมในด้านการศึกษา รวมถึงการนำวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและการศึกษาของประเทศไทย เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

ความสำคัญของนวัตกรรมการศึกษา

ธัญญา บุญปลูก (2564) ได้กล่าวถึงการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาผ่านการใช้การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ และการทำงานร่วมกัน

ปริญญา มงคลศรี (2565) ได้กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

บริบทการดำเนินงานของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

บริบทการดำเนินงานของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าเป็นฐานสำคัญที่สะท้อนศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษาในการพัฒนาไปสู่ระบบนิเวศนวัตกรรมทางการศึกษา โรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าเป็นสถานศึกษาเอกชนในเครือสารสาสน์วิเทศ ซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต คุณธรรม และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมโลกยุคใหม่ การบริหารจัดการของโรงเรียนมีลักษณะเป็นระบบ มีโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจนและเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันโรงเรียนมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง ซึ่งสะท้อนลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมในระดับสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉรา นิยมาภา (2564) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่สู่คุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ในบริบทที่เปลี่ยนแปลง พบว่า การปรับโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่นให้สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างรวดเร็วเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและเพื่อให้ทันกับในสถานการณ์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวและปรับระบบและโครงสร้างปฏิบัติงานใหม่ที่จะต้องใช้เทคโนโลยีมาปฏิบัติการโดยการปรับโครงสร้างองค์กรยุคใหม่ควรปรับโครงสร้างแบบกึ่งลำดับขั้นกึ่งแบนราบที่เป็นการผสมผสานระหว่างระบบการจัดองค์กรแบบระดับเดียว และระบบการจัดองค์กรแบบสายบังคับบัญชาซึ่งเหมาะสมกบองค์กรที่มีรูปแบบสายการบังคับบัญชาอยู่แล้วแต่ต้องการบ่มเพาะนวัตกรรมหรือโครงการพิเศษที่เน้นความแปลกใหม่ และความรวดเร็วที่เป็นอิสระจากการบริหารงานโดยปกติ

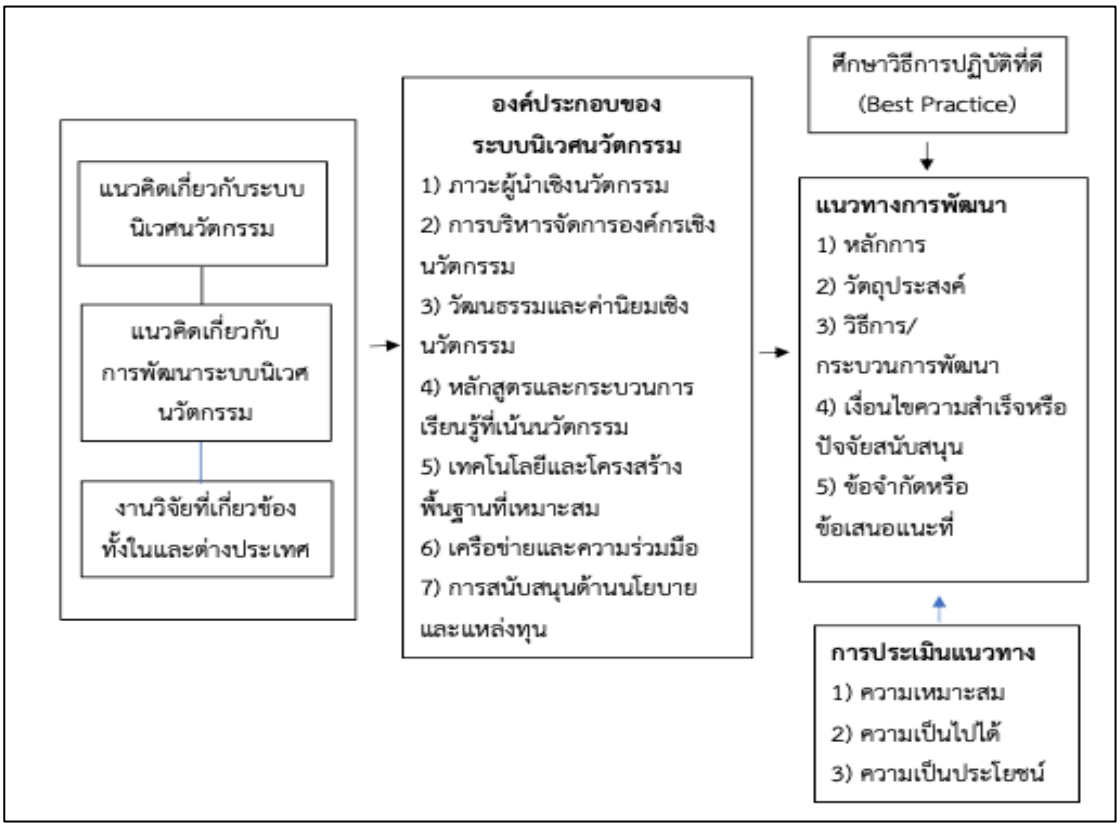
สุรัตน์ แท่นประเสริฐกุล (2564) ผลพบว่า ระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผู้มีบทบาท (actors) กิจกรรม (activities) และสิ่งประดิษฐ์ (artifacts) แนวโน้มอนาคตกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญทั้ง 3 องค์ประกอบระดับมาก ที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ภาพอนาคตของระบบนิเวศนวัตกรรมประกอบด้วย ผู้มี บทบาท (actors) ได้แก่ 1) ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และโค้ช 3) ผู้เชี่ยวชาญภายนอกผู้เชื่อมโยงสู่ประสบการณ์จริง 4) ผู้ปกครองพลังสำคัญต่อสร้างนักเรียนนวัตกร และ 5) หน่วยงานภายนอกแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่สมบูรณ์กิจกรรม (activities) ได้แก่ 1) การบริหารจัดการโรงเรียนแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 2) หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพสูงสุดของผู้เรียน และสิ่งประดิษฐ์ (artifacts) ได้แก่ 1) องค์ความรู้ 2) ทรัพยากรการเรียนรู้ 3) เทคโนโลยี และแพลตฟอร์ม 4) เครือข่ายความร่วมมือ และ 5) งานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา

Gutl & Chang (2014) ได้ศึกษารูปแบบทางทฤษฎีที่ยึดระบบนิเวศเป็นฐานสำหรับการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมของศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า 1) การเรียนรู้เป็นกิจกรรมบูรณาการที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของปัจเจกบุคคล 2) การเรียนรู้จะไม่ถูกจำกัดอยู่เฉพาะตัวผู้เรียนและกลุ่มผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเท่านั้น 3) เครือข่ายของผู้เรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงอย่างมีพลวัตตามสถานการณ์และบริบทซึ่งประกอบไปด้วยปัจเจกบุคคล ผู้ให้การศึกษาที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐานชุมชน และองค์กรต่าง ๆ 4) กระบวนการของการได้มาซึ่งความรู้ในรูปแบบการเรียนรู้สมัยใหม่จะไม่เป็นสิ่งสำคัญเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การสร้างเนื้อหา ความร่วมมือ และการปฏิบัติที่ใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการเรียนรู้ ดังนั้น ระบบนิเวศการเรียนรู้จึงต้องมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะสนับสนุนกระบวนการดังกล่าว และ 5) มิติที่สำคัญที่สุดของระบบนิเวศการเรียนรู้ที่จะต้องถูกนำมาพิจารณา คือ เนื้อหาการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ชุมชน แห่งการเรียนรู้ ประเด็นด้านองค์กรและประเด็นด้านเทคโนโลยี

Dimartino (2018) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้นำโรงเรียนในการสร้างระบบนิเวศ การเรียนรู้ผ่านความเป็นหุ้นส่วนของโรงเรียนและชุมชน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้นำในการ สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้มี 5 ด้าน คือ 1) การสร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียน ครู และครอบครัว 2) การสร้างแนวทางการดำเนินการ 3) การพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพ 4) การแลกเปลี่ยนทรัพยากรและการระดมทุน และ 5) การสร้างการประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง จากการศึกษากรณีศึกษาพบว่า 1) ผู้นำโรงเรียนใช้ประโยชน์จากความเป็นหุ้นส่วนในการสร้างโอกาสให้กับผู้เรียน บุคลากร และชุมชน 2) ผู้นำโรงเรียนใช้โครงสร้างและสัมพันธภาพที่มีอยู่เดิมเพื่อพัฒนาและรักษาความเป็นหุ้นส่วนและการสร้างทุนทางสังคมสำหรับชุมชนของโรงเรียน และ 3) ผู้นำโรงเรียนอาศัยการวางแผนและยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนสำคัญสำหรับความเป็นหุ้นส่วนและมองว่าความเป็นหุ้นส่วนเป็นกลไกสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ระบบนิเวศนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566) ภาพในกรอบแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าปีการศึกษา 2568 โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 11 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 214 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารจำนวน 11 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) และครูผู้สอนในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้เกณฑ์กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 140 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบไปด้วยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอรับหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

3.2 ดำเนินการส่งหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิและแบบสอบถาม (Google Forms) ไปยังผู้บริหารและครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า และนัดหมาย เพื่อขอเก็บข้อมูลภายใน 1 สัปดาห์

3.3 ผู้วิจัยประสานงานทางโทรศัพท์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเป็นค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ทั้งภาพรวมรายด้านและรายข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของสถานศึกษาต้นแบบ

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี มีการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาและจัดการศึกษาจนได้รับรางวัลด้านนวัตกรรมเชิงประจักษ์ จำนวน 2 สถานศึกษาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ได้แก่ โรงเรียนบ้านปลาดาว จ.เชียงใหม่ และ โรงเรียนสุจิปุลิ จ.ฉะเชิงเทรา

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม รวบรวมเป็นข้อมูลสำหรับจัดทำแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและมาจัดพิมพ์เป็นข้อมูล

2. วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วเรียบเรียงข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนาเพื่อจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ในการพัฒนานวัตกรรม ได้แก่ อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีผลงานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 1 คน และผู้บริหารระดับนโยบายของกลุ่มสถาบันการศึกษาในเครือสารสาสน์ จำนวน 1 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามกระบวนการและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการพัฒนานวัตกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวบรวมเป็นข้อมูลสำหรับจัดทำ (ร่าง) แนวทาง สรุปข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แล้วเรียบเรียงข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนาเพื่อจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

3 การจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

3.1 แหล่งข้อมูล

แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากสถานศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ตามแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการ/กระบวนการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม 4) เงื่อนไขความสำเร็จหรือปัจจัยสนับสนุนอื่นในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม และ 5) ข้อจำกัดหรืออุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม โดยสังเคราะห์เนื้อหาที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดในแต่ละด้าน มาจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาทำการสังเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แล้วเรียบเรียงข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา และจัดทำเป็น (ร่าง) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า โดยองค์ประกอบของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการ/กระบวนการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม 4) เงื่อนไขความสำเร็จหรือปัจจัยสนับสนุนอื่นในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม และ 5) ข้อจำกัดหรือข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ในการพัฒนานวัตกรรม ได้แก่ อาจารย์ระดับอุดมศึกษามีผลงานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจากโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำนวน 2 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาต้นแบบที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม คือ โครงร่างวิทยานิพนธ์ คู่มือการสนทนากลุ่ม (ร่าง) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าโดยการสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในแต่ละองค์ประกอบ โดยตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้าเพื่อให้ได้ข้อสรุปในการจัดทำแนวทางที่สมบูรณ์

3.2 การประเมินแนวทางใช้การหาสถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ทั้งภาพรวมรายด้านและรายข้อ แล้วนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบ นิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

	ระบบนิเวศนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	modified
1.	ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	3.85	0.66	มาก	4.20	0.62	มาก	0.09
2.	ด้านการบริหารจัดการองค์กรเชิงนวัตกรรม	4.25	0.65	มาก	4.25	0.65	มาก	0.00
3.	ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมที่ส่งเสริมนวัตกรรม	3.79	0.84	มาก	4.23	0.75	มาก	0.12
4.	ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนวัตกรรม	3.81	0.81	มาก	4.29	0.69	มาก	0.13
5.	ด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม	3.74	0.81	มาก	4.28	0.69	มาก	0.14
6.	ด้านเครือข่ายและความร่วมมือ	3.76	0.81	มาก	4.28	0.69	มาก	0.14
7.	การสนับสนุนด้านนโยบายและแหล่งทุน	3.73	0.79	มาก	4.22	0.71	มาก	0.13
	โดยรวม	3.84	0.76	มาก	4.22	0.81	มาก	0.11

1.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารจัดการองค์กรเชิงนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ การสนับสนุนด้านนโยบายและแหล่งทุน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า โดยกำหนดองค์ประกอบสำคัญ 5 มิติ และจัดโครงสร้างแนวทางครอบคลุมหลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา เงื่อนไขความสำเร็จ และข้อจำกัด ดังต่อไปนี้

2.1 หลักการของแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ประการแรก หลักการมุมมองเชิงระบบโดยการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ หลักสูตร บุคลากรผู้เรียน และเครือข่ายภายนอก ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดต้องทำงานประสานกันอย่างเป็นระบบ

2.2 วัตถุประสงค์ของแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางองค์กรได้อย่างชัดเจน สร้างระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการริเริ่ม ทดลอง และพัฒนานวัตกรรม

2.3 วิธีการพัฒนาแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 มิติสำคัญ โดยแต่ละมิติมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มุ่งกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนอย่างชัดเจน 2) การบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรม มุ่งปรับโครงสร้างการทำงานให้มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมการทำงานแบบทีมและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มุ่งบูรณาการ Active Learning และ Problem-Based Learning ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านโครงงานหรือสถานการณ์จริง 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมมุ่งสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรยกย่องเชิดชูผลงานนวัตกรรม และ 5) การสร้างเครือข่ายและระบบสนับสนุนมุ่งสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการ

