



มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Kalasin University Journal of
Humanities Social Sciences and Innovation



ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2569
Vol.5 No.1 January - June 2026
ISSN 2821-9635 (Online)



บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Kalasin University Journal of Humanities Social Sciences and Innovation

วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของนักวิจัยและนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศในสาขาอาชีพต่าง ๆ โดยเผยแพร่บทความวิจัย (research article) และบทความวิชาการ (academic article) ที่สะท้อนมุมมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาการ ซึ่งวารสารได้รับบทความวิจัยและบทความวิชาการโดยเป็นงานวิชาการที่ได้รับการพิจารณาเป็นอย่างดี เพื่อให้ผลงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ที่มีความหลากหลายของเนื้อหา หวังว่าผู้อ่านทุกท่านจะได้ประโยชน์จากงานวิชาการเหล่านี้ กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้สนับสนุนทุกท่านเป็นอย่างสูง ขอให้สร้างผลงานด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป

วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ นวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ฉบับนี้ ได้รวบรวมบทความเพื่อตีพิมพ์ สำหรับปีที่ 5 ฉบับที่ 1 จำนวน 18 บทความ ดังนี้ 1) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้นิพนธ์ พจนีย์ กัญญาเลิศ และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ผู้นิพนธ์ กนิษฐาภรณ์ สนุ่นไพบูลย์ และ ประสาท เนิื่องเฉลิม 3) การรับรู้ข่าวสารและความรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุ ในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้นิพนธ์ ปรายฟ้า กองผาพา และ อลงกรณ์ อรรถแสง 4) การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้นิพนธ์ อานาจ ไชยสงค์, วาโร เฟ็งสวัสดิ์, วันเพ็ญ นันทะศรี, ธันยาภักดิ์ คมธันยธิชัยวัฒน์ และ อาจารย์ นวภัทรภิญญา 5) การศึกษารอบความคิดแบบเดบิตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้นิพนธ์ สมภาพ ประเสริฐ, เสวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ และ ขวนคิด มะเสนะ 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้นิพนธ์ ญัฐพล วงศ์ประทุม, วาโร เฟ็งสวัสดิ์, วันเพ็ญ นันทะศรี, นันทฉัตร เวียงอินทร์, วรุฒิ อินตะชัย และ นฤมล วงศ์ประทุม 7) การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิพนธ์ ศิริชัย เมื่อโคตร, วาโร เฟ็งสวัสดิ์, วันเพ็ญ นันทะศรี, นิรุทธิ์ พลบุตร และ ศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์ 8) ปัจจัยเชิงบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐ: ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมการทำงานในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้นิพนธ์ ประดิษฐ์ บุญชัยโย และ อนุฉัตร ชำซอง 9) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ ผู้นิพนธ์ เทน นันทมัน และ วรณรพี บานชื่นวิจิตร 10) แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้นิพนธ์ เทอดศักดิ์ ภาณุพล 11) แนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่ กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้นิพนธ์ เฉลิมลาภ อ้วนศรี และ อาริยา บ่องศิริ 12) ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้นิพนธ์ สุระเดช วงษ์ศรีทา และ อิศารัตน์ พงษ์วชิรินทร์ 13) การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นิพนธ์ ศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์, วาโร เฟิงสวัสดิ์, วันเพ็ญ นันทะศรี, นิรุดี พลบุตร และ ศิริชัย เมืองโคตร 14) ความคิดเห็นของประชาชนด้านศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา และความคาดหวังต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น ผู้นิพนธ์ เปรมกมล เกื่อนนาดี 15) การบริหารจัดการธุรกิจสุขภาพในยุคดิจิทัล กรณีศึกษา “การศึกษาเปรียบเทียบมุมมองภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพสำหรับสังคมผู้สูงอายุ” ผู้นิพนธ์ สุวลักษณ์ ท่วงเย็น และ รรินทร์ วสุนันต์ 16) การให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้นิพนธ์ แสงอุษา ภู่มงคล สุริยา และ ดนัย ลามคำ 17) การยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อด้วยแนวคิดออกแบบแฟชั่น บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ผู้นิพนธ์ รชต ดิลกรัตตสกุล และ ทิพาพร ปัญญา และ 18) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ผู้นิพนธ์ สุธีระ สุวรรณสังข์, ดนัย ลามคำ, พระณัฐภูมิ พันทะลี และ พระมหาวิรุช นิลเพ็ชร

โดยบทความในฉบับนี้ มาจากนักวิจัยและนักวิชาการที่มีความหลากหลายสังกัด และทุกบทความได้ผ่านการกลั่นกรองและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มาจากหลากหลายหน่วยงาน และไม่ได้อยู่ในสังกัดเดียวกันกับผู้นิพนธ์ โดยมอบให้ผู้นิพนธ์นำบทความไปปรับปรุงแก้ไข ให้เป็นการเรียบร้อยก่อนเข้าสู่กระบวนการเผยแพร่ของวารสาร

ในโอกาสนี้ ขอขอบคุณคณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ในวารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ และขอขอบคุณกองบรรณาธิการ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินและตรวจสอบบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณทุกท่าน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิทักษ์ เข็มบาสัตย์

บรรณาธิการวารสาร

เจ้าของวารสาร

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณ สุตสนธิ์

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ลิขิต แก้วหานาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัตรา บุโธสง

อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิทักษ์ เข็มบาสัตย์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทพัทธ์ โนนศรีเมือง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูริศร์ พงษ์เพ็ญจันทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นันทิธร พัฒนชัย

อาจารย์ ดร.จารุวรรณ เขียวน้ำขุม

อาจารย์ธีรภัทร สีนธูเดช

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำกองบรรณาธิการวารสาร

ศาสตราจารย์ ดร.บรรเจิด สิงคะเนติ

ศาสตราจารย์ ดร.เทิดชาย ช่วยบำรุง

ศาสตราจารย์ ดร.กุลธิดา ท้วมสุข

รองศาสตราจารย์ ดร.พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม

รองศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณ เอี่ยมวิจารณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ มูลศิลป์

รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชา มาลี เคน

รองศาสตราจารย์ ดร.ธเนศ วัฒนกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร รัตนสุธีระกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาศรี พอค้า

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสาร

ศาสตราจารย์นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.วรพจน์ พรหมสัตยพรต	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.วิษราภรณ์ จันทนุกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ขาวสอาด	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ จันทินอก	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชา มารีเคน	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
รองศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยตรีพงษ์สวัสดิ์ ราชจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศานิตย์ ศรีคุณ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรดี วงศ์ศิริ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ถิ่นเวียงทอง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาริยา ป้องศิริ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาศรี พ่อคำ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณิชาภาภ์ กันขุนทด	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุลิตา เหมตะศิลป์	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญญาปาร์ย ศิลปนิลมาลัย	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ดวงอุปมา	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันตพร พุทธธัสสะ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จริยา อินทนิล	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตต์ธันต์ ญาณพิสิษฐ์	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนล สวนประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพัฒน์ ลากจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริรัตน์ นาคิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพล สิมมา	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญภัทร ศาสตรระบुरुษ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกาญจน์ วิชาศิลป์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาริกา แสนพวง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุริยะ หาญพิชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดน้อย ลามคำ	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันิดา พิมพีโคตร	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมล สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อาจารย์ ดร.ดรุณณา นาชัยฤทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ ดร.ยุทธพงษ์ เขื่อนแก้ว

อาจารย์ ดร.ขจรอรุณพนธ์ พงศ์วิริทธิ์ธร

อาจารย์ ดร.พีระพงษ์ ธีระเผ่าพงษ์

อาจารย์ ดร.วรวิทย์ สังข์ทิพย์

อาจารย์ ดร.นริศรา คำสิงห์

อาจารย์ ดร.บุญเพ็ง สิทธิวงษา

อาจารย์ ดร.มีแสน แก่นชูวงศ์

อาจารย์ ดร.ปริญญา สร้อยทอง

อาจารย์ ดร.ดวงรัตน์ เหลืองอ่อน

อาจารย์ ดร.บรรจง ลาวะลี

อาจารย์ศิริชัย ศรีหาตา

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โรงเรียนกุดดอแก่นราษฎร์วิทยา

เลขานุกร

นางสาวนภัทรธิดา พรหมดีราช

พิสูจน์อักษรภาษาอังกฤษ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศาดรา สหัสทัศน์

Mr.Jonathan Wary

ออกแบบหน้าปก

นางสาวนภัทรธิดา พรหมดีราช

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

สารบัญ

บทบรรณาธิการ

ข้อมูลวารสาร

1. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
พจนีย์ กัญญาเลิศ
สุวัฒน์ จุลสุวรรณ 1-13
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์การเรียนรู้โดยใช้เกมบิงโก
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
กนิษฐาภรณ์ สนั่นไพบูลย์
ประสาท เนืองเฉลิม 14-29
3. การรับรู้ข่าวสารและความรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่
อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้กิจกรรมฝึกการอ่านอักษรด้วยสี
ปรายฟ้า กองผาพา
อลงกรณ์ อรรคแสง 30-44
4. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อำนาจ ไชยสงค์
วาโร เพ็งสวัสดิ์
วันเพ็ญ นันทะศรี 45-60
5. การศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
สมาพร ประเสริฐ
เศวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ
ชวนคิด มะเสนาะ 61-77

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 78-91
- ณัฐพล วงศ์ประทุม
วาโร เพ็งสวัสดิ์
วันเพ็ญ นันทะศรี
นันทณัฐ เวียงอินทร์
วรวิมล อินตะชัย
นฤมล วงศ์ประทุม
7. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา 92-106
- ศิริชัย เมืองโคตร
วาโร เพ็งสวัสดิ์
วิญเพ็ญ นันทะศรี
นิรุทธิ์ พลบุตร
ศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์
8. ปัจจัยเชิงบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐ:
ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมการทำงานในจังหวัดร้อยเอ็ด 107-123
- ประดิษฐ์ บุญชัยโย
อนุฉัตร ชำของ
9. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด สำนักงาน ธ.ก.ส.
จังหวัดชัยภูมิ 124-142
- อุเทน นันทมีน
วรรณทิ บานชื่นวิจิตร
10. แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
ของพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 143-159
- เทอดศักดิ์ ฝาฤพล

11. แนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่
กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์
เฉลิมลาภ อ้วนศรี
อาริยา บ้องศิริ 160-172
12. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้า
ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)
ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
สุระเดช วงษ์ศรีทา
ธิดารัตน์ พงษ์วชิรินทร์ 173-190
13. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน
ศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์
วาโร เพ็งสวัสดิ์
วันเพ็ญ นันทะศรี
นิรุตต์ พลบุตร
ศิริชัย เมืองโคตร 191-208
14. ความคิดเห็นของประชาชนด้านศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา และความคาดหวัง
ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น
เปรมกมล เกื่อนนาดี 209-226
15. การบริหารจัดการธุรกิจสุขภาพในยุคดิจิทัล กรณีศึกษา “การศึกษาเปรียบเทียบมุมมอง
ภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพสำหรับผู้สูงวัย”
สุวลักษณ์ ท่วงเย็น
รรินทร์ วสุนันต์ 227-242
16. การให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอनावัง
จังหวัดหนองบัวลำภู
แสงอุษา ภู่มงคลสุริยา
คนัย ลามคำ 243-254

17. การยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อด้วยแนวคิดออกแบบแฟชั่น บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง 222-239
จังหวัดน่าน

รชต ดิลกรัตตสกุล

ทิพาพร ปัญญาภู่

18. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ 273-289

ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย

ฐีระ สุวรรณสังข์

दनัย ลามคำ

พระณัฐวุฒิ พันทะลี

พระมหาวิรุฑ นิลเพ็ชร

บทความวิจัย (Research article)

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Development of a Program for Enhancing Academic Leadership
among School Administrators in Roi Et Primary Educational Service
Area Office 2พจนีย์ กัญญาเลิศ^{1*} และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ¹Potjaneer Kanyaloet^{1*} and Suwat Junsuwan¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

27 มิถุนายน 2568

30 สิงหาคม 2568

31 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 คน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครู โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมโดยใช้ผลจากระยะที่ 1 และนำเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลการประเมินพบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมาก เหมาะสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ : โปรแกรมพัฒนา, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹Faculty of Education, Mahasarakham University

*Corresponding author email: Potjaneetan@gmail.com

Abstract

This research aimed to 1) examine the current conditions, desired conditions, and needs regarding academic leadership of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, and 2) develop a program to enhance academic leadership using a research and development (R&D) approach. The study was conducted in two phases. Phase 1 involved surveying 344 participants, including school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The research instrument was a rating-scale questionnaire, and data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI). The findings indicated a high level of need for academic leadership development, particularly in instructional supervision and academic leadership competencies. Phase 2 focused on developing the program based on Phase 1 findings and having it evaluated by five experts selected through purposive sampling. The results of the expert evaluation indicated that the program was highly appropriate and feasible for implementation. The developed program is expected to serve as a structured framework for enhancing the academic leadership of school administrators.

Keywords : Program Development, Academic Leadership, School Administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความสามารถรอบด้านทั้งในเชิงวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคม โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะชีวิตและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งแนวคิดการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนนี้ได้รับการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) โดยเน้นให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย เข้าใจภูมิปัญญาท้องถิ่น และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) จากบทบัญญัติดังกล่าว รัฐบาลได้ส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้สถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถบริหารจัดการด้วยความคล่องตัว ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทของตนเองมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะใน 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ การบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ซึ่งในบรรดาดังกล่าว “การบริหารงานวิชาการ” ถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่

เกี่ยวข้องโดยตรงกับการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการโดยตรง กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถกำหนดทิศทางทางวิชาการได้อย่างชัดเจน สนับสนุนครูในการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อนโยบายการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่จำกัดอยู่เพียงการปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางแบบเดิม (จรรุณี เก้าเอี้ยน, 2557) อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนในสังกัดรวมทั้งสิ้น 333 โรงเรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในการสอบระดับชาติ (O-NET) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี โดยในปีการศึกษา 2564-2566 ค่าเฉลี่ย O-NET ชั้น ป.6 อยู่ที่ 36.71, 35.63 และ 37.71 ตามลำดับ ขณะที่ชั้น ม.3 ได้คะแนนเฉลี่ย 29.97, 31.66 และ 30.73 ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2566) ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเร่งด่วน

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะ “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการขับเคลื่อนหลักสูตร การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาในยุคใหม่ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ดังนั้น การส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม ทั้งในระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่ ในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืนและการยกระดับคุณภาพการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ โดยเฉพาะ “โปรแกรมการพัฒนา” ที่มีการออกแบบมาเฉพาะเจาะจง เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

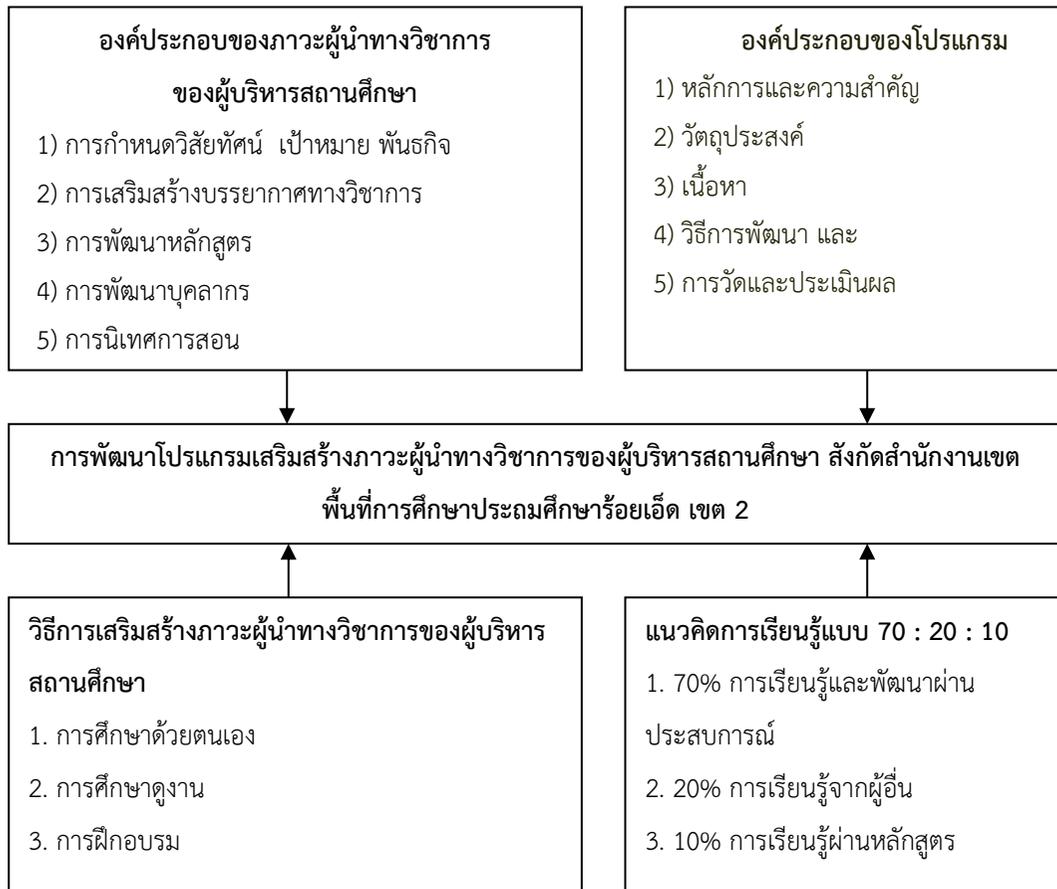
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนา “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2” เพื่อให้ได้รูปแบบโปรแกรมที่สามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนที่ “ดี เก่ง และมีความสุข” ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด 2

2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ตามแนวทางของ Creswell (2014) ซึ่งประกอบด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกำหนดกระบวนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเดียวกัน โดยใช้ผลการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี รวมทั้งตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 3,230 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 344 คน ที่ได้จากการสุ่มตามขนาดโรงเรียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดดเด่น จำนวน 6 คน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินโปรแกรม จำนวน 5 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกโดยเจตนา (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ **ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน **ตอนที่ 2** แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) **ตอนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งมาจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ รวมทั้งผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นปรับปรุงมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

3. แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ **ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ **ตอนที่ 2** การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 3) ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มนอกตัวอย่าง จำนวน 30 คน ตรวจสอบอำนาจจำแนกด้วยค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน = 0.94 และสภาพที่พึงประสงค์ = 0.97 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) 5) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ตามแนวทางของ Witkin & Altschuld (1995)

ระยะที่ 2 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ 1) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำที่ได้รับรางวัล OBEC AWARDS หรือมีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 6 คน 2) ส่งเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสร้างร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือด้วย IOC และ Cronbach's Alpha การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เพื่อระบุลำดับความสำคัญในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์โดยใช้การสังเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิจัย โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แสดงผลการวิจัยได้ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบัน ระดับสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1) การกำหนดวิสัยทัศน์	3.01	0.36	ปานกลาง	4.48	0.55	มาก	0.49	2

ภาวะผู้นำทาง วิชาการของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
เป้าหมาย พันธ กิจ								
2) การ เสริมสร้าง บรรยากาศทาง วิชาการ	3.00	0.36	ปาน กลาง	4.51	0.54	มาก ที่สุด	0.51	1
3) การพัฒนา หลักสูตร	3.03	0.33	ปาน กลาง	4.43	0.53	มาก	0.46	4
4) การพัฒนา บุคลากร	3.04	0.34	ปาน กลาง	4.51	0.54	มาก ที่สุด	0.48	3
5) การนิเทศการ สอน	3.15	0.39	ปาน กลาง	4.55	0.53	มาก ที่สุด	0.44	5
โดยรวม	3.05	0.36	ปาน กลาง	4.50	0.54	มาก	0.48	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีทั้งอยู่ใน ระดับมาก และระดับมากที่สุด และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.51$) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ($PNI_{modified} = 0.49$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.48$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.46$) และด้านการนิเทศการสอน ($PNI_{modified} = 0.44$)

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลติดตามผล เนื้อหาภายในโปรแกรมประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ 1. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ 2. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ 3. การพัฒนาบุคลากร 4. การพัฒนาหลักสูตร และ 5. การนิเทศการสอน

2. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมในการนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ส่วนประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หลักการของโปรแกรม	4.67	0.48	มากที่สุด	4.47	0.55	มาก
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.50	0.55	มาก	4.50	0.55	มาก
3. เนื้อหาของโปรแกรม	4.68	0.46	มากที่สุด	4.48	0.53	มาก
4. วิธีการพัฒนา	4.67	0.52	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.80	0.28	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.67	0.46	มากที่สุด	4.51	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 การวัดและประเมินผล ($\bar{X}=4.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม ($\bar{X}=4.50$) ส่วนความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 วิธีการพัฒนา ($\bar{X}=4.60$) และข้อ 5 การวัดและประเมินผล ($\bar{X}=4.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อ 1 หลักการของโปรแกรม ($\bar{X}=4.47$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รวมถึงการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการในสภาพปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.05$, S.D.=0.36) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการสอน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.50$, S.D. = 0.53) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่าด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเป็นด้านที่มีความต้องการสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ตามด้วยด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร และด้านการนิเทศการสอน ตามลำดับ ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาอย่างครบถ้วนและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 โมดูลหลัก ได้แก่ 1) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การนิเทศการสอน ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่าโปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูง ($\bar{x}=4.67$ และ 4.51 ตามลำดับ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมสามารถนำไปใช้พัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างและความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยด้านการนิเทศการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทหลักของผู้บริหารในการติดตามและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องในสถานศึกษา (อัจฉรา นิยมภา, 2561) การนิเทศการสอนนับเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้น ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้มีทักษะความรู้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่าด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ รวมถึงการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในสภาพปัจจุบันที่ต่ำกว่าเมื่อ

เปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งน่าจะสะท้อนถึงข้อจำกัดในความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเต็มที่ ประเด็นนี้เป็นเรื่องสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพควรเริ่มต้นจากการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานและสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กร (อัจฉรา นิยมภา, 2561) ความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ระบุว่าผู้นำต้องมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (Northouse, 2019)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาต่างเห็นพ้องกันว่าควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการนิเทศการสอน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในบทบาทสำคัญของผู้นำในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน นอกจากนี้ ความต้องการพัฒนาด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ยังได้รับการเน้นย้ำอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปรีฉัตร เล็กดวง (2554) และพัชราภรณ์ จันทพล (2559) ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และส่งเสริมพัฒนาการทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการแสดงให้เห็นว่าเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา (พุดินันท์ แสงสิริวัฒน์ และ เพชรสมบัติ, 2565) โดยการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการพัฒนาศักยภาพตนเองและการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษายภายในสถานศึกษา

2. ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ มีพื้นฐานทางทฤษฎีจากโมเดลการพัฒนาผู้นำของ Morgan, McCall และ Lombardo จาก Center for Creative Leadership (CCL) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง การโค้ชชิ่ง การทำงานเป็นทีม และการฝึกอบรม (Morgan, McCall, & Lombardo, 2013) โดยโปรแกรมนี้อาศัยลักษณะการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้านที่ผู้บริหารเห็นว่ามีคามจำเป็น และตอบโจทย์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนนสูง แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมสามารถนำไปปฏิบัติและสร้างผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาผู้นำทางวิชาการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการประเมินนี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น ผลงานของวัลลภ ปุยสุวรรณ (2560) และ นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) ซึ่งได้พัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการในพื้นที่ต่าง ๆ และได้รับผลการประเมินในระดับสูงเช่นกัน การสะท้อนผลลัพธ์ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีโครงสร้างครบถ้วนและใช้แนวทางการพัฒนาที่หลากหลายสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีในระดับพื้นที่ได้

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการที่มือนักประกอบครบถ้วนและเหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในองค์กร (Northouse, 2019)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความต้องการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศการสอน และความต้องการจำเป็นด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ดังนั้นผู้วิจัยและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความสามารถในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

1.2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการไปปรับใช้ในพื้นที่ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบริบทและความต้องการเฉพาะของแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสม

1.3. ควรจัดอบรมและพัฒนาผู้นำสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จริง (Experiential Learning) และการโค้ชชิ่ง (Coaching) เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการบริหารงานวิชาการ สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการ เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ (Professional Learning Communities)

1.4. จัดระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทการศึกษาไทย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. สำหรับผู้ที่สนใจจะนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการไปศึกษาหรือพัฒนาต่อยอด อาจจะไปพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หรือกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2. ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถานศึกษาหลากหลายประเภท เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในชนบท และโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมในบริบทต่าง ๆ

2.3. ศึกษาผลกระทบระยะยาวของโปรแกรมต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.4. วิเคราะห์อุปสรรคและปัจจัยที่มีผลต่อการนำโปรแกรมไปใช้จริง เช่น ด้านทรัพยากร เวลา และความร่วมมือ เพื่อออกแบบแนวทางแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5. พัฒนาและทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อออนไลน์ในการพัฒนาผู้นำทางวิชาการ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น

2.6. มุ่งเน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง

2.7. พัฒนาเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้สูงสำหรับใช้ติดตามและประเมินผลอย่างลึกซึ้ง

2.8. วิจัยเปรียบเทียบประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการกับแนวทางพัฒนาผู้นำอื่น ๆ เพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิผลของแต่ละวิธี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

<https://www.moe.go.th>

จรูณี แก้วเอี่ยม. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชานเมืองการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตาลักษณ์ จันทร์อร่าม และ กาญจน์ เรืองมนตรี (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5, *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12

(1). 184-193. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/reru/article/view/164887/119472>

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.

ปรีฉัตร เล็กดง. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

สุพรรณบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา].

<https://buiir.buu.ac.th/handle/1234567890/15606>

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราภรณ์ จันทร์พล. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขต*

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัย

บูรพา.

- พุดมินท์ แสงศิริวัฒน์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธิญบุรี]. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4247>
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การจัดและบริหารงานวิชาการ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัลลภ ปุยสุวรรณ. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/441/342>
- อัจฉรา นิยมมาภา. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่*. วิสตา อินเทอร์เน็ต.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Morgan, M., McCall, R., & Lombardo, M. (2013). *The leadership challenge: Developing leaders for tomorrow*. Center for Creative Leadership.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conducting needs assessments: A practical guide*. SAGE Publications.

บทความวิจัย (Research article)

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

A Program to Enhance Transformational Leadership Competency of
Educational Institution Administrators Under the Secondary
Educational Service Area Office Kalasin

กนิษฐาภรณ์ สนุ่นไพบูลย์^{1*} และ ประสาท เนื่องเฉลิม¹

Kanitthapon Sanoonpaiboon^{1*} and Prasart Nuangchalem¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
20 มิถุนายน 2568 23 สิงหาคม 2568 31 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย เนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 Module

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹Faculty of Education, Mahasarakham University

*corresponding author email : kanitthaponsanoonpaiboon@gmail.com

ได้แก่ Module 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Module 2 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ Module 4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล กระบวนการพัฒนา และการประเมินผล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

คำสำคัญ : โปรแกรม, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This study aimed to (1) examine the current and desirable conditions, as well as the needs for transformational leadership among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Kalasin Province, and (2) develop an enhancement program to strengthen their transformational leadership competencies. The research was carried out in two phases. Phase 1 investigated existing and desired conditions using questionnaires and interviews with school administrators and teachers. Phase 2 involved designing a leadership enhancement program, which was evaluated for appropriateness and feasibility by experts.

1. The findings revealed that the current level of transformational leadership among school administrators was moderate, while the desirable level was high, indicating a strong developmental need. The program developed comprised principles, objectives, goals, and four modules: Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration, supported by systematic development and evaluation processes. Expert assessments confirmed that the program was highly appropriate and feasible for practical application.

2. The results underscore the importance of targeted professional development to bridge the gap between current practices and desired leadership competencies, thereby contributing to the effectiveness of educational leadership in the context of ongoing organizational change.

Keywords : Program, Transformational Leadership, Enhance Transformational Leadership

บทนำ

สภาวะปัจจุบันของประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและเศรษฐกิจของโลกไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบและเกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง การปรับเปลี่ยนจากสภาพสังคมเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในช่วงระหว่างและหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่นำสู่การเปลี่ยนแปลง ความผันผวนในการเรียนรู้การเข้ามาของเทคโนโลยี ซึ่งได้ทำลายล้างธุรกิจหลายอย่างที่ปรับตัวไม่ทันที่ถึงขั้นทำให้องค์กรและบางอาชีพล้นหายไป การเรียนรู้ในโลกยุคผันผวนนี้

จำเป็นต้องมีผู้นำทางการศึกษาที่สามารถสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างหลากหลายและมีคุณภาพภาวะการณ์แข่งขันที่ทวีความรุนแรง สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรทำให้องค์กรต่างๆได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ (เจริญ ภูวิจิตร, 2565) ส่งผลต่อองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือเหนือคู่แข่งได้จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของฝ่ายปฏิบัติการ หากบุคลากรได้รับการพัฒนาและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ก็จะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กร ดังนั้นองค์กรที่ดีจะต้องมีทักษะกระบวนการบริหารงาน และสร้างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆในองค์กรแล้วจะต้องมีทักษะในการจูงใจบุคลากรโดยต้องหาสิ่งเร้าต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก อารมณ์ ความต้องการด้านร่างกายของบุคลากรซึ่งการที่มีผู้บริหารที่จะจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้จักบุคลากรในองค์กรด้วยเพื่อจะได้กำหนดนโยบาย สิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายสำหรับการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามความต้องการขององค์กร

ภาวะผู้นำถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ ประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหาร ซึ่งมีทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ นักวิชาการได้ทำการศึกษา ไว้หลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรม ทฤษฎีด้าน สถานการณ์ ซึ่งภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จแห่งเป้าหมายอย่างเห็นได้ชัดเพราะมีคำกล่าวที่ว่า ถ้า องค์กรที่มีแต่จะเลวร้ายลงทุก ๆ วันนั้น เป็นเพราะผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำที่ดี หรือขาดภาวะผู้นำ ในปัจจุบันเป็น ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่และทำให้เกิดการจูงใจอย่างมากต่อผู้ตาม เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเพิ่มภาวะผู้นำเพื่อ พัฒนางานในขอบเขตของแต่ละคนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารซึ่งมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จะมีบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ตัดสินใจ และผู้สั่งการน้อยที่สุดแต่จะมีบทบาทค่อนข้างมากในการ เป็น ผู้รับรู้ ผู้ประสานงาน ผู้สนับสนุน และผู้อำนวยความสะดวก (โกวิวัฒน์ เทศบุตร , 2564) เพื่อให้สมาชิกใน หน่วยงานมีโอกาสใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ในการริเริ่มงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ และพัฒนางาน ในหน้าที่ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การศึกษामผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงที่อาศัยกระบวนการของผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจากเดิมไปสู่ทิศทางใหม่ที่ ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของผู้ร่วมงาน ตลอดจนงานที่ผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตาม รู้สึก อยากรับเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มหรือในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญของ การกำหนดนโยบายแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมี ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะต้องใช้ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและ

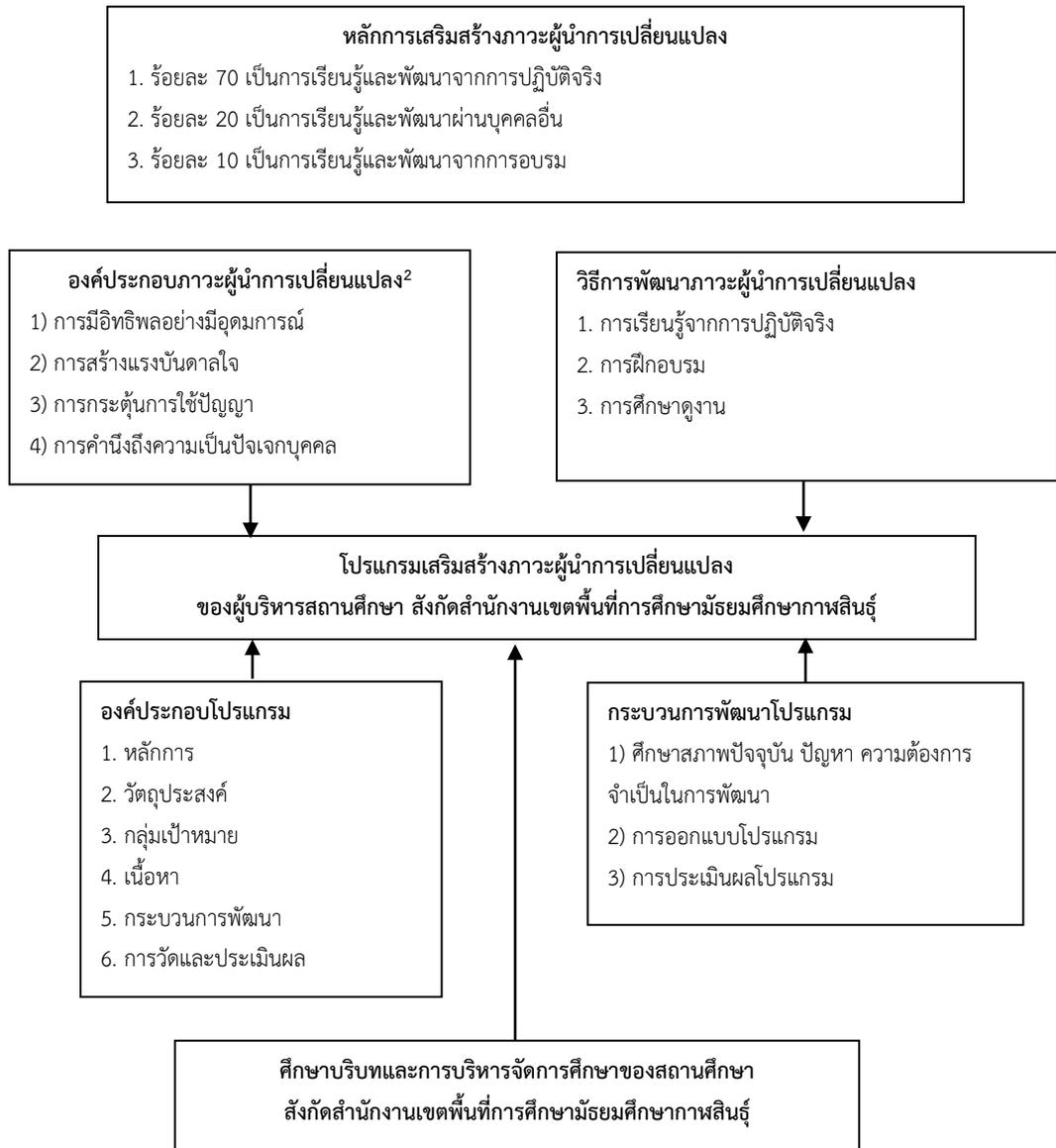
สนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ หาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