2.4 เงื่อนไขความสำเร็จการดำเนินแนวทางให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยเงื่อนไขสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและต่อเนื่องในการขับเคลื่อนบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจนและโปร่งใส มีการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ

2.5 ข้อจำกัดของแนวทางข้อจำกัดที่ควรพิจารณา ได้แก่ ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของครูซึ่งอาจทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องความแตกต่างด้านความพร้อมของบุคลากรในแต่ละระดับ

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า

หลังจากผู้วิจัยได้พัฒนาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนโดยอาศัยการสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีแล้ว ได้นำแนวทางดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ทำการประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ผลการประเมินพบว่า

3.1 ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบของแนวทางมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมีความชัดเจนทางแนวคิดและเชื่อมโยงกับปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ค้นพบจากผลการวิจัยในบทที่ 4 อย่างเป็นระบบ

3.2 ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก แม้บางแนวทางจะต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนเชิงระบบ เช่น การปรับวัฒนธรรมองค์กรหรือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายนอก ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาและการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง แต่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้วเห็นว่า โรงเรียนมีพื้นฐานการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอยู่แล้วในระดับมาก จึงมีศักยภาพเพียงพอที่จะขับเคลื่อนแนวทางดังกล่าวได้ หากมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน

3.3 ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้วเห็นว่าแนวทางดังกล่าวสามารถนำไปใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะ

ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพครู การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันและการเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอก ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า มีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนวัตกรรม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Isenberg (2010) ซึ่งเสนอว่า ระบบนิเวศนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องมีผู้นำเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักและผู้นำต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างทิศทางร่วมขององค์กร มีการระบุระบบนิเวศนวัตกรรมในสถานศึกษาจะพัฒนาได้ต้องมีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น เพิ่มพื้นที่ให้ทดลองและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม พบว่า แนวทางที่เหมาะสมต้องพัฒนาในลักษณะมุมมองเชิงระบบ (systemic perspective) โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงของทุกภาคส่วนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA มีเหตุผลสำคัญ คือ ระบบนิเวศนวัตกรรมไม่ใช่การพัฒนาเฉพาะด้านหลักสูตรแต่เป็นการออกแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และเครือข่ายภายนอก หากขาดการบูรณาการเชิงระบบการพัฒนาจะไม่ยั่งยืนสอดคล้องกับแนวคิดของInnovation Cisco (2010) ที่เสนอว่าการสร้าง Innovation Ecosystem ต้องบูรณาการโครงสร้างองค์กรวัฒนธรรมและการเรียนรู้เข้าด้วยกัน และเฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566) ที่เน้นการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมในสถานศึกษาบนฐานการมีส่วนร่วม

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ผ่านการสนทนากลุ่มและการประเมินเชิงปริมาณ พบว่าแนวทางมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ซึ่งแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนจริงเนื่องจากกระบวนการวิจัยใช้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ (PNI) และเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม) ทำให้แนวทางมีความสมดุลทั้งด้านทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้การประเมินในระดับมากอาจเป็นเพราะแนวทางไม่ได้เป็นเพียงข้อเสนอเชิงนโยบาย แต่มีโครงสร้างขั้นตอนชัดเจนตามกระบวนการ PDCA ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

1. ระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนต้องพัฒนาแบบทั้งระบบไม่ใช่แยกส่วนองค์ความรู้ใหม่ชี้ให้เห็นว่า แม้โรงเรียนจะมีการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในระดับดี แต่หากขาดการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบ เช่น ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กร หลักสูตร และเครือข่ายภายนอก การพัฒนาจะไม่เกิดเป็นระบบนิเวศอย่างแท้จริง ดังนั้น การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องเน้นการบูรณาการทุกองค์ประกอบให้ทำงานสอดประสานกัน

2. ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนนวัตกรรมผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดอยู่ที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรม สะท้อนว่า ผู้นำเป็นตัวกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ควรกำหนดการขับเคลื่อนในเชิงนโยบายอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารควรนำแนวทางที่พัฒนาขึ้นไปบรรจุในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและกำหนดเป็นนโยบายเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างทิศทางร่วมและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ไม่ควรดำเนินการในลักษณะโครงการเฉพาะกิจ

1.2 ควรเริ่มต้นจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านภาวะผู้นำมีความต้องการจำเป็นสูงสุด การนำแนวทางไปใช้ควรเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและผู้นำระดับกลางเพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบระบบ (system designer) และเป็นต้นแบบของการเปลี่ยนแปลง

1.3 การนำแนวทางไปใช้ควรมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและมีระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันการหยุดชะงักและเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.4 ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมควบคู่ไปกับการปรับโครงสร้าง เนื่องจากการปรับระบบบริหารเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดพื้นที่ให้ครูและนักเรียนทดลองแนวคิดใหม่และยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองเพื่อทดสอบประสิทธิผลของแนวทางที่พัฒนาขึ้น โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์ก่อนและหลังการนำแนวทางไปใช้ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้เรียนหรือการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนในพื้นที่ชนบทเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จและข้อจำกัดในบริบทที่หลากหลาย

2.3 ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกด้านวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติของครู เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความเชื่อ และความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจะช่วยอธิบายกลไกการพัฒนาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.4 ควรพัฒนาเครื่องมือวัดระบบนิเวศนวัตกรรมที่มีมาตรฐานมากขึ้น เช่น การพัฒนาแบบวัดเชิงโครงสร้าง (structural model) หรือการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA/SEM) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของระบบนิเวศนวัตกรรมในบริบทการศึกษาไทย

2.5. ควรศึกษาโมเดลการพัฒนาที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลหรือ AI เพื่อรองรับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศนวัตกรรมกับการเปลี่ยนผ่านสู่การศึกษาเชิงดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *4(5),* 208-212.

ธงชัย เพียงใจ, พรรณี สุวัตถี, ชูชีพ พุทธประเสริฐ, และ ถนัด บุญชัย. (2567). กระบวนทัศน์การบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 9*(3), 276–293.

ธัญญา บุญปลูก. (2564). นวัตกรรมการเรียนรู้และแนวทางในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาในโรงเรียน. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 14*(2), 209–224.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2565). *การพัฒนางานและการประเมินเชิงระบบ*. สุวีริยาสาส์น.

ปริญญา มงคลศรี. (2565). แนวทางการส่งเสริมการจัดการนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 15*(2), 170–184.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2564). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรัตน์ แท่นประเสริฐกุล. (2565). ระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกร. *วารสารรัชต์ภาคย์, 16*(64), 147–159.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2564). *สมรรถนะการสร้างนวัตกรรมการสอนบนฐานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัจฉรา นิยมาภา. (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่สู่คุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ในบริบทที่เปลี่ยนแปลง. *วารสารศึกษาศาสตร์, 14*(2), 178–179.

อภิชญา สวัสดี, ศศิธร หาสิน, และ กัลยารัตน์ สุขนันท์ชนะ. (2565). รูปแบบนวัตกรรมระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้, 2*(3), 15–30.

Accenture. (2020). *Human + machine: Reimagining work in the age of AI*. Accenture Strategy.

Cisco Systems. (2010). *The innovation ecosystem: Integrating strategy, structure, culture and learning* (Cisco White Paper).

DiMartino, J. (2018). Learning ecosystems: The power of school-community partnerships. *Educational Leadership, 75*(7), 18–23.

Gütl, C., & Chang, V. (2014). Ecosystem-based theoretical models for learning in environments of the 21st century. *International Journal of Emerging Technologies in Learning, 19*(6), 1–1.

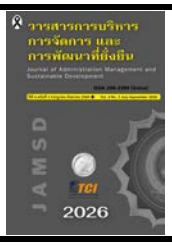
Innovation Unit & Cisco. (2010). *Developing an innovation ecosystem for education*. Cisco Systems. https://www.innovationunit.org/wp-content/uploads/2017/04/Developing-an-Innovation-Ecosystem-for-Education_Cisco-IU_1.pdf

Isenberg, D. J. (2010). How to start an entrepreneurial revolution. *Harvard Business Review, 88*(6), 40–50.

McKinsey & Company. (2021). *The new digital edge: Rethinking strategy for the postpandemic era*. McKinsey Global Institute.

Sahlberg, P. (2021). Finnish lessons 3.0: What can the world learn from educational change in Finland? (3rd ed.). Teachers College Press.

ISSN: 2985-2366 (Online)
วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development
Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
e-mail: jamsdonline@gmail.com



การศึกษาสภาพปัญหาและการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

A study of problems and the development of an integrated learning process model based on farm school activities in Border Patrol Police Schools

เอกศักดิ์ เฮงสุโข[1], ศุภางค์จิต กัลยาแก้ว[2], ฉัตรชนก เฮงสุโข[3*]
Ekasak Hengsuko[1], Supangjit Kallayakaew[2], Chatchanok Hengsuko[3*]

[1,2,3] วิทยาลัยนวัตกรรมแห่งบึงกาฬ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[1,2,3] Bueng Kan College of Innovation Bueng Kan, Udon Thani Rajabhat University
Corresponding author E-mail: chatchanok.he@udru.ac.th*

Received: March 06, 2026 Revised: April 02, 2026 Accepted: April 08, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจังหวัดบึงกาฬ และ 2. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการใช้กิจกรรม Farm School สำหรับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดบึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (mixed methods research) พื้นที่วิจัยคือโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านหนองตะไก้ จังหวัดบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และปราชญ์ชุมชนด้านการเกษตร รวมจำนวน 60 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1. แบบสอบถามสภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ และ 2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านหลักสูตรมีระดับปัญหามากที่สุด 2. รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจังหวัดบึงกาฬ สามารถสังเคราะห์ได้เป็น 3. รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบเชื่อมโยง (connected model) รูปแบบการมีส่วนร่วม (shared model) และรูปแบบการโยงใย (webbed model) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการบูรณาการกิจกรรมการเกษตรในโรงเรียนเข้ากับการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้

สะท้อนให้เห็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและเชื่อมโยงกับบริบทชุมชน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ห่างไกลได้

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ, Farm School, โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

Abstract

This research article aimed to: 1. examine the conditions and problems of integrated learning process management based on farm school activities in border patrol police schools in Bueng Kan Province; and 2. develop a model for the integrated learning process that utilizes Farm School activities for border patrol police schools in Bueng Kan Province. The study employed a mixed-methods research approach, focusing on the Ban Nong Takai Border Patrol Police School located in Bueng Kan Province. The sample consisted of school administrators, school committee members, teachers, educational personnel, students, parents, and community agricultural experts, with a total of 60 participants selected through purposive sampling. The research instruments consisted of two components: 1.A questionnaire focusing on the conditions and challenges of managing the integrated learning process, and 2.A semi-structured interview aimed at developing the integrated learning model. Data analysis was conducted using descriptive statistics and content analysis. The findings revealed that: 1. The overall conditions and problems of integrated learning process management based on farm school activities were rated at a high level, with curriculum-related issues showing the highest level. 2. The integrated learning process model, which is based on farm school activities for Border Patrol Police Schools in Bueng Kan Province, can be categorized into three distinct models: the Connected Model, the Shared Model, and the Webbed Model. These models presented offer practical approaches for integrating agricultural activities into classroom instruction, aiming to enhance students' academic development, life skills, and vocational competencies in the context of border schools and local communities. The results contribute to the understanding of school-based learning by linking agricultural learning activities with integrated curriculum management, which can be utilized for educational development in remote and border regions.

Keywords: integrated learning, farm school, border patrol police schools

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างมาก เนื่องจากเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกด้าน การศึกษาไทยมีประวัติ พัฒนามาอย่างยาวนานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการการเรียนการสอน ในประเทศไทย และได้รับการปฏิรูปอยู่หลายครั้งเพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึง การศึกษาและมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รายละเอียดของวิวัฒนาการการศึกษาไทยในยุคอดีตตั้งแต่สมัยสุโขทัย ในปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมาย ยุทธศาสตร์และแผนต่าง ๆ

ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาที่มีบทบาทหลักในการพัฒนาประเทศ และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำพาประเทศและประชาชนไปสู่ความเจริญในทุกด้าน โดยเริ่มจาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ได้กล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับการศึกษาในหลายมาตรา อาทิมาตรา 54 “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียน จนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดย 2 รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2562-2564 (Education in Thailand 2019-2021) ข้อความส่วนหนึ่งของมาตราดังกล่าวยังได้ระบุบทบาทสำคัญของการศึกษา คือ การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อ ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ”นอกจากนี้การดำเนินงานด้านการศึกษายังมีบทบาทสำคัญ ในด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม การสร้างความเป็นธรรม ในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อย และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส โดยเน้นการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเสมอกัน ผู้ที่อยู่โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารและกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ จัดให้มีมาตรการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การสนับสนุนกลไกความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาในระดับจังหวัด การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความรู้และนวัตกรรม ของคนทุกกลุ่ม รวมถึงระบบการติดตามสนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนลักษณะดังกล่าวยังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาสื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งบริบททางสังคมและเศรษฐกิจของผู้เรียนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนพื้นที่ชายแดน

แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (integrated learning) เป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับความสนใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในบริบทการศึกษายุคใหม่ เนื่องจากสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลายสาขาวิชาเข้าด้วยกันและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงมากขึ้น (Fogarty, 1991) การจัดการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับบริบทของชีวิตจริงและพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) ยังชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริงและการสะท้อนประสบการณ์สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kolb, 1984)

ในหลายประเทศได้มีการนำกิจกรรมทางการเกษตรมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน เช่น โครงการ Farm to School ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับกิจกรรมด้านการเกษตรภายในโรงเรียนและชุมชน งานวิจัยของ Joshi et al. (2008) พบว่า การนำกิจกรรมฟาร์มมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ และช่วยพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กิจกรรมการเกษตรในโรงเรียนยังสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาต่าง ๆ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา และสุขศึกษา เข้ากับประสบการณ์การเรียนรู้ในชีวิตจริงของผู้เรียน สำหรับบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดบึงกาฬ ได้มีการดำเนินกิจกรรมด้านการเกษตรภายในโรงเรียน เช่น การปลูกผักสวนครัว การเลี้ยงสัตว์ และการเพาะเห็ด เพื่อสนับสนุนโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน กิจกรรมดังกล่าวสามารถพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในการส่งเสริมทั้งทักษะทางวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของผู้เรียนได้ อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าการใช้กิจกรรมด้านการเกษตรในโรงเรียนยังคงเป็นกิจกรรมเสริมมากกว่าการบูรณาการเข้าสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรอย่างเป็นระบบจึงทำให้ศักยภาพของกิจกรรมดังกล่าวยังไม่ได้รับการใช้ประโยชน์

อย่างเต็มที่ในการพัฒนาผู้เรียน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แม้จะมีการศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์อย่างกว้างขวาง แต่ยังขาดงานวิจัยที่พัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรม Farm School ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ห่างไกลโดยเฉพาะ ในขณะเดียวกัน จากข้อมูลเชิงประจักษ์ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน พบว่าการนำกิจกรรมด้านการเกษตรมาใช้ในโรงเรียนยังคงดำเนินในลักษณะกิจกรรมเสริม ไม่ได้ถูกบูรณาการอย่างเป็นระบบเข้าสู่หลักสูตร ส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพยังไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มศักยภาพ จังหวัดบึงกาฬเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีลักษณะทางภูมิศาสตร์และสังคมที่เฉพาะเจาะจง โดยโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านหนองตะไก้ มีการดำเนินกิจกรรมด้านการเกษตรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และโครงการอาหารกลางวันอยู่แล้ว จึงเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นต้นแบบของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการบนฐานกิจกรรม Farm School อย่างไรก็ตาม ยังขาดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีความชัดเจนและเป็นระบบรองรับการดำเนินงานดังกล่าว

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถเชื่อมโยงกิจกรรมด้านการเกษตรเข้ากับหลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชนในพื้นที่ชายแดน อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm school ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดบึงกาฬ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (integrated learning) เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลายสาขาวิชาเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ Fogarty (1991) ได้เสนอรูปแบบการบูรณาการหลักสูตรหลายรูปแบบ เช่น connected model, shared model และ webbed model ซึ่งเป็นแนวทางในการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กันภายใต้บริบทของการเรียนรู้เดียวกัน การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเชิงลึกสามารถเชื่อมโยงความรู้ระหว่างวิชาต่าง ๆ และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น นอกจากนี้ Beane (1997) ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นแนวทางที่เน้นการเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์ชีวิตของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่มีความหมายต่อชีวิตจริง การเรียนรู้ลักษณะดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้มากขึ้นและสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) เป็นแนวคิดสำคัญที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง โดย Kolb (1984) อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง

จากนั้นจึงสะท้อนประสบการณ์ วิเคราะห์ และนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ กระบวนการเรียนรู้ลักษณะนี้ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์จริงได้ การเรียนรู้จากประสบการณ์ยังเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกันของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและมีความหมายต่อชีวิตจริง และจากการศึกษาของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทเรียนการจัดการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านสวนเพชร พบว่า การพัฒนาโรงเรียนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้น้ำหนักกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การลงมือทำจนเห็นผล ซึ่งนอกจากได้ผลผลิตที่นำไปพัฒนาด้านต่าง ๆ แล้ว ยังเป็นการฝึกให้นักเรียนได้ ทักษะชีวิตที่เป็นพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการนำไปประกอบอาชีพในอนาคตด้วย พื้นที่แหล่งเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของนักเรียน ประกอบด้วยพื้นที่ในโรงเรียน เช่น บ่อปลา โรงเรือนไก่ แปลงเกษตร ปุ๋ยหมัก สวนพฤกษศาสตร์ พื้นที่ในบ้าน เช่น การทำปุ๋ยอินทรีย์ การปลูกพืชสวนครัว เลี้ยงสัตว์ การปลูกพืชสมุนไพร การปลูกต้นไม้ เช่น มะปราง มะยงชิด ซึ่งนักเรียนได้นำความรู้ ทักษะ และเมล็ดพันธุ์จากโรงเรียนไปขยายผลที่บ้านของตนเอง

แนวคิด Farm School และการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเกษตรในโรงเรียน

แนวคิดการนำกิจกรรมด้านการเกษตรมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนได้รับความสนใจในหลายประเทศ โดยเฉพาะแนวคิด Farm to School ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกิจกรรมด้านการเกษตรเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งในด้านโภชนาการ สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาทักษะชีวิต Joshi et al. (2008) พบว่าโครงการ Farm to School สามารถช่วยเพิ่มความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ดี และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการเกษตรและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ Blair (2009) ได้ศึกษาการใช้สวนเกษตรในโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ และพบว่าการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมด้านการเกษตรสามารถช่วยพัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียน ส่งเสริมทักษะการคิด และช่วยให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนในหลายมิติ โดยการศึกษาของ Savoie-Roskos et al. (2019) ซึ่งเป็นการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่า การจัดกิจกรรมสวนในโรงเรียนสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคผัก และผลไม้ของเด็กและเยาวชนได้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปลูก ดูแลและเก็บเกี่ยวผลผลิตด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและเกิดทัศนคติเชิงบวกต่ออาหารที่มีประโยชน์ จากการศึกษาของ Ohly et al. (2019) พบว่า การจัดกิจกรรมสวนในโรงเรียนมีผลเชิงบวกต่อสุขภาวะโดยรวมของผู้เรียน ทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมทักษะทางสังคม การทำงานร่วมกัน และความรับผิดชอบผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) ขณะที่การศึกษาของ Prescott et al. (2020) เกี่ยวกับโครงการ Farm-To-School พบว่าการเชื่อมโยงกิจกรรมด้านการเกษตรเข้ากับหลักสูตรการเรียนการสอนสามารถสนับสนุนการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางวิชาการกับสถานการณ์จริง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้เชิงลึก อีกทั้งยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านกิจกรรมที่มีความหมายและสอดคล้องกับบริบทชีวิตจริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล

การจัดการศึกษาในพื้นที่ห่างไกลจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของชุมชนและวิถีชีวิตของผู้เรียนเป็นสำคัญ งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าการนำทรัพยากรในชุมชนมาใช้เป็นแหล่งเรียนรู้สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้

ได้ (UNESCO, 2017) โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ชายแดน การใช้กิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน เช่น กิจกรรมการเกษตร สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ จากการศึกษาของปุณรัตน์ พิพิธกุล (2565) พบว่า การแบ่งปันความรู้ ดำเนินการฝึกอาชีพให้นักเรียนในโรงเรียนมีทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ ดำเนินการส่งเสริมสหกรณ์และสร้างลักษณะนิสัย และการถ่ายทอดความรู้การใช้ประโยชน์ จัดกิจกรรมพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนาครูด้วยการอบรมเสริมความรู้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งทางร่างกายและจิตใจ เมื่อมีความรู้สามารถสร้างอาชีพได้หลากหลายจากพื้นฐานความรู้ช่วยสร้างให้เป็นชุมชนสงบมีสุข

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว พบว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการใช้กิจกรรมการเกษตรในโรงเรียนเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School สำหรับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนยังมีจำนวนจำกัด ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพปัญหาและพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดบึงกาฬ

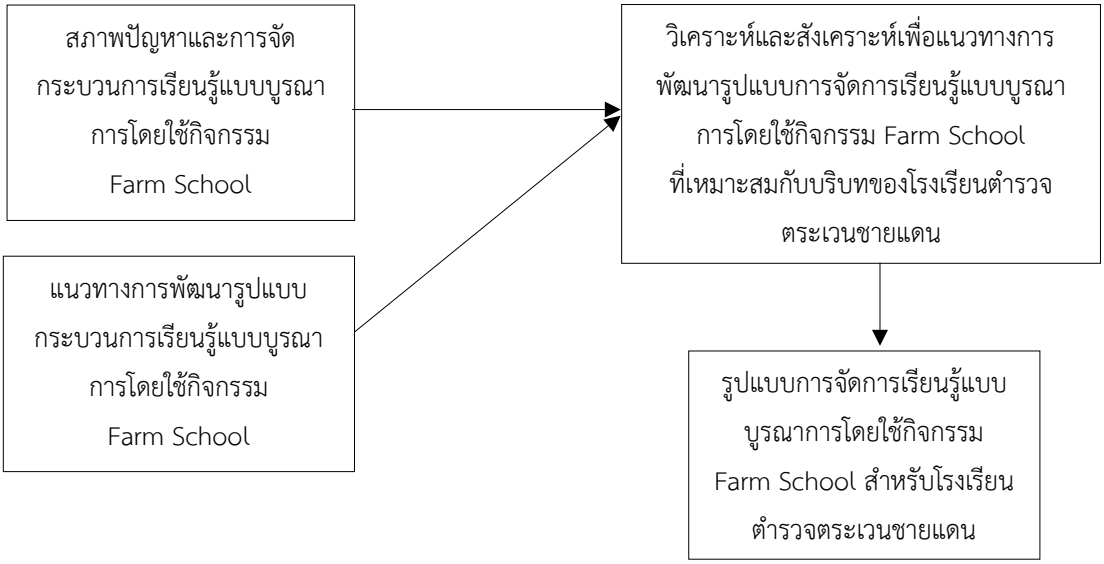
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (mixed methods research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบลำดับเชิงอธิบาย (sequential explanatory design) ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในระยะแรก เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดบึงกาฬ จากนั้นจึงดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะที่สอง เพื่ออธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณในเชิงลึกและสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัยกำหนดขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (integrated learning) ของ Fogarty (1991) ซึ่งเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักสูตร เช่น connected model, shared model และ webbed model แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) ของ Kolb (1984) ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง และแนวคิดการจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเกษตรในโรงเรียน (Farm to School) ของ Joshi et al. (2008) ซึ่งเน้นการใช้กิจกรรมด้านการเกษตรเป็นฐานในการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับบริบทของผู้เรียนและชุมชน

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งกระบวนการศึกษาออกเป็น 2 ระยะสำคัญ ได้แก่ 1) ระยะการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ และ 2) ระยะการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และนำไปสู่การสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

ดังนั้น กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเชื่อมโยงผลการศึกษาทั้งสองระยะเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านทักษะทางวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดบริบทของโรงเรียนและชุมชนในพื้นที่ชายแดนเป็นฐาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (mixed methods research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบลำดับเชิงอธิบาย (sequential explanatory design) ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในระยะแรก เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดบึงกาฬ จากนั้นจึงดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะที่สองเพื่ออธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณในเชิงลึก และสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ศึกษา โดยมีพื้นที่วิจัยคือโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านหนองตะไก้ ตำบลโป่งเปือย อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดบึงกาฬ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน บ้านหนองตะไก้ จังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และปราชญ์ชุมชนด้านการเกษตร รวมจำนวน 60 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในบริบทของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างสามารถจำแนกได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 5 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 5 คน นักเรียนจำนวน 32 คน ผู้ปกครองจำนวน 15 คน และปราชญ์ชุมชนด้านการเกษตรจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายและมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อสะท้อนมุมมองเฉพาะของแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม และลดข้อจำกัดจากความไม่สมดุลของขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉพาะในกรณีที่บางกลุ่มมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลน้อย ซึ่งอาจส่งผล

ต่อการแปลผลเชิงสถิติหากนำมารวมวิเคราะห์ในภาพรวม ทั้งนี้ การสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์จะดำเนินการโดยเปรียบเทียบและเชื่อมโยงข้อมูลจากแต่ละกลุ่ม เพื่ออธิบายภาพรวมของสภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการในบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนอย่างรอบด้าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อตอนที่ 2 สภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 3 ปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ จำนวน 20 ข้อ รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของLikert โดยกำหนดระดับคะแนนตั้งแต่ 1 = น้อยที่สุด ถึง 5 = มากที่สุด แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ด้านหลักสูตรและการสอน และด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.89

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha) ได้ค่าเท่ากับ α = .882

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School สำหรับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อและรายด้าน โดยการแปลผลค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ซึ่งกำหนดช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีสภาพและปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีสภาพและปัญหาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีสภาพและปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีสภาพและปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีสภาพและปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบ ตารางประกอบคำอธิบาย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดบึงกาฬ

การศึกษาในขั้นตอนนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School สำหรับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนโดยดำเนินการจัดเวทีระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อร่วมเสนอแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน รวมถึงด้านการศึกษา ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 5 คน โดยคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดบึงกาฬ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน แบบสัมภาษณ์ดังกล่าว มีประเด็นคำถาม ได้แก่ 1) แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน 2) การประยุกต์ใช้กิจกรรม Farm School ในการจัดการเรียนรู้ 3) ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการดำเนินงาน 4) แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

แบบสัมภาษณ์ดังกล่าวได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วเสร็จ โดยใช้แนวทางการวิจัยแบบผสานวิธีในรูปแบบลำดับเชิงอธิบาย (sequential explanatory design) เพื่ออธิบายขยายความ และสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดบึงกาฬ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้ 2 วิธี ได้แก่ การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านบริบทการศึกษาในพื้นที่พิเศษ โดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูล ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่พบจากข้อมูลเชิงปริมาณ แนวทางการประยุกต์ใช้กิจกรรม Farm School ในการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