จากความเป็นมาและการรายงานการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพิจิตร นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารยุคใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วม ความยืดหยุ่นและการคิดเชิงระบบ พร้อมทั้งมีแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ และการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่รอบด้าน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ และบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพทางการศึกษาได้อย่างมั่นคง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพิจิตร
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพิจิตร

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้เป็นแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์

ผู้เข้าร่วมการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ปีการศึกษา 2567 จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ จำนวน 1,911 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ กลุ่มให้ผู้ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธี (Best Practice) จำนวน 5 คน ได้มาโดย คัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นหรือมีผลงานดีเด่นที่เป็นประจักษ์ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาโดยสำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิตทางด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. นำองค์ประกอบที่ได้มาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) ของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.40 - 1.00 แล้วนำไปทดลองใช้เก็บข้อมูลการวิจัยจากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่า 0.55 - 0.90 และ

ของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่า 0.48 - 0.63 ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.41 และนำไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน

3. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

4. นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน

2. สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Division) และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified)

ผลการวิจัย

จากการวิจัย โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ แสดงผลการวิจัยได้โดยใช้การประเมินผลทางสถิติ ตามเกณฑ์การแปลค่าความหมายเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ โดยรวมและรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$ ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X} (D)	S.D.	ระดับ ภาวะ ผู้นำ	\bar{X} (I)	S.D.	ระดับ ภาวะ ผู้นำ		
1.การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	2.54	0.81	ปาน กลาง	4.35	0.72	มาก	0.71	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	2.52	0.64	ปาน กลาง	4.41	0.77	มาก	0.75	3
3. การกระตุ้นการใช้ ปัญญา	2.53	0.79	ปาน กลาง	4.47	0.84	มาก	0.77	1
4. การคำนึงถึงการเป็น ปัจเจกบุคคล	2.51	0.72	ปาน กลาง	4.44	0.79	มาก	0.76	2
โดยรวม	2.53	0.74	ปาน กลาง	4.42	0.78	มาก	-	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเห็นว่าระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.53,S.D.=0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มากที่สุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=2.54,S.D.=0.81,PNI_{modified}=0.77$) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=2.52,S.D.=0.64, PNI_{modified} = 0.79$) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 2.51,S.D. = 0.72,PNI_{modified} = 0.81$) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 2.53,S.D. = 0.78,PNI_{modified} = 0.92$) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42,S.D.= 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรียงลำดับจาก

ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มากที่สุด คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.84, PNI_{\text{modified}} = 0.77$) รองลงมา คือ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.79, PNI_{\text{modified}} = 0.76$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.77, PNI_{\text{modified}} = 0.75$) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.72, PNI_{\text{modified}} = 0.71$)

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังตาราง 2

- 4.51 - 5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ระดับน้อยที่สุด

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ส่วนประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3. กลุ่มเป้าหมาย	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4. เนื้อหา	4.40	0.49	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
5. กระบวนการพัฒนา	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
6. การวัดและการประเมินผล	4.40	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	4.57	0.47	มากที่สุด	4.70	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรม เห็นว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุดได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.40$) 2) หลักการ ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.49$) 3) กลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.49$) และ 4) กระบวนการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.49$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ 1) เนื้อหา

($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.49$) และ 2) การวัดและการประเมินผล ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.49$) ตามลำดับ และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ 1) หลักการ ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.49$) 2) วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.40$) 3) กลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.40$) 4) เนื้อหา ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.49$) 5) กระบวนการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.49$) และ 6) การวัดและการประเมินผล ($\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.40$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุวัฒนธรรม ปรากฏผลดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุวัฒนธรรม

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุวัฒนธรรม พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53, S.D. = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุวัฒนธรรม พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุวัฒนธรรม โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุวัฒนธรรม

ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุวัฒนธรรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ จำนวน 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล โปรแกรม และขอขำเนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Module 2 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ Module 4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุวัฒนธรรม พบว่ามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.47$) และผลประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.44)

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีระดับ โดยรวมอยู่ในระดับ "ปานกลาง" หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในระดับหนึ่ง แต่ยังคงได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการกระตุ้นการ ใช้ปัญญา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงใน ระดับหนึ่ง แต่ยังคงได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่ง เป็นองค์ประกอบที่ยังมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด การพัฒนาด้านนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรใช้ ความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นระบบ และมีวิจรณ์ญาณในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การให้ ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่อง ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ จำเป็นในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ผลการศึกษายังสะท้อนว่าภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเน้นการพัฒนาองค์กรโดยการยกระดับแรงจูงใจและ ศักยภาพของผู้ตามให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ โดย Burns (1978) วางรากฐานแนวคิดนี้ไว้ และ Bass (1985) ได้ ขยายแนวคิดผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ การ กระตุ้นทางปัญญา และการเอาใจใส่รายบุคคล Yukl (2010) ชี้ให้เห็นความสำคัญของการปรับแนวทางผู้นำให้ เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร ภาวะผู้นำลักษณะนี้จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง อย่างมีทิศทางและยั่งยืน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชัช วันศรีรัตน์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การ พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยพร สาราณสุข (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาวะปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาวะที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า สภาวะที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับ "มาก" สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการและทิศทางที่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ในระดับที่สูงกว่าความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยเฉพาะในทิศทางหรือกรอบในการพัฒนารวมทั้งการสร้างทัศนคติเชิงบวกในองค์กร ในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในสภาวะที่พึงประสงค์ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดอย่างมีวิจารณญาณคิดสร้างสรรค์ และกล้าเผชิญปัญหาด้วยกระบวนการคิดที่เป็นระบบ การส่งเสริมด้านนี้จะช่วยให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ พัฒนา และเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและโลกยุคใหม่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แข็งแกร่ง มีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น มีการพัฒนาตนเองและมีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนุสรา สารกรณ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปกติใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคสุรินทร์ เขต 1 พบว่า สภาวะที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยพร สำราญสุข (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาวะที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

3. ผลการศึกษา ความต้องการจำเป็นปรับปรุง($PNI_{modified}$) ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคสุรินทร์เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($PNI_{modified} = 0.77$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{modified} = 0.76$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{modified} = 0.75$) และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{modified} = 0.71$) ตามลำดับ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) ในแต่ละด้านแล้ว พบว่า "การกระตุ้นการใช้ปัญญา" ถือเป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการพัฒนาให้ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ใช้ความรู้ในงานที่มีความซับซ้อน ส่วน "การสร้างแรงบันดาลใจ" ถึงแม้จะได้รับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด แต่ก็ยังคงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงขับเคลื่อนให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่มีแรงบันดาลใจสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น มีความสุขในการทำงาน แม้ว่าจะมีความจำเป็นในการเสริมสร้างน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้ความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาในผู้บริหารสถานศึกษา การกระตุ้นการใช้ปัญญามีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบการศึกษา ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถคิดสร้างสรรค์และพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานหรือจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีระบบ เป็นขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านนี้สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งทุกด้านล้วนมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชา โสภณนา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ความต้องการจำเป็นปรับปรุงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.181 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีการแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย หรือการแสดงความคิดเห็นและเหตุผลในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ แนวทางใหม่ ๆ แทนวิธีการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ ผู้นำต้องเป็นผู้ผลักดันให้ผู้ตามให้พยายามตระหนักถึงปัญหาและหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธี ใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

1. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) ประเมินผล โดยแบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Module 2 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ Module 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) ประเมินผล ด้วยกระบวนการพัฒนา 3 ระยะ ได้แก่ 1) การอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การเรียนรู้

จากการปฏิบัติจริง ซึ่งการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) การประเมินก่อนการพัฒนา 2) การประเมินระหว่างการพัฒนา และ 3) การประเมินหลังการพัฒนา

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ หลักการ, วัตถุประสงค์, เป้าหมาย, เนื้อหา, กระบวนการพัฒนา และประเมินผล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมนี้ได้รับการออกแบบอย่างมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุทิศ โดยมีการจัดทำกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระบบและชัดเจนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางหลักการและเป้าหมายการพัฒนาไปจนถึงกระบวนการประเมินผลที่ช่วยให้การดำเนินการโปรแกรมสามารถตรวจสอบและปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยโปรแกรมนี้ได้ออกแบบให้มีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ สงครามศรี (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุทิศ เขต 20 โดยมีส่วนประกอบของโปรแกรม ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ และ 6) การประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชัย วันศรีรัตน์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยเนื้อหา 4 โมดูล ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีขั้นตอนของการพัฒนา แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1) การอบรม 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และ 3) การศึกษาดูงาน ซึ่งการประเมินผล แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) การประเมินผลก่อนการพัฒนา 2) การประเมินผลระหว่างการพัฒนา และ 3) การประเมินผลหลังการพัฒนา และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยพร สำราญสุข (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ 6) การประเมินผล โดยเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Module 2 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ Module 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความต้องการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และความต้องการจำเป็นด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ดังนั้นผู้วิจัยและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความสามารถในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

1.2 หน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบทบาทในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดมัธยมศึกษากาฬสินธุ์ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับประเด็นการกระตุ้นการใช้ปัญญา เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 สำหรับผู้ที่สนใจจะนำไปศึกษาหรือพัฒนาต่อยอด อาจจะไปพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หรือกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความจำเป็นและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ที่จะศึกษาที่แตกต่างกัน ออกไป ทั้งนี้หลักการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้างโปรแกรมที่ได้พัฒนาขึ้นนี้อาจเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจ ในเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนา โปรแกรมให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการติดตามตรวจสอบ หากจุดบกพร่องเพื่อทำการแก้ไขและจุดเด่นที่จะพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นการติดตามอย่างต่อเนื่องจะทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและไม่หลงประเด็นในการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

โกวิทน์ เทศบุตร. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาวิชาชีพ*. มหาสารคาม :

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/278?utm_source

เจริญ ภูวิจิตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal (Model of Teacher and Educational Personnel Development in Next Normal Age)*. [Online].

Available.nidtep.go.th/2017/pubish/doc20220308 – 4 pdf. [2566 , มีนาคม 15]

- ไชยพร สำราญสุข. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพลีนธ์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
<https://shorturl.asia/b9GZx>
- นุสรุรา สารกรณ์. (2566). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบบ ปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาพลีนธ์เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://shorturl.asia/LgW5O>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประชา โสภณนา. (2563). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
<https://shorturl.asia/MF5Ef>
- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://shorturl.asia/2i1hg>
- อนุชัย วันศรีรัตน์. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
<https://shorturl.asia/gD1zW>
- Barr, M.J. and Keating, L.A. (1990). *Introduction: Elements of Program Development. Developing Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.
https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1392843.pdf?utm_source
- Bass, B.M. (1985). *Organizational Decision Making*. Homewood IL : Irwin.
https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/074959789290069J?utm_source
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
https://archive.org/details/leadership1978burn/page/n5/mode/2up?utm_source

บทความวิจัย (Research article)

การรับรู้ข่าวสารและความรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุ

ในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

The perception of news and Media literacy among the elderly
through online media: In the area of Suwannakhuha District, Nong
Bua Lam Phu Province.ปราวัยฟ้า กองผาพา^{1*} และ อลงกรณ์ อรรคแสง²Praifa Kongphapa^{1*} and Alongkorn Akksaeng²

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

29 มิถุนายน 2568

13 กันยายน 2568

14 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในอำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู (2) การรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ดังกล่าว และ (3) แนวทางการพัฒนา ทั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 378 คน และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 16 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

(1) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ในระดับปานกลาง โดยนิยมใช้ Facebook มากที่สุด ใช้งานเฉลี่ย 1-3 วันต่อสัปดาห์ และมีส่วนร่วมกับกิจกรรมออนไลน์อย่างชัดเจน แม้จะยังมีข้อจำกัดทางเทคโนโลยี (2) ด้านการรู้เท่าทันสื่อ ผู้สูงอายุมีความสามารถในระดับน่าพอใจ โดยเฉพาะด้านการประเมินแหล่งข่าวสาร (Mean = 4.6834) เพศหญิงและกลุ่มอายุ 60-65 ปีมีศักยภาพสูง ส่วนด้านการใช้วิจารณญาณยังต่ำที่สุด (Mean = 4.5335) โดยเฉพาะในกลุ่มอายุ 75 ปีขึ้นไป อย่างไรก็ตาม ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีความสามารถโดดเด่นด้านการคิดวิเคราะห์และวิจารณญาณ (3) แนวทางใน

¹วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม²College of Politics and Governance, Mahasarakham University

*Corresponding author email: 66011381019@msu.ac.th

การพัฒนา พบว่าผู้สูงอายุสามารถปรับตัวต่อสื่อออนไลน์ได้พอสมควร มีความรอบคอบในการใช้สื่อ และควรส่งเสริมด้านการใช้วิจารณญาณ การจัดกิจกรรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติ และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการรับรู้และตัดสินใจบนสื่อออนไลน์อย่างเหมาะสมและปลอดภัย

คำสำคัญ: การรับรู้ข่าวสาร, ความรู้เท่าทันสื่อ, สื่อออนไลน์, ผู้สูงอายุ

Abstract

This research aimed to investigate: (1) the perception of news through online media among the elderly in Suwannakhuha District, Nong Bua Lamphu Province; (2) their media literacy through online platforms; and (3) approaches for further development. A mixed-methods research design was employed, combining quantitative and qualitative approaches. The quantitative data were collected through questionnaires from 378 elderly participants aged 60 years and above, while the qualitative data were obtained from in-depth interviews with 16 key informants. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean, and standard deviation, whereas qualitative data were analyzed using descriptive content analysis.

The findings revealed that:

(1) Most elderly participants demonstrated a moderate level of news perception through online media. Facebook was the most frequently used platform, with an average usage of 1–3 days per week. Participants actively engaged in online activities despite technological limitations. (2) Regarding media literacy, the elderly showed a satisfactory level of competence, particularly in evaluating sources of information (Mean = 4.6834). Women and individuals aged 60–65 years exhibited the highest potential, while critical judgment remained the lowest-performing area (Mean = 4.5335), especially among those aged 75 years and above. However, participants with a bachelor's degree and those earning more than 15,000 baht per month demonstrated stronger analytical and critical thinking skills. (3) As for development approaches, the elderly were found to be able to adapt to online media to some extent and exercise caution in media use. It is recommended to strengthen their critical thinking skills, provide practical training activities, and establish learning networks to enhance their ability to perceive and make informed decisions in the online media environment effectively and safely.

Keywords: Information Perception, Media Literacy, Online Media, Elderly

บทนำ

ในยุคดิจิทัล สื่อออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของผู้คนในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีความรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ และมีความหลากหลายทางเนื้อหาและรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือวิดีโอผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Facebook, YouTube, LINE และ TikTok แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงพลังของ สื่อดิจิทัล ที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมให้กลายเป็น สังคมฐานข้อมูล (Information Society) ตามแนวคิดของ McQuail (2010) ที่อธิบายว่าสื่อสมัยใหม่ไม่ใช่เพียงช่องทางทางการสื่อสาร แต่เป็นโครงสร้างพื้นฐานของชีวิตประจำวันในสังคมยุคปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าการเข้าถึงข้อมูลจะกลายเป็นเรื่องง่ายและแพร่หลายมากขึ้น ทักษะในการ วิเคราะห์ แยกแยะ และใช้วิจารณญาณ ต่อข้อมูลกลับกลายเป็นสิ่งที่หลายกลุ่มประชากรยังขาด โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ แม้จะเริ่มปรับตัวและใช้งานสื่อออนไลน์มากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือเพื่อเช็คข่าวสาร การดูวิดีโอบน YouTube หรือการค้นคว้าข้อมูลเพื่อเรียนรู้สิ่งที่สนใจผ่านโซเชียลมีเดีย แต่จากผลการศึกษาหลายชิ้นพบว่า ผู้สูงอายุจำนวนมากยังขาดทักษะที่สำคัญในการรับรู้และวิเคราะห์ข้อมูล จึงมีความเสี่ยงสูงต่อการตกเป็นเหยื่อของข้อมูลเท็จหรือกลโกงทางออนไลน์ (ชัชญา เรืองยศ, 2566; ชัชญา เรืองยศ, 2563; โสภิตา วิรุฎทเวทย์, 2561)

ประเด็นเรื่องการหลงเชื่อข่าวปลอมในโลกออนไลน์เป็นหนึ่งในผลกระทบที่สะท้อนถึงการขาด “การรู้เท่าทันสื่อ” (Media Literacy) ซึ่ง Livingstone (2004) อธิบายว่าเป็นความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และสร้างเนื้อหาอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้สามารถปกป้องตนเองจากอิทธิพลของสื่อและข้อมูลข่าวสารที่อาจบิดเบือนหรือสร้างความเข้าใจผิด ตัวอย่างเช่น กรณีของคณยายุภาวิภาในจังหวัดชัยภูมิ ที่ตกเป็นเหยื่อของกลุ่มมิจฉาชีพแอบอ้างเป็นเจ้าของที่รัฐหลอกให้โอนเงินเกือบแสนบาท ด้วยความกลัวและไม่เข้าใจกลไกของกลโกงออนไลน์ (เขานี้ที่หมอชิต, 2566) ปრაฏการณเหล่านี้ยังสัมพันธ์กับแนวคิด ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ซึ่ง van Dijk (2005) ระบุว่าความเหลื่อมล้ำไม่ได้จำกัดแค่การเข้าถึงเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงช่องว่างด้านทักษะ ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง ในบริบทของผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท เช่น อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ที่แม้จะเริ่มมีการใช้งานสื่อดิจิทัลเพิ่มขึ้น แต่ยังพบข้อจำกัดด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์มีแนวโน้มเกิดความคลาดเคลื่อน แม้รัฐจะมีมาตรการทางกฎหมายรองรับ เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 ที่กำหนดโทษสำหรับการเผยแพร่ข้อมูลเท็จ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) แต่ผู้สูงอายุจำนวนมากยังขาดความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ที่พึงมีในโลกดิจิทัล ทำให้ไม่สามารถใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการป้องกันตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการส่งเสริมทักษะการรู้เท่าทันสื่อซึ่งไม่ได้เป็นเพียงการเพิ่มพูนความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้าง “ภูมิคุ้มกันทางปัญญา” (Cognitive Immunity) ตามแนวคิดของ Lewandowsky et al. (2012) ที่ระบุว่าความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณต่อข้อมูลและการตั้งคำถามต่อแหล่งที่มา สามารถลดความเสี่ยงในการถูกชักจูงด้วยข้อมูลผิดพลาดได้อย่างมีนัยสำคัญ การฝึกฝนดังกล่าวสามารถออกแบบได้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น “หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ” ที่ใช้กรณีศึกษาจริง ภาพ เสียง หรือการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุเข้าใจสถานการณ์ข่าวปลอมและวิธีการรับมืออย่างเป็นระบบ (วชิรา สุวรรณวงศ์, 2565)

นอกจากนี้ แนวคิดเรื่อง การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ยังเป็นอีกกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนาทักษะให้กับกลุ่มผู้สูงอายุ Field (2006) เสนอว่าการเรียนรู้ควรดำเนินไปตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเรียนรู้เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ จะช่วยให้พวกเขาปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความภาคภูมิใจในตนเอง จากข้อมูลของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2565) ประเทศไทยได้เข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์” โดยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 20% ของประชากรทั้งประเทศ สำหรับจังหวัดหนองบัวลำภู มีผู้สูงอายุกว่า 72,575 คน คิดเป็นร้อยละ 18.19 ของประชากรทั้งหมด และในอำเภอสุวรรณคูหาเพียงแห่งเดียว มีผู้สูงอายุถึง 6,968 คน หรือร้อยละ 9.59 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู, 2566) ซึ่งถือเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนผู้สูงอายุสูงอย่างต่อเนื่อง การใช้งานสื่อออนไลน์จึงไม่ใช่สิ่งไกลตัวอีกต่อไป อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบทยังเผชิญข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัล และขาดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนบนโลกออนไลน์อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อจึงกลายเป็นเรื่องเร่งด่วน โดยแนวทางที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา ควรประกอบด้วยหลายมิติ ทั้งด้านการศึกษา สังคม และโครงสร้างพื้นฐาน ประการแรก ควรมีการพัฒนา “หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ” ที่ออกแบบมาเพื่อผู้สูงอายุโดยเฉพาะ ด้วยรูปแบบที่เข้าใจง่าย ใช้สื่อภาพ เสียง และกรณีศึกษา เพื่อฝึกทักษะในการแยกแยะข่าวจริง-ข่าวปลอม รวมถึงการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลก่อนเผยแพร่ (วชิรา สุวรรณวงศ์, 2565) เช่น กิจกรรม “รู้ทันข่าวปลอมในชีวิตประจำวัน” ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างทักษะการรู้เท่าทันสื่อให้แก่ผู้สูงอายุจึงไม่ใช่เพียงการเพิ่มพูนความรู้เท่านั้น แต่เป็นการสร้าง “ภูมิคุ้มกันทางปัญญา” ที่จะช่วยให้พวกเขามีความมั่นใจในการใช้สื่อออนไลน์อย่างปลอดภัย ลดความเสี่ยงจากการตกเป็นเหยื่อของกลลวงในยุคดิจิทัล และยังคงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมโดยรวม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาความรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการรับรู้และการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้มีพื้นฐานมาจาก แนวคิดเรื่องการเรียนรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ตามกรอบของ Potter (2010) ซึ่งกล่าวถึงความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และสร้างเนื้อหาจากแหล่งสื่อหลากหลาย โดยเน้นไปที่การแยกแยะข้อมูลจริงเท็จ การใช้วิจารณญาณ และการมีส่วนร่วมอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงใช้แนวคิดของ Leist (2013) ที่กล่าวถึงบทบาทของสื่อสังคมออนไลน์ในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยสื่อมีบทบาททั้ง

ในแง่การเข้าถึงข่าวสาร การลดความเหงา และเพิ่มการควบคุมในชีวิตประจำวัน โดยตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วย ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

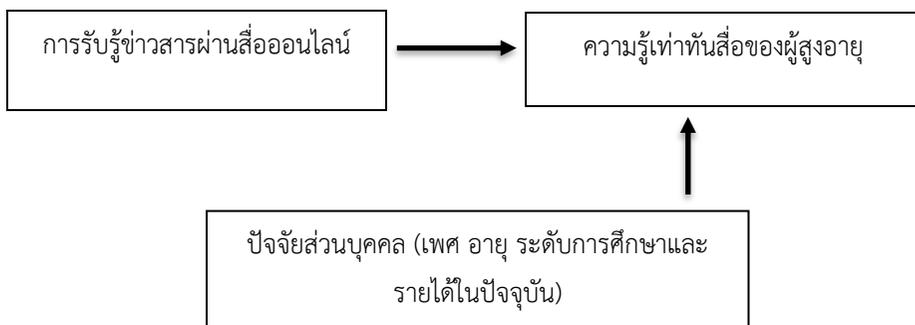
1. การรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่
 - การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
 - ความถี่ในการบริโภคข่าวสาร
 - การตีความข้อมูลจากแหล่งข่าวที่เชื่อถือได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

2. ความรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่
 - การวิเคราะห์ข้อมูล
 - การประเมินพิจารณาแหล่งข้อมูล
 - การใช้วิจารณญาณในการตีความข้อมูล

ตัวแปรควบคุม/ปัจจัยส่วนบุคคล

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ในปัจจุบัน ซึ่งใช้เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรต้นและตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ กลุ่มผู้สูงอายุ ในเขตพื้นที่ อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 6,968 คน (3 หมอรู้จักคุณ, 2024) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มผู้สูงอายุ ในเขตพื้นที่ อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในเขตปกครององค์การบริหารส่วน อำเภอสุวรรณคูหา ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 378 คน ซึ่งได้มาจากสุตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane ,1967, p 886) และกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ จำนวน 16 คน ซึ่งโดยแบ่งออกเป็น 8 ตำบล ตำบลละ 2 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ในการวิจัยเชิงคุณภาพ จุดมุ่งหมายหลักคือการเข้าใจและอธิบายเชิงลึกของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น การใช้ตัวอย่างแบบบังเอิญจึงยังคงสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณภาพและมีความหมายเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์และตีความปรากฏการณ์ในบริบทที่ศึกษาได้

ดังนั้น การเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญในงานวิจัยนี้จึงเป็นวิธีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาในด้านความเข้าใจเชิงลึกของกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่เป้าหมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน ประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) และ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ข่าวสารและการรู้เท่าทันสื่อในกลุ่มผู้สูงอายุ การออกแบบเครื่องมือวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารและการรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุ โดยใช้คำถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ความคิดเห็น และทัศนคติของกลุ่มผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งวัดในด้านการเข้าถึง การประเมินแหล่งข่าวสาร การใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ข้อมูล และพฤติกรรมการแบ่งปันข้อมูล

แนวทางการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ชัดเจน ดังนี้

1. พัฒนาเครื่องมือจากกรอบแนวคิด โดยศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ (เช่น Thoman & Jolls, 2005) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเนื้อหาและตัวแปรที่เหมาะสม
2. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเครื่องมือเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของคำถาม และใช้ค่า IOC ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.67 ทุกข้อ
3. ทดลองใช้และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.85 แสดงถึงความเชื่อมั่นในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามแก่ผู้เข้าร่วม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในคำถามและความต้องการของการวิจัย จากนั้นแจกแบบสอบถามจำนวน 378 ชุด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Convenience Sampling) ในกลุ่มผู้สูงอายุพื้นที่ดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนพฤติกรรมและทัศนคติที่แท้จริง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 16 คน ซึ่งคัดเลือกจากกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่เดียวกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารและการรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ โดยการสัมภาษณ์มีการกำหนดหัวข้อหลักตามวัตถุประสงค์การวิจัย และเน้นการสนทนาแบบเปิด เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงออกถึงประสบการณ์และความคิดเห็นได้อย่างละเอียด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 378 คน ถูกตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนวิเคราะห์ ได้แก่ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล, ตรวจสอบและจัดการกับข้อมูลผิดปกติ (Outliers), ตรวจสอบข้อมูลที่สูญหาย (Missing Data) จากนั้นนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสถิติ เพื่อวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ โดยวิธีการวิเคราะห์ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์การรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์และการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณานเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 16 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ที่มีประสบการณ์การใช้งานสื่อออนไลน์ในชีวิตประจำวัน มาทำการวิเคราะห์โดยใช้ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณานเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นการตีความความหมายจากข้อความ เนื้อหา หรือบริบทที่ปรากฏจากการสื่อสารอย่างเป็นระบบ (Krippendorff, 2004)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 60 – 65 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ประถมศึกษา และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญในการวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้งานสื่อออนไลน์และการรู้เท่าทันสื่อของกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

วัตถุประสงค์ที่หนึ่ง การรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา มีพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่างต่อเนื่อง โดยช่องทางที่นิยมมากที่สุดคือ Facebook ซึ่งผู้สูงอายุใช้ในการติดตามข่าวสาร โดยเฉพาะข่าวด้านสุขภาพ ทั้งนี้ส่วนใหญ่จะใช้สื่อออนไลน์ในช่วงเช้า และมีพฤติกรรมการใช้งานเพื่อการสื่อสาร แสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าจะระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ยต่อวันจะอยู่ในระดับต่ำ (น้อยกว่า 1 ชั่วโมง) แต่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเข้าถึงและใช้สื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่า ผู้สูงอายุจำนวนมากไม่น้อยมีพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมกับเนื้อหาที่รับชมบนแพลตฟอร์มต่าง ๆ เป็นประจำ ซึ่งบ่งชี้ว่าการรับรู้ข่าวสารไม่ได้เป็นเพียงการเสพสื่อแบบเฉย ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการโต้ตอบและปฏิบัติการบางอย่างต่อข้อมูลข่าวสารเหล่านั้น ซึ่งสะท้อนถึงพัฒนาการของการใช้งานสื่อในผู้สูงวัยกลุ่มนี้

วัตถุประสงค์ที่สอง การรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเฉพาะในด้าน การประเมินพิจารณาแหล่งข้อมูล ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการกลั่นกรองข่าวสารบนโลกออนไลน์ ผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะตรวจสอบแหล่งข่าวก่อนเชื่อหรือส่งต่อ และสามารถแยกแยะข้อมูลที่มีการบิดเบือนได้ในระดับที่น่าพอใจ

ในด้าน การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้สูงอายุสามารถรับรู้ถึงผลกระทบของข่าวสาร และสามารถแยกแยะความจริงจากเท็จได้ระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ด้าน การใช้วิจารณญาณในการตีความข้อมูล เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนให้เห็นว่า การตีความเชิงลึก เช่น การรับรู้เจตนาแอบแฝงของข่าวสาร หรือการพิจารณาคุณค่าทางศีลธรรมของเนื้อหา ยังเป็นทักษะที่ต้องได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

- เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าชายในทุกด้าน และมีความสม่ำเสมอของคำตอบมากกว่า
- กลุ่มอายุ 60-65 ปี มีศักยภาพสูงสุดในการจัดการข้อมูลข่าวสาร โดยความสามารถจะลดลงตามอายุ
- ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อด้านต่าง ๆ โดยผู้จบปริญญาตรีเด่นในด้านวิเคราะห์และใช้วิจารณญาณ ขณะที่กลุ่มจบประถมศึกษาทำได้ดีในด้านการประเมินแหล่งข่าว
- รายได้ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดที่แน่นอน โดยกลุ่มรายได้น้อยมีความสามารถในการประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลได้ดี ส่วนกลุ่มรายได้สูงเด่นในด้านการใช้วิจารณญาณ

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้สูงอายุสะท้อนว่า แม้หลายคนเริ่มต้นใช้งานสื่อออนไลน์จากคำแนะนำของลูกหลาน แต่เมื่อใช้งานต่อเนื่องก็เกิดความคุ้นเคย และเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการตรวจสอบข้อมูลก่อนเชื่อหรือแชร์ โดยมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการแชร์ข่าวที่ไม่แน่ใจในความถูกต้อง และมักอ้างอิงแหล่งข่าวที่หลากหลาย เช่น สอบถามคนในครอบครัว หรือเปรียบเทียบจากหลายแหล่งข่าว

วัตถุประสงค์ที่สาม แนวทางการพัฒนาการรับรู้และการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู จากผลการศึกษาเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า กลุ่มผู้สูงอายุมีศักยภาพในการใช้และประเมินข่าวสารจากสื่อออนไลน์ได้ในระดับที่ดี โดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์และการประเมินแหล่งข่าว อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในด้านการใช้วิจารณญาณในการตีความข้อมูลเชิงลึก ซึ่ง

เป็นทักษะสำคัญในยุคชาวพลอมและข้อมูลบิดเบือน ดังนั้น แนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าวควรเน้นในเชิง “การฝึกคิด วิเคราะห์ และวิจารณ์” เพื่อพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุควรเป็นแบบองค์รวม ครอบคลุมทั้งด้านเทคโนโลยี ทักษะความคิด และการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถใช้สื่อออนไลน์ได้อย่างปลอดภัย มีวิจารณญาณ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

การรับรู้ข่าวสารและความรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุ ในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

“...เริ่มใช้แรกเลยคือ ลูกสอนให้เล่นไลน์ เพราะว่าจะได้เอาไว้ใช้คุยกับเขา เห็นหน้าเห็นตา ส่งเสียงเป็นข้อความเสียงได้ แรก ๆ ที่เริ่มใช้มันก็ไม่ค่อยถนัด พอเล่นไปสักพักก็ดีขึ้น ได้รู้ว่า ลูกทำอะไรบ้าง เวลาอยู่ไกล ๆ รีวไปไหนก็ได้ส่งรูปให้เขาดูด้วย...”