ในระหว่างการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการบันทึกเสียงการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มควบคู่กับการจดบันทึกภาคสนาม เพื่อใช้ประกอบการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล หลังจากนั้นจึงถอดเทปข้อมูลคำสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (verbatim transcription) และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาที่ถอดเทปกับไฟล์บันทึกเสียงอีกครั้งก่อนนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มนำมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) อ่านทบทวนข้อมูลจากบทถอดเทปและบันทึกภาคสนามหลายรอบ เพื่อทำความเข้าใจภาพรวมของข้อมูล 2) เข้ารหัสข้อมูล (coding) โดยพิจารณาประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา แนวทางการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้กิจกรรม Farm School ปัจจัยสนับสนุน อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบ 3) จัดกลุ่มรหัสที่มีความสัมพันธ์กันเป็นหมวดหมู่ (categories) 4) สังเคราะห์หมวดหมู่ให้เป็นประเด็นหลัก (themes) เพื่ออธิบายผลการวิจัยและใช้เป็นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School และ 5) เชื่อมโยงผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเข้ากับผลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่ออธิบายขยายความและสังเคราะห์ข้อค้นพบเชิงบูรณาการในขั้นตอนการตีความผลเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (triangulation)

โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง ได้แก่ ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณในระยะแรก รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และบันทึกภาคสนาม นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนึงถึงความแตกต่างของมุมมองจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม เพื่อให้การสังเคราะห์ผลสะท้อนบริบทของพื้นที่ศึกษาอย่างรอบด้าน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และปราชญ์ชุมชนด้านการเกษตร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.66 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 43.34 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.33 และมีอาชีพหลักเป็นนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 53.33

เมื่อพิจารณาสภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.44) โดยด้านที่มีสภาพปัญหามากที่สุด ได้แก่ ด้านหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.43) รองลงมาคือด้านการวัดผลและประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.47) และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจังหวัดบึงกาฬ

ด้านการจัดการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านหลักสูตร	4.58	0.43	มากที่สุด
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.96	0.50	มาก
ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.57	0.47	มากที่สุด
ภาพรวม	4.37	0.44	มาก

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ยังมีประเด็นที่ต้องพัฒนา โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและการวัดผลประเมินผลเพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ได้อย่างเป็นระบบ โดยผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพสอดคล้องและช่วยอธิบายผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่พบว่า ด้านหลักสูตรและการวัดผลประเมินผลยังเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนา จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ข้อมูลและสังเคราะห์เป็นประเด็นสำคัญ (themes) ที่สะท้อนมุมมองของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การจัดการเรียนรู้ควรเชื่อมโยงกับบริบทจริงของชุมชน ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่าการเรียนรู้ในปัจจุบันยังขาดการเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งมีทรัพยากรด้านการเกษตรอยู่แล้ว

“เด็กได้ทำกิจกรรมปลูกผักจริง แต่ยังไม่ค่อยเชื่อมกับเนื้อหาในห้องเรียน ถ้าครูเอามาโยงกับบทเรียน เด็กจะเข้าใจมากขึ้น” (ครูผู้สอน)

สะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ใช้กิจกรรม Farm School เป็นฐานในการเชื่อมโยงองค์ความรู้กับบริบทจริง

ประเด็นที่ 2 การจัดการเรียนรู้ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติจริง ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และเรียนรู้ร่วมกัน

“ถ้าให้เด็กได้ทำจริง เช่น ปลูก เลี้ยง ดูแล เขาจะเรียนรู้ได้ดีกว่านั่งฟังอย่างเดียว” (ผู้ปกครอง)

แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (active learning) และการเรียนรู้จากประสบการณ์

ประเด็นที่ 3 การจัดการเรียนรู้ควรบูรณาการหลายกลุ่มสาระอย่างเป็นระบบ ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสะท้อนว่าการจัดการเรียนรู้ยังแยกเป็นรายวิชา ทำให้ไม่เกิดการบูรณาการอย่างแท้จริง

“ตอนนี้แต่ละวิชาสอนแยกกันอยู่ ถ้าจะใช้กิจกรรมฟาร์มให้เกิดประโยชน์ต้องวางแผนร่วมกันหลายวิชา” (ผู้บริหารสถานศึกษา) สะท้อนถึงความจำเป็นในการออกแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการในระดับหลักสูตร

จากประเด็นสังเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ซึ่งประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่

1. รูปแบบเชื่อมโยง (connected model) พัฒนาจากประเด็นที่ 1 โดยเน้นการเชื่อมโยงเนื้อหาภายในรายวิชาเดียวกันกับกิจกรรม Farm School เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของความรู้กับบริบทจริง

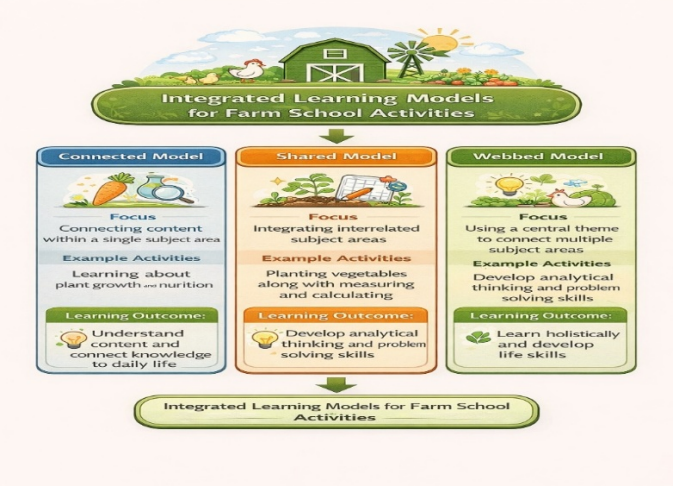
2. รูปแบบการมีส่วนร่วม (shared model) พัฒนาจากประเด็นที่ 2 โดยเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหลายกลุ่มสาระ ผ่านการลงมือปฏิบัติและการทำกิจกรรมร่วมกัน

3. รูปแบบการโยงใย (webbed model) พัฒนาจากประเด็นที่ 3 โดยใช้กิจกรรม Farm School เป็นแกนกลางในการบูรณาการหลายกลุ่มสาระเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม ทั้งนี้ รูปแบบทั้ง 3 รูปแบบเป็นกระบวนการพัฒนาต่อเนื่องจากการบูรณาการในระดับรายวิชาไปสู่การบูรณาการเชิงองค์รวม โดยมีข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลเป็นฐานสำคัญในการสังเคราะห์รูปแบบดังกล่าว ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการผ่านกิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดบึงกาฬ

รูปแบบการบูรณาการ	มาตรฐาน/ตัวชี้วัดการเรียนรู้ (learning standards / indicators)	ลักษณะการจัดการเรียนรู้	การประยุกต์ใช้กิจกรรม Farm School	ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น
connected model	ว 1.2 เข้าใจโครงสร้างพืช	การเชื่อมโยงเนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกัน	การเรียนรู้เกี่ยวกับพืชผัก การเจริญเติบโตของพืช และคุณค่าทางโภชนาการ	ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาเชิงวิชาการและสามารถเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตประจำวัน
shared model	ว 1.2 + ค 2.1	การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระที่มีความสัมพันธ์กัน	การปลูกพืชผักร่วมกับการคำนวณพื้นที่ การวัดระยะ และการคำนวณผลผลิต	ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา
webbed model	บูรณาการมาตรฐานการเรียนรู้จากหลายกลุ่มสาระ	การใช้หัวข้อหลักเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงหลายกลุ่มสาระ	การเรียนรู้เรื่องระบบเกษตร ระบบนิเวศ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ฟาร์ม	ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมและพัฒนาทักษะชีวิต

แนวทางการพัฒนารูปแบบดังกล่าวช่วยให้การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School สามารถส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านทักษะวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดบึงกาฬ



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการผ่านกิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจังหวัดบึงกาฬ

การอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพและปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและด้านการวัดผลประเมินผลที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเมื่อพิจารณาร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ปัญหาด้านหลักสูตรมีความเกี่ยวข้องกับการขาดการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกิจกรรม Farm School เข้ากับเนื้อหาวิชาอย่างเป็นระบบ โดยครูผู้สอนบางส่วนยังคงจัดกิจกรรมด้านการเกษตรในลักษณะกิจกรรมเสริม มากกว่าการบูรณาการเข้าสู่แผนการจัดการเรียนรู้ “กิจกรรมปลูกผักหรือเลี้ยงสัตว์มีอยู่แล้ว แต่ยังไม่ได้เอาไปเชื่อมกับเนื้อหาวิชาอย่างชัดเจน” (ครูผู้สอน) สะท้อนให้เห็นว่าการออกแบบหลักสูตรยังขาดการบูรณาการเชิงโครงสร้างระหว่างกิจกรรมกับเนื้อหาทางวิชาการ ในด้านการวัดและประเมินผล พบว่าครูผู้สอนยังมีข้อจำกัดในการออกแบบเครื่องมือประเมินที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยเฉพาะการประเมินทักษะปฏิบัติและทักษะชีวิตที่เกิดจากกิจกรรม Farm School “การประเมินส่วนใหญ่ยังเป็นแบบข้อสอบ ไม่ได้วัดจากการทำกิจกรรมจริงเท่าไหร่” (ครูผู้สอน) แสดงให้เห็นว่าการวัดผลยังไม่สามารถสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ ข้อมูลจากผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านบุคลากรและทรัพยากร โดยครูผู้สอนบางส่วนไม่ได้จบการศึกษาทางด้านครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์โดยตรง จึงส่งผลต่อความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงคุณภาพยังชี้ให้เห็นว่า กิจกรรม Farm School มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญ เนื่องจากสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้กับบริบทของชุมชนและวิถีชีวิตของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาทักษะทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ ดังนั้น ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า แม้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ยังมีข้อจำกัดในเชิงหลักสูตรและการประเมินผล แต่ในขณะเดียวกันก็มีศักยภาพสูงในการพัฒนา หากมีการออกแบบการเรียนรู้และการประเมินผลที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ผาสุก วงศ์ฝั้น (2550) ที่พบว่าการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถในการเชื่อมโยงองค์ความรู้และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของศรีสมร ครุยานนท์ (2554) ซึ่งพบว่าการจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและการบูรณาการเนื้อหาวิชากับวิถีชีวิตของผู้เรียนสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ในเชิงทฤษฎีผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) ซึ่งอธิบายว่าการเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริงจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kolb & Kolb, 2017) นอกจากนี้การใช้กิจกรรม Farm School เป็นฐานในการเรียนรู้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ที่ใช้บริบทของพื้นที่เป็นฐาน (place-based learning) ซึ่งเน้นการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชุมชนและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับชีวิตจริง (Smith & Sobel, 2017) นอกจากนี้แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เน้นให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ผู้เรียนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและปรับตัวในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Trilling & Fadel, 2017)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School สำหรับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดบึงกาฬ สามารถส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านทักษะวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ โดยรูปแบบดังกล่าวมิได้เกิดจากการอ้างอิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่พัฒนาขึ้นจาก

การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าผู้ให้ข้อมูลสะท้อนปัญหาและแนวทางพัฒนาในลักษณะที่สอดคล้องกัน โดยเฉพาะประเด็นการขาดการเชื่อมโยงเนื้อหากับกิจกรรมจริง การจัดการเรียนรู้ที่ยังแยกตามรายวิชา และข้อจำกัดในการทำงานร่วมกันของครูในแต่ละกลุ่มสาระ “กิจกรรมฟาร์มมีอยู่แล้ว แต่ยังไม่ถูกนำมาเชื่อมกับบทเรียนอย่างเป็นระบบ” (ครูผู้สอน) “ถ้าจะให้เกิดการเรียนรู้จริง ครูต้องช่วยกันออกแบบ ไม่ใช่แยกสอนคนละส่วน” (ผู้บริหารสถานศึกษา) จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งสะท้อนพัฒนาการของการบูรณาการในบริบทจริงของโรงเรียน ได้แก่

1. รูปแบบการเชื่อมโยง (connected model) เป็นรูปแบบที่เกิดจากข้อจำกัดด้านบุคลากรและการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน โดยครูสามารถเริ่มต้นบูรณาการภายในรายวิชาของตนเองผ่านกิจกรรม Farm School เช่น การเชื่อมโยงเนื้อหาเรื่องพืชหรือสิ่งแวดล้อมกับกิจกรรมปลูกผักในโรงเรียน ซึ่งเป็นระดับพื้นฐานที่สามารถดำเนินการได้จริงในบริบทโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

2. รูปแบบการมีส่วนร่วม (shared model) เกิดจากข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติที่เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู โดยใช้กิจกรรม Farm School เป็นฐานในการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสองกลุ่มสาระขึ้นไป เช่น การบูรณาการวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์ผ่านกิจกรรมการปลูกและการวิเคราะห์ผลผลิต ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดและการทำงานร่วมกัน

3. รูปแบบการโยงใย (webbed model) เป็นรูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมที่สุดในเชิงแนวคิด โดยใช้กิจกรรม Farm School เป็นแกนกลางในการเชื่อมโยงหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ผ่านประเด็นหรือปัญหาจริง เช่น ระบบเกษตร ระบบนิเวศ หรือการจัดการทรัพยากรในชุมชน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริงได้

เมื่อพิจารณาในเชิงทฤษฎี พบว่ากิจกรรม Farm School เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามแนวคิดของ Fogarty เนื่องจากเป็น “บริบทการเรียนรู้จริง (authentic context)” ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลายสาขาวิชาเข้าด้วยกันผ่านสถานการณ์เดียวกัน เช่น การปลูกพืชสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา และสังคมศึกษาได้พร้อมกัน

นอกจากนี้ การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม Farm School ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การสะท้อนคิด และการประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม (holistic learning) ไม่ใช่เพียงการรับรู้เนื้อหาแบบแยกส่วน