ความเห็นบางส่วนจากผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 เพศหญิงอายุ 63 ปี

“..ได้ข่าวจากเฟสบุ๊ค แต่จะเชื่อถือได้หรือไม่ต้องอยู่ที่วิจารณญาณด้วย และต้องดูจากหลาย ๆ ที่ดูว่าข่าวนั้นมาจากไหน ถ้ามาจากข่าวช่องหลักก็จะเชื่อ ถ้าไม่ใช่ก็ไม่เชื่อไว้ก่อน แต่ที่น่าเชื่อได้มากที่สุดคือข่าวจากทีวี..”

ความเห็นบางส่วนจากผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10 อายุ 62 ปี

การรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

“... การรับรู้ข่าวสารที่เคยรู้สึกสงสัยที่มาที่ไปของข่าวนะ บางอย่างมันก็ดูน่าเหลือเชื่อเกินไป บางข่าวก็มีคำถามในใจว่ามันสามารถเกิดขึ้นได้จริงๆ ไหม...”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 14 เพศชาย อายุ 74 ปี

“...การใช้สื่อออนไลน์นี้ ต้องเล่นอย่างระวังนะ บางทีมันก็มีข่าวอะไรแปลก ๆ มา เราหลงเชื่อด้วยนะ แต่ก็มี การพูดคุยกับลูกกับหลาย ๆ คนแถวบ้าน การเล่นสื่อออนไลน์ก็มีการระมัดระวังอย่างตีพยายาศึกษาวิธีใช้งานในทุก ๆ แพลตฟอร์ม ก็คิดว่ารู้จักและเล่นได้ทุกรูปแบบ ใช้ให้เป็นประโยชน์ ดูหนังฟังเพลง อ่านข่าว คุยกับลูกหลาย เราเปิดเผยตัวเองบนโลกออนไลน์มากขึ้นเราก็ต้องมีสติในการเล่นเหมือนกัน เรื่องการเมืองเป็นเรื่องละเอียดอ่อนส่วนมากเสพจากสื่อเพจต่าง ๆ ความคิดเห็นและทัศนคติแตกต่างกันไป เราก็รับรู้รับฟัง เพราะส่วนตัวไม่ได้ให้ความสนใจเรื่องข่าวการเมืองมาเป็นอันดับแรก ๆ สนใจเรื่องความสุข ความบันเทิงในชีวิตของตัวเองมากกว่า ก็อยากฝากสำหรับผู้สูงอายุที่เล่นโซเชียล การเสพข่าวจากสื่อต่าง ๆ ไม่ควรดูอันใดอันหนึ่งมากเกินไป เพราะมันจะทำให้มันมากเกินไป เนื้อหาข่าวดี ๆ เป็นการรับรู้มากกว่าการรู้เฉย ๆ...” ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 เพศหญิงอายุ 71 ปี ๆ บ้าง...”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 เพศหญิงอายุ 63 ปี

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการรับรู้และการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

"...อยากให้มีคนทำคู่มือหรือแผ่นพับเล็ก ๆ แจกให้เราตาม ศูนย์สุขภาพชุมชน หรือ ที่ว่าการอำเภอ นะ ทำเป็นรูปภาพง่าย ๆ ไม่ต้องมีตัวหนังสือเยอะ ๆ อธิบายว่า ข่าวดปลอม คืออะไร และ จะหลีกเลี่ยงยังไง แล้วก็อยากให้มีหน่วยงานที่เข้ามา จัดกิจกรรมอบรม ตามหมู่บ้าน สอนเรื่องการตั้งค่าความเป็นส่วนตัวของบัญชี เพื่อไม่ให้มีโฆษณาเข้ามาถึงตัวเราได้..."

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 เพศหญิงอายุ 60 ปี

"...ปัญหาคือ พวกเราส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าจะแหล่งข่าวไหนเชื่อถือได้ พอมีข่าวอะไรมา บางทีก็กดแชร์ทันทีเพราะคิดว่าเป็นเรื่องจริง ผมคิดว่าทางชุมชนหรือ อบต. ควรมีโครงการให้ความรู้ผู้สูงอายุเกี่ยวกับการใช้สื่ออย่างปลอดภัย และที่สำคัญควรมีสื่อแบบวิดีโอสั้น ๆ หรือเอกสารที่อ่านง่าย ๆ มีรูปภาพประกอบ จะได้เรียนรู้เองต่อที่บ้านด้วย..."

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13 เพศหญิงอายุ 65 ปี

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

การรับรู้ข่าวสารและความรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุ ในเขตพื้นที่ อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู อภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่หนึ่ง เพื่อศึกษาการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ว่า ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภูมีพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่างต่อเนื่อง โดยแพลตฟอร์มที่ได้รับความนิยมสูงสุดคือ Facebook ซึ่งถูกใช้เป็นช่องทางหลักในการติดตามข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะในประเด็นด้านสุขภาพ และข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน โดยลักษณะการใช้งานส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นในช่วงเวลาเช้า และแม้ว่า ระยะเวลาเฉลี่ยในการใช้สื่อจะน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงต่อวัน แต่ก็แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการใช้งานที่มีความสม่ำเสมอและเป็นกิจวัตร ซึ่งเป็นลักษณะที่สะท้อนถึงการบูรณาการสื่อดิจิทัลเข้ากับชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสม มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Leist (2013) ซึ่งชี้ว่า การใช้งานสื่อดิจิทัลของผู้สูงอายุ แม้จะอยู่ในระดับไม่มากในเชิงปริมาณ แต่มีลักษณะการใช้งานที่ เน้นคุณภาพ คือ ใช้เพื่อ คลายความเหงา ลดความเครียด และสร้างความรู้สึกลงในการควบคุมตนเอง ผู้สูงอายุไม่เพียงแค่เสพสื่อเพื่อรับข้อมูล แต่ยังมีพฤติกรรม มีส่วนร่วมกับสื่อ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น โต้ตอบ ค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม ไปจนถึงการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทจาก “ผู้บริโภคแบบเฉื่อย” ไปสู่ “ผู้มีส่วนร่วมเชิงรุกในสังคมดิจิทัล” (Digital Participation) ซึ่งแนวโน้มนี้สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดเกี่ยวกับ สื่อดิจิทัลและสังคมข้อมูล (Digital Media & Information Society) โดยเฉพาะในบริบทของการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ ซึ่ง McQuail (2010) ได้เสนอว่า การบริโภคสื่อในสังคมยุคใหม่ไม่ใช่แค่การรับสารเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นการมีปฏิสัมพันธ์กับสื่ออย่างต่อเนื่อง และผู้รับสารมีบทบาทในการเลือก วิเคราะห์ และโต้ตอบกับข้อมูลที่ได้รับอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเห็นได้ชัดจากพฤติกรรมของผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษา ที่เริ่มใช้สื่อออนไลน์ไม่เพียงเพื่อการรับรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือใน

การ สื่อสาร แสดงความคิดเห็น และตอบสนองต่อความต้องการทางสังคม ของตนเอง และนอกจากนี้ เมื่อพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดของ การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมฐานข้อมูล (Information Society) พบว่า ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา กำลังปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมที่ ข้อมูลข่าวสารมีบทบาทเป็นศูนย์กลางของการดำเนินชีวิต แม้จะยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ทักษะทางเทคโนโลยีหรือการเข้าถึงอุปกรณ์ แต่พฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์อย่างมีจุดมุ่งหมายและสม่ำเสมอ แสดงถึง การเริ่มต้นพัฒนาสมรรถนะในการใช้ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการดำรงอยู่ในสังคมฐานข้อมูลอย่างยั่งยืน

โดยสรุป ผลการวิจัยในข้อนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษา มีการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์อย่างมีเป้าหมายและเป็นระบบ แม้ใช้เวลาไม่มาก แต่มีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าการใช้สื่อของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงการ “เสฟสื่อ” อย่างเจียบ ๆ แต่เป็นการใช้งานที่มีความหมายต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ในสังคมฐานข้อมูลยุคใหม่

วัตถุประสงค์ที่สองเพื่อศึกษาการรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ว่า ระดับความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อผ่านสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา อยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวม โดยเฉพาะในด้าน การประเมินพิจารณาแหล่งข้อมูล ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อในยุคดิจิทัล ผู้สูงอายุแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตรวจสอบแหล่งข่าวก่อนเชื่อหรือแชร์ข้อมูล อีกทั้งยังสามารถรับรู้ถึงลักษณะของข่าวที่บิดเบือนได้ในระดับที่น่าพอใจ และนอกจากนี้ ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้สูงอายุสามารถ รับรู้ถึงผลกระทบของข่าวสาร และแยกแยะความจริงจากข่าวปลอม ได้พอสมควร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาด้าน การใช้วิจารณญาณในการตีความข้อมูล พบว่า เป็นด้านที่มี คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่ก็สะท้อนให้เห็นว่า การตีความเชิงลึก เช่น การวิเคราะห์เจตนาแอบแฝงของเนื้อหา การพิจารณาคุณค่าทางจริยธรรม หรือการเข้าใจบริบทเชิงอำนาจของผู้เผยแพร่ข่าวสาร ยังเป็นทักษะที่ต้อง ส่งเสริมเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีรัตน์ ปลื้มปิติชัยกุล (2565) ที่ชี้ว่า ผู้เปิดรับสื่อออนไลน์มัก ขาดกระบวนการกลั่นกรองข้อมูลอย่างเพียงพอ ซึ่งส่งผลให้การมีส่วนร่วมทางสังคมหรือทางการเมืองอาจตั้งอยู่บนข้อมูลที่ผิดพลาด หรือขาดความแม่นยำในข้อเท็จจริง เช่น การแชร์ข้อมูลโดยไม่ตรวจสอบ ส่งต่อความเข้าใจผิด หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในประเด็นทางสังคมด้วยข้อมูลที่บิดเบือน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางทางสารสนเทศ และในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ บุพผา เมฆศรีทองคำ (2552) ระบุว่า ผู้สูงอายุจำนวนมาก ยังขาดทักษะในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย และมัก พึ่งพาข่าวจากสื่อดั้งเดิม หรือข้อมูลที่ได้รับจากคนรู้จัก ซึ่งอาจไม่เป็นกลางหรือไม่มีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ การพึ่งพาเช่นนี้แม้จะอิงกับความไว้วางใจส่วนบุคคล แต่ก็เพิ่มความเสี่ยงต่อการหลงเชื่อข่าวลวงหรือข้อมูลบิดเบือนโดยไม่รู้ตัว

การวิเคราะห์ข้างต้นยังสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้โดยแนวคิดเรื่อง Media Literacy ซึ่งตามนิยามของ Livingstone (2004) คือ “ความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และสร้างสื่อในหลากหลายรูปแบบอย่างมีวิจารณญาณ” ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ประชาชน โดยเฉพาะผู้สูงอายุ สามารถปกป้องตนเองจาก Fake News และ Disinformation ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษาจะมีแนวโน้มที่ดีใน

ด้านการประเมินแหล่งข่าว แต่การใช้วิจารณญาณในการตีความข้อมูลอย่างลึกซึ้ง ยังเป็นทักษะที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมของ “สังคมข้อมูล (Information Society)” ซึ่งข่าวสารไหลเข้ามาอย่างรวดเร็วและมากเกินกว่าที่ผู้ใช้ทั่วไปจะสามารถประมวลผลได้อย่างครบถ้วน โดยผลการสัมภาษณ์เชิงลึกสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ โดยพบว่า แม้ผู้สูงอายุจำนวนมากเริ่มต้นใช้งานสื่อออนไลน์จากคำแนะนำของลูกหลาน แต่เมื่อใช้งานต่อเนื่องก็เกิดความคุ้นเคย และเริ่ม ตระหนักถึงความสำคัญของการตรวจสอบข้อมูลก่อนเชื่อหรือแชร์ หลายคนแสดงพฤติกรรมเชิงป้องกัน เช่น หลีกเลี่ยงการแชร์ข่าวที่ไม่แน่ใจในความถูกต้อง หรือสอบถามจากครอบครัวก่อนตัดสินใจเชื่อข้อมูล ทั้งยัง พยายามอ้างอิงแหล่งข่าวที่หลากหลาย เพื่อประกอบการตัดสินใจ

สรุปและอภิปรายตามวัตถุประสงค์ที่สองได้ว่า ผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษาแม้มีความสามารถในระดับที่น่าพอใจในการประเมินและวิเคราะห์ข้อมูล แต่ยังมีข้อจำกัดในการตีความข้อมูลเชิงลึก ซึ่งเป็นช่องว่างสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่กำลังเผชิญกับปัญหาข่าวปลอมและข้อมูลผิดพลาดในวงกว้าง การส่งเสริมทักษะจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงช่วยให้ผู้สูงอายุปลอดภัยจากข่าวลวง แต่ยังช่วยให้สามารถเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีส่วนร่วมในสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีวิจารณญาณ

วัตถุประสงค์ที่สาม แนวทางในการพัฒนาการรับรู้และการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู จากผลการศึกษาเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู มีศักยภาพในการใช้และประเมินข่าวสารจากสื่อออนไลน์ได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินแหล่งข่าวสาร ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการเข้าถึงและใช้สื่อออนไลน์อย่างมีจุดมุ่งหมาย อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดที่สำคัญในด้านการใช้วิจารณญาณเชิงลึกในการตีความข้อมูล เช่น การพิจารณาเจตนาแอบแฝงของข่าวสาร หรือการประเมินคุณค่าทางจริยธรรมของเนื้อหาที่รับรู้ ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม แต่เมื่อพิจารณาจากกรอบแนวคิดทางทฤษฎี สามารถอธิบายแนวทางการพัฒนาการรับรู้และการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในบริบทดังกล่าวได้อย่างเป็นระบบ ผ่านแนวคิดเรื่อง การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในระบบการศึกษา แต่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะในบริบทของสังคมดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Jarvis, 2009) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้การใช้สื่ออย่างมีวิจารณญาณ จึงเป็นสิ่งที่ไม่เพียงเพื่อการเข้าถึงข้อมูล แต่เพื่อการอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีศักดิ์ศรี ยังสามารถอธิบายได้ด้วย แนวคิดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ (Elderly Education) ซึ่งมองว่าผู้สูงวัยควรได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์เดิม โดยการเรียนรู้ควรออกแบบให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถ และสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุ (Formosa, 2002) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้สูงอายุในพื้นที่มีแนวโน้มเรียนรู้จากคนใกล้ชิด โดยเฉพาะจากลูกหลานและคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ชี้ว่า การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ของผู้สูงวัย (ศิริพร กิจเกื้อกูล, 2562) ดังนั้น แนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อควรดำเนินการในลักษณะของกิจกรรมกลุ่ม หรือกิจกรรมระหว่างรุ่น (Intergenerational Learning) เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและสร้างความมั่นใจให้ผู้สูงอายุ และขณะเดียวกัน การพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อควรเน้นรูปแบบ การเรียนรู้จากประสบการณ์

(Experiential Learning Theory) ตามแนวคิดของ Kolb (1984) ซึ่งระบุว่า ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้งจากการได้มีประสบการณ์ตรง และได้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่พบเห็นในชีวิตจริง การฝึกคิด วิเคราะห์ และประเมินข่าวสารในโลกออนไลน์ จึงควรมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ “ทดลองคิด” “ลองแยกแยะข่าวจริง-ข่าวเท็จ” และ “สะท้อนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น” อย่างเป็นระบบ กิจกรรมลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมการใช้วิจารณญาณ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในบริบทของข้อมูลข่าวสารจำนวนมากในโลกดิจิทัล

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในอำเภอสุวรรณคูหาควรเป็นแบบองค์รวมครอบคลุมทั้งด้าน ทักษะทางเทคโนโลยี ทักษะความคิด และการสนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะการเสริมทักษะการตีความเชิงลึก (Critical Interpretation) ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาที่เหมาะสมกับวัย และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถใช้สื่อออนไลน์ได้อย่างปลอดภัย มีวิจารณญาณ และพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมฐานข้อมูล (Information Society) ได้อย่างยั่งยืน (McQuail, 2010)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการจัดอบรมหรือกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ โดยเน้นการฝึกฝนการใช้วิจารณญาณในการตีความข้อมูล ซึ่งเป็นทักษะที่ยังอยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ
2. ควรมีการออกแบบสื่อและเนื้อหาที่เหมาะสมกับกลุ่มอายุ เช่น การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย รูปแบบการนำเสนอที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและปลอดภัย
3. ควรส่งเสริมบทบาทของครอบครัว โดยเฉพาะลูกหลาน ให้เป็นผู้ให้คำแนะนำและสนับสนุนการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีแก่ผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง
4. หน่วยงานภาครัฐหรือท้องถิ่นควรเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบนโยบายหรือโครงการสนับสนุนการใช้สื่อออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ อายุ รายได้ และระดับการศึกษา เพื่อให้การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสื่อออนไลน์ของผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม รวมถึงการเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ เช่น พื้นที่เมืองและชนบท เพื่อให้สามารถวิเคราะห์เชิงลึกถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้สื่อของผู้สูงอายุ
2. ควรระบุระดับการวัดและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในกรณีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ควรระบุระดับนัยสำคัญทางสถิติ (significant level) และเทคนิคทางสถิติที่ใช้ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของผลการวิเคราะห์
3. ควรมีการอธิบายแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้สนับสนุนการตีความผลการวิจัย

เช่น ทฤษฎีการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) หรือทฤษฎีการใช้และความพึงพอใจ (Uses and Gratifications Theory) เพื่อสร้างกรอบการอธิบายเชิงลึกและเชื่อมโยงกับงานวิจัยอื่นอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

- 3 หมอรู้จักคุณ. (2024). ประชากรผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอสุวรรณคูหา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.
https://3doctor.hss.moph.go.th/main/rp_screen
- ซัชชญา เรืองยศ. (2563). การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุ [การค้นคว้าอิสระ]. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ซัชชญา เรืองยศ. (2566). การรู้เท่าทันสื่อในผู้สูงอายุไทยยุคดิจิทัล. สำนักพิมพ์วิชาการแห่งชาติ.
- เข้านี้ที่หมอชิต. (2566, 10 เมษายน). ยายวัย 80 ถูกแก๊งคอลเซ็นเตอร์หลอกโอนเงินเกือบแสน. สถานีโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง 7. <https://news.ch7.com/detail/764224>
- ตรัยรัตน์ ปลื้มปิติชัยกุล. (2565). การเปิดรับสื่อและการรับรู้ข่าวสารในสื่อออนไลน์ต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาไม่ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น.
https://idcneu.com/neunic22/file_article/hss/neunic2022-hss-03.pdf
- บุพผา เมฆศรีทองคำ. (2552). การรู้เท่าทันสื่อในสังคมปัจจุบัน. วารสารการศึกษาเพื่อพัฒนาสื่อ, 10 (1), 21–34. <http://irrigation.rid.go.th/rid15/cvl1/km/aw16.pdf>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560. <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- ศิริพร กิจเกื้อกุล. (2562). การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุโดยชุมชน. วารสารการพัฒนาสังคม, 21 (2), 99–112.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2023/20230731140458_26870.pdf
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู. (2566). ข้อมูลประชากรอำเภอสุวรรณคูหา ปี 2566 [เอกสารภายใน].
https://r8way.moph.go.th/r8wayNewadmin/page/upload_file/20230810030834.pdf
- วชิรา สุวรรณวงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนากิจกรรมรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์สำหรับ Generation Z ของศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม [การค้นคว้าอิสระ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน.
https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2022/TU_2022_6407011268_17831_26603.pdf

- โสภิตา วีรกุลเทวัญ (2561). *เท่าทันสื่อ : อำนาจในมือพลเมืองดิจิทัล* (ฉบับพิมพ์แรก). มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน, สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน. <https://cclickthailand.com/wp-content/uploads/2020/04/17.pdf>
- Field, J. (2006). *Lifelong Learning and the New Educational Order*. Routledge.
- Formosa, M. (2002). Critical Educational Gerontology: Developing Practical Possibilities for Critical Educational Work with Older Adults. *Education and Ageing*, 17 (1), 73–85.
- Jarvis, P. (2009). *Learning to be a Person in Society: Learning to be Me*. Routledge.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (2nd ed.). Sage Publications.
- Leist, A. K. (2013). Social media use of older adults: A mini-review. *Gerontology*, 59 (4), 378–384. <https://doi.org/10.1159/000346818>
- Lewandowsky, S., Ecker, U. K. H., Seifert, C. M., Schwarz, N., & Cook, J. (2012). *Misinformation and Its Correction: Continued Influence and Successful Debiasing*. *Psychological Science in the Public Interest*, 13 (3), 106–131.
- Livingstone, S. (2004). *Media Literacy and the Challenge of New Information and Communication Technologies*. *The Communication Review*, 7 (1), 3–14.
- McQuail, D. (2010). *McQuail's Mass Communication Theory* (6th ed.). Sage Publications.
- Potter, W. J. (2010). *Media literacy* (5th ed.). SAGE Publications.
- van Dijk, J. (2005). *The Deepening Divide: Inequality in the Information Society*. Sage Publications.

บทความวิจัย (Research article)

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาA Study of the components of digital leadership of school
administrators under the Office of the Primary
Educational Service Areaอานาจ ไชยสงค์^{1*} วาโร เฟ็งสวัสดิ์¹ วันเพ็ญ นันทะศรี¹ธัญยาภักดิ์ คมธัญนิธิชัยวัต¹ และ อาจารย์ นวภัทรอภิญา¹Amnat Chaisong^{1*}, Waro Phengsawat¹, Wanphen Nanthasri¹,Thanyaphak homthatnitthichayawat¹ and Ajaree Navapatapinya¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
2 กรกฎาคม 2568 10 กันยายน 2568 14 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล 2) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) ความรู้

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author email : nag.tpcom@gmail.com

และทักษะดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม 4) การขับเคลื่อนนวัตกรรม 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 6) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล, ภาวะผู้นำดิจิทัล, ทักษะดิจิทัล

Abstract

The objective of this study was to examine the components of digital leadership among school administrators under the jurisdiction of the Primary Educational Service Area Office. The research was conducted in two phases: (1) synthesizing the components of digital leadership from ten relevant documents and research studies, and (2) assessing the appropriateness and feasibility of the synthesized components through evaluation by five experts. The research instruments included a document analysis form, an interview protocol, and a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that the components of digital leadership for school administrators, derived from document synthesis and expert interviews, comprised six elements: (1) digital vision, (2) digital knowledge and skills, (3) fostering an innovation culture, (4) innovation implementation, (5) change management, and (6) flexibility and adaptability. The overall appropriateness was rated at a high level.

Keywords : Digital vision, Digital leadership, Digital skills

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจรวมทั้งด้านการศึกษาที่ได้รับผลกระทบอย่างมาก การส่งเสริมทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารจัดการการเรียนการสอนและการสื่อสารเพื่อให้ถึงข้อมูลที่ทันสมัย การรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร การศึกษา ซึ่งผู้นำต้องมีทักษะดิจิทัลเพราะเทคโนโลยีได้มีบทบาทช่วยให้ความสะดวกรวดเร็ว ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยระบุไว้ในหมวด 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน พัฒนาประเทศชาติ ให้เจริญก้าวหน้าด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่สามารถเชื่อมโยงและสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืน (จิณฉัตร ปะโคทั้ง, 2561)

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาไทยในยุค 4.0 มีเป้าหมายสำคัญเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียน สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับทุกประเภทสามารถเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลที่รองรับการเรียนรู้ รวมถึงการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

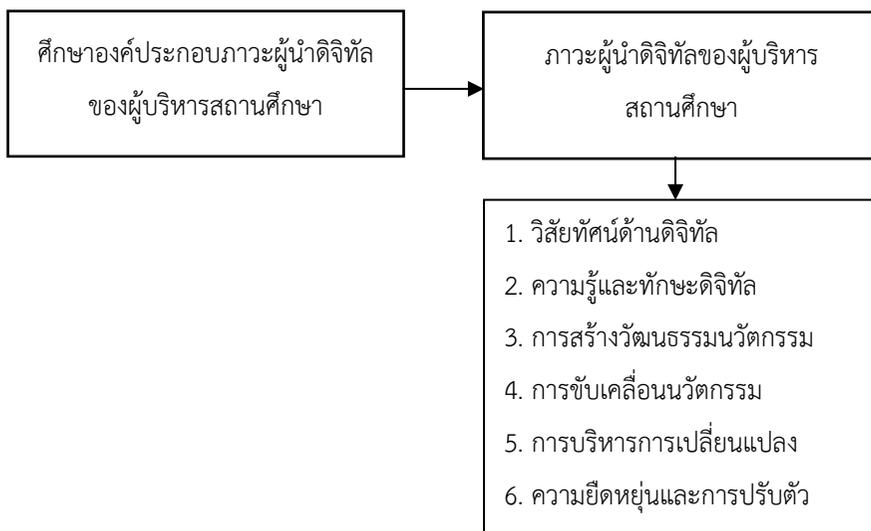
และฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าดังกล่าวทำให้ระบบการศึกษาไทยจำเป็นต้องปรับโครงสร้างและพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับ บริบทโลกยุคดิจิทัล ในบริบทนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นผู้กำหนดทิศทาง วางแผน และจัดการการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน แต่ในความเป็นจริง ผู้บริหารหลายคนยังขาดทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการ เช่น การใช้ฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อ วิเคราะห์และตัดสินใจ การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารงานด้วยระบบดิจิทัล และ การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อสถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ รวดเร็วในยุคดิจิทัล หากผู้บริหารไม่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะดิจิทัลที่เพียงพอ ย่อมส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของการบริหาร และอาจทำให้สถานศึกษาไม่สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ (สุกัญญา แซ่ม ช้อย, 2561) ดังนั้น การพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารจึงเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ไทยให้สอดคล้องกับความท้าทายของโลกยุคใหม่

ด้วยเหตุนี้การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้นำในยุคปัจจุบันและ อนาคต การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ ที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์ประกอบและคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทไทย อันจะนำไปสู่การ พัฒนาผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่ง เนื่องจากสถานศึกษาในประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านโครงสร้าง พันธกิจ และการ เปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ การเข้าใจองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับบริบทดังกล่าว จะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

บทความวิจัยนี้แบ่งขั้นตอนการดำเนินวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอน 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสารเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องที่สามารถเป็นข้อมูลในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (ธีระนันต์ โมธรรม, 2566) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาวิเคราะห์ มาจัดระเบียบข้อมูลหลังจากนั้นจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้และสร้างข้อสรุปเบื้องต้นเพื่อกำหนดองค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ การสังเคราะห์องค์ประกอบจากแหล่งที่ได้ศึกษาลงในตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ รูปแบบวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงความถี่และสรุปผลโดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่คัดสรร

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางด้านการบริหาร การศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) (วาโร เห่งสวัสดิ์, 2549) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2) การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารในขั้นตอนที่ 1 มาร่างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ จากนั้นนำร่างแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้อง ความหมายของการใช้ภาษา และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์แบบสอบถาม

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และนำแบบประเมินที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ยและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

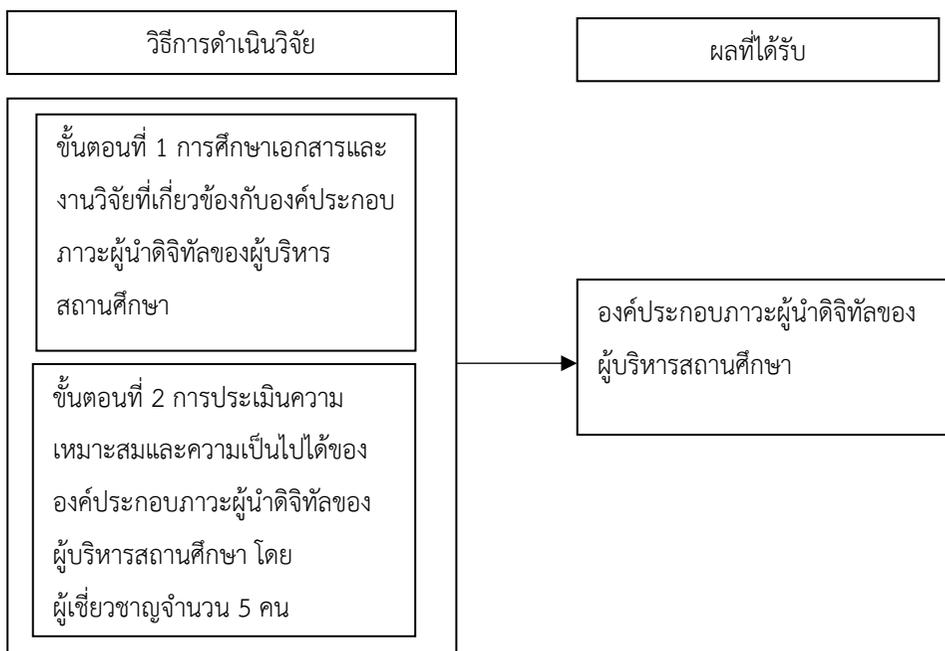
2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดงนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ย (คะแนน)	ความหมาย
4.51 – 5.00	ความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด
3.51 – 4.50	ความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
2.51 – 3.50	ความเหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง
1.51 – 2.50	ความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย
1.00 – 1.50	ความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด

เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของแต่ละขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและผลที่ได้รับอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามภาพที่ 2 ซึ่งแสดงวิธีการดำเนินการวิจัยเรื่องการศึกษารองคประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพที่ 2 วิธีการดำเนินการวิจัยการศึกษารองคประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นักรศึกษา										องค์ประกอบที่ศึกษา		
	สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2560)	สงบ อินทรธรมณี (2562)	อันธิกา ปริญาณินกุล (2563)	ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564)	ณัฐธินิชา พรหมเกษมชัยกิจ (2564)	ทิเชษฐ์ ประสานชีพ (2568)	Westerman (2017)	Li (2019)	Rogers (2020)	Hill et al. (2021)		ความถี่	ร้อยละ
1.วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	✓	✓	✓	✓		✓	✓				6	60	✓
2.การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ	✓			✓		✓	✓						
3.ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	✓		✓				✓	✓	✓		5	50	✓
4.จริยธรรมดิจิทัล		✓	✓					✓	✓		4	40	
5.ความรู้และทักษะดิจิทัล	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		6	60	✓
6.การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ	✓		✓			✓	✓	✓			4	40	
7.การมุ่งเน้นผลลัพธ์และคุณค่า	✓			✓	✓		✓				4	40	
8.การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม		✓	✓			✓	✓	✓	✓		6	60	✓
9.การสื่อสารดิจิทัล		✓			✓	✓					3	30	
10.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	✓			✓		✓	✓	✓			4	40	
11. การบริหารการเปลี่ยนแปลง	✓		✓				✓	✓	✓		5	50	✓
12.การจัดการความเสี่ยงดิจิทัล			✓					✓	✓		3	30	
13. การขับเคลื่อนนวัตกรรม	✓		✓		✓	✓	✓	✓			6	60	
14.การออกแบบประสบการณ์ผู้เรียน	✓	✓		✓	✓						4	40	
15.การจัดการทรัพยากรดิจิทัล			✓		✓	✓	✓				3	30	

นักการศึกษา องค์กรประกอบ	สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2560)	สงบ อินทรธนะ (2562)	อรรธกา ปริญญาณิลกุล (2563)	ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564)	ณัฐธินิชา พรหมเมชัยกิจ (2564)	ทิเชษฐ์ ประสานชีพ (2568)	Westerman (2017)	Li (2019)	Rogers (2020)	Hill et al. (2021)	ความถี่	ร้อยละ	องค์กรประกอบที่ศึกษา
16.การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ		✓		✓		✓			✓		4	40	
17.การคิดเชิงระบบดิจิทัล					✓		✓	✓			3	30	
18.การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	✓	✓				✓			✓		4	40	
19.การบูรณาการเทคโนโลยี			✓	✓				✓		✓	4	40	
20.การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล		✓			✓				✓		3	30	
รวม	11	8	11	8	7	10	11	9	6	3			

ผลการสังเคราะห์องค์กรประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถาน ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารสู่ตารางสังเคราะห์องค์กรประกอบ โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมดมาเป็นองค์กรประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 6 องค์กรประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) ความรู้และทักษะดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม 4) การขับเคลื่อนนวัตกรรม 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 6) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

1.2 องค์กรประกอบและนิยามปฏิบัติการขององค์กรประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัล

(1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในการทำงาน การบริการ และการสร้างคุณค่า ที่ผู้นำมามองเห็นและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจได้ โดยครอบคลุมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน การสร้างประสบการณ์ใหม่สำหรับลูกค้า/ผู้ใช้บริการ และการกำหนดตำแหน่งทางการแข่งขันในยุคดิจิทัล

(2) ความรู้และทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลและประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระบบดิจิทัล ทักษะการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ การสื่อสารและความร่วมมือออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ ความปลอดภัยไซเบอร์ และความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บริบทไทยเน้นการประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง บริบทสากลให้ความสำคัญเพิ่มเติมกับทักษะขั้นสูง