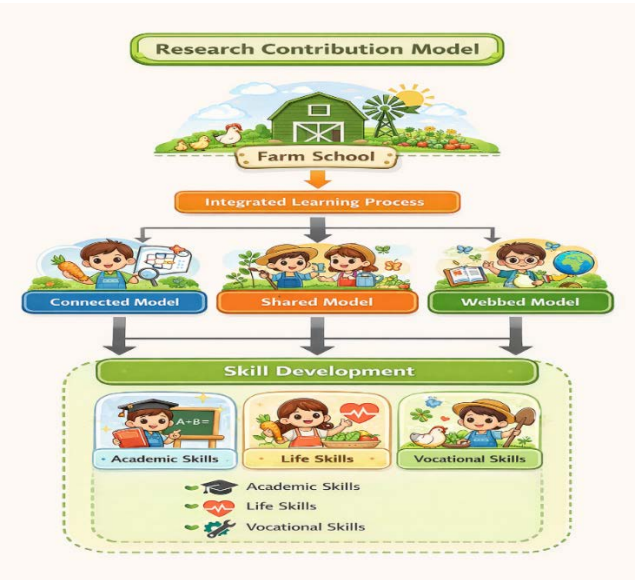
ดังนั้น รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทั้ง 3 ระดับจึงสะท้อนกระบวนการพัฒนาจากการบูรณาการภายในรายวิชาไปสู่การบูรณาการเชิงระบบ โดยมี “กิจกรรม Farm School” เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับบริบทของโรงเรียนและชุมชน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนพื้นที่ชายแดน และพื้นที่ห่างไกลที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ได้ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของประยูร บุญใช้ และภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2558) ที่พบว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเป็นฐานสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทของชุมชนและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Fogarty (2017) ที่อธิบายว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น connected model, shared model และ webbed model ซึ่งเป็นรูปแบบที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้จากหลายสาขาวิชาและเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม ในขณะเดียวกัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม Farm School ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การสำรวจ

และการแก้ปัญหาจริง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (Prince, 2004; Freeman et al., 2019)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การใช้กิจกรรม Farm School เป็นฐานของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ไม่เพียงเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติแต่สามารถอธิบายได้ในลักษณะของกรอบการจัดการเรียนรู้เชิงระบบที่ประกอบด้วย องค์ประกอบ กระบวนการ และกลไกที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ในเชิงองค์ประกอบ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) บริบทการเรียนรู้บนฐานกิจกรรม Farm School ซึ่งทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้จากสถานการณ์จริง 2) กระบวนการบูรณาการการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระในลักษณะลำดับขั้น ตั้งแต่การบูรณาการภายในรายวิชาไปสู่การบูรณาการเชิงองค์รวม และ 3) ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ ในเชิงกระบวนการ รูปแบบนี้อธิบายขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ประกอบด้วย การกำหนดสถานการณ์การเรียนรู้จากบริบทจริงของชุมชน การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง การสะท้อนผลการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับลักษณะของการเรียนรู้แบบบูรณาการในเชิงกลไก การใช้กิจกรรม Farm School ทำหน้าที่เป็น “บริบทกลางของการเรียนรู้” ที่เอื้อต่อการเชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลายสาขาวิชา เนื่องจากสถานการณ์จริงในกิจกรรมด้านการเกษตรมีลักษณะเป็นปัญหาเชิงสหวิชาที่ต้องอาศัยความรู้หลากหลายในการแก้ไขส่งผลให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ และพัฒนาทักษะได้อย่างเป็นธรรมชาติ ขณะเดียวกัน การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงยังช่วยเสริมสร้างกระบวนการคิด วิเคราะห์ และการแก้ปัญหา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะอาชีพควบคู่กับทักษะทางวิชาการ

ดังนั้น องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้จึงอยู่ที่การเสนอกรอบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการบนฐานกิจกรรม Farm School ที่มีโครงสร้างชัดเจน สามารถอธิบายขั้นตอนการดำเนินงานและกลไกของการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ และมีศักยภาพในการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนพื้นที่ชนบทและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ความรู้จากการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจังหวัดบึงกาฬ

รูปแบบองค์ความรู้จากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการใช้กิจกรรม Farm School ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ประกอบด้วยรูปแบบการเชื่อมโยง (connected model) รูปแบบการมีส่วนร่วม (shared model) และรูปแบบการโยงใย (webbed model) ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กิจกรรม Farm School สามารถพัฒนาได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ connected model, shared model และ webbed model ซึ่งสะท้อนลำดับขั้นของการบูรณาการการเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 การประยุกต์ใช้รูปแบบการเชื่อมโยง (connected model) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนเริ่มต้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในระดับรายวิชา โดยเชื่อมโยงเนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันกับกิจกรรม Farm School เช่น การนำกิจกรรมปลูกพืชมาเชื่อมโยงกับเนื้อหาวิทยาศาสตร์หรือสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้ ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนที่ยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากรและการทำงานร่วมกันของครู

1.2 การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วม (shared model) ครูผู้สอนควรพัฒนาการจัดการเรียนรู้ไปสู่การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรม Farm School เป็นฐานในการออกแบบกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดโครงงานที่เชื่อมโยงความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีความลึกซึ้งและสอดคล้องกับบริบทจริงมากยิ่งขึ้น

1.3 การพัฒนารูปแบบการโยงใย (webbed model) หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเชิงองค์รวม โดยใช้กิจกรรม Farm School เป็นแกนกลางในการเชื่อมโยงหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ผ่านประเด็นหรือปัญหาจริงในชุมชน เช่น การจัดการทรัพยากร การเกษตร หรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรมีการสนับสนุนเชิงระบบ เช่น การพัฒนาศักยภาพครู การสร้างเครือข่ายกับชุมชน และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม

โดยภาพรวม การนำรูปแบบทั้ง 3 ระดับไปประยุกต์ใช้ควรดำเนินการในลักษณะลำดับขั้นจาก connected model ไปสู่ shared model และ webbed model เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความเป็นระบบและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกิจกรรม Farm School ในระยะยาว เพื่อประเมินผลต่อพัฒนาการของผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ

2.2 ควรขยายการศึกษารูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวไปยังบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่อื่น หรือในระดับชั้นที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้และพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กองทุน ววน.) งบประมาณด้าน ววน. ประเภท Fundamental Fund ประจำปีงบประมาณ 2566 และกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.

ประยูร บุญใช้ และภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2558). การวิจัยและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาในชุมชนรอบหนองหาร จังหวัดสกลนคร. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University, 12*(58), 185–194.

ปุณรัตน์ พิพิธกุล. (2565). การจัดการความรู้ของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่สอดคล้องตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560–2569 เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะความอยู่ดีมีสุข. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7*(1), 240–256.

ผาสุก วงศ์ฝั้น. (2551). *การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนแบบบูรณาการสำหรับนักเรียนระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลลำพูน จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *บทเรียนการจัดการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี: โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านสวนเพชร*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2562–2564 (Education in Thailand 2019–2021)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

ศรีสมร ครุยานนท์. (2554). *การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของครูศูนย์การเรียนชุมชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Beane, J. A. (1997). *Curriculum integration: Designing the core of democratic education*. Teachers College Press.

Blair, D. (2009). The child in the garden: An evaluative review of the benefits of school gardening. *The Journal of Environmental Education, 40*(2), 15–38. https://doi.org/10.3200/JOEE.40.2.15-38.

Fogarty, R. (1991). *The mindful school: How to integrate the curricula*. Skylight Publishing.

Freeman, S., Eddy, S. L., McDonough, M., Smith, M. K., Okoroafor, N., Jordt, H., & Wenderoth, M. P. (2019). Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 116*(39), 19251–19256. https://doi.org/10.1073/pnas.1821936116.

Joshi, A., Azuma, A. M., & Feenstra, G. (2008). Do farm-to-school programs make a difference? Findings and future research needs. *Journal of Hunger & Environmental Nutrition, 3*(2–3), 229–246. https://doi.org/10.1080/19320240802244025.

Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: *Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

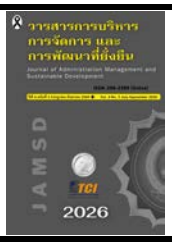
Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education, 93*(3), 223–231.

Smith, G. A., & Sobel, D. (2017). Place- and community-based education in schools. Routledge.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). 21st century skills: Learning for life in our times. Jossey-Bass.

UNESCO. (2017). *Global education monitoring report 2017/8: Accountability in education*. UNESCO.

ISSN: 2985-2366 (Online)
วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development
Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
e-mail: jamsdonline@gmail.com



การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

Academic administration of small schools Nong Han school network group 4 Under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3

ศศินา แสงคำ*[1] , ชารี มณีศรี[2], สุรศักดิ์ หลาบมาลา[3]
Sasina Saengkham*[1], Charee Maneesri[2], Surasak Larpmala[3]

[1,2,3] หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
[1,2,3] Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udonthani Campus
Corresponding author: goaesasina@gmail.com[1]

Received: April 22, 2026 Revised: May 17, 2026 Accepted: May 22, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 ประชากรหน่วยที่ศึกษา (unit of study) คือ สถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 จำนวน 16 แห่ง ตัวอย่างหน่วยที่ศึกษา คือ สถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 10 แห่ง และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 72 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติผู้บริหารสถานศึกษาและครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความตรงระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Google Forms ทางอีเมล์ และเก็บด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 ภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และรายด้านด้านที่มีระดับการบริหารงานวิชาการสูงสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านที่มีระดับการบริหารงานวิชาการต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2. แนวทางพัฒนา

การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีแนวทางพัฒนา 5 แนวทาง คือ การจัดประชุมครูแบบมีส่วนร่วมพร้อมชุมชนและผู้ปกครอง การพัฒนาทักษะครูในการวิเคราะห์หลักสูตรผ่านการอบรมและประชุมกลุ่มสาระ การอบรมเทคนิคการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดความรู้ และการจัดระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตรพร้อมจัดสรรทรัพยากรและสร้างระบบยกย่องผลงานดีเด่น เพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางพัฒนา

Abstract

This research aimed to study the levels and development guidelines for the academic administration of small schools in the Nong Han 4 School Network. The population consisted of 16 schools, with a sample of 10 small schools under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area 3. The 72 informants, comprising school administrators and teachers, were selected through purposive sampling. The research instrument was a questionnaire with a content validity index of 0.67–1.00 and a reliability co-efficient of 0.89. Data were collected via Google Forms and self-administered distribution. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Content analysis was also employed to examine the findings. Research Findings: 1. small schools within the Nong Han 4 school network cluster demonstrated a high level of academic administration across all dimensions. By individual dimensions, the highest level of academic administration was in measurement, evaluation, and credit transfer, followed by educational supervision and learning resource development. The lowest level of academic administration was curriculum development. 2. The development approaches for academic administration in curriculum development consisted of five approaches participatory teacher meetings with community and parents; developing teachers' curriculum analysis skills through workshops and subject meetings; training on diverse learning activity design and supporting educational exchanges; creating local wisdom databases with expert knowledge sharing; and establishing collegial supervision with adequate resources and recognition systems to make curriculum development effective and locally responsive.

Keywords: academic administration, administrator, development guideline

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดบทบาทและทักษะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยเน้นว่าผู้บริหารควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนรวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังควรมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา แผนฯ ยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความสามารถ

ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีศักยภาพในการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ มีจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ตลอดจนสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และนวัตกรรม รวมถึงการบูรณาการการศึกษากับภาคส่วนอื่น ๆ ของสังคม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่ได้รับแรงสนับสนุนจากนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติหลายฉบับ โดยมีเป้าหมายเพื่อผลักดันประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน สถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต่างตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและชัดเจน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากปรับตัวไม่ทัน ก็อาจสูญเสียโอกาสสำคัญในอนาคต การจัดการศึกษาจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และต้องทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้สามารถรองรับและปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566) ซึ่งการจัดการศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ ความสำเร็จของการจัดการศึกษาล้วนเกิดขึ้นที่สถานศึกษา เกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จเหล่านี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่จะบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพดังกล่าว ดังนั้น ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษางานวิชาการในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในส่วนของการกำหนดมาตรฐานความสามารถ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์, 2560)

ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้และทักษะการบริหารที่ครอบคลุมรอบด้าน เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (อาริสา ดวงเนตร, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนงานวิชาการที่เป็นรูปธรรม การออกแบบกระบวนการทำงานที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลัก ความสามารถในการบริหารสื่อสารและจัดการบุคลากรได้อย่างทันท่วงที รวมถึงทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อดึงศักยภาพสูงสุดของบุคลากรออกมาได้อย่างมีประสิทธิผล (สัตตบุษย์ โพธิรุท, 2564) การบริหารงานวิชาการต้องอาศัยกลไกเชิงระบบและนโยบายที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการนำแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) มาเป็นกลไกกระจายอำนาจในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา การนำวงจรคุณภาพ PDCA มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและทบทวนกระบวนการบริหารงานวิชาการให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการบริหารโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน (data-based management) ซึ่งอาศัยระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงวิชาการที่มีความแม่นยำและมีหลักฐานรองรับ (ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล, 2563)

งานวิชาการต้องได้รับการขับเคลื่อนจากผู้บริหารที่มีทักษะดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม สามารถส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning) การเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (flipped classroom) นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-assessment) ช่วยให้การประเมินผลมีความแม่นยำและรวดเร็วมากขึ้น ขณะที่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลจะสามารถส่งเสริมการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่มีคุณภาพ รวมถึงสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาครูผ่านระบบการอบรมออนไลน์และชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพออนไลน์ (online PLC) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่ง

ต่อการบริหารงานวิชาการ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารงานวิชาการ มีคุณลักษณะสำคัญ คือ มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะทักษะผู้บริหารนั้นเป็นการใช้ความสามารถของบุคคล เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และสมาชิกในองค์การมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลัง สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จแบบมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ผู้บริหารต้องมีทักษะหลาย ๆ ด้าน สามารถเลือกเน้นสนใจสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษา แสดงให้สมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษา และทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น และสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีทักษะรอบด้านจะก่อให้เกิดนโยบายในการบริหารหรือแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อที่จะบรรลุและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้ (รัตนา ดวงแก้ว, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจสำคัญในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อสิทธิและโอกาสในการได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) ระดับประถมศึกษา จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 รวมถึงการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สู่ดิจิทัล เปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ และยกระดับทักษะการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของผู้บริหารให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ จากสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนรวม 4 กลุ่มสาระเฉลี่ยภาพรวมร้อยละ 56.20 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศร้อยละ 1.10 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมยังต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานด้านวิชาการในทุกด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะในการบริหารงานสูง มีส่วนช่วยให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ว่ามีระดับทักษะการบริหารงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด และทักษะใดส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่มุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครอบคลุมการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมการดำเนินงาน อาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ (ยุทธนา เกื้อกูล, 2560; อัจฉรา จงดี, 2560; สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561; ปัทมา ประทุมสุวรรณ, 2562)

2. การบริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในแต่ละยุคสมัย โดยต้องอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษายังเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความสามารถ และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ตลอดจนมีส่วนในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาจึงนับเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่สำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศ (ยุทธนา เกื้อกูล, 2560; สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561; ปัทมา ประทุมสุวรรณ, 2562)

3. การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรยึดหลักการที่หลากหลายและบูรณาการร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมและเป็นพลโลกได้อย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการใช้กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส และกระจายอำนาจ นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ตลอดจนการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการวางแผน การอำนวยการ การควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2561; ชัยฤทธิ์ อินทรวร, 2561)

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

1. การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่มุ่งให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในการวางแผน จัดองค์การ กำหนดนโยบาย และควบคุมการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่มีมุมมองสอดคล้องกันว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นทั้งกระบวนการและกิจกรรมที่ต้องใช้หลักการบริหารที่เหมาะสม รวมถึงการใช้ความรู้ ทักษะ และเทคนิคทางการบริหาร เช่น การจูงใจและการบังคับบัญชา เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (ยุทธนา เกื้อกูล, 2560; อัจฉรา จงดี, 2560; สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561; ปัทมา ประทุมสุวรรณ, 2562)

2. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ พบว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการวางแผน การดำเนินงาน การกำกับติดตาม และการประเมินผล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นอกจากนี้ ยังเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร และบุคลากรทุกฝ่ายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และรักษาความเป็นมืออาชีพทางการศึกษา อันส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Forest & Kinser, 2002; Fry, Ketteridge & Marshall, 2009)

3. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอน การกำหนดนโยบาย และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ

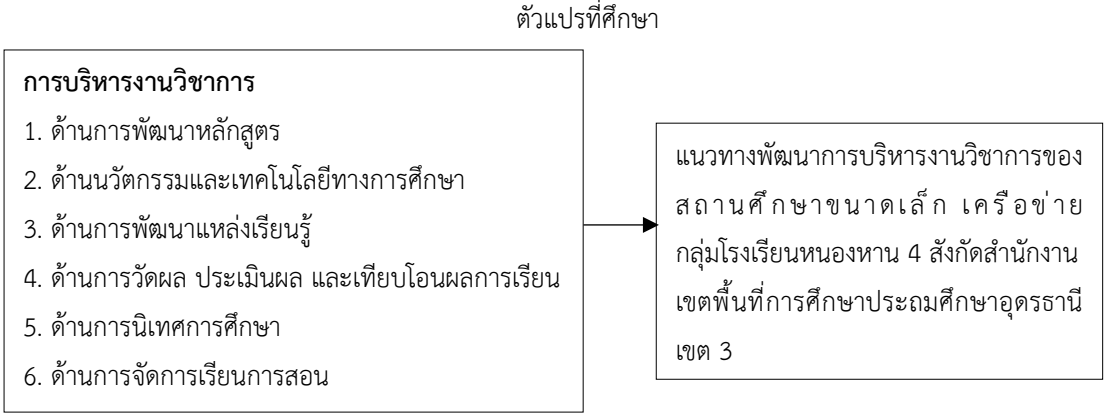
เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยังเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนด อันส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของสถานศึกษา (Forest & Kinser, 2002; Fry, Ketteridge & Marshall, 2009)

4. หลักการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างรอบด้าน โดยครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบุคลากร และการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อันสะท้อนให้เห็นว่างานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

สรุป การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมการวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องยึดหลักการบริหารแบบบูรณาการ เน้นการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส การกระจายอำนาจ และการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและเกิดความยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจโดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ (2561) จาก 17 ด้าน คัดเลือกมา 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 3) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 6) ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (mixed methods research) มีรายละเอียดการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 16 แห่ง โดยมีหน่วยที่ศึกษา (unit of study) คือ สถานศึกษา สำหรับกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มเลือกโรงเรียนขนาดเล็กในเครือข่ายดังกล่าว จำนวน 10 แห่ง ในส่วนของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวนทั้งสิ้น 72 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 18 คน ครูชำนาญการ จำนวน 19 คน และครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 26 คน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัยอย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สำหรับระยะที่ 1 ใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 2 ข้อ และตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560) จำนวน 30 ข้อ ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ด้านละ 5 ข้อ ส่วนระยะที่ 2 ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งพัฒนาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 โดยเลือกด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแบบสอบถามโดยประยุกต์จากงานวิจัยของศราวุธ ศรีสวัสดิ์ (2562) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (กาฬสินธุ์) จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.89 แล้วจึงปรับปรุงและจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อใช้ในการประสานงาน จากนั้นจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านโปรแกรม Google Form ควบคู่กับการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับทางอีเมล จำนวน 72 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเป็นประเด็นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในเครือข่าย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยสถิติที่เหมาะสม ดังนี้ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560) จำนวน 30 ข้อ ครอบคลุม 6 ด้าน โดยกำหนดค่าคะแนนตั้งแต่ 5 ถึง 1 แทนระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตามลำดับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน จากนั้นแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Best & kahn 1998) ซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด, 3.51–4.50 หมายถึงระดับมาก, 2.51–3.50 หมายถึงระดับปานกลาง, 1.51–2.50 หมายถึงระดับน้อย และ 1.00–1.50 หมายถึงระดับน้อยที่สุดตามลำดับ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ส่วนระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมาใช้ในการพัฒนาแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในเครือข่ายดังกล่าว โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับบริหารงาน
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.75	0.58	มาก
2	ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.81	0.63	มาก
3	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	3.90	0.72	มาก
4	ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.16	0.94	มาก
5	ด้านการนิเทศการศึกษา	3.91	0.94	มาก
6	ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.79	0.90	มาก
	ภาพรวม	3.89	0.79	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.79) และ

รายด้านที่มีระดับการบริหารงานวิชาการสูงสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.94) และ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.72) และด้านที่มีระดับการบริหารงานวิชาการต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.58)

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยนำด้านการพัฒนาหลักสูตรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม “ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมครูในการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างไร”

“...ควรจัดให้มีการประชุมครูแบบมีส่วนร่วมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อทบทวนและปรับปรุงหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤษภาคม 2568)

“...เชิญผู้แทนชุมชนและผู้ปกครองเข้าร่วมประชุมเพื่อสะท้อนความต้องการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในท้องถิ่น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 , สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤษภาคม 2568)

“...จัดทำแผนผังความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์โรงเรียนกับหลักสูตรอย่างชัดเจนและติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ วันที่ 15 พฤษภาคม 2568)

2. ประเด็นคำถาม “ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้ครูวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างไร”

“...ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรและเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤษภาคม 2568)

“...ควรจัดให้มีการประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 , สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤษภาคม 2568)

“...สร้างระบบติดตามและประเมินผลการวิเคราะห์หลักสูตรของครูด้วยการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 , สัมภาษณ์ วันที่ 15 พฤษภาคม 2568)

3. ประเด็นคำถาม “ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้อย่างไร”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 , สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤษภาคม 2568)

“...ควรสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่มีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ดี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 , สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤษภาคม 2568)

“...ควรจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้ครูได้ร่วมกันพัฒนาและแบ่งปันกิจกรรมการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 , สัมภาษณ์ วันที่ 15 พฤษภาคม 2568)

4. ประเด็นคำถาม “ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนบูรณาการให้เข้ากับเนื้อหาสาระอย่างไร”

“...ควรสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 , สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤษภาคม 2568)

“...ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรหรือพี่เลี้ยงในการถ่ายทอดความรู้แก่ครูและนักเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 , สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤษภาคม 2568)

“...ควรจัดโครงการสร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีเอกลักษณ์ท้องถิ่นและสนับสนุนให้ครูนำไปใช้ในห้องเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 , สัมภาษณ์ วันที่ 15 พฤษภาคม 2568)

5. ประเด็นคำถาม “ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนครูนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างไร”

“...จัดระบบการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรเพื่อสนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 , สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤษภาคม 2568)

“...จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 , สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤษภาคม 2568)

“...สร้างระบบการยกย่องชมเชยและแบ่งปันผลงานของครูที่นำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างที่ดี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 , สัมภาษณ์ วันที่ 15 พฤษภาคม 2568)

สรุปแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมครูแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง โดยเชิญชุมชนและผู้ปกครองเข้าร่วมและสร้างแผนผังความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์กับหลักสูตรพร้อมติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะครูในการวิเคราะห์หลักสูตรผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างระบบติดตามประเมินผลการวิเคราะห์หลักสูตรด้วยการนิเทศภายใน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรอบรมเทคนิคการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สนับสนุนการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น และจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแบ่งปันประสบการณ์

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ เชิญผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่นมาถ่ายทอดความรู้ และจัดโครงการสร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีเอกลักษณ์ท้องถิ่น

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้คำปรึกษาจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นให้เพียงพอ และสร้างระบบการยกย่องชมเชยผลงานดีเด่นเป็นแบบอย่าง

สรุปภาพรวมแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 แนวทาง การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสร้างระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งเพื่อให้การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูต่างตระหนักและให้ความสำคัญกับงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของยุพา พรมแย้ม (2562) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของประวินา ราชแสง (2565) ที่พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้ร่วมกันวิเคราะห์ และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียนขยายโอกาส โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์และการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับเนื้อหาวิชาการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาหลักสูตรต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและการประสานงานหลายฝ่าย ทำให้การดำเนินงานมีความซับซ้อนและต้องใช้เวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส (2562) ที่พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Crim (2006) ที่พบว่า ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในยุคปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย โดยสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและสื่อดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจวรรณ กสิผล (2565) ที่พบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นหนึ่งในด้านที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Smith, et al. (2006) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการที่มีสมรรถภาพสูงต้องส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดการ

1.3 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงกับชุมชนและท้องถิ่นเพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส (2562) ที่พบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีความต้องการจำเป็นสูงสุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจวรรณ กสิผล (2565) ที่พบว่า การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เป็นด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญตามช่วงอายุของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของAdam (2008) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเป็นหนึ่งในแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดของการขับเคลื่อนงานด้านวิชาการ

1.4 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน พบว่าอยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีระบบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารสามารถ

ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีกระบวนการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง มีการกำกับติดตามและรายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองรับทราบอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มูนา จารง (2560) ที่พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของประวินา ราชแสง (2565) ที่พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจวรรณ กสิผล (2565) ที่พบว่า ด้านนี้เป็นหนึ่งในด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการชี้แนะและนิเทศการสอนภายในอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์เฉพาะและต้องมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจวรรณ กสิผล (2565) ที่พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมูนา จารง (2560) ที่เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีการนิเทศการศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Crim (2006) ที่พบว่า ความต้องการในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผลของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการเรียนการสอนเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา และผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารและครูร่วมกันเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง มีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของมูนา จารง (2560) ที่พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยในอันดับสอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจวรรณ กสิผล (2565) ที่พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Adam (2008) ที่พบว่า การเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็นหนึ่งในแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดของการขับเคลื่อนงานด้านวิชาการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จตุฤทธิ์ สัมฤทธิ์ (2561) ที่พบว่า ด้านการบริหารงานกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นด้านที่มีปัญหารองลงมา สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร มี 5 แนวทาง ดังนี้

2.1 การจัดประชุมครูแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง โดยเชิญชุมชนและผู้ปกครองเข้าร่วม และสร้างแผนผังความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์กับหลักสูตรพร้อมติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2.2 การพัฒนาทักษะครูในการวิเคราะห์หลักสูตรผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดประชุมกลุ่มสาระเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างระบบติดตามประเมินผลการวิเคราะห์หลักสูตรด้วยการนิเทศภายใน

2.3 การอบรมเทคนิคการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สนับสนุนการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น และจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแบ่งปันประสบการณ์

2.4 การสร้างฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้เชิญผู้เชี่ยวชาญท้องถิ่นมาถ่ายทอดความรู้ และจัดโครงการสร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีเอกลักษณ์ท้องถิ่น

2.5 การจัดระบบการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้คำปรึกษา จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ และสร้างระบบการยกย่องชมเชยผลงานดีเด่นเป็นแบบอย่าง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยได้สังเคราะห์สู่ข้อสรุปเชิงทฤษฎีใหม่ที่ก้าวข้ามขีดจำกัดด้านทรัพยากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยอาศัยหลักการ “ไตรภาคีแห่งความสำเร็จเชิงนวัตกรรม” ดังนี้

1. การอภิบาลวิชาการเชิงรุก คือการปรับเปลี่ยนบทบาทผู้บริหารจากการใช้อำนาจตามสายงาน สู่การเป็น “ผู้อำนวยความสะดวกเชิงยุทธศาสตร์” โดยบูรณาการระบบสารสนเทศดิจิทัลเข้ากับกระบวนการวัดผลและการจัดการงบประมาณ เพื่อลดภาระงานสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพในการกำกับมาตรฐานวิชาการที่ยืดหยุ่นแต่ทรงประสิทธิภาพ

2. พลวัตการเรียนรู้วิชาชีพแบบร่วมสร้าง คือการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการนิเทศเชิงพัฒนาแบบกัลยาณมิตรและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ที่ไร้รอยต่อ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และคลังทรัพยากรดิจิทัลร่วมกัน เป็นการทลายข้อจำกัดด้านความขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทางในสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. หลักสูตรบูรณาการอัตลักษณ์และบริบทเชิงประจักษ์ คือการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้จากการเน้นเนื้อหาตามส่วนกลาง สู่การ “หลอมรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นและบริบทสังคม” เข้าเป็นเนื้อเดียวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเปลี่ยนชุมชนและแหล่งเรียนรู้รอบตัวให้เป็นฐานการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้ จัดประชุมครูแบบมีส่วนร่วม โดยเชิญผู้ปกครอง และชุมชนเข้าร่วมกำหนดทิศทางหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง สร้างฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ เชิญผู้เชี่ยวชาญท้องถิ่นมาถ่ายทอดความรู้แก่ครูและผู้เรียน รวมทั้งจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่อง

1.2 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อนวัตกรรมของครูเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวางแผนจัดหาและพัฒนาสื่อได้ตรงกับความต้องการ ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน พร้อมสร้างระบบการแลกเปลี่ยนสื่อและนวัตกรรมระหว่างครูภายในสถานศึกษาและระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย

1.3 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สำรวจและจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ พร้อมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน อำนวยการสถานศึกษาควรร่วมกับครูพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง ได้แก่ แฟ้มสะสมงาน การประเมินทักษะกระบวนการ และการประเมินตามสภาพจริง รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผลให้ทันสมัย เพื่อนำข้อมูลมาใช้วางแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดทำแผนการนิเทศและปฏิทินการนิเทศรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความชัดเจนและต่อเนื่อง ดำเนินการนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา พร้อมสร้างบรรยากาศการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่เน้นการช่วยเหลือและพัฒนามากกว่าการตรวจสอบ เพื่อให้ครูเกิดความตระหนักและกระตือรือร้นในการพัฒนาการสอนอย่างยั่งยืน

1.6 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการคุณธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับเนื้อหาสาระ ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายผู้ปกครองชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งจัดให้มีการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ปรับปรุง 2561)*. สำนักพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). หลักการและแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบยั่งยืน มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 36*(3), 35–48. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edubuu/article/view/269389.