(3) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาระบบค่านิยม บรรยากาศ และพฤติกรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าทดลองสิ่งใหม่ ยอมรับความผิดพลาดเป็นโอกาสการเรียนรู้ และร่วมมือกันพัฒนาไอเดียเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่อนาคต โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลต้องเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสร้างสรรค์และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(4) การขับเคลื่อนนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริม พัฒนา และนำความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การสร้างผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่ที่สร้างมูลค่าเพิ่มและคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมี การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน รวมถึงการผลักดันผลงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และการแก้ปัญหาเชิงสังคม เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

(5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการวางแผนและจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้เกิดอย่างราบรื่น โดยเน้นการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ จัดระบบการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน แนวคิดทั้งของไทยและต่างประเทศต่างเห็นว่าคนคือหัวใจของการเปลี่ยนผ่านที่ประสบความสำเร็จ

(6) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่กดดัน และปรับพฤติกรรม ทักษะคิด หรือแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใหม่ บุคคลหรือองค์กรที่มีคุณลักษณะนี้จะสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในสถานการณ์ไม่แน่นอน นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศเน้นว่าต้องมาคู่กับการเรียนรู้ คือ ทักษะสำคัญในโลกยุคใหม่

1.3 องค์กรประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบมาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ พร้อมพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบหลัก รวม 30 พฤติกรรมบ่งชี้ แสดงรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปใน การทำงาน การบริการ และ การสร้างคุณค่า ที่ผู้นำมองเห็นและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจได้ โดยครอบคลุมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน การสร้างประสบการณ์ใหม่สำหรับลูกค้า/ผู้ใช้บริการ	1) บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการอย่างชัดเจน 2) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจ 3) วางแผนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างประสบการณ์ใหม่ที่ตอบโจทย์ความต้องการ 4) สร้างความได้เปรียบและกำหนดตำแหน่งทางการแข่งขัน 5) เตรียมความพร้อมด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	และการกำหนดตำแหน่งทางการแข่งขันใน ยุคดิจิทัล	บุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับการ ปรับเปลี่ยนองค์กรดิจิทัล
ความรู้และทักษะ ดิจิทัล	ความสามารถในการเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล และประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับระบบดิจิทัล ทักษะการใช้งาน เครื่องมือดิจิทัลต่างๆ การสื่อสารและความ ร่วมมือออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมี วิจารณญาณ ความปลอดภัยไซเบอร์ และ ความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บริษัทไทยเน้นการ ประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง บริษัทสากลให้ ความสำคัญเพิ่มเติมกับทักษะขั้นสูง	1) กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและ เป้าหมายขององค์กร 2) วิเคราะห์และตัดสินใจเกี่ยวกับการ ลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยพิจารณาถึงความคุ้มค่าและ ผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร 3) สร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง 4) เข้าใจและมี ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านความปลอดภัยไซเบอร์และ การกำกับดูแลข้อมูลดิจิทัลขององค์กรอย่างเหมาะสม 5) วิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัลในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และ ติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
การสร้าง วัฒนธรรม นวัตกรรม	การพัฒนาระบบค่านิยม บรรยากาศ และ พฤติกรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความคิดสร้างสรรค์ กล้าทดลองสิ่งใหม่ ยอมรับความผิดพลาดเป็นโอกาสการเรียนรู้ และร่วมมือกันพัฒนาไอเดียเพื่อขับเคลื่อน องค์กรไปสู่อนาคต โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ต้องเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ สร้างสรรค์และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1) ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดสร้างสรรค์และนำเสนอ ความคิดใหม่ ๆ โดยไม่กลัวการถูกตำหนิ 2) สนับสนุนให้ ทีมงานทดลองแนวคิดใหม่และยอมรับความผิดพลาดเป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา 3) สร้างพื้นที่ เวลา และทรัพยากรที่เอื้อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยน ความคิดและร่วมพัฒนานวัตกรรมข้ามสายงาน 4) นำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาไอเดียใหม่ ๆ อย่างมี ประสิทธิภาพ 5) มีระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่าง รวดเร็วและคล่องตัว
การขับเคลื่อน นวัตกรรม	ความสามารถในการส่งเสริม พัฒนา และนำ ความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การสร้างผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่ที่สร้าง มูลค่าเพิ่มและคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมีการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล การ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และการสร้าง ระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม อย่างยั่งยืน รวมถึงการผลักดันผลงานวิจัยสู่ การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และการ แก้ปัญหาเชิงสังคม เพื่อสร้างรายได้เปรียบ	1) มีกระบวนการเชิงระบบในการส่งเสริมและพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การสร้าง ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่ที่สร้างมูลค่าเพิ่ม ทางเศรษฐกิจและสังคม 2) บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้า กับการพัฒนานวัตกรรมและมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม องค์กรให้เอื้อต่อการทดลองสิ่งใหม่และการเรียนรู้จาก ความผิดพลาด 3) สร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนา นวัตกรรมอย่างยั่งยืน 4) มีกลไกในการผลักดันผลงานวิจัย และความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ และการแก้ปัญหาเชิงสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม 5) การ ขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ในการแข่งขันและรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	และรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	ความสามารถในการวางแผนและจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้เกิดอย่างราบรื่น โดยเน้นการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ จัดระบบการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน แนวคิดทั้งของไทยและต่างประเทศต่างเน้นว่าคนคือหัวใจของการเปลี่ยนผ่านที่ประสบความสำเร็จ	1) วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อการเปลี่ยนแปลง 2) สื่อสารอย่างทั่วถึงเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร 3) สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 4) มีระบบติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลง 5) สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	ความสามารถในการฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่กดดัน และปรับพฤติกรรม ทักษะ หรือ แนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใหม่ บุคคลหรือองค์กรที่มีคุณลักษณะนี้จะสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในสถานการณ์ไม่แน่นอน นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศเน้นว่า ต้องมาคู่กับการเรียนรู้ คือทักษะสำคัญในโลกยุคใหม่	1) ฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้อย่างรวดเร็ว 2) ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่ลำบาก 3) พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ 4) ควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์กดดันได้ 5) ทักษะคิดเชิงบวกเมื่อต้องเผชิญความไม่แน่นอน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.1 ผลการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาเอกสารมาจัดกลุ่มในตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) ความรู้และทักษะดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม 4) การขับเคลื่อนนวัตกรรม 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 6) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผู้วิจัยได้ส่งเคราะห์องค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจัดทำนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นได้นำองค์ประกอบที่ได้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อประเมิน ความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ ของแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แสดงดัง ตาราง 3

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ความรู้และทักษะดิจิทัล	4.60	0.55	มากที่สุด
3. การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม	3.80	0.45	มาก
4. การขับเคลื่อนนวัตกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด
5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.60	0.55	มากที่สุด
6. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.0	0.71	มาก
รวม	4.13	0.59	มาก

เกณฑ์การแปลผล 3.51 – 4.50 ความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ไม่ใช่ มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.8$) ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ($\bar{X} = 4.6$) ด้านการขับเคลื่อนนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.8$) และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.8$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.8$) และด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($\bar{X} = 4.0$) อยู่ในระดับมาก

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษารายองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้ได้ค้นพบองค์ประกอบหลัก 6 ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ความรู้และทักษะดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม การขับเคลื่อนนวัตกรรม การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (จิตรกร

จันทร์สุข และจිරนันท์ วัชรกุล, 2564) ที่ได้ระบุว่าภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ คล้ายคลึงกัน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ใน บริบทองค์กร

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในครั้งนี้ได้ จากการสังเคราะห์เอกสารงานและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของ องค์ประกอบ เพื่อให้ได้องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) ความรู้ และทักษะดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม 4) การขับเคลื่อนนวัตกรรม 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 6) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ซึ่งแนวทางการมองเห็นโอกาสจากเทคโนโลยีและการเชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Hill, A, et al. 202) พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลในปัจจุบันต้อง รวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการ นำองค์กรในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบด้านการขับเคลื่อนนวัตกรรม ซึ่งแนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรการศึกษาไทย มีความเชื่อมโยงกับการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม แต่มีความแตกต่างในแง่ของการนำไปปฏิบัติและการวัดผล ลัพท์ของนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรกร จันทร์สุข และจिरนันท์ วัชรกุล, 2564) พบว่า ปัจจัย ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ท้องถิ่นดิจิทัลนั้น ต้องสามารถบูรณาการความรู้ทาง เทคโนโลยีเข้ากับบริบททางวัฒนธรรมท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทไทยมีความพิเศษที่ต้องพิจารณาปัจจัยทาง วัฒนธรรมและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ (ณัฐธัญญา พรปฐมชัยกิจ และคณะ, 2564) พบว่า ประเทศกำลังพัฒนา มักเผชิญความท้าทายในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลมากกว่าประเทศพัฒนาแล้ว เนื่องจากต้องจัดการกับช่องว่าง ทางดิจิทัลและความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยี การพัฒนาผู้นำดิจิทัลในประเทศไทยจึงต้องคำนึงถึง บริบทขององค์กรและความท้าทาย

ตอนที่ 2 สรุปการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และการอภิปรายผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นเพราะเหตุใด

จากผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้ เห็นว่าองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาและการสังเคราะห์เอกสาร ตลอดจนการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความ เหมาะสมต่อการนำไปใช้จริงในบริบทการศึกษาไทย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.8$) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและมองเห็นโอกาสจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ($\bar{X} = 4.6$) อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าผู้บริหารมีพื้นฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ด้านการขับเคลื่อนนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.8$) และ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.8$) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความพร้อมของผู้บริหารในการนำองค์กรเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขณะที่ด้านการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.8$) และ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($\bar{X} = 4.0$) อยู่ในระดับมาก ซึ่งแม้จะมีความเหมาะสม แต่ยังคงต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

สาเหตุที่องค์ประกอบส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากนโยบายการศึกษาของไทยในปัจจุบันที่เน้นการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ผ่านมาเป็นปัจจัยเร่งให้ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการบริหารงานและสนับสนุนการเรียนการสอน

อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบ ด้านการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีค่าความเหมาะสมต่ำกว่าด้านอื่น อาจเป็นเพราะการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมไปใช้จริง ต้องอาศัยเวลา กระบวนการปรับทัศนคติ และความร่วมมือจากทุกฝ่าย ไม่ใช่เพียงผู้บริหารเท่านั้น ขณะที่ความยืดหยุ่นและการปรับตัวแม้ผู้บริหารมีศักยภาพ แต่ยังคงเผชิญข้อจำกัดด้านโครงสร้างระบบราชการ กฎระเบียบ และทรัพยากร ซึ่งทำให้การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มที่

ดังนั้น การประเมินที่ได้จึงสะท้อนว่า แม้องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลทั้ง 6 ด้านมีความเหมาะสมต่อบริบทการศึกษาของไทย แต่ยังมีบางด้านที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมและการเสริมสร้างความยืดหยุ่นของผู้บริหาร เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถาบันการศึกษาควรนำองค์ประกอบ ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลไปพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และที่จะให้มีความรู้ทักษะดิจิทัลที่จำเป็น
 - 1.2 ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับพันธกิจและบริบทของสถานศึกษาไทย
 - 1.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายผู้นำดิจิทัลทางการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมและการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา

1.4 ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทย เพื่อใช้ในการประเมินและพัฒนาผู้บริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมและการขับเคลื่อนนวัตกรรมในบริบทสถานศึกษาไทย

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนในเมืองกับโรงเรียนในชนบท เพื่อหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ

2.4 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565. หน้า 45.

<https://www.moe.go.th/>

จิตรกร จันทร์สุข และ จิรนนท์ วัชรกุล. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15 (2), 36–49. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/251233/171825>

จินณวัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. หน้า 7.

ธีระนันต์ โมธรรม, วาโร เพ็งสวัสดิ์ และ เอกลักษณ์ เพ็ญสา (2566). องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6 (3), 77–92. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/260227/176870>

ณัฐธัญญา พรปฐมชัยกิจ, อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันซัง (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ โยโสธร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15 (2), 50-64. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/251332/171827>

พิเชษฐ์ ประสานชีพ และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2568). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา*, 5 (2), 98–107. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/EAI/article/view/2066>

- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. [วิทยานิพนธ์ดุขฎฐิบัณติต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ดุขฎฐิบัณติต. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก].
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16 (1), 353–360. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/192507/137999>
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). ประเทศไทย 4.0: การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและทักษะดิจิทัล. กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- อันธิกา ปริญาธิกุล. (2563). ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพในธุรกิจโรงแรมไทย: กรณีศึกษาโรงแรมในเครือดุสิตอินเตอร์เนชั่นแนล ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คอ.ม., วิทยาลัยดุสิตธานี, กรุงเทพฯ.
- Hill, A., Davis, M., Garcia, P., & Wong, L. (2021). *Leading in the digital era: Curiosity, not coding: 6 skills leaders need in the digital age*. Harvard Business Review Digital Articles. <https://hbr.org>
- Li, F. (2019). Leadership in the digital era: A study of the digital competencies of leaders. *Journal of Business Research*, 104, 273–284. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.036>
- Rogers, D. L. (2016). *The digital transformation playbook: Rethink your business for the digital age*. Columbia Business School Publishing.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2017). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.

บทความวิจัย (Research article)

การศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

A study of growth mindset of teachers work performance Under

Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5

สมาพร ประเสริฐ^{1*} เสวตภาภรณ์ ตั้งวันเจริญ² และ ชวนคิด มะเสนะ¹Samaphorn Prasert^{1*}, Sawettaphorn Tangwancharoen² and Chuankid Masena¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

12 กรกฎาคม 2568

17 กันยายน 2568

17 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 (2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพดังกล่าวจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ (3) เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางในการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 32 คน และครู 306 คน รวม 338 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอำเภอ โดยอ้างอิงตารางของเครจซี่และมอร์แกน ส่วนกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารและครู 6 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .98) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน (t-test, F-test) รวมถึงการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโต

¹สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี¹Education in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University²สาขาการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี²Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: nuchypp22@gmail.com

ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งมั่นและความพยายาม การสร้างความท้าทาย การรับคำวิจารณ์และ ข้อเสนอแนะ การเรียนรู้จากอุปสรรค และการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น

คำสำคัญ: การศึกษากรอบความคิด, กรอบความคิดแบบเติบโต, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to: (1) investigate the development of a growth mindset in teachers' work performance under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5; (2) To compare the levels of growth mindset based on teachers' positions, educational qualifications, and work experience; and (3) To analyze and propose guidelines for promoting a growth mindset in teachers' work performance based on qualitative research data. The sample consisted of 32 school administrators and 306 teachers, totaling 338 participants, This research is a Mixed Methods Research, employing both quantitative and qualitative research approaches. selected through proportionate stratified random sampling using Krejcie and Morgan's table. The qualitative sample included six participants selected through purposive sampling. Research tools included a five-point Likert scale questionnaire (Cronbach's alpha = .98) and structured interviews. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-tests, F-tests, and content analysis. The findings showed: (1) teachers' growth mindset in work performance was at a high level overall; (2) there were statistically significant differences based on position, educational level, and experience; and (3) key development guidelines included: persistence and effort, embracing challenges, accepting feedback, learning from obstacles, and fostering opportunities to learn from successful role models.

Keywords: Study of mindset, Growth mindset, Teachers' work performance

บทนำ

กระบวนการคิดถือเป็นแกนกลางของการเรียนรู้และการตัดสินใจของมนุษย์ โดยเฉพาะในยุคสมัยที่โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในภาคการศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว การคิดจึงไม่ใช่เพียงการใช้เหตุผล หากแต่ยังสะท้อนถึงทัศนคติ ความเชื่อ และนิสัยเฉพาะตัวที่ส่งผลต่อการรับรู้และการกระทำในสถานการณ์ต่าง ๆ (สมชาย เทพแสง, 2565) ภายใต้อิทธิพลดังกล่าว แนวคิด “กรอบความคิดแบบเติบโต” หรือ Growth Mindset ได้รับความสนใจในฐานะเครื่องมือสำคัญที่ช่วยยกระดับศักยภาพของบุคคล โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพครู ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียน แนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโต ได้รับการพัฒนาจากงานวิจัยของ

Carol Dweck ซึ่งอธิบายว่า บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะเชื่อว่าความสามารถของตนเองสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ยึดติดว่าความฉลาดหรือความสามารถเป็นสิ่งตายตัว (Dweck, 2006) บุคคลกลุ่มนี้มักมีทัศนคติเชิงบวกต่อความล้มเหลว เห็นอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และมีความกล้าในการปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งส่งผลดีต่อพฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตโดยรวม (Dweck, 2015) สำหรับบริบททางการศึกษาคู่มือถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างรอบด้าน หากครูมีกรอบความคิดแบบเติบโตก็จะส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอน และบรรยากาศในห้องเรียน โดยครูจะมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนพยายาม แทนที่จะมุ่งเน้นผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว (Ricci, 2013) นอกจากนี้ กรอบความคิดแบบเติบโตยังช่วยให้ครูมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ และความเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายการศึกษา (Gross-Loh & Dweck, 2016) จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) พบว่า สถานศึกษาระดับประถมศึกษาในหลายพื้นที่ของประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารจัดการครู ทัศนคติในการทำงาน และความสามารถในการปรับตัวกับนโยบายการศึกษาแบบใหม่ เช่น การเรียนรู้แบบ Active Learning การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในห้องเรียน และการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (สพฐ., 2565) สภาพปัญหาดังกล่าวยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโตในตัวครู เพื่อเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรและระบบการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ในส่วนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า เป็นพื้นที่ที่มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ครูมีภาระงานหลายด้าน อีกทั้งยังต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในโรงเรียนและนโยบายภาครัฐ ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดและความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูในพื้นที่นี้มีกรอบความคิดแบบเติบโตจึงเป็นแนวทางที่จำเป็น เพื่อช่วยให้ครูสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงปรับตัวกับเทคโนโลยี และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5, 2566) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังชี้ให้เห็นว่า เมื่อครูได้รับการพัฒนาในด้านกรอบความคิดแบบเติบโต จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการสอนและความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน เช่น การศึกษาโดย Boaler (2016) พบว่าครูที่มีแนวคิดแบบเติบโตมีแนวโน้มจะใช้วิธีการสอนที่เน้นกระบวนการมากกว่าการให้ความสำคัญกับคะแนนสอบ ทำให้นักเรียนกล้าลงมือลองผิดลองถูกและมีความสุขกับการเรียนมากขึ้น นอกจากนี้ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานของสมอง (Neuroplasticity) ยังเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนกรอบความคิดแบบเติบโต โดยทำให้ครูตระหนักว่า สมองสามารถพัฒนาได้หากมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Chanita & Seri, 2016) การมีกรอบความคิดที่ถูกต้องจึงไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นแรงผลักดันสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความหลากหลายของผู้เรียน

จากเหตุผลทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยมุ่งหวังว่างานวิจัยนี้จะสามารถนำเสนอแนวทางที่เป็นรูปธรรมให้กับผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมกรอบความคิดดังกล่าวในหมู่ครู

เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่อย่างยั่งยืน ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างครูมืออาชีพที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

วัตถุประสงค์

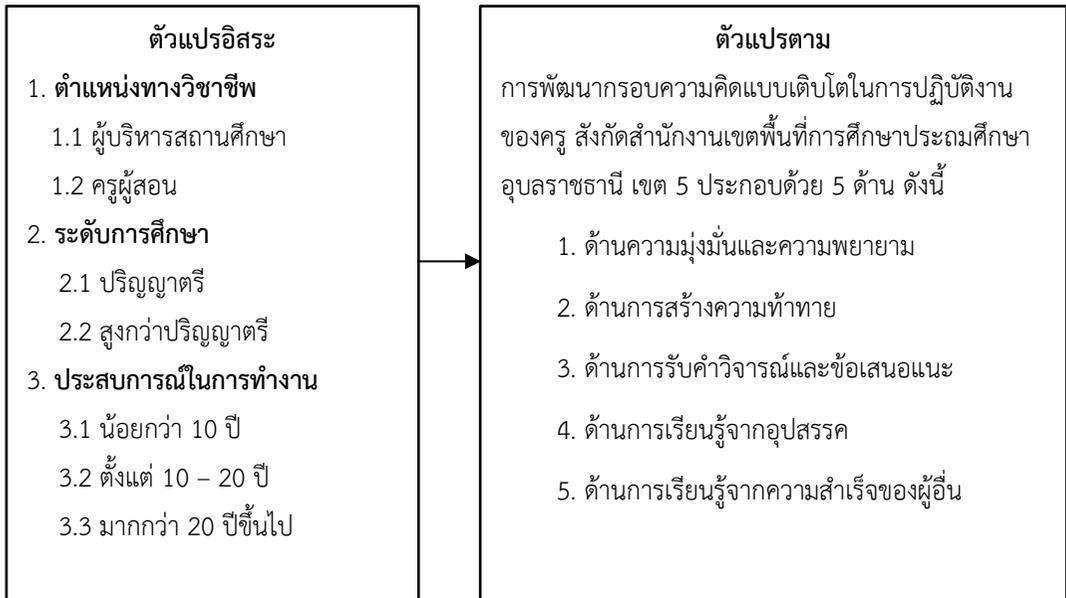
1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยอาศัยข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

สมมุติฐานในการศึกษา

1. ครูที่มีตำแหน่งทางวิชาชีพต่างกัน มีระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ดังนี้ Dweck (2008), Campbell (2017), Warren and Hoskins (2017), พวงชมพู โจนส์ (2559), เนตรนิยามาศ วรรณพยนต์ (2560), ธนะดี ศรียะจันทร์หอม และอารยา ปิยะกุล (2561), ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และ นันทรัตน์ เจริญกุล (2561), อรพิน โคตรวิทย์ (2563), วันวิสาข์ จิตต์สุภาและสุบิน ยุระรัช (2564), และทพช ปรินชาจารย์และคณะ (2566) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโต



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอำเภอ โดยอ้างอิงตารางของเครจซี่และมอร์แกน (1970) ส่วนกลุ่มเป้าหมายในวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารและครู 6 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .98) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน (t-test, F-test) รวมถึงการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน รอบด้าน และสะท้อนภาพรวมของระดับการพัฒนาและแนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในปีการศึกษา 2567 รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,725 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 254 คน และครูผู้สอน 2,471 คน จาก 252 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนผู้บริหารและครูในแต่ละอำเภอที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 32 คน และครูผู้สอน 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) เครื่องมือเชิงปริมาณ 1.1) แบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตราส่วนของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ใน การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู ซึ่ง พัฒนาจาก การสังเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ความ มุ่งมั่นและความพยายาม, การสร้างความท้าทาย, การรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ, การเรียนรู้จากอุปสรรค และเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา กรอบความคิดแบบเติบโต 1.2) แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ทุกข้อ ผ่านเกณฑ์การใช้งาน จากนั้นทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน และหาค่าความ เชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้ง ฉบับเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก 2) เครื่องมือเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 6 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้บริหาร 3 คน และ ครู 3 คน ที่มีคุณสมบัติ เช่น มีวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีผลงาน Best Practice หรือเคยได้รับ รางวัลในระดับเขต/ภาค/ประเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ขออนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัดและโรงเรียนในพื้นที่ แจกจ่ายแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสาร และออนไลน์ (Google Form) ผ่านระบบ AMSS โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบ 338 ฉบับ คิดเป็น 100% ตรวจสอบความครบถ้วนก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขออนุญาตจากต้นสังกัดเพื่อสัมภาษณ์และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่ กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย 1) **ข้อมูลเชิงปริมาณ** โดยข้อมูลทั่วไปเป็นวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบ: ใช้สถิติ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับหลายกลุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ส่วนกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) 2) **ข้อมูลเชิงคุณภาพ** เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปประเด็นจากแบบสัมภาษณ์และคำตอบแบบสอบถามปลายเปิด จัดกลุ่มประเด็นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเพื่อนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการพัฒนารอบความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

การศึกษาระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมทุกด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังข้อมูลปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม	4.06	0.65	มาก
2. ด้านการสร้างความท้าทาย	3.92	0.79	มาก
3. ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ	3.94	0.70	มาก
4. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	3.76	0.67	มาก
5. ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น	3.66	0.62	มาก
เฉลี่ย	3.36	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการศึกษาระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งรายข้อ รายด้านและโดยรวม โดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ

รายการ	ตำแหน่งทางวิชาชีพ						t	P
	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครู				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม	4.71	0.28	มากที่สุด	3.99	0.63	มาก	11.47**	.00
2. ด้านการสร้างความท้าทาย	4.65	0.31	มากที่สุด	3.85	0.79	มาก	11.14**	.00
3. ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ	4.59	0.41	มากที่สุด	3.87	0.69	มาก	8.68**	.00
4. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	4.64	0.39	มากที่สุด	3.66	0.62	มาก	12.56**	.00
5. ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น	4.66	0.39	มากที่สุด	3.56	0.55	มาก	10.97**	.00
เฉลี่ย	4.65	0.31	มาก	3.79	0.54	มาก	13.55**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

2.2 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ระดับการศึกษา						t	P
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม	3.92	0.65	มาก	4.33	0.56	มาก	-4.63**	.00
2. ด้านการสร้างความท้าทาย	3.82	0.82	มาก	4.25	0.58	มาก	-5.27**	.00
3. ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ	3.84	0.71	มาก	4.26	0.57	มาก	-4.90**	.00
4. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	3.65	0.64	มาก	4.09	0.62	มาก	-5.53**	.00
5. ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น	3.55	0.55	มาก	4.00	0.72	มาก	-5.12**	.00
เฉลี่ย	3.76	0.56	มาก	4.19	0.53	มาก	-6.05**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

2.3 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
1 ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.44	1.72	4.14*	.02
	ภายในกลุ่ม	335	139.13	0.41		
	รวม	337	142.57			
2. ด้านการสร้างความท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	2	6.69	3.35	5.40**	.01
	ภายในกลุ่ม	335	207.41	0.61		
	รวม	337	214.10			
3. ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.16	2.07	4.21*	.02
	ภายในกลุ่ม	335	165.08	0.49		
	รวม	337	169.24			
4. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	4.89	2.44	5.59**	.01
	ภายในกลุ่ม	335	146.58	0.43		
	รวม	337	151.47			
5. ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	4.92	2.46	6.40**	.01
	ภายในกลุ่ม	335	128.80	0.38		
	รวม	337	133.72			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.35	2.17	6.60**	.01
	ภายในกลุ่ม	335	110.29	0.32		
	รวม	337	114.64			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ด้านการสร้างความท้าทาย ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ส่วนด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 แนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตของครู ได้แก่ (1) ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม: ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ สร้างความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของครู และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง (2) ด้านการสร้างความท้าทาย: ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทดลองสิ่งใหม่และการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการสร้างประเด็นท้าทายที่สามารถกระตุ้นให้ครูครูได้พัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด (3) ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ: สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติเชิงบวก เปิดใจกับข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาตนเอง และมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้จากมุมมองที่หลากหลาย (4) ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นความล้มเหลวเป็นบทเรียนให้ครูเรียนรู้จากอุปสรรค ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลว ควรเปิดใจยอมรับ มีการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันและหาทางออกที่ดีที่สุด (5) ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น: ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูต้นแบบ สร้างแรงจูงใจในการศึกษา ค้นคว้า และลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการตนเองและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีการอภิปรายเป็นรายข้อดังนี้

1. การศึกษาระดับการพัฒนากรอบความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของครูในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงบรรยากาศการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโตทางวิชาชีพ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพิน โคตรวิทย์ (2563) และวิภาวี ประสานสอน (2566) ที่รายงานว่ากรอบความคิดเติบโตของครูในพื้นที่อื่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดสำคัญของความยืดหยุ่นทางจิตใจ (resilience) และแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ตามแนวคิดของ Dweck (2006)

2. การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับความคิดแบบเติบโต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีคะแนนสูงกว่าครูผู้สอนอย่างชัดเจน ซึ่งอาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน และการผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นภาวะผู้นำและการสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2014) และงานวิจัยของจรงค์ ดวงใจ และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567) ซึ่งยืนยันว่าตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อการยอมรับและพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาโดย Dress (2016) ซึ่งระบุว่า ผู้นำที่มี Growth Mindset มีแนวโน้มสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม

2.2 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่ากลุ่มที่จบเพียงปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานของชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดรัมย์ (2559) และงานวิจัยของละอองดาว ชาววงจักร์ และธีระดา ภิัญโญ (2561) ที่ชี้ว่าการศึกษาระดับสูงส่งผลต่อการรับรู้ตนเองเชิงบวก และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงมุมมองต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่กว้างกว่า ส่งผลให้สามารถมองอุปสรรคเป็นโอกาส และใช้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2.3 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีระดับกรอบความคิดแบบเติบโต ในมิติต่าง ๆ สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ปრაฏการณีน้อาจสะท้อนถึงบทเรียนชีวิต การฝึกฝน และการเผชิญอุปสรรคในงานวิชาชีพที่หล่อหลอมทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Smith และ Firth (2018) ที่ระบุว่าประสบการณ์ การสอนส่งผลต่อการพัฒนาการของ Growth Mindset และกับ Dweck (2006) ที่อธิบายว่า Growth Mindset ไม่ใช่ลักษณะคงที่แต่เป็นทัศนคติที่สามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และการรับแรงเสริมในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

3. แนวทางในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

3.1 ด้านความมุ่งมั่นและความพยายาม: ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ สร้างความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของครู และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง สอดคล้องกับ อรพิน โคตรวิทย์ (2563) และชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดรัมย์ (2559) ที่กล่าวว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการสร้างความท้าทาย: ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทดลองสิ่งใหม่ และการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการสร้างประเด็นท้าทายที่สามารถกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด สอดคล้อง

กับอรพิน โคตรรวิทย์ (2563) และมูกระวี พิณจลิก และ เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2567) ซึ่งให้เห็นว่า การสร้างความท้าทาย ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ด้านการรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ: สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติเชิงบวก เปิดใจกับข้อเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาตนเอง และมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้จากมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งแนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Dress (2016), Dweck (2006) สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ศิลปนรเศรษฐ์ (2563) ที่เน้นว่าการเปลี่ยนมุมมองจากกรอบความคิดแบบตายตัวไปสู่กรอบความคิดแบบเติบโตสามารถพัฒนาได้ผ่านข้อเสนอแนะ ความเข้าใจตนเอง และเป็นโอกาสในการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นความล้มเหลวเป็นบทเรียนให้ครูเรียนรู้จากอุปสรรค ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลว ควรเปิดใจยอมรับ มีการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันและหาทางออกที่ดีที่สุด สอดคล้องกับของปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และนันท์รัตน์ เจริญกุล (2561) และชพษ ปรีชาจารย์ และคณะ (2566) ซึ่งให้เห็นว่าวิธีการคิดส่งผลต่อความคิดในด้านความท้าทายต่ออุปสรรค เสริมสร้างพลังในการฟื้นตัวจากความผิดหวังและสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ต่อไปแม้จะเจออุปสรรค มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย สามารถรับมือกับอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น: ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูต้นแบบ สร้างแรงจูงใจในการศึกษา ค้นคว้า และลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการตนเองและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี ประสานสอน (2566) และจักรกฤษ แก้วโกษา และคณะ (2565) ซึ่งให้เห็นว่า การส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีการอบรม สัมมนาจากบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีการบริหารงานที่ดีและมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เรียนรู้จากบุคคลที่มีชื่อเสียงในด้านการศึกษา ยึดแนวคิดและหลักปรัชญาในการทำงาน ก่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทเชิงรุกในการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตของครู ผ่านการเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้กำลังใจเชิงบวก เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 ครูผู้สอน ควรได้รับการอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับแนวคิด Growth Mindset อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ และทัศนคติเชิงบวกต่อความท้าทายในการปฏิบัติงาน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรบูรณาการแนวคิดกรอบความคิดเติบโตเข้าในระบบประเมินวิทยฐานะและการพัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ยึดติดกับผลลัพธ์เพียงระยะสั้น

1.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ควรพิจารณาระดับของ Growth Mindset เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการพิจารณามอบหมายงานที่ท้าทาย โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่มีความพร้อมทั้งในด้านการศึกษาและประสบการณ์ เพื่อใช้ศักยภาพของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ระหว่างครูรุ่นใหม่และครูที่มีประสบการณ์สูง ควรได้รับการส่งเสริมเพื่อเป็นกลไกในการถ่ายทอดประสบการณ์ กระบวนการคิด และการเรียนรู้จากอุปสรรคอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยเร่งการพัฒนา Growth Mindset ของครูรุ่นใหม่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายพื้นที่การวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในจังหวัดหรือภูมิภาคใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบริบทขององค์กรและวัฒนธรรมในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือบรรยากาศทางจิตวิทยาในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการพัฒนา Growth Mindset ของครู เพื่อระบุตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลสำคัญ

2.3 ควรออกแบบงานวิจัยในลักษณะ **วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)** หรือ **วิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)** เพื่อพัฒนาและทดสอบโปรแกรมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้าง Growth Mindset อย่างเป็นระบบและวัดผลได้

2.4 ควรศึกษาผลของ Growth Mindset ที่มีต่อผลลัพธ์ด้านอื่น ๆ เช่น ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment), ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน, หรือนวัตกรรมทางการเรียนรู้ เพื่อขยายความเข้าใจในคุณค่าของแนวคิดนี้

2.5 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกด้านพฤติกรรม ความคิด และแรงจูงใจของครูในการพัฒนา Growth Mindset อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

จักรกรฤช แก้วโยธา, พินิจนันท์ ชลเทพ, ลินดา แก้วแก่น, อธิภัทร พลลาภ และ อนุชิต จำวิเศษ. (2565).

องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*, 9 (4), 36-49. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/AJntc/article/view/1775/1758>

จงรักษ์ ดวงใจ และ สุภาวดี ลากเจริญ. (2567). กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 6 (3) 46-60. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/270174>

- ชนิตา รุ่งเรือง, และ เสรี ชัดเข้ม. (2559). กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์. *วารสารวิชาการ สถาบันวิจัยและพัฒนา*, 6 (2), 1–15. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RMCS/article/view/59660>
- ทัศนีย์ ศิลปนเรศธรรพ์. (2563). *อิทธิพลของกรอบความคิด (Mindset) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน [การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์] TU.* https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2020/TU_2020_6202036098_13143_13406.pdf
- ธนดี สุริยะจันทร์หอม และ อารยา ปิยะกุล. (2561). ผลการใช้รูปแบบ SPASA เพื่อเสริมสร้าง โกรว์ธมายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู. *วารสารราชพฤกษ์*. 16 (3), 56-63. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Ratchaphruekjournal/article/view/153299/111720>
- ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2561). แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 150 (1), 389-399. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/164838/119446>
- เนตรนิยามาศ วรรณพันธ์. (2560). วิถีครูกับการพัฒนากรอบความคิดศิษย์. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*. 15 (2), 187-195. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HatyaiAcademicJournal/article/view/105547>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พวงชมพู โจนส์. (2559). การสร้างกระบวนการทางความคิด (Mindset) สำหรับบุคลากรในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*. 8 (1), 1-9. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bahcuojs/article/view/129746>
- มุกระวี พินิจลึก และ เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2567). รูปแบบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 47 (4), 45-59. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/264695/183519>
- ละอองดาว ชาววงจักร์ และ อีรดา ภิญโญ. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 10 (2), 151–159. <https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/JIE/article/view/146198/107822>
- วันวิสาข์ จิตต์สุภา และ สุบิน ยุระรัช. (2564). กลยุทธ์เพื่อพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 8 (8), 179-190. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/254276/170102>

- วิภาวี ประสานสอน. (2566). การศึกษาสภาพรอบความคิดเติบโตของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี*, 42 (3), 301-314.
<https://search.tci-thailand.org/article.html?b3BlbkFydGlibGUmaWQ9ODM1MDQ5>
- ชทพช ปริชาจารย์, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และ วิทยา ศรีชมพู่. (2566). แนวทางการพัฒนากรอบคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน, *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*. 5 (1), 205-222.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/appm/article/view/258353>
- สมชาย เทพแสง. (2565). *จิตวิทยาการเรียนรู้กับการพัฒนาศักยภาพบุคคล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา 5 ปี พ.ศ. 2566-2570*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (2567). *สารสนเทศทางการศึกษา ปี 2567*. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *รายงานสถานภาพการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรพิน โคตรวิทย์. (2563). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารบริหารการศึกษา*, 16 (2), 141–153.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/243587/166970>
- Boaler, J. (2016). *Mathematical mindsets: Unleashing students' potential through creative math, inspiring messages and innovative teaching*. Jossey-Bass.
- Campbell, S. (2017) 6 Ways to Develop a Growth Mindset. (cited 20 March 2022). Available from: <https://www.entrepreneur.com/article/305335>
- Chanita, R., & Seri, C. (2016). *Brain-based learning and growth mindset in education*. Bangkok: Thai Education Press.
- Dress, A. (2016). *Growth Mindset in Education*. London: Routledge.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Dweck, C. S. (2008). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Ballantine Books.
- Dweck, C. S. (2015). *Growth mindset: A powerful approach for educators*. *Educational Leadership*, 72 (5), 20-25. <https://caelum-online-public.s3.amazonaws.com/1504-aprenda-a-aprender/03/carol+dweck+growth+mindsets.pdf>
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three keys to maximizing impact*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gross-Loh, C., & Dweck, C. S. (2016). How to raise a child with a growth mindset. *The Atlantic*.

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>.

Ricci, M. C. (2013). *Mindsets in the classroom: Building a culture of success and student achievement in schools*. Prufrock Press.

Smith, M., & Firth, Jonathan. (2018). *Psychology in the Classroom: A Teacher's Guide to What Works*. Oxon: Routledge.

Warren, F., & Hoskins, S. (2017) *What is Growth Mindset Theory*. (cited 20 March 2025).

บทความวิจัย (Research article)

ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
21st Century Instructional Leadership for School Administrators in
the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

ณัฐพล วงศ์ประทุม¹ วาโร เฟ็งสวัสดิ์¹ วันเพ็ญ นันทาศรี¹ นันทณัฐ เวียงอินทร์²,
วรวิทย์ อินตะชัย³ และ นฤมล วงศ์ประทุม⁴

Natthapon Wongprathum¹, Waro Phengsawat¹, Wanpen Nanthasri¹, Nanthanut Wiangin²,
Worawut Aintachai³ and Narumon Wongprathum⁴

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ Accepted)
7 กรกฎาคม 2568 22 กันยายน 2568 23 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญในบริบทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งแบ่งเป็นสามขั้นตอน ได้แก่ การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน 10 แหล่ง การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้พร้อมตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้าง

¹คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University.

²คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

²Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University

³โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

³Triamudomsuksa School of the Northeast

⁴โรงเรียนอนุบาลเจริญศิลป์

⁴Anubancharoensin School

*Corresponding author email: Badhero99@gmail.com

เครือข่าย ภาวะผู้นำด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมี 3 องค์ประกอบที่ปรากฏซ้ำมากกว่าร้อยละ 40 ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม และภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญชี้ว่าองค์ประกอบทั้งห้ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีวิสัยทัศน์เชิงเปลี่ยนแปลงที่ได้รับคะแนนสูงสุด สะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาไทยควรพัฒนาองค์ประกอบทั้งห้าอย่างสมดุล โดยมุ่งเน้นการใช้วิสัยทัศน์เชิงเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to synthesize the components of 21st century instructional leadership from related documents and research, define their operational definitions and behavioral indicators, and evaluate their appropriateness and feasibility by experts in the context of basic education. A mixed-methods design was employed in three phases: synthesizing ten selected sources through content analysis, developing operational definitions and behavioral indicators validated for content validity by three experts, and evaluating the appropriateness and feasibility of the components by five experts using a five-point Likert scale questionnaire. The findings revealed five essential components of instructional leadership in the 21st century, namely visionary and transformational leadership, digital technology and innovation leadership, collaborative and networked leadership, strategic management leadership, and learning quality leadership, with three components visionary and transformational leadership, digital technology and innovation leadership, and collaborative and networked leadership emerging in more than 40 percent of the reviewed sources. Expert evaluations indicated that all five components were rated at high to very high levels of appropriateness and feasibility, with collaborative and networked leadership and visionary and transformational leadership receiving the highest scores, while digital technology and innovation leadership was rated lowest but still at a high level. Overall, the results suggest that school administrators in Thailand should develop balanced competencies across all five dimensions, emphasizing visionary and transformational leadership, collaborative networking, and digital technology integration to enhance educational quality and effectively address the challenges of the 21st century.

Keywords: Instructional Leadership, 21st Century, School Administrators

บทนำ

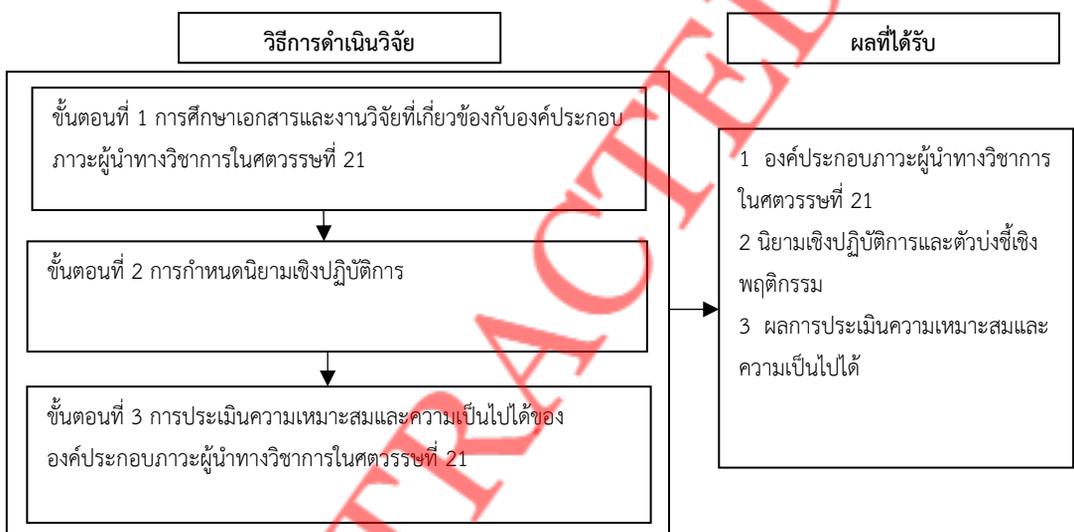
ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งการปฏิวัติดิจิทัล ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และวิกฤตการณ์สาธารณสุข ปัจจัยเหล่านี้ล้วนทำให้การจัดการศึกษาไม่อาจยึดติดกับรูปแบบเดิมได้อีกต่อไป แต่จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางวางกลยุทธ์ และขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา งานวิจัยของ Fullan (2020, p. 15) ชี้ให้เห็นว่า “การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก” ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้นักการศึกษาประสบความสำเร็จ ขณะเดียวกัน Harris และ Jones (2019, p. 162) ก็ย้ำถึงความสำคัญของการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Networks) ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง สำหรับบริบทประเทศไทย ระบบการศึกษายังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นความเหลื่อมล้ำทางคุณภาพการศึกษา ความพร้อมของครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และข้อจำกัดด้านทรัพยากรสถานศึกษา งานวิจัยของ Nguyen และ Boateng (2021, p. 190) พบว่าการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้ แต่การนำไปใช้ในประเทศกำลังพัฒนายังมีอุปสรรคด้านโครงสร้างพื้นฐานและทักษะบุคลากร ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ สิริฉัตร รัตนสุวรรณ และ ตริยภูมิพันธ์ ตริตริศวรร (2564, น. 2224–2225) ที่ระบุว่าผู้นำการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและสร้างนวัตกรรมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เมื่อพิจารณาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากและเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรและคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่ายังไม่เคยมีงานวิจัยที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นระบบ งานวิจัยที่มีอยู่ส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นไปที่ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำดิจิทัลในภาพรวม (Anuyahong, Srijamdee, & Jernsittiparsert, 2023 ; Reyes, Martinez, & Thompson, 2023) จึงทำให้เกิดช่องว่างทางวิชาการ (Research Gap) ที่ยังไม่มีคำตอบชัดเจนว่า “องค์ประกอบใดของภาวะผู้นำที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไทยในยุคดิจิทัลที่พลวัต”

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมขององค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ และ (3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบดังกล่าวโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะช่วยสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นการรอบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 และมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาไทยให้มีความยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เชี่ยวชาญในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 วิธีการดำเนินการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 เอกสารและงานวิจัยที่ศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยใช้วิธี Systematic Review ร่วมกับ Content Analysis เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นระบบ โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกเอกสาร ดังนี้

- 1.1.1 ต้องเป็นงานวิจัยหรือตำราที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและการศึกษาศตวรรษที่ 21
- 1.1.2 ต้องเผยแพร่ย้อนหลังไม่เกิน 10 ปี เพื่อความทันสมัย
- 1.1.3 ต้องผ่านการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในฐานะข้อมูลที่เชื่อถือได้

เอกสารและงานวิจัยทั้งหมดจำนวน 10 แห่ง ได้รับการคัดเลือกจากฐานข้อมูลวิชาการ เช่น Thai Journal Online (ThaiJO), Thai Citation Index (TCI), ERIC และ Scopus

1.2 เครื่องมือวิจัย

ใช้แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis Record Form) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายการบันทึกเกี่ยวกับองค์ประกอบ คำนิยาม และคำอธิบายของภาวะผู้นำเชิงระบบในแต่ละงานวิจัย โดยยึดตามแนวทางการวิเคราะห์เนื้อหาของ ชีระนันต์ โมธรรม (2566)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำข้อมูลที่ได้อาจตีความและพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ โดยกำหนดเกณฑ์ว่าองค์ประกอบที่ปรากฏไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง หรือคิดเป็น ร้อยละ 40 ของเอกสารทั้งหมด จะถือเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ

2.1 การนิยามและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้มากำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definitions) พร้อมตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม จากนั้นตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามแนวทางของ Rovinelli และ Hambleton (1977) โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ในสาขาบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำทางวิชาการทำการประเมิน

2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นได้รับการตรวจสอบความเชื่อมั่นเบื้องต้นโดยใช้ Cronbach's Alpha เพื่อยืนยันความสอดคล้องภายในของข้อคำถาม โดยยึดเกณฑ์ค่า ≥ 0.70 เป็นระดับที่ยอมรับได้ (Nunnally & Bernstein, 1994)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (สพป.สกลนคร เขต 2) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- 3.ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
4. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี
5. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ได้แก่

1. มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา

2. มีประสบการณ์ในการบริหารหรือניהตการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพัฒนาขึ้นจากผลการสังเคราะห์เอกสารในขั้นตอนที่ 1 และนิยมเชิงปฏิบัติการในขั้นตอนที่ 2 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา

ตอนที่ 2 รายการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง (2) ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (3) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย (4) ภาวะผู้นำด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และ (5) ภาวะผู้นำด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การประเมินใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (*Likert Scale*) ตามแนวทางของ Joshi, Kale, Chandel และ Pal (2015) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 = เหมาะสม/เป็นไปได้มากที่สุด
- 4 = เหมาะสม/เป็นไปได้มาก
- 3 = เหมาะสม/เป็นไปได้ปานกลาง
- 2 = เหมาะสม/เป็นไปได้น้อย
- 1 = เหมาะสม/เป็นไปได้น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (*Content Validity*) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ในสาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (*IOC*) ของ Rovinelli และ Hambleton (1977) และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม การเก็บข้อมูลดำเนินการทั้งแบบ ส่ง-รับโดยตรง (*on-site*) และแบบ ออนไลน์ (*online*) เพื่อความสะดวก โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. ติดต่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการเก็บข้อมูล
3. ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งในรูปแบบเอกสาร (*paper-based*) และแบบอิเล็กทรอนิกส์ (*Google Forms* หรือไฟล์ PDF ทางอีเมล)

4. ติดตามและรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับจากทั้งสองช่องทาง
5. ตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบโดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51–5.00 = มากที่สุด

3.51–4.50 = มาก

2.51–3.50 = ปานกลาง

1.51–2.50 = น้อย

1.00–1.50 = น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การยอมรับว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ย ≥ 3.51 ถือว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับ “มาก” ขึ้นไป

3.5 สรุปผลการประเมิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกนำมาสรุปเพื่อแสดงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พร้อมนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงองค์ประกอบให้มีความสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบหลัก										
	Harris & Jones (2019)	Fullan (2020)	Day et al. (2021)	Dinh et al. (2021)	Nguyen & Boateng (2021)	สิริฉัตร รัตนสุวรรณ และ ตริยภูมิรินทร์ ตริตรีศวรร (2564)	สิงห์คำ ยอดปานนท์ (2564)	Anuyahong et al. (2023)	Geroche & Geroche (2023)	Reyes et al. (2023)	ความถี่
1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม					✓	✓	✓	✓	✓		5
3. ภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย	✓		✓			✓	✓			✓	5
4. ภาวะผู้นำด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์			✓				✓			✓	3
5. ภาวะผู้นำด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21			✓			✓	✓				3

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 จากเอกสารและงานวิจัยจำนวน 10 แห่ง พบว่า มีองค์ประกอบที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างต่อเนื่องและถือว่ามีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไปจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม และภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย

1.2 องค์ประกอบและนิยามปฏิบัติการขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์องค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สามารถถ่ายทอดและสร้างการยอมรับในวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.2.2 ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมภายในองค์กร และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงข้อมูล

1.2.3 ภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบภาวะผู้นำ	นิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition)	ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators)
1. วิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง (Visionary & Change Leadership)	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับองค์กร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สามารถถ่ายทอดและสร้างการยอมรับในวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง รวมถึงสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน	<p>1.1 ผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจนต่อทิศทางสถาบันการศึกษา</p> <p>1.2 ผู้นำทางวิชาการควรเป็นผู้กระตุ้นและขับเคลื่อนให้เกิดการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการสอนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>1.3 ผู้นำทางวิชาการต้องสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง (เช่น นโยบาย สภาพแวดล้อม) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>1.4 ผู้นำทางวิชาการควรมีบทบาทนำในการประเมินและทบทวนผลลัพธ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นระยะ</p>
2. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Digital & Innovation Leadership)	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์กร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมภายในองค์กร และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ	<p>2.1 ผู้นำทางวิชาการควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีการเรียนรู้ดิจิทัลมาใช้ในการห้องเรียน</p> <p>2.2 ผู้นำทางวิชาการมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลเพียงพอที่จะชี้แนะคณาจารย์และบุคลากร</p> <p>2.3 ผู้นำทางวิชาการส่งเสริมนวัตกรรมการสอน เช่น การเรียนแบบผสมผสาน (blended), VR/AR, AI</p>

องค์ประกอบภาวะผู้นำ	นิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition)	ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators)
		2.4 ผู้นำทางวิชาการต้องติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
3. แบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย (Collaborative & Networked Leadership)	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร ตลอดจนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือ	3.1 ผู้นำทางวิชาการต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างภาคีทั้งในและนอกสถาบัน 3.2 ผู้นำทางวิชาการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างคณาจารย์ด้วยกัน 3.3 ผู้นำทางวิชาการควรประสานความร่วมมือกับอุตสาหกรรม ชุมชน และต่างประเทศ 3.4 ผู้นำทางวิชาการสร้างโครงสร้างที่เอื้อให้เกิดการแบ่งปันทรัพยากรและข้อมูล

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

ตาราง 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ในศตวรรษที่ 21

มิติหลัก	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง	4.63	0.47	มากที่สุด	4.57	0.43	มากที่สุด
2. ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	4.48	0.53	มาก	4.42	0.49	มาก
3. ภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย	4.78	0.39	มากที่สุด	4.69	0.41	มากที่สุด

จากตารางพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 3 ด้าน ได้รับการประเมินอยู่ในระดับ “มาก” ถึง “มากที่สุด” ทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยองค์ประกอบที่ได้รับคะแนนสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย (M = 4.78 และ 4.69 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง (M = 4.63 และ 4.57) แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสถานศึกษา ขณะที่ ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม แม้จะได้รับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (M = 4.48 และ 4.42) แต่ก็ยังอยู่ในระดับ

“มาก” สะท้อนว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพด้านเทคโนโลยีควบคู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 พร้อมกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม ตลอดจนประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในบริบทของการศึกษาระดับพื้นฐาน ผลการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยจำนวน 10 แหล่ง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย ภาวะผู้นำด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความถี่ของการปรากฏในเอกสาร พบว่า มีเพียง 3 องค์ประกอบที่มีความถี่เกินร้อยละ 40 หรืออย่างน้อย 4 แหล่งขึ้นไป ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม และภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้งสามด้านนี้เป็นหัวใจสำคัญที่นักวิชาการให้ความสำคัญมากที่สุด นอกจากนี้ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมขององค์ประกอบทั้งห้าด้าน ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญและพบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งสะท้อนถึงความชัดเจนและความเหมาะสมของกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้น ขณะเดียวกันผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คนชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้งห้าด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยด้านความเหมาะสมระหว่าง 4.48–4.78 และค่าเฉลี่ยด้านความเป็นไปได้ระหว่าง 4.42–4.69 ทั้งนี้ องค์ประกอบที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย รองลงมาคือภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง ส่วนภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมแม้จะได้คะแนนต่ำที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับ “มาก”

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำทั้งห้าด้านควบคู่กันไป โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและตอบสนองต่อความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลและโลกาภิวัตน์

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 มีทั้งหมด 5 ด้าน แต่เมื่อพิจารณาจากความถี่ของการปรากฏในเอกสารและงานวิจัย พบว่ามีเพียง 3 ด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม และภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย โดยองค์ประกอบทั้งสามด้านนี้ยังได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญว่ามี

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ($M = 4.42-4.78$) ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยี และการสร้างความร่วมมือเข้าด้วยกันอย่างสมดุล องค์ประกอบที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย ซึ่งชี้ว่าผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับ Harris และ Jones (2019, p. 160) ที่อธิบายว่าเครือข่ายการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Networks) เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างนวัตกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง ก็ได้รับการประเมินอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งสะท้อนความจำเป็นของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและสร้างแรงบันดาลใจในองค์กร สอดคล้องกับ Fullan (2020, p. 15) ที่ย้ำว่าผู้นำการศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกได้อย่างเป็นระบบ และยิ่งสอดคล้องกับ Geroche และ Geroche (2023, p. 165) ที่ระบุว่าผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำองค์กรไปสู่การปรับตัวที่มีประสิทธิภาพ สำหรับภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม แม้จะเป็นองค์ประกอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในเกณฑ์ “มาก” ($M = 4.42$) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญยังคงเห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Nguyen และ Boateng (2021, p. 190) ที่ชี้ว่าประเทศกำลังพัฒนายังประสบปัญหาโครงสร้างพื้นฐานและขาดทักษะของบุคลากร แต่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังเป็นปัจจัยหลักที่ต้องส่งเสริมเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน แม้ภาวะผู้นำด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และ ภาวะผู้นำด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะมีความถี่ต่ำกว่าเกณฑ์ 40% แต่ก็ยังเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา Reyes, Martinez และ Thompson (2023, p. 242) ชี้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้นำสามารถวางแผนและบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ Darling-Hammond, Flook, Cook-Harvey, Barron และ Osher (2020, p. 120) ระบุว่าการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ครูผสมผสานทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์และการทำงานร่วมกัน เพื่อยกระดับผลลัพธ์ของผู้เรียนในระยะยาว

กล่าวโดยสรุป การวิจัยครั้งนี้ยืนยันว่าผู้บริหารสถานศึกษาไทยควรมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้านอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม และภาวะผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความท้าทายในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยชี้ชัดว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการทั้งห้าด้านล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการหลักสูตรควรดำเนินการดังนี้

1.1 พัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือผ่านการอบรมและเวิร์กช็อปกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเสถียรภาพผู้นำแบบร่วมมือและการสร้างเครือข่าย

1.2 ส่งเสริมวิสัยทัศน์เชิงเปลี่ยนแปลงควบคู่การบริหารเชิงกลยุทธ์ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารทุกระดับ

1.3 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดระบบแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเสริมภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

1.4 พัฒนารอบคุณภาพการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะศตวรรษที่ 21 และเชื่อมโยงกับระบบประเมินผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงเรียนในภูมิภาคและระดับการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อทดสอบความทั่วไปของโมเดลภาวะผู้นำ

2.2 พัฒนาและทดสอบโปรแกรมแทรกแซง เช่น การอบรมด้านการสร้างเครือข่ายออนไลน์ หรือ การโค้ชซึ่งด้านวิสัยทัศน์โดยใช้การทดสอบก่อน-หลัง (pre-posttest)

2.3 ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกทางจิตวิทยาและวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.4 ศึกษาผลลัพธ์ผู้เรียนในระยะยาว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจ และการพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อพิสูจน์คุณค่าของโมเดลภาวะผู้นำในเชิงประจักษ์ต่อผู้เรียน

2.5 สำรวจบทบาทภาวะผู้นำเชิงระบบ (System-level Leadership) โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงนโยบายและการจัดสรรทรัพยากรของเขตพื้นที่และกระทรวงศึกษาธิการกับการบริหารในระดับโรงเรียน เพื่อสร้างกลไกการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ธีระนันต์ โมธรรม. (2566). การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพสำหรับงานวิจัยทางการศึกษา. สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิงห์คำ ยอดปานนท์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. [วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ]

สิริฉัตร รัตนสุวรรณ์, และ ตรัยภูมิ นทร์ ตรีตรีศวร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยทักษิณ, 22 (2), 2219–2234.

[https://www.hu.ac.th/Conference/conference2022/proceedings/doc/07%20การศึกษา/](https://www.hu.ac.th/Conference/conference2022/proceedings/doc/07%20การศึกษา/63-Ed-159%20(2219%20-%202234).pdf)

[63-Ed-159%20\(2219%20-%202234\).pdf](https://www.hu.ac.th/Conference/conference2022/proceedings/doc/07%20การศึกษา/63-Ed-159%20(2219%20-%202234).pdf)

- Anuyahong, B., Srijamdee, K., & Jernsittiparsert, K. (2023). Digital leadership and innovation in educational management. *International Journal of Educational Leadership*, 18 (2), 45–62. <https://doi.org/10.31098/ijel.v18i2.345>
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2021). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Educational Administration Quarterly*, 57 (2), 221–258. <https://doi.org/10.1177/0013161X20969128>
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2021). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 32 (1), 101–124. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101393>
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Geroche, M. E., & Geroche, A. T. (2023). Transformational leadership in digital age education. *International Review of Educational Leadership*, 28 (4), 156–173. <https://doi.org/10.1080/13603124.2023.1890246>
- Harris, A., & Jones, M. (2019). Leading professional learning networks: Building capacity for educational improvement. *School Leadership & Management*, 39 (2), 155–172. <https://doi.org/10.1080/13632434.2018.1530892>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7 (4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Nguyen, T. H., & Boateng, R. (2021). Digital integration in educational leadership: A systematic review. *Computers & Education*, 168, 104–198. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104198>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill. P.265.
- Reyes, C., Martinez, L., & Thompson, J. (2023). Strategic management in educational institutions: A framework for sustainable development. *Journal of Educational Administration*, 61 (3), 234–250. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2022-0193>
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2 (2), 49–60.

บทความวิจัย (Research article)

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
The Study of Inspirational Leadership Components
of Educational Administrators

ศิริชัย เมืองโคตร^{1*} วาโร เพ็งสวัสดิ์¹ วันเพ็ญ นันทศรี¹ นีรุตดี พลบุตร¹ และ ศิริพงษ์ ทักสินวิโรจน์¹

Sirichai Muangkhot^{1*}, Waro Pengwawat¹, Wanphen Nantasri¹, Nirut Phunbut¹

and Siripong Taksinwirot¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

18 กรกฎาคม 2568

23 กันยายน 2568

23 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของไทย ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย สรุปได้องค์ประกอบ 5 ข้อ องค์ประกอบที่ได้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด คือองค์ประกอบ การมองโลกในแง่ดี ได้คะแนนสูงสุด และรองลงมาตามลำดับคือ ความน่าเชื่อถือ วิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และได้คะแนนต่ำสุดคือ ความกระตือรือร้น โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด งานวิจัยครั้งนี้ช่วยยืนยันว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในบริบทสถานศึกษาไทยในปัจจุบัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ, วิสัยทัศน์, ความน่าเชื่อถือ

¹คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author email : sirichaitom@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the components of inspirational leadership among school administrators in the Thai context. The study was conducted in two phases: (1) identifying components of inspirational leadership for school administrators by synthesizing concepts, theories, documents, and research from 10 sources; and (2) assessing the appropriateness and feasibility of these components by five experts with more than ten years of administrative experience. The research instruments included a document synthesis form and a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using mean and standard deviation. The findings revealed five key components of inspirational leadership among school administrators: optimism, which received the highest score; credibility; vision; role modeling; and enthusiasm, which received the lowest score. Overall, all components were rated at the highest level of appropriateness and feasibility. This study confirms that the components of inspirational leadership can be effectively applied within the Thai educational context.

Keywords : Inspirational Leadership, Vision, Credibility

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีสารสนเทศ โลกาภิวัตน์ และวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาคการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนมากขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังยึดติดกับระบบราชการและกฎระเบียบที่เข้มงวด ผู้บริหารหลายคนยังคงใช้วิธีการบริหารแบบเน้นโครงสร้างและระเบียบข้อบังคับ ผลคือ ครูและบุคลากรเกิดภาวะหมดไฟ (Burnout) ขาดแรงจูงใจและไม่รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในเป้าหมายร่วมของโรงเรียน ระบบราชการที่ซับซ้อนทำให้ผู้บริหารมุ่งเน้นการจัดทำเอกสารและการประเมินตามเกณฑ์ มากกว่าการพัฒนาคนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ผู้บริหารจึงต้องทำงานภายใต้ข้อจำกัดที่ตึงตัว ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ ปลุกศักยภาพของผู้ตาม และสร้างความหวังร่วมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของครู งานวิจัยของ วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ (2567) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพฐ. พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความน่าเชื่อถือ ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และการมีส่วนร่วม โดยนักวิจัยเน้นว่าองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยสร้างพลังในการดำเนินแนวทางร่วมและเสริมแรงจูงใจแก่บุคลากร (วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ, 2567) ในบริบทการพัฒนาในรูปแบบผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ งานวิจัยของ ปิยนุช ศิริโสภางษ์ และคณะ (2566) ได้สร้างและทดสอบโมเดลเชิงระบบใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวรรณกรรม การสร้างรูปแบบ และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหาร 254 คน ผลการประเมินชี้ว่าโมเดลดังกล่าวมีความถูกต้องและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในบริบทจริงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น แรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ การสื่อสาร ทีมงาน และความไว้วางใจ (ปิยนุช ศิริโสภางษ์ และคณะ, 2566) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ผู้นำจะมีภาวะเชิง

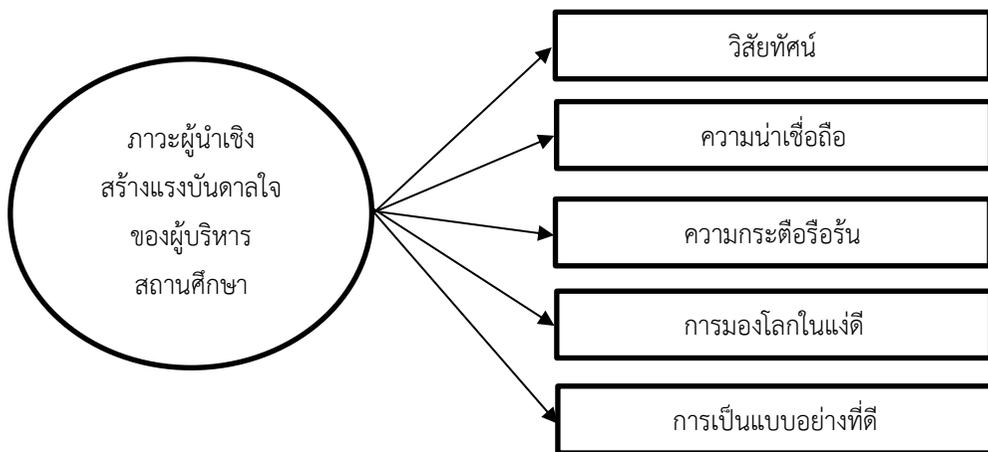
สร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเชิงคุณภาพระบุว่า ผู้บริหารหลายฝ่ายในระบบราชการยังคงยึดมั่นการบริหารแบบใช้กฎระเบียบ ส่งผลให้ครูมีภาวะหมดไฟ ทำงานโดยขาดแรงจูงใจและขาดเป้าหมายร่วม (วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ, 2567)

สรุปได้ว่า แม้อำนาจประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจได้ถูกระบุและยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา แต่ในทางปฏิบัติกลับยังไม่สามารถหยั่งรากลึกเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการบริหารของสถานศึกษาไทยได้อย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจอย่างลึกซึ้งในบริบทไทย เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ตลอดจนช่วยเสริมพลังให้ครูเกิดแรงจูงใจ ความผูกพัน และนำไปสู่คุณภาพการบริหารจัดการที่มีความยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้มีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผู้วิจัยได้สืบค้นและรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ฐานข้อมูล TCI, ThaiJO และ Google Scholar รวมถึงวิทยานิพนธ์ บทความวิจัย และรายงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ และภาวะผู้นำในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) ช่วงเวลาเผยแพร่ไม่เกิน 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558–2567) เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

1.2 วิธีการคัดเลือกเอกสาร

การคัดเลือกเอกสารดำเนินการตามหลักการ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) โดยกำหนด คำสำคัญ (Keywords) ที่ใช้ในการ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ, ภาวะผู้นำทางการศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์ประกอบภาวะผู้นำ, การสร้างแรงบันดาลใจในโรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ การคัดเลือก ได้แก่ เป็นงานวิจัยหรือบทความที่มีการเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจหรือรูปแบบภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบสอดคล้อง มีเนื้อหาที่สามารถอธิบายหรือระบุองค์ประกอบ คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ เผยแพร่ในช่วงเวลาไม่เกิน 10 ปีที่ผ่านมา

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้อ่าน วิเคราะห์ และสกัดข้อมูลสำคัญจากเอกสารที่ผ่านการคัดเลือก โดยเน้นการระบุองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้พฤติกรรม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ จากนั้นนำมาจัดหมวดหมู่และสังเคราะห์เป็นประเด็นร่วม เพื่อเปรียบเทียบและหาความสอดคล้องกันระหว่างงานวิจัยต่าง ๆ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการ Content Analysis โดยจัดระเบียบข้อมูลจากการทบทวนเอกสาร แยกหมวดหมู่ตามองค์ประกอบที่ปรากฏซ้ำหรือตรงกัน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การยืนยันองค์ประกอบโดยอ้างอิง “ความถี่” ของการปรากฏในเอกสาร หากองค์ประกอบใดปรากฏมากกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด จึงถูกพิจารณาเป็นองค์ประกอบที่คัดเลือกเข้าสู่กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนในพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาระยะเวลานับไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ ถือว่าเพียงพอสำหรับการวิจัยเชิงประเมินความเหมาะสมอยู่และมีความเป็นไปได้ เนื่องจากแนวทางของ Lawshe (1975) และนักวิจัยด้านการพัฒนาเครื่องมือแนะนำว่า การใช้ผู้เชี่ยวชาญระหว่าง 3-5 คนสามารถให้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนความเห็นที่เชื่อถือได้

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามมาตรวัดของ Likert Scale (วาโร เพิงส์สวัสดิ์, 2549) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตัวแปรที่ศึกษา คือองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ

2.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้จากเอกสาร มาร่างแบบสอบถามและนำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของการใช้ภาษา จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และจัดพิมพ์แบบสอบถาม

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปมอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและนำแบบประเมินที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล

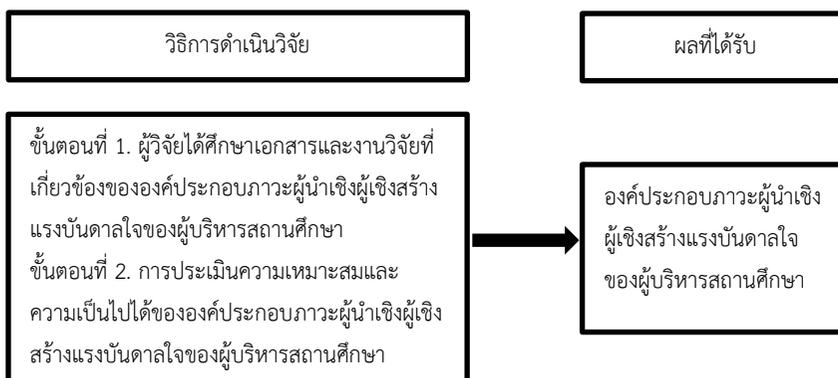
2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความเหมาะสมด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ย ≥ 3.51 หรือ $\geq 50\%$ ขึ้นไปเพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแสดงระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบในแต่ละข้อ ในการดำเนินการวิจัยเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการและผลที่ได้รับชัดเจน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามภาพที่ 2 ซึ่งแสดงวิธีการดำเนินการวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพที่ 2 วิธีการดำเนินการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการสังเคราะห์เอกสารองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ แสดงดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างแรง บันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ									ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา	
	สมชาย เทพแสง (2560)	วัลลา ญจอมจิตร (2561)	วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ (2567)	Folkman (2015)	Thepsaeng (2017)	Chandasawan (2018)	Poojomjit (2018)	Roberts (2019)	Poonawang (2019)				Kongprab (2020)
1. วิสัยทัศน์		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		7	70	✓
2. ความน่าเชื่อถือ		✓	✓		✓		✓	✓	✓		6	60	✓
3. ความกระตือรือร้น		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		6	60	✓
4. มองโลกในแง่ดี	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		6	60	✓
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓			✓		✓		✓	✓		6	60	✓
6. ตั้งเป้าหมายชัดเจน	✓			✓	✓			✓	✓		2	20	
7. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ				✓							1	10	
8. สื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน						✓			✓		2	20	
9. การมีส่วนร่วม			✓		✓						2	20	
10. การส่งเสริมความมั่นใจใน ตนเองของผู้ตาม						✓		✓	✓		3	30	
11. การใช้ภาษาและท่าทีที่ สร้างแรงบันดาลใจ						✓			✓		2	20	
12. การให้เวลาและการรับฟัง								✓			1	10	
13. การรับผิดชอบต่อความ ล้มเหลว								✓			1	10	
14. การส่งเสริมนวัตกรรม								✓			1	10	
15. ความเชื่อมั่นในตนเอง	✓										1	10	
16. อ่อนน้อมถ่อมตน	✓										1	10	

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างแรง บันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	สมชาย เทพแสง (2560)	วัลลภ ภูจอมจิตร (2561)	วีรศักดิ์ ภิรมแสนพิมพ์ (2567)	Folkman (2015)	Thepsaeng (2017)	Chandasawan (2018)	Poojomjit (2018)	Roberts (2019)	Poonawang (2019)	Kongprab (2020)			
17. ช่วยเหลือและสนับสนุน	✓										1	10	
18. จินตนาการ	✓										1	10	
19. รักและผูกพันในงาน	✓										1	10	
20. ความฉลาดทางอารมณ์	✓										1	10	
รวม	9	4	5	5	5	4	4	7	5	4			

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 20 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบและได้จัดเรียงตามลำดับการดำเนินงาน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) ความกระตือรือร้น 4) มองโลกในแง่ดี 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบมาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 22 พฤติกรรมบ่งชี้ แสดงดังตาราง 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. วิสัยทัศน์	ความสามารถของผู้บริหาร ในการมองเห็นภาพร่วมกันอย่างชัดเจน วางแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย และจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถ	1. ผู้บริหารมองเห็นอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและนโยบายทางการศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	<p>ขับเคลื่อนได้จริง ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีพลังในการทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วม ติดตามผลการดำเนินงาน และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เห็นภาพร่วมกันอย่างชัดเจน วางแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย และจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถขับเคลื่อนได้จริง ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีพลังในการทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วม ติดตามผลการดำเนินงาน และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p>	<p>2. ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าใจตรงกัน และเห็นภาพเป้าหมายร่วมอย่างชัดเจน</p> <p>3. ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์และกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ พร้อมจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและพลังในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายร่วม</p> <p>5. ผู้บริหาร ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p>
2. ความน่าเชื่อถือ	<p>ความสามารถของผู้บริหารในการยึดมั่นในสิ่งที่ตนเองพูด ดำเนินการตามแผนหรือแนวทางที่ประกาศไว้ต่อบุคลากร ตัดสินใจด้วยหลักจริยธรรมและความเป็นธรรมไม่ปิดความลับหรือซ่อนเร้น แสดงความพร้อมในการแก้ไขปัญหา มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และยึดมั่นในหลักการโดยไม่น้อมเอียงตามสถานการณ์หรือบุคคล</p>	<p>6. ผู้บริหารรักษาคำพูด ดำเนินการตามแผนที่ตนเองประกาศไว้และเป็นแบบอย่างในการยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร</p> <p>7. ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของความยุติธรรมและหลักจริยธรรม พิจารณาโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>8. ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง พร้อมแก้ไขปัญหา และไม่โทษผู้อื่น</p> <p>9. ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ สร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>10. ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการและไม่เปลี่ยนจุดยืนตามบุคคลหรือสถานการณ์ แม้เผชิญแรงกดดันหรือผลประโยชน์ส่วนตน</p>

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. ความกระตือรือร้น	ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความกระฉับกระเฉง สีหน้า แววตา ท่าทาง น้ำเสียงที่แสดงออกถึงความตื่นตัว มีความสนใจ ตั้งใจในกิจกรรมหรืองานที่ทำ มีการติดตาม รับฟัง ซักถาม การแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความต่อเนื่องในการทำงานหรือภารกิจ แม้มีอุปสรรค และการแสดงออกในลักษณะที่กระตุ้นหรือส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	11. ผู้บริหารมี สีหน้า แววตา ท่าทาง และน้ำเสียง ที่สื่อถึงความกระตือรือร้น พุดจาฉะฉาน มีพลัง แสดงความสนใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหารไม่เฉื่อยชา และพร้อมเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ
		12. ผู้บริหารแสดง ความตั้งใจจริงในการทำงาน ผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ติดตามผลการดำเนินงาน ไม่ละเลยรายละเอียด และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
		13. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การขอคำแนะนำจากผู้รู้ หรือเข้าร่วมอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ
		14. ผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้อื่นมีพลังในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการชื่นชม สนับสนุน หรือเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานมีความร่วมมือ สร้างสรรค์ และส่งเสริมความสำเร็จร่วมกันขององค์กร

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. การมองโลกในแง่ดี	ความสามารถของผู้บริหารมองเหตุการณ์ในมุมสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดกับความล้มเหลวหรือข้อผิดพลาด ใช้วิกฤตเป็นแรงผลักดันในการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความหวัง เชื่อมมั่นและพยายามต่อไป แสดงออกถึงความไว้วางใจว่าทุกคนสามารถพัฒนาและฟื้นตัวได้แม้เจอสถานการณ์ที่ยากลำบาก	<p>15. ผู้บริหารไม่โทษบุคคลหรือสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหา มีมุมมองที่สร้างสรรค์มองหาความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา</p> <p>16. ผู้บริหารใช้ความล้มเหลวเป็นบทเรียน ใช้วิกฤตเป็นแรงผลักดันในการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงเชิงบวก</p> <p>17. ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการ ส่งเสริมความหวังและความเชื่อมั่น เช่น การกล่าวชมเชยแม้ในเรื่องเล็กน้อย การย้ายเป้าหมายร่วม และยืนยันว่าทีมมีศักยภาพพอจะบรรลุเป้าหมาย</p> <p>18. ผู้บริหารแสดงออกถึง ความเชื่อมั่น การให้โอกาสบุคลากรทดลองงานใหม่ ๆ หรือรับผิดชอบโครงการที่สำคัญ แม้บุคลากรจะเคยผิดพลาดในอดีตก็ตาม เพื่อสนับสนุนการเติบโตและการฟื้นตัวได้แม้เจอสถานการณ์ที่ยากลำบาก</p>
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี	ความสามารถของผู้บริหารในการยึดมั่นในหลักความถูกต้อง ขอบธรรม และแสดงความซื่อสัตย์สุจริต การตรงต่อเวลา การรายงานผลอย่างโปร่งใส การยอมรับความผิดเมื่อตนเองทำผิด ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในเป้าหมาย การสื่อสารอย่างให้เกียรติและเคารพผู้อื่น ยึดมั่นในค่านิยมหลัก การทำงานเป็นทีม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ผ่านพฤติกรรมจริง	<p>19. ผู้บริหารยึดมั่นในหลักความถูกต้อง ขอบธรรม และแสดงความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>20. ผู้บริหารมีวินัยและรับผิดชอบผ่านการตรงต่อเวลา ส่งงานตามกำหนด และการรายงานผลอย่างโปร่งใส</p> <p>21. ผู้บริหารยอมรับความผิดเมื่อตนเองทำผิด ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นในเป้าหมาย</p> <p>22. ผู้บริหารสื่อสารอย่างให้เกียรติและเคารพผู้อื่น ยึดมั่นในค่านิยมหลัก การทำงานเป็นทีม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ผ่านพฤติกรรมจริง</p>

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ จากนั้นนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แสดงดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อองค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
1. วิสัยทัศน์	4.66	0.53	มากที่สุด	4.57	0.43	มากที่สุด
2. ความน่าเชื่อถือ	4.68	0.38	มากที่สุด	4.68	0.49	มากที่สุด
3. ความกระตือรือร้น	4.60	0.52	มากที่สุด	4.55	0.44	มากที่สุด
4. การมองโลกในแง่ดี	4.75	0.39	มากที่สุด	4.69	0.41	มากที่สุด
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.65	0.36	มากที่สุด	4.56	0.42	มากที่สุด
รวม	4.65	0.43	มากที่สุด	4.60	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, SD = 0.43) และความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.60$, SD = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมองโลกในแง่ดี คะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสม เท่ากับ ($\bar{X} = 4.75$, SD = 0.39) ความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.69$, SD = 0.41) รองลงมา คือ ความน่าเชื่อถือ คะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสม เท่ากับ ($\bar{X} = 4.68$, SD = 0.38) ความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.68$, SD = 0.49) และน้อยที่สุด คือ ความกระตือรือร้น คะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสม เท่ากับ ($\bar{X} = 4.60$, SD = 0.52) ความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.55$, SD = 0.44) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุปผลการวิจัย

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัย พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) ความกระตือรือร้น 4) การมองโลกในแง่ดี และ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบทั้ง 5 ได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญว่าเหมาะสมและ

เป็นไปได้ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ทั้งในด้านแนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติจริง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมองโลกในแง่ดี ได้รับการยอมรับมากที่สุด ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าการมีทัศนคติเชิงบวก ความสามารถในการให้กำลังใจ และการคาดหวังผลลัพธ์ที่ดี มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างแรงบันดาลใจและนำพาองค์กรก้าวผ่านอุปสรรค รองลงมาคือ ความน่าเชื่อถือ ซึ่งสะท้อนถึงความไว้วางใจ ความโปร่งใส และการเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ถือเป็นรากฐานสำคัญของการนำอย่างมีพลัง ส่วนความกระตือรือร้น แม้จะได้รับการประเมินต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น แต่ก็ยังคงมีความสำคัญเนื่องจากเป็นพลังขับเคลื่อนที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถสะท้อนแรงบันดาลใจไปยังบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยสรุป องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน สามารถสะท้อนภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจที่เหมาะสมกับบริบทของการบริหารการศึกษา และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ทัศนคติ ความสามารถในการกำหนดทิศทางและอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน 2) ความน่าเชื่อถือ การได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร ผ่านความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ 3) ความกระตือรือร้น ความกระตือรือร้นและความพยายามที่จะสร้างแรงผลักดันในการทำงาน 4) การมองโลกในแง่ดี การมีทัศนคติเชิงบวก การให้กำลังใจ และการคาดหวังผลลัพธ์ที่ดี 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงพฤติกรรมและคุณธรรมที่สะท้อนความเป็นผู้นำที่บุคลากรสามารถยึดถือเป็นต้นแบบ องค์ประกอบทั้ง 5 นี้ สะท้อนถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ที่ต้องไม่เพียงแต่บริหารจัดการ แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศเชิงบวกให้กับบุคลากรในองค์กรด้วย

ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการประเมินภาพรวม ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูงมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทการบริหารการศึกษา ประการแรก การมองโลกในแง่ดี ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความโดดเด่นที่สุด ผู้เชี่ยวชาญเห็นตรงกันว่าทัศนคติเชิงบวกของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างกำลังใจให้ครูและบุคลากร อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา ภูนาวัง (2562) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงบวก มีคุณลักษณะสำคัญคือการส่งพลังทางจิตวิทยาไปยังผู้ตาม ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจ ความร่วมมือ และแรงบันดาลใจ โดยเห็นว่า ผู้นำที่มีอารมณ์เชิงบวก ไม่เพียงแต่สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน แต่ยังช่วยเสริมสร้าง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ของบุคลากร เมื่อเผชิญปัญหาและความกดดัน ประการที่สอง ความน่าเชื่อถือ ได้รับการยืนยันว่าเป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงศรัทธาและความไว้วางใจ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในจุดยืนของผู้บริหาร เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรในระยะยาว แนวคิดนี้สอดคล้อง

กับงานของ วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ (2567) ที่ชี้ว่า ความน่าเชื่อถือของผู้นำเป็นรากฐานของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบัน แต่ยังสามารถสร้าง ทูตทางสังคม ภายในองค์กร ที่เกื้อหนุนให้เกิดความร่วมมือ ความจงรักภักดี และแรงบันดาลใจจากภายในตัวบุคลากร การมีผู้นำที่น่าเชื่อถือจึงเปรียบเสมือนการสร้างสัญญาทางใจ ที่ช่วยประคับประคององค์กรให้มั่นคงและพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ประการที่สาม ความกระตือรือร้น แม้ไม่ได้เป็นองค์ประกอบที่โดดเด่นที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น แต่ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าความกระตือรือร้นยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการปลุกพลังและกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวอยู่เสมอ แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานของ สุพัตรา ภูนาวัง (2562) ที่ชี้ว่า ผู้นำซึ่งมีความกระตือรือร้นจะสามารถเป็นแรงกระตุ้นทางจิตวิทยาที่สำคัญ ทำให้ผู้ตามเกิดแรงผลักดันภายใน และมีความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ประการที่สี่ วิสัยทัศน์ ถูกมองว่าเป็นรากฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากการกำหนดทิศทางอนาคตอย่างชัดเจนช่วยให้บุคลากรเห็นเป้าหมายร่วมกัน และสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zenger and Folkman (2015) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดได้ชัดเจน จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามยึดถือและร่วมมือได้อย่างยั่งยืน ประการที่ห้า การเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยืนยันว่าเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำส่งผลโดยตรงต่อแรงศรัทธาและความไว้วางใจในองค์กร การเป็นแบบอย่างจึงทำให้ผู้นำสามารถสร้างความผูกพัน และสร้างแรงบันดาลใจในระดับพฤติกรรมที่จับต้องได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านภาวะผู้นำที่เน้นบทบาทการเป็น Role Model ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม

โดยสรุป ผลการศึกษานี้ยืนยันว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ล้วนมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พัฒนาแนวทางภาวะผู้นำในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างทฤษฎี แนวคิด และบริบทการปฏิบัติจริงในยุคปัจจุบัน ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดอบรม พัฒนา และประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบต่อไปได้.

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. พัฒนาหลักสูตรอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิจัยที่ชี้ว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด จึงควรนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรหรือโปรแกรมฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านวิสัยทัศน์ ความน่าเชื่อถือ ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และการเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ส่งเสริมการเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจากการสั่งการแบบดั้งเดิมไปสู่การเป็นผู้นำที่มีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร โดยจัดกิจกรรมเสริม เช่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลุ่มสนับสนุนทางอารมณ์ หรือกิจกรรมส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในองค์กร

3. ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณลักษณะผู้นำ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางหรือเกณฑ์ในการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านการคัดเลือก การแต่งตั้ง หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้นำองค์กรการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development – R&D) ที่ครอบคลุมตั้งแต่การสังเคราะห์แนวคิด ออกแบบโมเดล ทดลองใช้ในสถานศึกษา และประเมินผล เพื่อให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในไทย

2. ควรวิจัยเชิงลึกโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพหรือผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ เช่น บริบทของวัฒนธรรมองค์กร ขนาดของโรงเรียน สไตล์การบริหาร หรือประสบการณ์ส่วนตัวของผู้บริหาร ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจมิติที่ลึกซึ้งและสามารถออกแบบการพัฒนาภาวะผู้นำได้ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ปิญนุช ศิริโสภางษ์, ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง และ สนั่น ประจงจิตร. (2568). รูปแบบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *ศึกษาศาสตร์ มจร*, 13 (1), 63–76. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/edj/article/view/274168>
- วัลลภ ภูจอมจิตร. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://phd.mbuisc.ac.th/full%20thesis/Wallop.pdf>
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. https://phd.mbuisc.ac.th/KKU_Thesis/Waro.pdf
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. สุวีริยาสาส์น.
- วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์, เอกลักษณ์ เพ็ญสา และ วัลลภา ฉลากบาง. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 8 (2), 541–555. <https://doi.org/10.14456/jeir.2024.34>
- สมชาย เทพแสง และ คณิต สุขรัตน์. (2560). กลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำร่วมสมัย. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14 (27), 1–20. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/9817>

- สุพัตรา ภูนาวัง. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
<https://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2562/M128314/poonawng%20Supattra.pdf>
- Chandasuwan, P. (2018). Testing measurement invariance across groups: Inspirational leadership scale. *Journal of the Association of Researchers*, 23 (1), 36–48.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/241817>
- Folkman, J., & Zenger, J. (2015). *The inspiring leader: Unlocking the secrets of how extraordinary leaders motivate*. McGraw Hill. Retrieved from
https://zengerfolkman.com/wp-content/uploads/2019/04/White-Paper_-_Unlocking-The-Secret-Behind-How-Extraordinary-Leaders-Motivate.pdf
- Kongprab, P. (2020). Relationship among Inspirational Leadership, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour of Staff within Yala Hospital: Multilevel Analysis. *Journal of the Association of Researchers*, 25 (3), 257–272. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/247607?utm_source=chatgpt.com
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28 (4), 563–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Poojomjit, W. (2018). Indicators of inspirational leadership for primary school principals: Developing and testing the structural relationship model [Doctoral dissertation, Mahamakut Buddhist University]. *International Education Studies*, 11 (12), 149–158.
<https://doi.org/10.5539/ies.v11n12p149>
- Roberts, F. (2019, April 3). *7 essential traits of inspirational leadership*. *People Development Magazine*. <https://peopledevelopmentmagazine.com/2019/04/03/inspirational-leadership/>
- Thepsaeng, S., Sukrat, K., & Puang Ngam, D. (2017). Inspiration building strategies of contemporary leader. *SWU Educational Administration Journal*, 14 (27), 165–172.
<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/9817>

บทความวิจัย (Research article)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด
สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ

Motivational factors, organizational culture factors and leadership
factors affecting the work performance of employees in the
BAAC Chaiyaphum Office

อุเทน นันหมื่น^{1*} และ วรณรพี บานชื่นวิจิตร¹

Authen Nanmuan^{1*} and Wanrapee Banchuenvijit¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
4 กันยายน 2568 30 กันยายน 2568 1 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 239 ราย โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ภาวะความเป็นผู้นำองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร, ปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

¹Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding author email: utan251999@gmail.com

Abstract

The research study on motivation factors, organizational culture factors, and leadership factors affecting the work performance of employees under the BAAC Chaiyaphum Office aimed to study the motivation factors affecting the work performance of employees under the BAAC Chaiyaphum Office, study the organizational culture factors affecting the work performance of employees under the BAAC Chaiyaphum Office, and study the leadership factors affecting the work performance of employees under the BAAC Chaiyaphum Office. This research is a quantitative research. The researcher collected data using a questionnaire with employees under the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Chaiyaphum Province. The data were analyzed using percentages, means, and standard deviations, as well as using multiple regression analysis to test hypotheses with statistical significance at the 0.05 level.

The results of the study found that overall, the factors studied, namely motivation factors, organizational culture, and organizational leadership, all affect the work performance of employees under the BAAC Chaiyaphum Office.

Keywords: Motivational factors, Hygiene Factors, Leadership, Job Satisfaction

บทนำ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร หรือ ธ.ก.ส. เป็นธนาคารของรัฐ ที่ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ.2509 คือการส่งเสริมพัฒนาการเกษตรของประเทศ เพื่อเกษตรกรสามารถเพิ่มผลผลิตและรายได้การเกษตร มีเป้าหมายผลการดำเนินงานในแต่ละปีบัญชีต้องมีผลการประกอบการที่ดีและมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืนขององค์กรและส่งผลต่อภาคการเกษตร พัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามวิสัยทัศน์ของธนาคาร สิ่งสำคัญที่สุดในประสิทธิภาพของงานนี้คือบุคลากรในองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนี้หรือไม่ ดังนั้นเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพด้านบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรปีบัญชี 2566 พบว่าอย่างน้อยก็ต่ำกว่าค่าเทียบและค่าเฉลี่ยธนาคารพาณิชย์ (Peer Group) สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากธนาคารมีพนักงานจำนวนมาก และลูกค้าส่วนใหญ่เป็นลูกค้ารายย่อย อีกทั้งกระบวนการทำงานหลายส่วนยังไม่ได้ปรับไปเป็นดิจิทัลหรือนำเทคโนโลยีทางการเงินมาปรับใช้ทั้งกระบวนการส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานค่อนข้างสูง (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2567)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจหลักของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนและปรับศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จและคุณภาพขององค์กร โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและต้องการพัฒนาตนเองต่อไป รวมทั้งการเสริมสร้างทักษะของพนักงานให้เหมาะสมกับบทบาทงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวและเติบโตไปพร้อม

กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำที่ดีเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง (ธนาकर เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2568)

โดยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วรรณ อาวรรณ, 2557)

อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ โครงสร้าง และกฎระเบียบ จะสามารถควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นระบบและมีความมั่นคง ในขณะที่วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการปรับตัว จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และเพิ่มความผูกพันของพนักงานกับองค์กร องค์กรควรรักษาความสมดุลระหว่างความมั่นคงของระบบการทำงานและการสร้างความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว (จิร รัตนชินชัย, 2563)

รวมถึงภาวะความเป็นผู้นำหรือการมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) ได้สรุปคุณลักษณะความเป็นผู้นำไว้ว่าการเป็นผู้นำที่ดีนั้น ควรมีความรักในหน้าที่การงานรักผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง หรือสมาชิกของกลุ่ม รักความยุติธรรม รักความก้าวหน้า มีเขาวปัญญาดี มีนิสัยรักการค้นคว้า เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีอารมณ์ขันที่ไม่หยาบโลน

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นเสมือนจุดเริ่มต้นของการกำหนดทิศทางหรือแนวทางการทำงานขององค์กร ที่คอยบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และภาวะความเป็นผู้นำดังกล่าวว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงในภาวะปัจจุบันของธนาकरเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ

3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ

สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ

3. ปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ

กรอบแนวคิดการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) Herzberg, F. (1959) โดยจะมีการแบ่งแรงจูงใจที่ส่งผลต่อบุคลากรในองค์กรว่าจะมีความอยากทำงานหรือไม่อยากทำงานออกเป็นเป็น 2 หมวดหมู่ คือ 1.ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วยความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จที่จะได้รับ และการมีส่วนร่วมกับงานที่ทำ 2.ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกได้ว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดให้บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำแต่ปัจจัยค้ำจุนนี้ ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ทฤษฎีวิวัฒนาการของ Edgar H. Schein (2010) Schein, E. H. (2010) ได้เสนอแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมในองค์กร และการส่งเสริมให้ผู้นำสามารถสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1.ระดับที่มองเห็นได้ (Artifacts) เช่น พื้นที่ทำงาน การตกแต่ง การแต่งกายของพนักงาน สัญลักษณ์ หรือแม้กระทั่งพิธีกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร 2.ระดับค่านิยมที่ประกาศ (Espoused Values) ระดับนี้หมายถึงค่านิยม, ภารกิจ, เป้าหมาย หรือหลักการที่องค์กรประกาศออกมา 3.ระดับสมมติฐานพื้นฐาน (Basic Underlying Assumptions) นี้คือลำดับขั้นที่ลึกที่สุดของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งหมายถึงความเชื่อและสมมติฐานที่สมาชิกในองค์กรรับรู้และปฏิบัติในทุกรการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำ

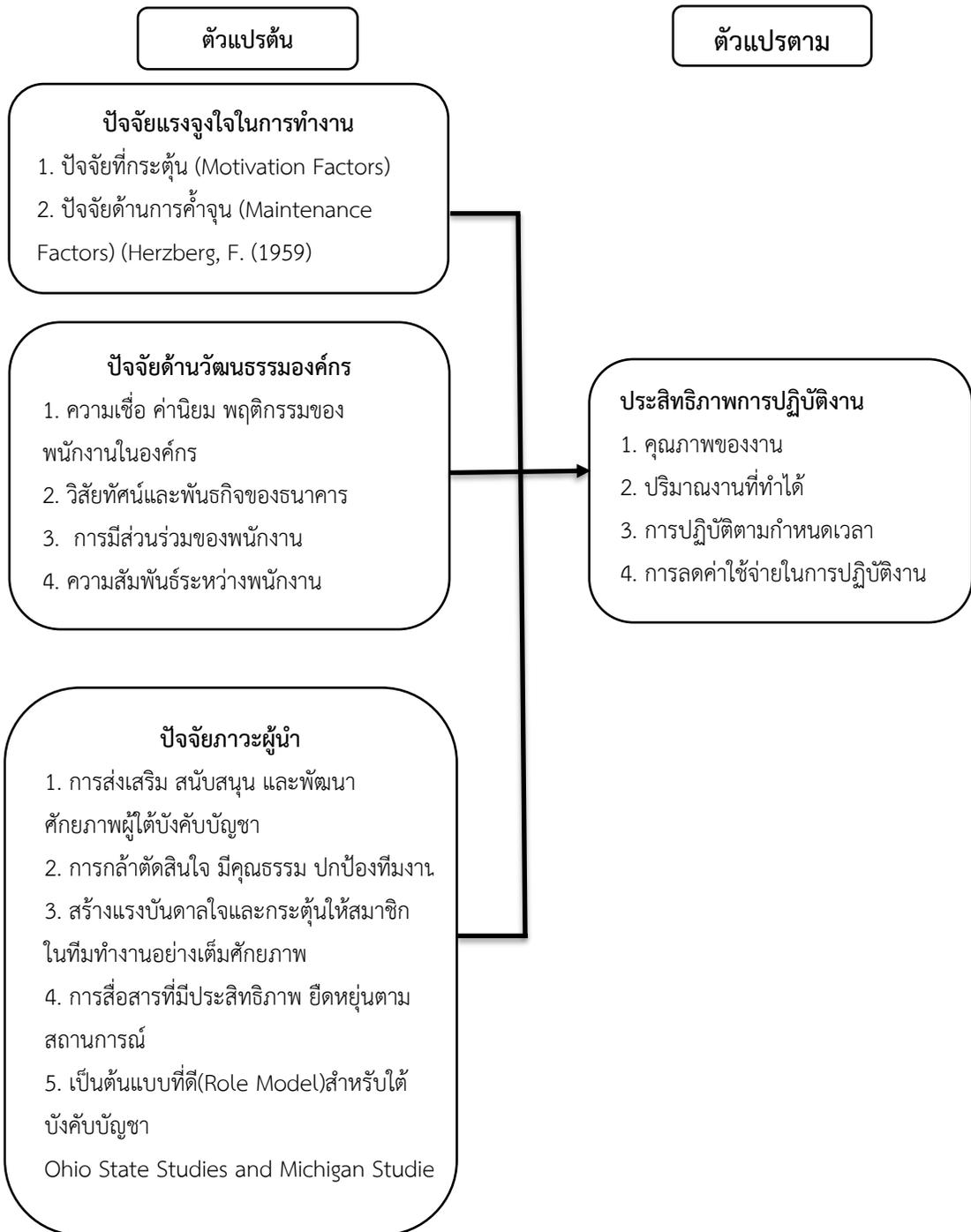
ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) เน้นศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้คนเป็นผู้นำ คือ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory) แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ (Ohio State Studies and Michigan Studies) คือ ผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (Task-oriented leadership) และผู้นำที่มุ่งเน้นคน (People-oriented leadership) และทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เน้นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้สมาชิกในทีมทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน ของ Peterson, R. B., & Plowman, W. E. (1953) นำเสนอมุมมองเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจำแนกองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน คือ คุณภาพของงาน (Quality of Work) สะท้อนถึงความถูกต้อง แม่นยำ และความสมบูรณ์ของผลงานปริมาณงาน (Quantity of Work) เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่แสดงถึงความสามารถในการทำงาน เวลา (Time) การบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และค่าใช้จ่าย (Cost) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า การลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลกำไรให้กับองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาทิ จิร รัตน์ชินชัย (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง, ศุภโชคติ บุญไวย (2566) การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี, สุรพัศ ประศรีทะโก (2566) วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กาญจนา พันนะ (2567) แรงจูงใจและสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำที่มีผลต่อการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข, สถาพร พฤษพิภูล (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, วิชราภรณ์ คำภา (2567) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของบุคลากรในกรมสรรพสามิตประเทศไทย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานในสังกัดของสำนักงานธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยภูมิจำนวน 410 คน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานของธนาการ ในปีบัญชี 2567 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Yamane Taro Yamane (1973) ได้พัฒนาสูตรสำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีขนาดจำกัดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 203 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างถูกปรับจาก 203 คน เป็น 239 คน เพื่อเพิ่มความแม่นยำ รองรับอัตราการตอบกลับต่ำ และเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้แบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 239 ฉบับ เมื่อครบตามที่ต้องการแล้วก็ยุติการเก็บแบบสอบถามใน Google Forms

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Forms ซึ่งจะมีการสร้างเป็น QR Code หรือ ลิงค์ URL เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงาน และช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity Test) โดยใช้วิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบว่า เนื้อหาของแบบสอบถามครอบคลุมประเด็นสำคัญของการวิจัยหรือไม่ โดยสามารถทำได้โดยขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ (Expert Review/Panel of Experts) ส่งแบบสอบถามให้ ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบว่าคำถามเหมาะสม ชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา หากค่า IOC > 0.50 ถือว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหาที่ดี โดยมีค่า IOC ของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha) ใช้วัดความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม (Internal Consistency Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.925 และค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแต่ละตัวแปร ดังนี้ ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.744 วัฒนธรรมองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.918 ภาวะความเป็นผู้นำองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.818 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.858

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จะถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่ ธ.ก.ส. ซึ่งมีการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่าง ๆ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ ทดสอบสมมติฐานโดยมีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่มีระดับนัยสำคัญทาง