จตุฤทธิ์ สัมฤทธิ์. (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.

ชัยฤทธิ์ อินทรวร. (2561). หลักการและแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตย มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย. *วารสารการบริหารการศึกษา, 38*(3), 25–38. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/erj/article/view/246473.

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19*(4), 342–354.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

เบญจวรรณ กสิผล. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอ วิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

ประวินา ราชแสง. (2565). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส. (2562). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ยุทธนา เกื้อกูล. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ยุพา พรมแย้ม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัตนา ดวงแก้ว. (2562). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 9(2), 208-218.

ศราวุธ ศรีสวัสดิ์. (2562). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (กาฬสินธุ์)*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2566). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570*. https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-027/dg-plan-2566-2570/.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักนายกรัฐมนตรี. https://www.nesdc.go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2567). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สัตตบุษย์ โพธิรุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21* ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สัมมา รธนิธย์. (2560). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อาริสา ดวงเนตร. (2564). ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา. *วารสารครุพิบูล, 8*(2), 157–169.

Adam, S. (2008). *Learning outcomes current developments in Europe: Update on the issues and applications of learning outcomes associated with the Bologna Process.* Edinburgh: Scottish Executive.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed). Allyn & Bacon.

Crim, E. (2006). *The development of professional identity in student affairs administration* doctoral dissertation, Capella University.

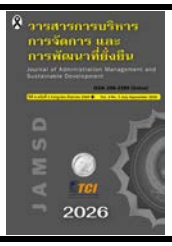
Feger, S., & Arruda, E. (2008). *Professional learning communities: Key themes from the literature*. The Education Alliance, Brown University.

Forest, J. J. F., & Kinser, K. (Eds.). (2002). *Higher education in the United States: An encyclopedia* (Vols. 1–2). ABC-CLIO.

Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (Eds.). (2009). *A handbook for teaching and learning in higher education: Enhancing academic practice* (3rd ed). Routledge.

Smith, R. H., Eyre, H. L., Powell, C. A. J., & Kim, S. H. (2006). Relativistic origins of emotional reactions to events happening to others and to ourselves. *British Journal of Social Psychology, 45*(2), 357–371. https://doi.org/10.1348/014466605X40987.

ISSN: 2985-2366 (Online)
วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development
Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
e-mail: jamsdonline@gmail.com



แนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

Guidelines for enhancing digital technology usage skills of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office

จิตรกร สุขเกษม[1*], พิมพ์พร จารุจิตร์[2]
Jittrakorn Sookgasem[1*], Pimporn Charuchit[2]

[1,2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[1,2]Program in Educational Administration, Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University
[*]Corresponding author's e-mail: jennysunisa@icloud.com[1*]

Received: March 24, 2026 Revised: April 15, 2026 Accepted: April 25, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2. เสนอแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และ 3. ประเมินแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยเป็นระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ดำเนินการเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 321 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ระยะที่ 2 หาแนวทางของการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการเลือกแบบเจาะจง ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็นโดยร่วมอยู่ระหว่าง 0.200 – 0.256 2) แนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีทั้งหมด 24 แนวทาง และ 3) การประเมินแนวทาง ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: การเสริมสร้าง, ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1. to investigate the current conditions, and the desirable conditions for enhancing the digital technology skills of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office;2. to develop guidelines aimed at improving the digital technology skills of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office; and 3. evaluate the proposed guidelines for enhancing the digital technology skills of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. This study employed a mixed-methods research design and was carried out in three phases. Phase 1 focused on assessing the existing conditions, ideal conditions, and key needs for improving the digital technology skills of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office The sample consisted of 20 school administrators and 321 teachers, totaling 341 participants. The research instrument used was a questionnaire that demonstrated a reliability coefficient of 0.97. Phase 2 concentrated on developing guidelines for enhancing digital technology skills among school administrators under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. This was accomplished through semi-structured interviews conducted with three key informants. Phase 3 involved evaluating the proposed guidelines through purposive sampling with five experts from under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Data were collected through semi-structured interviews. The research findings indicated that: 1) the overall current conditions were at a high level, while the desirable conditions reached the highest level; the overall priority needs index ranged from 0.200 to 0.256; 2) a total of 24 guidelines were identified to enhance the digital technology skills of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office; and 3) the evaluation results for the proposed guidelines in terms of suitability, feasibility, and usefulness were all at the highest level.

Keywords: enhancing, digital technology usage skills, school administrators

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสังคมในทุกมิติ โดยเฉพาะในด้านการศึกษา

ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในระดับโลก โลกของการศึกษาจึงต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดรับกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 ได้วางหลักการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562:102–103) หลักการดังกล่าวยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลในทุกภาคส่วนของสังคม รวมถึงภาคการศึกษา การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้ตอกย้ำบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบการศึกษา ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ แต่ยังเป็นแนวทางใหม่ในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา ประเทศไทยได้วางแนวทางในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและการศึกษาดิจิทัล โดยสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐมีความยืดหยุ่น โปร่งใส และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ AI เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดภาระครู นักเรียน และผู้ปกครอง รวมถึงลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566) ในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารต้องพร้อมปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารอยู่เสมอ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยประกาศนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญ คือ “การพลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” โดยเน้นการพัฒนาครู บุคลากร และระบบราชการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2568)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ดำเนินโครงการขับเคลื่อนการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น OBEC content center เพื่อสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและนักเรียน และขยายผลไปยังสถานศึกษาทั่วประเทศ โดยเน้นให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้าง best practice ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา จึงต้องมีความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารจัดการทั้งด้านการสื่อสาร การตัดสินใจ และการพัฒนาศักยภาพครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

อย่างไรก็ตาม การศึกษาไทยยังประสบปัญหาสำคัญ ได้แก่ การขาดข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการบริหารจัดการ ขาดความทันสมัย และการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งที่วิชาการและนวัตกรรมการศึกษาได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาในยุคดิจิทัล สำหรับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ (สพป.บึงกาฬ) ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบทั้งในเขตเมือง และชนบท กระจายตัวครอบคลุมโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถช่วยลดข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และระยะทาง ตลอดจนเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกลเข้าถึงคุณภาพการศึกษาได้เท่าเทียมกับพื้นที่อื่น ๆ และเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติในยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคปัจจุบันส่งผลต่อการจัดการศึกษาอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ทันยุค ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

โดยอาศัยทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของชาติ แผนพัฒนาระดับประเทศ และการปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. เพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การทบทวนวรรณกรรม

ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Paul Gilster (1997) กล่าวว่าความสามารถในการทำความเข้าใจและใช้ข้อมูลจากแหล่งดิจิทัลที่หลากหลาย เน้นย้ำว่าการรู้ดิจิทัลไม่ใช่แค่การใช้เทคโนโลยีเป็น แต่เป็นการมีความสามารถในการประเมินข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งดิจิทัลต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณ และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

Ferrari (2013) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับพลเมืองยุโรป ที่พัฒนาโดยคณะกรรมาธิการยุโรป (European Commission) ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ การรู้สารสนเทศและข้อมูล (information and data literacy) ความสามารถในการค้นหา จัดการประเมิน และใช้ข้อมูลและเนื้อหาดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and collaboration) ความสามารถในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล และทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างเนื้อหาดิจิทัล (digital content creation) ความสามารถในการสร้างและแก้ไขเนื้อหาดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อความ รูปภาพ วิดีโอ และเสียง ความปลอดภัย (safety) ความสามารถในการปกป้องตนเอง และผู้อื่นจากภัยคุกคามทางดิจิทัล รวมถึงการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย การแก้ไขปัญหา (problem-solving) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความท้าทายต่าง ๆ

สุภัค เศรษฐวงศ์ (2563) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในยุคใหม่ โดยประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ทักษะการใช้งาน เจตคติที่มีต่อเทคโนโลยีซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้เช่นกัน

อันธิกา ปริญญานิลกุล และคณะ (2563) กล่าวว่า ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เคลื่อนที่ และเครื่องมือดิจิทัล ในการสืบค้น รวบรวม ประมวลผล ใช้งานและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถสร้างงานและนำเสนองานได้อย่างชำนาญ เข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน เข้าถึง ค้นหาและใช้บริการบนอินเทอร์เน็ตได้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถประเมินความเชื่อมโยงและแยกแยะความจริงออกจากโลกเสมือนได้ รวมถึงสามารถทำงานแบบออนไลน์ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

อรวรรณ กันละนนท์ (2564) กล่าวว่า ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้ข้อมูลเพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม โดยเน้นการเรียนรู้ด้านทัศนคติ ความรู้ และทักษะ ซึ่งรวมถึงสิทธิและความรับผิดชอบการเข้าถึงสื่อดิจิทัล การสื่อสาร ความปลอดภัย และกฎหมายในยุคดิจิทัล

จากการให้ความหมายทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ดังที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าถึง เข้าใจ ประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณและมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการใช้เครื่องมือดิจิทัล อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ระบบเครือข่าย และซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อสื่อสาร สืบค้น วิเคราะห์ สร้างสรรค์เนื้อหา แก้ไขปัญหา ทำงานร่วมกับผู้อื่น และดำเนินงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัลอย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบ ทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูง รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำรงชีวิต การเรียนรู้ และการทำงานในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบของทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ตามกรอบสมรรถนะของ UNESCO (2018) ICT-CFT ของ UNESCO มุ่งพัฒนา “ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT competencies)” ให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นให้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การเรียนรู้ และการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อพัฒนา “Smart School” และ “Digital Education Leadership” องค์ประกอบสำคัญ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านการเลือกใช้เทคโนโลยี (technology literacy) ผู้บริหารต้องสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานบริหาร และบริบทของสถานศึกษา เช่น การใช้ระบบจัดการข้อมูล การประชุมออนไลน์ หรือระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและความเหมาะสมทางงบประมาณจุดมุ่งหมายคือ “การรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มคุณภาพงานและลดความซ้ำซ้อนทางการบริหาร”

2. การสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล (digital communication & collaboration) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับครู บุคลากร นักเรียน และชุมชน เช่น การใช้สื่อออนไลน์ในการประชุม ประกาศนโยบาย และการประชาสัมพันธ์โรงเรียน มุ่งสร้าง “การมีส่วนร่วมและความโปร่งใสในการบริหารผ่านการสื่อสารดิจิทัล”

3. การจัดการข้อมูลสารสนเทศ (information & knowledge management) เน้นการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ e-Office, Google Workspace หรือ dashboard สำหรับบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็น “ผู้จัดการข้อมูล (data manager)” ที่ใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. ด้านความปลอดภัยดิจิทัล (digitale ethics & safety) ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลราชการ ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมดิจิทัล เช่น การใช้รหัสผ่านการจัดเก็บเอกสารอย่างปลอดภัย และการป้องกันข้อมูลรั่วไหล เน้นให้เป็น “แบบอย่างของความรับผิดชอบทางเทคโนโลยี”

5. การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (professional growth & lifelong learning)ส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น การอบรมออนไลน์ (MOOC) หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านเครือข่ายดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหารมี “digital mindset” ที่พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. การสร้างเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (networking for learning communities) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนอื่น หน่วยงานภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และทรัพยากรทางการเรียนรู้ “การเชื่อมโยงองค์กรด้วยเทคโนโลยี” คือหัวใจของการพัฒนาโรงเรียนในยุคดิจิทัล ISTE พัฒนา “มาตรฐานสมรรถนะเทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา” เพื่อยกระดับผู้บริหารให้เป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (digital transformation leader)” โดยเน้น 5 ด้านหลัก ได้แก่ visionary planner, empowering leader, connected learner, equity advocate และ systems designer

1) การเลือกใช้เทคโนโลยี visionary planner ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่ตอบโจทย์การเรียนรู้และการบริหารอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ดิจิทัล

2) การสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล empowering & connected leader ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสื่อสารกับทุกภาคส่วน เช่น การสื่อสารผ่าน social media เว็บไซต์โรงเรียน หรือแพลตฟอร์มออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

3) การจัดการข้อมูลสารสนเทศ systems designer สร้างระบบจัดการสารสนเทศในองค์กร เช่น ฐานข้อมูลครูและนักเรียน การบริหารเอกสารออนไลน์ การใช้ Dashboard เพื่อการตัดสินใจ

4) ความปลอดภัยดิจิทัล equity and citizenship advocate ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ปลอดภัย และเท่าเทียม เช่น การกำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลในโรงเรียน และการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์

5) การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี continuous learner ผู้นำต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้บุคลากรในองค์กร

6) การสร้างเครือข่ายผ่านเทคโนโลยี connected learner ใช้เทคโนโลยีสร้างเครือข่ายกับผู้นำทางการศึกษา นักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (best practice)

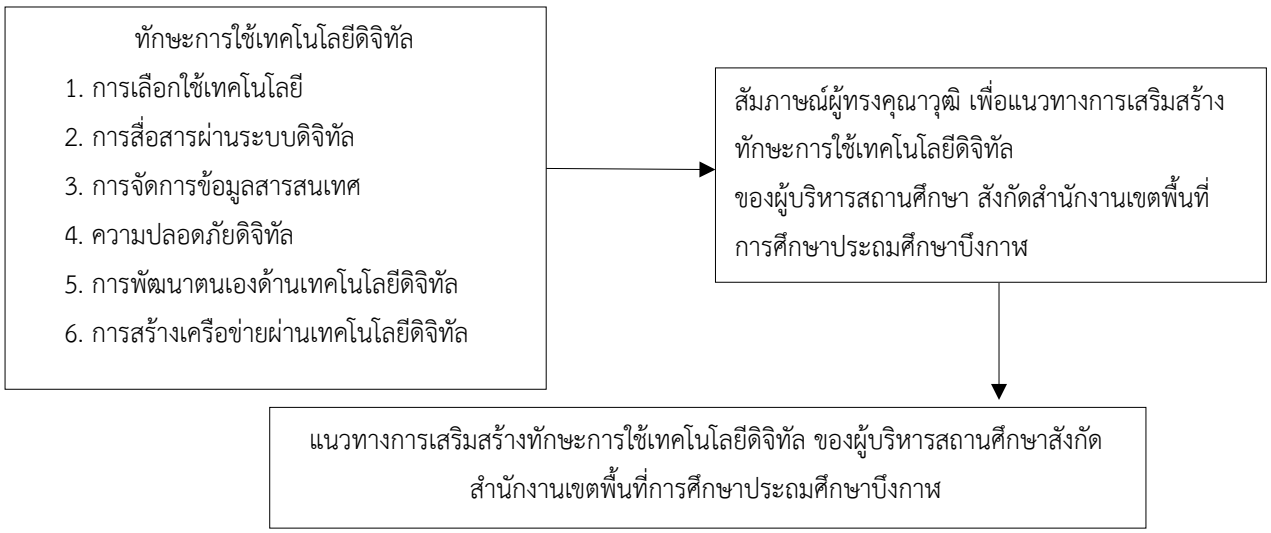
สัญญา พันพิลา (2562) ทักษะด้านดิจิทัล คือ คุณสมบัติที่จะทำได้โดยอาศัยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ การอบรมพัฒนาตนเอง และแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเหมาะสม โดยการประยุกต์ใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสัญลักษณ์ศูนย์และหนึ่ง หรือสัญลักษณ์อื่นมาแทนค่า เพื่อใช้สร้าง หรือก่อให้เกิดระบบต่าง ๆ และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. ด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล
3. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร
4. ด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล
5. ด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ
6. ด้านผู้นำดิจิทัล
7. ด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล

สรุปได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะดิจิทัล แบ่งได้ 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเลือกใช้เทคโนโลยี 2. การสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล 3. การจัดการข้อมูลสารสนเทศ 4. ด้านความปลอดภัยดิจิทัล 5. การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ 6. การสร้างเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ว่าองค์ประกอบทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการและผู้วิจัย ประกอบด้วย 6 ด้าน 1. ด้านการเลือกใช้เทคโนโลยี 2. การสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล 3. การจัดการข้อมูลสารสนเทศ 4. ด้านความปลอดภัยดิจิทัล 5. การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ 6. การสร้างเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ มีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ระยะที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,915 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan,1970) และกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้จำนวน 341 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) โดยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้าง

ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 1) ด้านการเลือกใช้เทคโนโลยี 2) การสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล 3) การจัดการข้อมูลสารสนเทศ 4) ด้านความปลอดภัยดิจิทัล 5) การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 6) การสร้างเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) พิจารณาตามการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้คะแนนตามน้ำหนักของคำตอบ 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความอนุเคราะห์และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มาแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่ประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณจากสูตรต่อไปนี้ PNI Modified = (I-D)/D (I=สภาพที่พึงประสงค์ D=สภาพปัจจุบัน)

ระยะที่ 2 หาแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาจำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive selection)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในระยะที่ 1 มาใช้ในการสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ นำไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็น และตีความตามกรอบแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทาง

การเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางต่อไป และส่งแนวทางที่ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ กลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ทั้ง 5 ท่าน เพื่อยืนยันผลของแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. กลุ่มผู้ประเมิน

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) ซึ่งกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ในการประเมินแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3.2 ผู้วิจัยนำแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ หาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าในภาพรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬในภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็น โดยรวมอยู่ระหว่าง 0.200 – 0.228 ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในภาพรวม

แนวการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI Modified	ลำดับ
1. การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานและบริบทของโรงเรียน	4.18	0.97	มาก	4.65	0.50	มากที่สุด	0.222	2
2. การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	0.97	มาก	4.67	0.52	มากที่สุด	0.204	5
3. การจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ	4.29	0.98	มาก	4.63	0.60	มากที่สุด	0.200	6
4. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบดิจิทัล	4.23	0.93	มาก	4.73	0.59	มากที่สุด	0.228	1
5. การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.95	มาก	4.77	0.49	มากที่สุด	0.216	3
6. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.32	0.91	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด	0.206	4
ภาพรวม	4.26	0.94	มาก	4.69	0.53	มากที่สุด		

ผลการหาแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi- structured interview) ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีแนวทางคือ 1) การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานและบริบทของโรงเรียนมีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง 2) การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพมีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง 3) การจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ มีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง 4) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบดิจิทัล มีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง 5) การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง และ 6) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีแนวทางพัฒนา 4 แนวทาง

การประเมินแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัย ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

รายการ	มาตรฐาน		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความเหมาะสม	5.00	0	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นไปได้	5.00	0	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นประโยชน์	5.00	0	มากที่สุด
ภาพรวม	5.00	0	มากที่สุด

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของผู้บริหารถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของผู้บริหารถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของผู้บริหารถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาพรวมมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของณิศรานันท์ ขันทอง และสุชาดา บุบบผา (2564) ได้ศึกษาวิจัยทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งพบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกันกับ 1) ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 5) ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลของการศึกษาการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของผู้บริหารถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้ให้ข้อมูล โดยเลือกด้านที่มีความต้องการจำเป็น 2 ลำดับแรก ดังนี้

2.1 ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบดิจิทัล เป็นด้านที่มีความต้องการและความจำเป็นมากที่สุด เนื่องจากสถานศึกษามีการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน ครู และบุคลากรจำนวนมากผ่านระบบดิจิทัล ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการรั่วไหลและการละเมิดข้อมูล ผู้บริหารจึงตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย และถูกต้องตามหลักจริยธรรมและกฎหมายดิจิทัล อีกทั้งการขาดความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของสถานศึกษาโดยตรง จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้มีผลสืบเนื่องถึงการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิด UNESCO (2018) ด้านความปลอดภัยดิจิทัล (digital ethics & safety) ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลราชการ ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมดิจิทัล เช่น การใช้รหัสผ่านการจัดเก็บเอกสารอย่างปลอดภัย และการป้องกันข้อมูลรั่วไหล เน้นให้เป็น แบบอย่างของความรับผิดชอบทางเทคโนโลยี

จากการสัมภาษณ์ผู้ผู้ให้ข้อมูล ได้เสนอแนวทางไว้ว่า กำหนดมาตรการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างชัดเจน ปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) อย่างเคร่งครัด สร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยของข้อมูลแก่ครูและบุคลากร กำหนดสิทธิ์การใช้งานระบบดิจิทัลตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยของข้อมูลและระบบดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล การใช้รหัสผ่านอย่างเหมาะสม และการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากรในการใช้งานระบบดิจิทัลอย่างปลอดภัย

2.2 ด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ เป็นด้านที่มีความต้องการและความจำเป็นน้อยที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีระบบสารสนเทศพื้นฐานจากหน่วยงานต้นสังกัดรองรับอยู่แล้ว ทำให้สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลในการบริหารงานได้ในระดับหนึ่ง อีกทั้งการตัดสินใจของผู้บริหารยังคงอาศัยประสบการณ์ และนโยบายเป็นหลักมากกว่าการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ส่งผลให้ผู้บริหารรับรู้ว่าด้านดังกล่าวยังไม่เป็นประเด็นเร่งด่วนในการพัฒนาเมื่อเทียบกับด้านอื่น สอดคล้องกับแนวคิด UNESCO (2018) การจัดการข้อมูลสารสนเทศ (information & knowledge management) เน้นการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ e-Office, Google Workspace หรือ Dashboard สำหรับบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็น ผู้จัดการข้อมูล (data manager) ที่ใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ได้เสนอแนวทางไว้ว่า การจัดเก็บ และบริหารข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการนำมาใช้ ต้องตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนนำไปใช้ในการตัดสินใจ ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการวางแผนและบริหารงาน และเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นปัจจุบันแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะข้อมูลด้านวิชาการ ข้อมูลบุคลากร และข้อมูลการบริหารจัดการ ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่าการมีระบบข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัย และเข้าถึงได้ง่ายช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและลดความคลาดเคลื่อน

3. ผลการประเมินแนวการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของผู้บริหารถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัยใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ (utility) ด้านความเหมาะสม (propriety) และด้านความเป็นไปได้ (feasibility) จากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผลการประเมินแนวทางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าแนวการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ได้จากการวิจัยมีความเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ค้นพบว่าองค์ความรู้สำคัญประกอบด้วยการพัฒนาเชิงระบบใน 2 มิติหลัก ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลดิจิทัล และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ โดยเน้นความปลอดภัยไซเบอร์เป็นลำดับความสำคัญสูงสุด ควบคู่กับการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ แนวทางที่พัฒนาขึ้นมุ่งเน้นการสร้างความตระหนัก การกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และการพัฒนาทักษะผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเกิดประโยชน์สูง สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า จากการวิจัยการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ส่งผลต่อการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาให้ปลอดภัยทั้ง 6 ด้าน ให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อสถานศึกษา ครู บุคลากร และนักเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาระบบสารสนเทศและช่องทางการสื่อสารภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทพื้นที่อื่น หรือในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรืออาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของแนวทางการพัฒนา ซึ่งจะช่วยเพิ่มความครอบคลุมขององค์ความรู้ และสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่กว้างขึ้น

2.2 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้นการวิจัยในอนาคตควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการศึกษากรณีศึกษา ควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยเชิงตัวเลขได้อย่างชัดเจนและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยหรือรูปแบบการพัฒนาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาการวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ หรือพัฒนารูปแบบ (model) การเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น บทบาทภาวะผู้นำดิจิทัล การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้แนวทางเชิงระบบที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ณิศรานันท์ ขันทอง และสุชาดา บุบผา. (2564). ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4), 149–163.

สัญญา พันพิลา. (2562). *ความสามารถด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. https://pubhtml5.com/clayd/qovw/basic/.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *แนวทางการขับเคลื่อนระบบคลังสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC Content Center) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน. https://techno.obec.go.th/index_2023/manual/occ67_obec.pdf.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2566). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570*. https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-027/dg-plan-2566-2570/.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2568). *แนวทางในการพลิกโฉมการศึกษา (Transforming Education) ตามแนวคิดขององค์การสหประชาชาติ*. กระทรวงศึกษาธิการ. https://www.onec.go.th/th.php/book/BookView/2142.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. https://backoffice.onec.go.th/uploaded2/Category/202112/202112_Doc_02.pdf.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580.* https://www.nesdc.go.th/nscr/ns/.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570*. https://www.nesdc.go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/the-thirteenth-plan-2023-2027/.

สุภัค เศรษฐวงศ์. (2563). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในยุคดิจิทัล. *วารสารการศึกษาและเทคโนโลยี,* 7(1), 66–78.

อรวรรณ กันละนนท์. (2564). ทักษะดิจิทัลกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ดิจิทัล, 5*(2), 23–35.

Ferrari, A. (2013). *DIGCOMP: A framework for developing and understanding digital competence in Europe.* Publications Office of the European Union.

Gilster, P. (1997). *Digital literacy.* Wiley.

UNESCO. (2018). *UNESCO ICT competency framework for teachers (Version 3).* https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721.



วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

ISSN: 2985-2366 (Online)

ผู้ผลิตและเผยแพร่:

สมาคมขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
และสถาบันวิชาการเพื่อการบริหารและพัฒนาสังคม
355/18 หมู่ที่ 1 ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
เบอร์โทรศัพท์: 095 925 3273, 094 652 4145
เว็บไซต์: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
อีเมล์: jamsdonline@gmail.com



วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

ISSN: 2985-2366 (Online)

ผู้ผลิตและเผยแพร่:

สมาคมขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
และสถาบันวิชาการเพื่อการบริหารและพัฒนาสังคม
355/18 หมู่ที่ 1 ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
เบอร์โทรศัพท์: 095 925 3273, 094 652 4145
เว็บไซต์: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd
อีเมล์: jamsdonline@gmail.com