สถิติ ที่ระดับ 0.05 ที่ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ

ผลการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีสถานภาพ โสด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 มีระยะเวลาในการทำงานที่ อ.ก.ส. ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 มีรายได้ 35,001-55,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 สังกัดสาขาเกษตร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ภาวะความเป็นผู้นำ องค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านการจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล	4.80	0.560	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.75	0.562	มากที่สุด
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.85	0.439	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.83	0.473	มากที่สุด
ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า	4.79	0.553	มากที่สุด
ปัจจัยด้านค้ำจุน			
ด้านค่าตอบแทน	4.75	0.674	มากที่สุด
ด้านสภาพทางวิชาชีพ	4.87	0.451	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.86	0.466	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.85	0.472	มากที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน	4.82	0.523	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.89	0.413	มากที่สุด
รวม	4.82	0.437	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว	4.80	0.528	มากที่สุด
ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	4.85	0.446	มากที่สุด
ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความมีส่วนร่วม	4.88	0.413	มากที่สุด
ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	4.89	0.405	มากที่สุด
รวม	4.86	0.415	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความมีส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของภาวะความเป็นผู้นำองค์กร

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารของท่านสามารถกำหนดแผนงานหรือแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.85	0.458	มากที่สุด
2. ผู้บริหารของท่านสามารถนำแผนงานที่ตั้งไว้ไปทดลองปฏิบัติเพื่อหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	4.85	0.461	มากที่สุด
3. ผู้บริหารของท่านสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	4.87	0.438	มากที่สุด
4. ผู้บริหารของท่านช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก	4.85	0.505	มากที่สุด

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
5. การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ดีช่วยให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	4.86	0.464	มากที่สุด
6. ผู้บริหารของท่านสามารถตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น	4.85	0.449	มากที่สุด
7. ผู้บริหารของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานในการนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.86	0.442	มากที่สุด
8. ผู้บริหารของท่านสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานทุกระดับชั้น เช่น การจัดงานปีใหม่งานกีฬา และออกค่ายจิตอาสา เป็นต้น	4.87	0.448	มากที่สุด
9. ผู้บริหารของท่านสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเห็นประโยชน์ของการมีความคิดสร้างสรรค์ เช่น การมอบรางวัล กล่าวคำชมเชยแก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.86	0.442	มากที่สุด
10. ผู้บริหารของท่านสามารถแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และร่วมกันแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพนักงานทุกระดับอย่างเป็นกันเอง	4.88	0.427	มากที่สุด
11. ผู้บริหารของท่านสามารถกระจายอำนาจในการบริหารงานจากระดับบริหารไปสู่ระดับปฏิบัติการเพื่อให้ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบและเรียนรู้การปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	4.87	0.431	มากที่สุด
12. ผู้บริหารของท่านมีการมอบรางวัลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เช่น การมอบเงินรางวัล และการกล่าวชมเชย เป็นต้น	4.86	0.464	มากที่สุด
13. ผู้บริหารของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กร เป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของงาน	4.88	0.417	มากที่สุด
14. ผู้บริหารของท่านมีความมุ่งมั่นทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ	4.86	0.442	มากที่สุด
15. ผู้บริหารของท่านทำให้ท่านเชื่อว่าค่านิยมขององค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้จริง	4.87	0.438	มากที่สุด
16. ผู้บริหารของท่านมีการปลูกฝังค่านิยมให้แก่พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานทุกคนยึดถือค่านิยมขององค์กรร่วมกัน	4.85	0.449	มากที่สุด

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
17. ผู้บริหารของท่านมีการตัดสินใจและปฏิบัติงานโดยมุ่งที่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.87	0.435	มากที่สุด
รวม	4.86	0.430	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของภาวะความเป็นผู้นำองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.86) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่า ผู้บริหารของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน ผู้บริหารของท่านสามารถแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำ และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่พนักงานทุกระดับอย่างเป็นกันเอง อยู่ในระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.88

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงาน

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านคุณภาพของงาน	4.86	0.430	มากที่สุด
ด้านปริมาณ	4.82	0.512	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.86	0.435	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.88	0.407	มากที่สุด
รวม	4.86	0.419	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณ ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	0.565	0.145		3.888	<0.001
ปัจจัยด้านการจูงใจ					
ความสำเร็จในงานของบุคคล	0.099	0.026	0.132	3.798	<0.001
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.076	0.036	0.102	2.108	0.036
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.022	0.061	0.023	0.365	0.715
ความรับผิดชอบ	0.021	0.057	0.024	0.373	0.710
โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า	0.020	0.047	0.027	0.435	0.664
ปัจจัยด้านค่าจูง					
ค่าตอบแทน	0.063	0.028	0.102	2.218	0.028
สภาพทางวิชาชีพ	0.168	0.053	0.182	3.157	0.002
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.155	0.063	0.173	2.445	0.015
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.186	0.059	0.210	3.177	0.002
สภาพการทำงาน	0.047	0.043	0.059	1.0913	0.276
ความมั่นคงในการทำงาน	0.029	0.054	0.029	0.536	0.593
R = 0.916, R ² = 0.839, Adjusted R ² = 0.831, Std. Error of the Estimate = 0.17204, F = 107.533, p-value <0.05					

หมายเหตุ: R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์, R² คือ ค่าความผันแปรของตัวแปร, Std. Error of the Estimate คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์, F คือ ความถี่, p-value คือ ค่าโอกาส

จากตารางที่ 5 ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ พบว่าด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ คือ ความสำเร็จในงานของบุคคล หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.099 หน่วย การได้รับการยอมรับนับถือ หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.076 หน่วย ค่าตอบแทนหากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.063 หน่วย สภาพทางวิชาชีพ หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.168 หน่วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.155 หน่วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.186 หน่วย (เป็นด้านที่มีผลมากที่สุดในกลุ่มนี้) ส่วนด้านที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า, สภาพการทำงาน, และความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	0.271	0.142		1.911	0.057
วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว	0.132	0.034	0.166	3.893	<0.001
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	0.153	0.072	0.163	2.134	0.034
วัฒนธรรมแบบเน้นความร่วมมือ	0.188	0.068	0.185	2.781	0.006
วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	0.469	0.074	0.454	6.320	<0.001

R = 0.909, R² = 0.827, Adjusted R² = 0.824, Std. Error of the Estimate = 0.17587, F = 278.784, p-value <0.05

หมายเหตุ: R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์, R² คือ ค่าความผันแปรของตัวแปร, Std. Error of the Estimate คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์, F คือ ความถี่, p-value คือ ค่าโอกาส

จากตารางที่ 6 ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ทุกด้านมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.132 หน่วย วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.153 หน่วย วัฒนธรรมแบบเน้นความร่วมมือ หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.188 หน่วย วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.469 หน่วย (เป็นด้านที่มีผลมากที่สุดในกลุ่มวัฒนธรรมองค์กร)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของภาวะความเป็นผู้นำองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวม

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig
	B	Std.Error	Coefficients Beta		
ค่าคงที่	0.660	0.143		4.610	<0.001
ภาวะความเป็นผู้นำ	0.863	0.029	0.886	29.440	<0.001

R = 0.886, R² = 0.785, Adjusted R² = 0.784, Std. Error of the Estimate = 0.19444, F = 866.701, p-value <0.05

หมายเหตุ: R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์, R² คือ ค่าความผันแปรของตัวแปร, Std. Error of the Estimate คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์, F คือ ความถี่, p-value คือ ค่าโอกาส

จากตารางที่ 7 ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของภาวะความเป็นผู้นำองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิในภาพรวม พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ หากภาวะความเป็นผู้นำองค์กรเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.863 หน่วย (เป็นปัจจัยเดียวที่มีผลมากที่สุด)

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในปัจจัยการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิในภาพรวม

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Coefficients Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.299	0.117		2.554	0.011
แรงจูงใจในปัจจัยการทำงาน	0.443	0.056	0.462	7.904	<0.001
วัฒนธรรมองค์กร	0.237	0.073	0.234	3.231	<0.001
ภาวะความเป็นผู้นำ	0.262	0.059	0.269	4.404	<0.001

R = 0.932, R² = 0.869, Adjusted R² = 0.868, Std. Error of the Estimate = 0.15238, F = 520.698, p-value <0.05

หมายเหตุ: R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์, R² คือ ค่าความผันแปรของตัวแปร, Std. Error of the Estimate คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์, F คือ ความถี่, p-value คือ ค่าโอกาส

จากตารางที่ 8 ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในปัจจัยการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิในภาพรวม พบว่าแรงจูงใจในปัจจัยการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิได้ร้อยละ 86.9 (R² = 0.869) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว ปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของภาวะความเป็นผู้นำองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่า ข้อที่มีระดับ ความ

คิดเห็นสูงที่สุดคือ ผู้บริหารของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารของท่านสามารถนำแผนงานที่ตั้งไว้ไปทดลองปฏิบัติเพื่อหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ ความสำเร็จในงานของบุคคล หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.099 หน่วย การได้รับการยอมรับนับถือ หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.076 หน่วย ค่าตอบแทนหากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.063 หน่วย สภาพทางวิชาชีพ หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.168 หน่วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.155 หน่วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.186 หน่วย (เป็นด้านที่มีผลมากที่สุดในกลุ่มนี้) ด้านที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า, สภาพการทำงาน, และความมั่นคงในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทุกด้านมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.132 หน่วย วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.153 หน่วย วัฒนธรรมแบบเน้นความร่วมมือ หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.188 หน่วย วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ หากเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้น 0.469 หน่วย (เป็นด้านที่มีผลมากที่สุดในกลุ่มวัฒนธรรมองค์กร) ภาวะความเป็นผู้นำองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ หากภาวะความเป็นผู้นำองค์กรเพิ่มขึ้น 1% ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.863 หน่วย (เป็นปัจจัยเดียวที่มีผลมากที่สุด)

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพนักงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น เป็นตามแนวความคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อบุคลากรในองค์กรว่าจะมีความอยากทำงานหรือไม่อยากทำงานออกเป็น 2 หมวดหมู่ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จที่จะได้รับ และการมีส่วนร่วมกับงานที่ทำ สำหรับปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) คือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ สุรพัศ ประศรีทะโก (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน สังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นหน่วยขนาดใหญ่ มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับรู้ถึงแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตามแนวความคิดและทฤษฎีวิวัฒนาการของ Schein (2010) ได้เสนอแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมในองค์กร และการส่งเสริมให้ผู้ นำสามารถสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่องค์กรเผชิญ โดยมองว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของความเชื่อ, ค่านิยม, และพฤติกรรมที่มีการถ่ายทอดและฝังรากลึกอยู่ในสมาชิกขององค์กร ส่งผลต่อวิธีการที่สมาชิกปฏิบัติตัวในองค์กรและวิธีการที่องค์กรดำเนินงานภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเดช เตชะวาทกุล (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที.เอ็นจีเนียร์ จำกัด สำหรับ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.400, p < 0.05$) และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.674, p < 0.05$) ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การดูแลเอาใจใส่ และการเคารพซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ภาวะความเป็นผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในยุคดิจิทัล จะต้องปรับตัวในการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยมีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาทักษะ ความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี มีความรู้ ความเข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการยอมรับกับผู้ร่วมงาน เพื่อทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ดังที่ กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวมทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และ ภัทรภรณ์ ผอมทอง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารควรมี ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ คำภา (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงาน ที่มี

คุณภาพของบุคลากรในกรมสรรพสามิตประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการแสดงผลงานเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการทำทหายกระบวนการทำงาน ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานแทน และด้านการเสริมสร้างกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของบุคลากรในกรมสรรพสามิตประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดชัยภูมิควรให้ความสำคัญดังนี้

1.1 จัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และการส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อกระตุ้นความทำงานให้เกิดความสำเร็จ

1.2 การมอบหมายให้เป็นบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ เป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร และการกล่าวคำชมเชย การยกย่องจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแสดงออกถึงการยอมรับนับถือจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.3 การพิจารณามอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

1.4 ส่งเสริมในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพื่อให้การทำงานให้ดีขึ้น และลดความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป

1.5 สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของตนเอง อันจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดชัยภูมิควรให้ความสำคัญดังนี้

2.1 มีแผนงานและรูปแบบในการพัฒนานโยบายการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมอย่างสม่ำเสมอ

2.2 มีนโยบายจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานในฝ่ายต่าง ๆ ของธนาคาร

3. ภาวะความเป็นผู้นำองค์กร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ควรให้ความสำคัญดังนี้

3.1 ส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการกำหนดนโยบายและการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหาร ธ.ก.ส.ในแต่ละจังหวัด

3.2 สนับสนุนงบประมาณจัดหาเทคโนโลยีใหม่เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานให้สอดคล้องกับยุคสมัยและโลกแห่งอนาคต

3.3 สร้างความตระหนักส่งเสริมและพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารใน อ.ก.ส.แต่ละจังหวัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรภายในสำนักงาน อ.ก.ส.ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและการใช้แพลตฟอร์มในการขับเคลื่อนการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ ช้ำในเชิงลึก

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ย ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดชัยภูมิ

3. ควรเพิ่มขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่และครอบคลุมมากยิ่งขึ้นเพื่อผลการศึกษาวิจัยที่ถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ ข้อมูลการวิเคราะห์สามารถนำไปใช้ในวงกว้างเช่นระดับฝ่ายภาค หรือระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

กาญจนา พันนะ, สุรัชย์ พิมพ์ และ กฤษณะ อุ่นทะโคตร (2567). แรงจูงใจและสุนทรีย์ ทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการดำเนินงานป้องกัน และควบคุมโรคพยาธิใบไม้ตับ และมะเร็งท่อน้ำดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย. *วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม*, 21(พิเศษ), 39-56. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/MKHJ/article/view/267902>

จिर รัตนชินชัย. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางใน ส่วนกลาง*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/7445>

ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2567). *รายงานประจำปี 2566*. ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.

ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2568). *แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์*. ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.

ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].

- วรรณ อารณ. (2557). *แรงจูงใจการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก].
<https://mmm.ru.ac.th>
- วารานัน คงสมา (2565) *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- วัชรภรณ์ คำภา และ มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของบุคลากรในกรมสรรพสามิตประเทศไทย. *วารสารการจัดการโซ่คุณค่า และกลยุทธ์ธุรกิจ*, 3 (1), 1-14. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/VCMBBS/article/view/1787>
- ศุภโชค บุญไฉ. (2566). การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารสันตยาภรณ์พัฒนาของนกกต*, 2 (3), 14-30. <https://so16.tcithaijo.org/index.php/jswn/article/view/590>
- สุรเดช เตชวาทกุล. (2563). *วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.ที เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- สุรพัศ ประศรีทะโก. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกอง สื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1 (7), 67-67. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2744>
- สถาพร พงษ์พิบูล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 31 (2), 43-54. <https://journal.lib.buu.ac.th/index.php/education2/article/view/7035>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons. <https://WWW.scirp.org>
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood. Richard D. Irwin.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th.). John Wiley & Sons. <https://WWW.scirp.org>
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introduction Analysis*. Harper & Row. <https://WWW.scirp.org>

บทความวิจัย (Research article)

แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
ของพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
The Influence of Work Motivation and Organizational Commitment
on Job Satisfaction of Employees at BAAC Branches under the Lower
Northeastern Regional Division

เทอดศักดิ์ ภาฤพล^{1*}Thoetsak Pharuephon^{1*}

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
3 กันยายน 2568 30 กันยายน 2568 1 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 326 ราย ใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนพนักงานของแต่ละจังหวัด เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวที่เหมาะสมและสามารถสะท้อนลักษณะของประชากรทั้งหมดได้อย่างแม่นยำ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อันเป็นระดับมาตรฐานในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ซึ่งช่วยควบคุมความเสี่ยงในการสรุปผลคลาดเคลื่อนจากความจริง (Type I Error) ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้และยังคงความไวในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างเหมาะสม

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

¹Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding author email: thoetsak168@gmail.com

ตอนล่าง ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมทั้งแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน เพื่อยกระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของธนาคารมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถประสบความสำเร็จในระยะยาว

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในงาน

Abstract

This quantitative research aimed to investigate The Influence of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Employees at BAAC Branches under the Lower Northeastern Regional Division. The sample consisted of 326 employees, selected using quota sampling based on the proportion of staff in each province to ensure appropriate distribution and accurate representation of the entire population. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using descriptive statistics—frequency, percentage, mean, and standard deviation—as well as inferential statistics through multiple regression analysis. Hypothesis testing was conducted at the 0.05 level of statistical significance, which is widely accepted in social science research as it helps minimize the risk of Type I error while maintaining adequate sensitivity in detecting true relationships among variables.

The findings revealed that all three studied factors—motivational factors, hygiene factors, and organizational commitment—had statistically significant effects on job satisfaction among BAAC employees in the region. Notably, organizational commitment was found to have the strongest impact. These results highlight the importance of enhancing both employee motivation and organizational attachment as a means to improve job satisfaction. In turn, this can lead to more effective operations and long-term success for the bank.

Keywords: Motivational factors, Hygiene Factors, Organizational commitment, Job Satisfaction

บทนำ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นธนาคารของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของประเทศผ่านการให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตรในรูปแบบที่เป็นระบบ และมีเสถียรภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในภาคเกษตรกรรม

ธนาคารมีเป้าหมายในการเป็น “ธนาคารพัฒนาชนบทอย่างยั่งยืน” โดยให้บริการทางการเงินแก่ทุกกลุ่มเป้าหมายในห่วงโซ่สินค้าเกษตร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของธนาคาร

ในแง่ของการพัฒนาองค์กร แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและการรักษาความมุ่งมั่นของพนักงานในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถประสบความสำเร็จในระยะยาว (ภูติศ สุชาติพงศ์, 2562) เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งให้ความสำคัญกับสวัสดิการและการสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน (วรณิดา กันหา, 2562) ปัญหาที่เกิดจากแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานนั้น เกิดขึ้นจากหลายปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อพนักงานในกรณีของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง การขาดแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่ทุ่มเทในการทำงาน หากพนักงานไม่เห็นคุณค่าหรือไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การขาดการชมเชยหรือการรับรู้ถึงความสำเร็จในงานก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าไม่สำคัญและไม่ทุ่มเทให้กับงานนั้น ๆ ซึ่งส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง ในด้านความผูกพันต่อองค์กรก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าไม่สามารถเชื่อมโยงกับค่านิยมของธนาคารหรือไม่เห็นโอกาสในการเติบโตในองค์กร พวกเขาอาจจะขาดความผูกพันและไม่สนใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด การขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพหรือการเลื่อนตำแหน่งที่ไม่ชัดเจนทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งส่งผลให้ขาดความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์และการผูกพันที่ดีจะช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและลดอัตราการลาออกได้ (อัจฉรา สุขกลิ่น และคณะ, 2561) โดยประสิทธิภาพในการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน รางวัลและการชื่นชม ทัศนคติที่มีต่องาน ทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความก้าวหน้า เติบโต และโอกาสในการทำงาน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (วิศรดา วศิษฎ์โสภา, 2562) ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เห็นเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจนและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ในบริบทของพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีบริบทเฉพาะ เช่น มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคม และภูมิศาสตร์ พบว่า พนักงานบางส่วนมีปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกไม่มั่นคงในสายงาน และขาดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนออกมาในรูปของการลาออกสูง อัตราการย้ายงานบ่อย หรือผลผลิตงานที่ลดลง

แม้ว่าที่ผ่านมาได้มีงานวิจัยหลายชิ้นกล่าวถึงแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมของหน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ แต่ยังคงขาดการศึกษาเชิงลึกในบริบทเฉพาะของ ธ.ก.ส. ในระดับภูมิภาค โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทั้งด้านการดำเนินงานและโครงสร้างบุคลากร จึงเป็นช่องว่างงานวิจัย (research gap) สำคัญที่ควรได้รับการศึกษา จากปัญหาและช่องว่างที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและนำไปสู่การจัดทำนโยบายหรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษารั้งนี้ อาจมีคุณค่าในการช่วยเสริมสร้างความสามารถของพนักงาน ลดอัตราการ

ลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธนาคาร อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน
2. ปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน
3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน

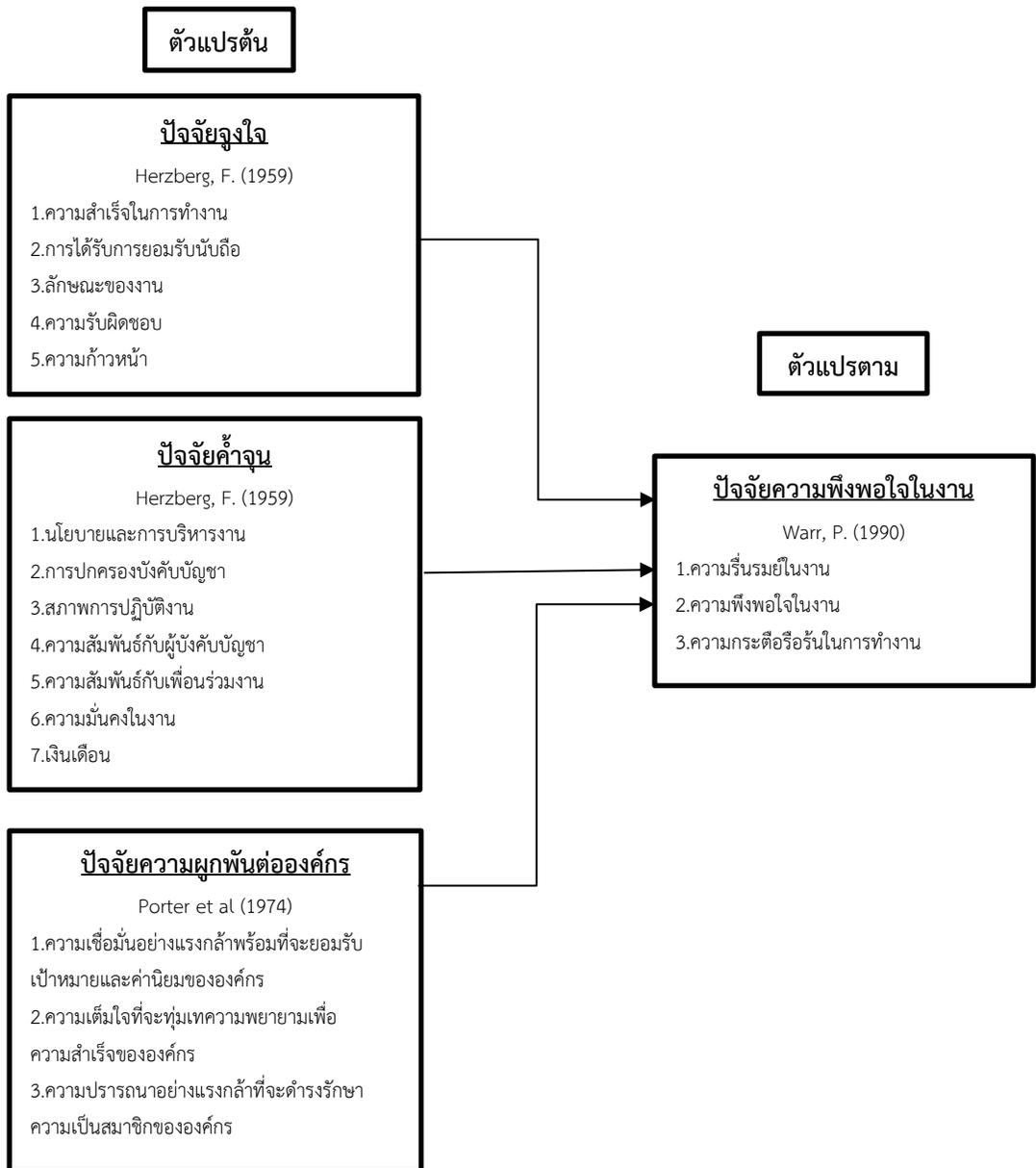
กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านโดย

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ Herzberg, F. (1959) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ส่งผลต่อ แรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร หากองค์กรสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานได้

ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเลือกใช้ ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter et al (1974) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีความสุขในการทำงานของ Warr, P. (1990) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกมีฐานจากความรู้สึกพอใจในงาน แล้วนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง กระจายอยู่ใน 8 จังหวัด ได้แก่ ชัยภูมิ นครราชสีมา สุรินทร์ ศรีสะเกษ บุรีรัมย์ อุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ จำนวน 3,507 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ถูกกำหนดโดยใช้ สูตรของ Yamane (1973) ที่

ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวน 326 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนพนักงานของแต่ละจังหวัด โดยคำนวณจากอัตราส่วนของจำนวนพนักงานในจังหวัดนั้น ๆ ต่อจำนวนประชากรทั้งหมดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวตามสัดส่วนที่เหมาะสม

ตารางที่ 1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนพนักงานแต่ละจังหวัด

ภูมิภาค	พนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	สัดส่วนโดยประมาณ (%)
จังหวัดชัยภูมิ	410	38	11.66
จังหวัดนครราชสีมา	694	65	19.94
จังหวัดสุรินทร์	487	45	13.80
จังหวัดศรีสะเกษ	475	44	13.50
จังหวัดบุรีรัมย์	521	49	15.03
จังหวัดยโสธร	208	19	5.83
จังหวัดอุบลราชธานี	542	50	15.34
จังหวัดอำนาจเจริญ	170	16	4.90
รวม	3,507	326	100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญและพิจารณาคุณสมบัติด้านความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้รับมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ แบบสอบถามเป็นแบบปิด (Closed-ended Questions) คำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบจากตัวเลือกที่กำหนด ลักษณะคำถามใช้มาตราส่วนลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยกำหนดให้ผู้ตอบเลือกในระดับ 5 ระดับ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัด สนจ. โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ โดยศึกษา ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงาน

การทดสอบเครื่องมือศึกษาวิจัย

การทดสอบเครื่องมือวิจัยเป็นขั้นตอนสำคัญเพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามหรือแบบวัดที่ใช้มี ความตรง (Validity) และ ความเชื่อมั่น (Reliability) เพียงพอในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำ ดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity Test) ความตรงของเครื่องมือวิจัยหมายถึงความสามารถของแบบสอบถามในการวัดสิ่งที่ต้องการวัดจริง ๆ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบว่า เนื้อหาของแบบสอบถามครอบคลุมประเด็นสำคัญของการวิจัยหรือไม่ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรในการศึกษานี้หรือไม่ ซึ่งในแบบสอบถามผู้วิจัยได้ให้นิยามของแต่ละตัวแปรไว้ด้วย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่าคำถามเหมาะสม ชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาโดยมีหลักการการให้คะแนนดังนี้

หากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ 1

หากผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจในความเหมาะสมของคำถาม คะแนนเท่ากับ 0

หากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ -1

โดยถือเกณฑ์ว่าให้คะแนน IOC มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์หรือเนื้อหาจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ถ้าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามน้อยกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามที่สร้างขึ้นไม่เหมาะสม ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย หรือควรนำไปปรับปรุงให้กับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Hambleton and Rovinelli, 1986) ซึ่งผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของข้อคำถามในแต่ละปัจจัย สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ปัจจัยค้ำจุน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ปัจจัยความผูกพัน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย มีความครอบคลุมเนื้อหา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถใช้เก็บข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

2) การทดสอบนำร่อง (Pilot Test) หลังจากผ่านการตรวจสอบ ความตรง (Validity) และ ความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วมีการทดสอบนำร่อง เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามสามารถใช้ได้จริง โดยดำเนินการดังนี้ เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างหลักของการวิจัย (Connelly, 2008) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) และ ข้อผิดพลาดในการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบว่าผู้ตอบสามารถเข้าใจคำถามได้ง่ายหรือไม่ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951)

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นจำแนกค่าข้อมูลแต่ละส่วนได้ดังต่อไปนี้ ข้อมูลส่วนที่ 2 ปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors) มีค่า α เท่ากับ 0.940 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่า α เท่ากับ 0.961 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีค่า α เท่ากับ 0.934 และความพึงพอใจในงาน

(Job Satisfaction) มีค่า α เท่ากับ 0.910 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าที่ได้มีความเหมาะสมและตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองผ่าน Google Form โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนพนักงานของแต่ละจังหวัด เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวที่เหมาะสมและสามารถสะท้อนลักษณะของประชากรทั้งหมดได้อย่างแม่นยำ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จะถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการตรวจสอบข้อสมมติพื้นฐานของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ข้อมูลเป็นไปตามข้อสมมติทุกประการ ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงเส้น การแจกแจงปกติของค่าคงเหลือ ความแปรปรวนสม่ำเสมอ ความเป็นอิสระของค่าคงเหลือ และไม่มีปัญหาพหุสหสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยใช้วิธี Enter หรือที่เรียกว่าวิธี Simultaneous เป็นการใส่ตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองการถดถอยพร้อมกัน โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัวแปรตาม ช่วยให้สามารถประเมินผลกระทบของตัวแปรแต่ละตัวในขณะที่มีตัวแปรอื่น ๆ อยู่ในแบบจำลอง

ผลการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมา มีอายุ 50 – 60 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 47 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 19 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 9 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 75,000 บาท จำนวน 85 คน

คิดเป็นร้อยละ 26.1 และ สังกัด สนจ. ส่วนใหญ่สังกัด สนจ.นครราชสีมา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 รองลงมาคือ สังกัด สนจ.อุบลราชธานี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3

2. ระดับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของ ปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.72	0.400	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.74	0.393	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงาน	4.80	0.391	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.80	0.393	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้า	4.74	0.453	มากที่สุด
รวม	4.76	0.327	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.327) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.80, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.391) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.80, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.393) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.72, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.400)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของ ปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.80	0.412	มากที่สุด
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.78	0.445	มากที่สุด
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.75	0.499	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.80	0.441	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.82	0.430	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในงาน	4.83	0.445	มากที่สุด
ด้านเงินเดือน	4.52	0.734	มากที่สุด
รวม	4.76	0.405	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยค้ำจุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.405) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.83, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.445) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 4.52, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.734)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.84	0.349	มากที่สุด
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.89	0.299	มากที่สุด
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรง รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.86	0.358	มากที่สุด
รวม	4.86	0.313	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย = 4.86, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.313) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.89, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.299) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.84, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.349)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	4.69	0.514	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.86	0.373	มากที่สุด
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.84	0.366	มากที่สุด
รวม	4.80	0.381	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.80, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.381) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.86, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.373) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.69, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.514)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ในภาพรวมปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยจูงใจสามารถรวมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในภาพรวมได้ร้อยละ 49.6 ($R^2 = 0.496$) ปัจจัยค้ำจุนสามารถรวมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในภาพรวมได้ร้อยละ 43.6 ($R^2 = 0.436$) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถรวมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในภาพรวมได้ร้อยละ 60.3 ($R^2 = 0.603$)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานของ ภูติศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในงาน เช่น ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญ วรรณิกานหา (2562) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยค้ำจุน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรภาครัฐเช่นเดียวกัน อัจฉรา สุขกลิ่น และคณะ (2561) ระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรมีบทบาทสำคัญในการรักษาพนักงานไว้ในองค์กรและส่งผลเชิงบวกต่อระดับความพึงพอใจในงานอย่างเด่นชัด

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 220 คน อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 98 คน สถานภาพสมรส จำนวน 187 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 266 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 19 ปี จำนวน 122 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 120 คน และ สังกัด สน.จ.นครราชสีมา จำนวน 65 คน

ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยค่าจ้างที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ในส่วนของความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความรื่นรมย์ในงาน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

ปัจจัยจุดใจ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.280 ($B = 0.289, t = 5.189$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.289 หน่วย ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.153 ($B = 0.153, t = 2.417$) แสดงให้เห็นว่าหากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.153 หน่วย และด้านความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.231 ($B = 0.231, t = 4.559$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.231 หน่วย ซึ่งในส่วนของด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานนั้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค่าจ้าง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.234 ($B = 0.234, t = 2.997$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.234 หน่วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.185 ($B = 0.185, t = 2.426$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.184 ($B = 0.184, t = 2.262$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.184 หน่วย และด้านเงินเดือน มีค่า

สัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.224 ($B = 0.224, t = 4.161$) แสดงให้เห็นว่าหากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.224 หน่วย ซึ่งในส่วนของด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.263 ($B = 0.263, t = 4.140$) แสดงให้เห็นว่าหากด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.263 หน่วย ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.533 ($B = 0.533, t = 8.457$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.533 หน่วย ซึ่งในส่วนของด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สามารถอธิบายผลได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 6 สรุปผลปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญาภา ศิลาอ่อน (2566) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภัทร วงศ์ธนะสมบัติ (2566) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 พบว่าปัจจัยค่าจ้างจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานทิพย์ สุวรรณโชติ และ วัชระ ยี่สุนเทศ (2568) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันของพนักงาน อยู่ในระดับสูง พนักงานส่วนใหญ่แสดงถึงความภักดีและผูกพันต่อองค์กร

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปองค์ความรู้ที่สำคัญได้ว่า

ปัจจัยจุดใจ เช่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยค่าจ้าง เช่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน มีบทบาทเสริมในการรักษาระดับความพึงพอใจให้คงอยู่

ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสำคัญมากต่อการทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

บริบทของพื้นที่และลักษณะเฉพาะขององค์กรภาครัฐที่ทำงานในระดับชุมชน ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความมั่นคงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ควรให้ความสำคัญในแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างควรให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้า ด้วยการวางแผนการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีทักษะและความรู้ใหม่ ๆ พร้อมรับการขยายตัวและความก้าวหน้าของธนาคารในด้านความสำเร็จในการทำงานผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทายและความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานในสังกัด เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รวมทั้งจัดกิจกรรมการให้รางวัลการประกาศยกย่อง หรือการมอบคำชมเชยอย่างจริงจัง เมื่อพนักงานสามารถทำตามเป้าหมาย หรือปฏิบัติหน้าที่พิเศษได้สำเร็จ

2. ปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างควรให้ความสำคัญในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้วยการทบทวนและปรับปรุงนโยบายของส่วนงานให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม ให้ความเป็นอิสระในการทำงานตามสมควร และมีการสื่อสารนโยบายต่าง ๆ ให้พนักงานเข้าใจอย่างทั่วถึง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นและรับฟังอย่างตั้งใจ ให้การสนับสนุนและคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สะอาดและถูกสุขอนามัย จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นและทันสมัย และจัดพื้นที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและลดความตึงเครียด ในด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรมีการผลักดันให้มีการปรับขึ้นฐานเงินเดือนให้กับทั้งพนักงานใหม่และพนักงานเก่าเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น เพิ่มสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและสม่าเสมอ

3. ความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างควรให้ความสำคัญในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรชี้แจงถึงนโยบายของธนาคาร เป้าหมาย และแนวทางการบริหารของธนาคาร เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจและเห็นความสำคัญของแนวทางการบริหารงานเพื่อเป็นสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้บริหารและหัวหน้างานต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในสิ่งที่องค์กรยึดถือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานของส่วนงาน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับสิ่งที่กำลังทำ ชื่นชมและให้รางวัลพนักงานที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่าเสมอ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหาร

ควรสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าด้วยการแสดงให้เห็นว่างานของพวกเขามีความสำคัญและมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกันภายในองค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังด้วยการสร้างช่องทางให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาต่าง ๆ จะช่วยสร้างความผูกพันและความรู้สึกไว้วางใจองค์กรใส่ใจพวกเขา

4. ความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างควรให้ความสำคัญในด้านความรื่นรมย์ในงาน ผู้บริหารควรใส่ใจในการทำงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้รู้สึกสนุก สบายใจกับการทำงาน และไม่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน พิจารณาให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การปรับเวลาทำงานหรือการอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้านได้ เพื่อช่วยให้นักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จัดกิจกรรมสันทนาการนอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเล่นเกม การพักผ่อน หรือการเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อช่วยลดความเครียดและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่พนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ของปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิรภัทร วงศ์ธนสมบัติ. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคเขต 3 : บทบาทของจรรยาวัชระในฐานะตัวแปรกำกับ.

[การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

<http://202.44.135.157/dspace/handle/123456789/5228>

ปานทิพย์ สุวรรณโชติ และวัชระ ยี่สุนเทศ (2568). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการสินค้าไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). *Journal of Administration and Social Science Review*. 8 (1). 79-90.

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/article/view/282299/187425>

พิชญภา ศิลาอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4884>

- ภูดิศ สุชาติพงศ์. (2562). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิง
วิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีต่อการเติบโตขององค์กรในมิติของพนักงาน. [การ
ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3100>
- วรรณิตา กันหา. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัด
เพชรบูรณ์. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
<https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1533/3/61062045.pdf>
- วิศรา วิชาญโสภณ.(2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่.
[การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล].
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3406>
- อังฉรา สุขกลิ่น และ คมมะ (2561). กลยุทธ์การสื่อสารองค์กรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่ง. *Modern
Management Journal*. 16 (1). 75-82. <https://cad.kku.ac.th/?p=2600>
- Connelly, L.M. (2008) *Pilot Studies*. *MEDSURG Nursing*. 17. 411-412.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2714828>
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16,
297-334. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02310555>
- Hambleton, R. K., & Rovinelli, R. J. (1986). *Assessing the dimensionality of a set of test items*.
Applied psychological measurement. 10 (3). 287-302.
<https://psycnet.apa.org/record/1987-09247-001>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351504430_A30546568/preview-9781351504430_A30546568.pdf
- Porter et al (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among
psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59 (5). 603-609.
https://www.academia.edu/3240855/Organizational_commitment_job_satisfaction_and_turnover_among_psychiatric_technicians
- Warr, P. (1990). *The measurement of well-being and other aspects of mental health*. *Journal
of Occupation Psychology*. 63. 193-210. <https://psycnet.apa.org/record/1991-03069-001>
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An Introduction Analysis*. New York: Harper & Row.

(Research article)

แนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่ กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์

Development Guidelines for the Orientation Program

for New Inmates: A Case Study of Kalasin Provincial Prison

เฉลิมลาภ อ้วนศรี¹ และ อาริยา ปองศิริ^{1*}Chalermmlap Ounsri¹ and Ariya Pongsiri^{1*}

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
26 กรกฎาคม 2568 8 ตุลาคม 2568 9 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาผลการดำเนินโครงการ โดยใช้ CIPPIEST Model เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการกระทำตามกฎหมาย และอัตราโทษจำคุก ต่อผลการดำเนินโครงการ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาโครงการ โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากการคำนวณตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างได้ จำนวน 284 คน แต่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 105.63 เพื่อลดความคลาดเคลื่อน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ สรุปและอภิปรายผลการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า

ผลการศึกษาสภาพการดำเนินโครงการ โดยใช้ CIPPIEST Model อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.98, S.D = 0.94) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของภาพรวมผลการดำเนินโครงการ โดยใช้ CIPPIEST Model ต่อลักษณะการกระทำตามกฎหมาย และอัตราโทษที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาพรวมผลการดำเนินโครงการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05) ส่วนแนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติผู้ต้องขัง ด้านการจัดโครงการ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

คำสำคัญ: ผู้ต้องขังเข้าใหม่, เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์, CIPPIEST Model, แนวทางการพัฒนาโครงการ

¹คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

¹Faculty of Liberal Arts, Kalasin University

*Corresponding author email: ariya.po@ksu.ac.th

Abstract

This research, titled Development Guidelines for the Orientation Program for New Inmates: A Case Study of Kalasin Provincial Prison, aimed to examine the outcomes of the program implementation using the CIPPIEST Model, to compare the effects of different types of criminal offenses and imprisonment sentences on the program outcomes, and to propose guidelines for developing the program. The population consisted of newly admitted inmates at Kalasin Provincial Prison. The study employed a survey research design, using a questionnaire as the main data collection instrument. Data were collected personally by the researcher. Based on sample size calculation, the required sample was 284 participants; however, data were collected from 300 participants (representing 105.63% of the calculated sample) to reduce potential error. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics, followed by conclusions and discussions of the findings.

The results revealed that the overall program implementation, evaluated through the CIPPIEST Model, was at a high level ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.94). The results of the analysis of differences in the overall results of the project implementation using the CIPPIEST Model regarding the offense under the law and the different penalty rates showed that the opinions towards the overall results of the project implementation were not statistically significantly different (Sig. > 0.05). The proposed development guidelines for the orientation program for new inmates at Kalasin Provincial Prison comprised three key aspects: (1) inmates' attitudes, (2) program management, and (3) physical environment.

Keywords: New Inmates, Kalasin Provincial Prison, CIPPIEST Model, Program Development Guidelines

บทนำ

เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ มีต้องขังเข้าใหม่ จากวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม 2568 ผู้ต้องขังชาย 865 คน ผู้ต้องขังหญิง 115 คน รวมผู้ต้องขังทั้งสิ้น จำนวน 980 คน นั้นหมายความว่า มีจำนวนผู้ต้องขังกระทำความผิดเพิ่มมากขึ้น (ข้อมูลภายใน เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม, 2568)

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักทัณฑวิทยาแผนใหม่ ตามหลักแนวคิดของสำนักอาชญาวิทยาปฏิฐานนิยม (Positive school) ที่มีแนวความคิดในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเพื่อแก้ไขบำบัดฟื้นฟูโดยมีการดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติในลักษณะผสมผสานระหว่างการใช้เรือนจำเป็นสถานที่ควบคุมและแก้ไขปรับทัศนคติและ

พัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีให้ได้รัฐบาลจึงได้มอบหมายให้กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมรับผิดชอบในการกิจนี้

การปฏิบัติงานของเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์มีบทบาทสำคัญในการควบคุม แก้ไข และฟื้นฟูผู้ต้องขังให้สามารถปรับตัวและกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพ กระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวของผู้ต้องขัง คือ “โครงการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่” ซึ่งถือเป็นกิจกรรมแรกๆ ที่ผู้ต้องขังได้รับหลังจากเข้าสู่กระบวนการจำคุก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ สิทธิ หน้าที่ ตลอดจนการสร้างทัศนคติที่เหมาะสมต่อการใช้ชีวิตภายในเรือนจำ การปฐมนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดความตึงเครียด ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงบวกของผู้ต้องขัง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการเรือนจำและการบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังในระยะยาว (กลุ่มงานพัฒนาระบบการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์, 2557) ตามพระราชบัญญัติมาตรการป้องกันและระงับการกระทำความผิดซ้ำในความผิดเกี่ยวกับเพศหรือที่ใช้ความรุนแรง พ.ศ. 2565 โดยในปี 2567 พบว่า มีอัตราการกระทำผิดซ้ำร้อยละ 17.14 มีการขับเคลื่อนโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังตามลักษณะแห่งคดีและพฤติการณ์กระทำผิด สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ต้องขัง เกิดเรือนจำเฉพาะทาง (ด้านการเกษตร ด้านเรือนจำอุตสาหกรรม และด้านเรือนจำฝึกวิชาชีพ ด้านการศึกษา ด้านความสามารถ พิเศษ) การบำบัดฟื้นฟูยาเสพติด ในกลุ่มผู้ต้องขังที่ได้รับการบำบัดโดยแพทย์ ซึ่งสามารถลดอัตราการกระทำผิดซ้ำได้ (กรมราชทัณฑ์, 2568)

สำหรับ เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ในฐานะเรือนจำประจำจังหวัดที่มีจำนวนผู้ต้องขังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีแนวทางปฐมนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เพื่อให้การดูแลผู้ต้องขังเข้าใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่ กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์” จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ กล่าวคือ เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยประยุกต์ใช้ CIPPIEST Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model, 2007) เป็นกรอบในการประเมินผลและพัฒนาโครงการ ตลอดจนเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมราชทัณฑ์ และสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง และเพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการพัฒนาโครงการต่อไป ที่ผ่านมายังไม่มีการประยุกต์ใช้ CIPPIEST Model ในการประเมินโครงการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่ในบริบทของเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นเหตุผลที่งานวิจัยนี้มีความสำคัญเชิงทฤษฎี

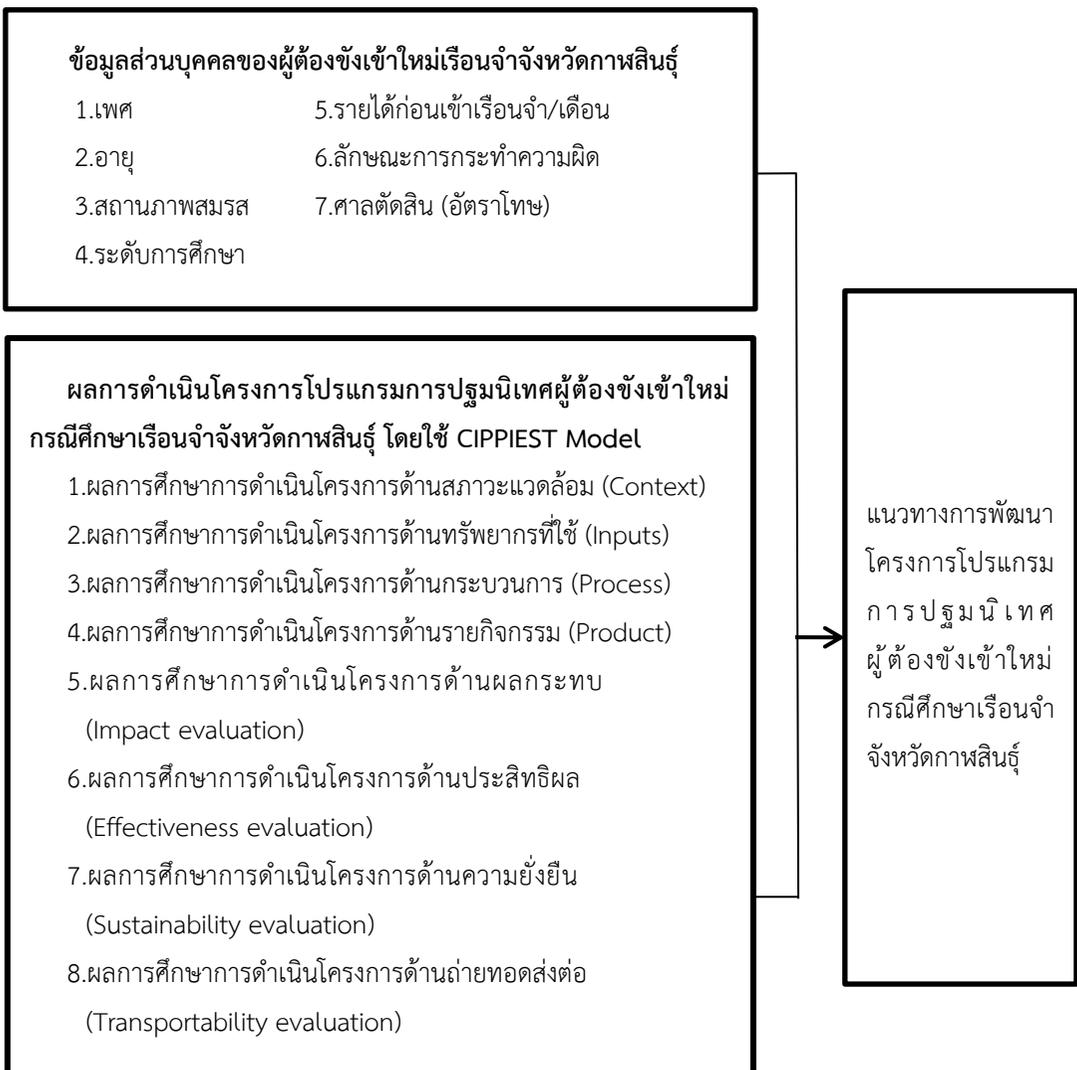
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการกระทำความผิดกฎหมาย และอัตราโทษจำคุก ต่อผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ CIPPIEST Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model, 2007) เป็นกรอบในการประเมินผลโครงการ เพื่อผลการศึกษาใช้ในการปรับปรุงโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมราชทัณฑ์ และสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง และเพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการพัฒนาโครงการอื่นต่อไป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่ เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งหมดจำนวน 980 คน (ผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์) ในช่วงระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม 2568

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา ได้แก่ ผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่เข้าร่วมโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

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

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ดังนี้

$$n = \frac{980}{1 + 980 (0.05)^2}$$

$$n = 284 \text{ คน}$$

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 284 คน ใช้วิธีการสุ่มผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ที่เข้าร่วมโครงการ แต่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 105.63 เพื่อลดความคลาดเคลื่อน

3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือของการวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยข้อคำถามสร้างจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการเพื่อให้เลือกตอบ (check list) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ก่อนเข้าเรือนจำ/เดือน ลักษณะการกระทำความผิดกฎหมาย และศาลตัดสิน (อัตราโทษ)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับ โครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

เครื่องมือวัด ได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย และการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อความถามกับขอบเขตของความรู้ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย (Index Of Congruence: IOC) โดยนำเครื่องมือปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน จำนวน 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับสิ่งที่ต้องการวัด

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แทนค่าจากสูตร กรณีผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นตรงกันว่า ให้ข้อความถามเป็นตัวแทนของการวัด

$$IOC = \frac{3}{3} = 1$$

เกณฑ์การพิจารณา

1. ข้อความถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

2. ข้อความถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ซึ่งผลการคำนวณเท่ากับ 1 สามารถนำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้เก็บข้อมูลได้

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความยินดีในการให้ข้อมูล และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปทำการวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามแล้ว จึงได้นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package For Social Sciences) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ นำมาวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอเป็นข้อมูลเป็นตาราง

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) โดยสรุปนำเสนอเป็นข้อมูลเป็นตารางและข้อความประกอบ ซึ่งเกณฑ์ในการประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981) ในการนำเสนอข้อมูลการประเมินผลการดำเนินงาน จำแนกออกเป็น 5 ช่วง โดยแบ่งช่วงค่าคะแนนจากการคำนวณ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ผลการดำเนินโครงการ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ผลการดำเนินโครงการ อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ผลการดำเนินโครงการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ผลการดำเนินโครงการ อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ผลการดำเนินโครงการ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับ โครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ นำมาวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model เปรียบเทียบลักษณะการกระทำตามผิดกฎหมาย และอัตราโทษจำคุก ต่อผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ที่เข้าร่วมโครงการ จากการคำนวณตัวอย่างผู้วิจัยสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างได้ จำนวน 284 คน แต่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 105.63 เพื่อลดความคลาดเคลื่อน

โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีรายได้ก่อนเข้าเรือนจำ ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 มีลักษณะการกระทำผิดตามกฎหมายเป็นความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 มีอัตราโทษไม่เกิน 3 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7

ตารางที่ 1 ภาพรวมผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model

ภาพรวมผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศ ผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ความคิดเห็น
2.1 ด้านสภาวะแวดล้อม (Context)	3.99	0.91	มาก
2.2 ด้านทรัพยากรที่ใช้ (Inputs)	3.95	0.95	มาก
2.3 ด้านกระบวนการ (Process)	3.93	0.97	มาก
2.4 ด้านรายกิจกรรม (Product)	4.11	0.97	มาก
2.5 ด้านผลกระทบ (Impact evaluation)	3.96	0.94	มาก
2.6 ด้านประสิทธิผล (Effectiveness evaluation)	4.00	0.95	มาก
2.7 ด้านความยั่งยืน (Sustainability evaluation)	4.00	0.95	มาก
2.8 ด้านการถ่ายทอดส่งต่อ (Transportability evaluation)	3.94	0.93	มาก
เฉลี่ยรวม	3.98	0.94	มาก

จากตารางที่ 1 ภาพรวมผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.98, S.D = 0.94) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายกิจกรรม (Product) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11, S.D = 0.97) รองลงมา ด้านประสิทธิผล (Effectiveness evaluation) ด้านความยั่งยืน (Sustainability evaluation) อยู่ในระดับมากเท่ากัน (\bar{X} = 4.00, S.D = 0.95) ด้านสภาวะแวดล้อม (Context) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.99, S.D = 0.91) ด้านผลกระทบ (Impact evaluation) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.96, S.D = 0.94) ด้านทรัพยากรที่ใช้ (Inputs) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.95, S.D = 0.95) ด้านการถ่ายทอดส่งต่อ (Transportability evaluation) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.94, S.D = 0.93) และ ด้านกระบวนการ (Process) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.93, S.D = 0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของภาพรวมผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model ต่อลักษณะการกระทำความผิดตามกฎหมายที่แตกต่างกัน

แหล่งที่มา (Source)	SS (Sum of Squares)	df	MS (Mean Square)	F	Sig. (p-value)
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	.463	5	.093	.276	.926
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	98.705	294	.336		
รวม (Total)	99.168	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการกระทำความผิดตามกฎหมายที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาพรวมผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของภาพรวมผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model ต่ออัตราโทษที่แตกต่างกัน

แหล่งที่มา (Source)	SS (Sum of Squares)	df	MS (Mean Square)	F	Sig. (p-value)
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	.787	2	.394	1.189	.306
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	98.380	297	.331		
รวม (Total)	99.168	299			

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราโทษที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาพรวมผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model ไม่แตกต่างกัน

แนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือ

- ด้านทัศนคติผู้ต้องขัง** จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 โดยผู้ต้องขังส่วนใหญ่ไม่ต้องการกลับเข้ามาในเรือนจำอีก โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะนำความรู้ที่ได้จากการอยู่ในเรือนจำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น โดยจะปฏิบัติตัวและปรับปรุงตัวเป็นคนดีของสังคม จะยับยั้งชั่งใจตนเองในการกระทำต่าง ๆ ปรับเปลี่ยน นิสัย ความคิด อารมณ์ ซึ่งแนวทางนี้เป็นแนวทางที่ขึ้นอยู่กับตัวผู้ต้องขังเองที่ต้องประพฤติตัวให้มีความเหมาะสม เพื่อให้ตนเองไม่ต้องกลับมาอยู่ในเรือนจำอีก
- ด้านการจัดโครงการ** จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 โดยผู้ต้องขังมีความเห็นว่าโครงการมีรูปแบบการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสม โดยกิจกรรมที่จัดขึ้นช่วยสร้างรายได้แก่ผู้ต้อง ลดความเครียด โดยมีข้อเสนอสำคัญ คือ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมบ่อย ๆ เพิ่มกิจกรรมด้านดนตรี เพิ่มระยะเวลาในการอบรม เพื่อให้ผู้ต้องขังได้ผ่อนคลายและควรให้การดูแลผู้ต้องขังที่ไม่มีญาติ
- ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ** จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 18.52 โดยผู้ต้องขังต้องการให้มีการปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องพัดลมที่มีการชำรุด เนื่องจากสถานที่ที่เหมาะสมจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้เพื่อทำกิจกรรม

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาผลการดำเนินโครงการ โดยใช้ CIPPIEST Model เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการกระทำตามผิดกฎหมาย และอัตราโทษจำคุก ต่อผลการดำเนินโครงการ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ในช่วงระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม 2568 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากการคำนวณตัวอย่าง ผู้วิจัยสามารถสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างได้ จำนวน 284 คน แต่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 105.63 เพื่อลดความคลาดเคลื่อน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการศึกษาพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีรายได้ก่อนเข้าเรือนจำ ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 มีลักษณะการกระทำตามผิดกฎหมายเป็นความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 และมีอัตราโทษ ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการกระทำตามผิดกฎหมายที่แตกต่างกัน และมีอัตราโทษที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาพรวมผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig. > 0.05$) ส่วนแนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติผู้ต้องขัง ด้านการจัดโครงการ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

อภิปรายผล

ภาพรวมผลการศึกษาสภาพการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผลการศึกษาสภาพการดำเนินโครงการโดยใช้ CIPPIEST Model อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $S.D = 0.94$) โดยด้านรายการกิจกรรม (Product) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $S.D = 0.97$) ซึ่งทุกกิจกรรมในโครงการเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตแก่ผู้ต้องขังใหม่ สามารถใช้ประกอบอาชีพหลังพ้นโทษ และกิจกรรมต่าง ๆ ยังเป็นการลดความเครียดแก่ผู้ต้องขังใหม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของโกวิท เบญจธัญเลิศ และ เสกสัน เครือคำ (2565) ที่พบว่า การฝึกอาชีพของผู้ต้องขังเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนพ้นโทษ เห็นคุณค่าและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อีกทั้งเป็นโอกาสในการมีงานทำหลังพ้นโทษของผู้ต้องขัง นอกจากนี้ในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของผู้ต้องขังแต่ละคน เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุง และต่อยอด

งานของเรือนจำในด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และพฤติกรรมของผู้ต้องขังเพื่อคืนคนดี มีคุณค่า สู่สังคม และยังเป็น การตอบสนองนโยบายของกรมราชทัณฑ์ และเป็นประโยชน์สูงสุดต่องานราชทัณฑ์และประเทศชาติต่อไป (สมภพ ขยัน และคณะ, 2568)

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของภาพรวมผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model ต่อลักษณะการกระทำ ความผิดตามกฎหมาย และอัตราโทษที่แตกต่างกันที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพรวมผลการดำเนินโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ CIPPIEST Model ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05) ซึ่งจะเห็นได้ว่าความแตกต่างของลักษณะการกระทำ ความผิดตามกฎหมาย และอัตราโทษไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผลการดำเนินโครงการในภาพรวม เนื่องจากการประเมินเป็นศาสตร์และศิลป์ของแต่ละบุคคล ที่มาจากประสบการณ์และจริยธรรมส่วนบุคคล (สำนักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2541)

แนวทางการพัฒนาโครงการโปรแกรมการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติผู้ต้องขัง เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ต้องขังที่ส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าไม่ต้องการที่จะเข้ามาอยู่ในเรือนจำซ้ำอีก โดยผู้ต้องขังมีความตั้งใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมหลังพ้นโทษได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิระชัย เหล่าลงอินทร์ และคณะ (2552) พบว่า การจัดโครงการ/กิจกรรมอบรมเพื่อพัฒนาความจิตใจของผู้ต้องขัง เป็นแนวทางการป้องกันและแก้ไขการกระทำ ความผิดซ้ำของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ส่วนด้านการจัดโครงการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางด้านอาชีพแก่ผู้ต้องขัง เนื่องจากผู้ต้องขังที่มีอาชีพหลักในการดำรงชีวิตหลังพ้นโทษ จะสามารถมีอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ไม่กลับมาก่อทำผิดอีก (ภาณุพงศ์ สังขชาติ, 2567) นอกจากนี้ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ถือเป็นองค์ประกอบในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สอดคล้องกับสมภพ ขยัน และคณะ (2568) ที่พบว่า เรือนจำกลางนครพนมควรจัดให้มีสถานที่ในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนใช้สื่อและอุปกรณ์แก่ผู้ต้องขังคดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้มีความเหมาะสม เพื่อให้ผู้ต้องขังเกิดการเรียนรู้อย่างถูกต้องของกิจกรรม และต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ต้องขังเป็นหลักสำคัญ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการ ควรจะมีจำนวน (ชั่วโมง) ในแต่ละหลักสูตรเพิ่มมากขึ้น
2. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการ ควรจะจัดหาห้องเรียนที่มีเสียงรบกวนน้อย เพื่อใช้ในการสอนด้านวิชาการ ที่ต้องใช้สมาธิมาก
3. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการ ควรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความร่วมมือ ประสานงาน มีความสามัคคีกันในการทำกิจกรรมให้มาก
4. ควรมีการกำหนดแผนการจัดโครงการอบรมหลักสูตรโดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ต้องขังในช่วงแรกของการเข้าสู่ระบบเรือนจำ เป็นหลักสำคัญ ควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน

ภายนอกที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญหรือสาขาวิชาชีพในด้านต่าง ๆ เข้ามาเป็นวิทยากรให้ความรู้หรือให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ต้องขังให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มจากกรมราชทัณฑ์ หน่วยงานอื่น หรือภาคเอกชนมาเป็นทุนสนับสนุนด้านการดำเนินโครงการปฐมนิเทศให้แก่ผู้ต้องขังเข้าใหม่
2. เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรส่งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ไปฝึกอบรมจากกรมราชทัณฑ์ หน่วยงานอื่นหรือ ภาคเอกชน เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ทางด้านการดำเนินโครงการปฐมนิเทศให้แก่ผู้ต้องขังเข้าใหม่ในหลักสูตรต่าง ๆ
3. เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรมีเพิ่มการประชุมเพื่อพัฒนาศักยภาพนโยบายและการดำเนินการด้านโครงการปฐมนิเทศให้แก่ผู้ต้องขังเข้าใหม่ให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรเพิ่มระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย โดยเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น เจ้าพนักงานเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้บริหารเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นต้น
2. ควรศึกษาสภาพของการดำเนินโครงการแบบองค์รวม โดยเน้นผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม เช่น ระดับความเครียด การปรับตัวในเรือนจำ และอัตราการกระทำผิดซ้ำหลังพ้นโทษ
3. ควรเปรียบเทียบรูปแบบโปรแกรมปฐมนิเทศในเรือนจำอื่น ๆ เพื่อศึกษาความแตกต่างในด้านโครงสร้าง เนื้อหา วิธีการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของโปรแกรมในเรือนจำแต่ละแห่ง โดยเฉพาะระหว่างเรือนจำขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ หรือระหว่างภูมิภาคต่าง ๆ
4. ควรศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพของผู้ต้องขังเข้าใหม่ เพื่อเข้าใจความรู้สึก ความคาดหวัง และอุปสรรคที่ผู้ต้องขังพบในช่วงแรกของการเข้าสู่ระบบเรือนจำ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงเนื้อหาและวิธีการปฐมนิเทศในครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. (2568). *นโยบายของกรมราชทัณฑ์ 8 มิติ งบประมาณ 2568*. นนทบุรี: กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม. <https://main.correct.go.th/>
- โกวิท เบญจฉัญเลิศ และ เสกสัน เกรือคำ. (2565). แนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามโครงการประชารัฐ พัฒนาผู้ต้องขังสู่ภาคอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาเรือนจำพิเศษธนบุรี. *วารสารกระบวนการยุติธรรม*, 15 (2), 1–16. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JTJS/article/view/254410>
- ภานุพงศ์ สังขชาติ. (2567). การประเมินผลโครงการพัฒนานาวิชาชีพ: กรณีร้านหีบเผยของเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม. *การจัดการภาครัฐและการเมือง*, 2 (3), 35–45. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/jppm/article/view/1679/1380>
- เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์. (2568). *เว็บไซต์กรมราชทัณฑ์*. <https://main.correct.go.th/>
- วีระชัย เหล่าลงอินทร์. (2552). การกระทำความผิดซ้ำของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม (Repeated offending of jail inmates in Maha Sarakham Provincial Prison). *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 3 (1), 29–38. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmuj/article/view/30216>
- สมภพ ขยัน สามารถ อัยกร และ ชชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2568). ปัจจัยความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังเด็ดขาดคดีเกี่ยวกับยาเสพติดเรือนจำกลางนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 5 (1), 346–361. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU/article/view/3665>
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานด้านการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่*. <https://anyflip.com/qscnj/ihzo>
- สำนักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2541). *แนวทางการประเมินโครงการวิจัยและผลงานวิจัย กระทรวงสาธารณสุข*. *วารสารสาธารณสุขไทย*, 3 (2), 73–80. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ThDPHJo/article/view/214019>
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Stufflebeam, D. L. (2007). *CIPP evaluation model checklist: A tool for applying the CIPP model to assess long-term enterprises*. Kalamazoo, MI: The Evaluation Center, Western Michigan University.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York, NY: Harper & Row.

บทความวิจัย (Research article)

ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของ
พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

Factors Affecting the Acceptance of Information Technology
Supporting Customer Service among Bank for Agriculture and
Agricultural Cooperatives (BAAC) Employees, Upper Northeastern
Branch Operations

สุระเดช วงษ์ศรีธา^{1*} และ อิดารัตน์ พงษ์วัชรินทร์²

Suradeth Wongsrita^{1*} and Tidarat Pongvachirint²

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
2 กันยายน 2568 8 ตุลาคม 2568 9 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม การวิจัยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานปฏิบัติงานในสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดสังกัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 362 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และ 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

¹นักศึกษา สาขาการจัดการ คณะวิทยาพัฒนา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

¹College of Lifelong Education, University of the Thai Chamber of Commerce

²อาจารย์ วิทยาลัยนานาชาติเพื่อการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

²Lecturer, International College for Management, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding author email: suradeth.wo@baac.or.th

องค์กร และสิ่งแวดล้อม มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างไรก็ตามปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ไม่มีผลกระทบต่อกรยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ, เทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม, การยอมรับเทคโนโลยี, การให้บริการลูกค้า

Abstract

This research aimed to study the factors affecting the acceptance of information technology supporting customer service among employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), Upper Northeastern Branch Operations. The study focused on motivational factors, information system success factors, and technological, organizational, and environmental factors. This quantitative research used a questionnaire to collect data from 362 operational employees working in BAAC provincial offices under the Upper Northeastern Region. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as multiple regression analysis to test the hypotheses at a statistical significance level of 0.05

The results revealed that: (1) motivational factors had an effect on the acceptance of information technology supporting customer service among BAAC employees in the Upper Northeastern Branch Operations; and (2) technological, organizational, and environmental factors also had an effect on the acceptance of information technology supporting customer service among these employees. However, information system success factors had no significant effect on the acceptance of information technology.

Keywords: Motivation, Information System Success, Technology, Organization, Environment, IT Acceptance

บทนำ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร หรือ ธ.ก.ส. เป็นธนาคารของรัฐ ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509 มีวัตถุประสงค์หลัก คือให้การสนับสนุนทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร ดำเนินธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร ทำหน้าที่เป็นสถาบันการเงินเพื่อการพัฒนา และ ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่สหกรณ์ (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2567)

ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นส่วนงานในภูมิภาคมีพื้นที่ดำเนินงานครอบคลุม จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น ร้อยเอ็ด มุกดาหาร มหาสารคาม สกลนคร

นครพนม บึงกาฬ หนองคาย หนองบัวลำภู เลย และ อุดรธานี มีพนักงานทั้งสิ้น 3,803 คน คิดเป็น 17.06 เปอร์เซ็นต์ ของพนักงาน ธ.ก.ส. ทั้งหมด (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2568) มีลูกค้าสินเชื่อและเงินฝาก จำนวน 6,730,256 ราย สาขาที่เปิดให้บริการตามบทบาทและภารกิจสำคัญของ ธ.ก.ส. ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสินเชื่อ ด้านเงินฝาก ด้านบริการทางการเงิน และ ด้านการพัฒนาลูกค้า จำนวน 195 สาขา 50 สาขาย่อย 248 หน่วยอำเภอ ช่องทางบริการผ่านเครื่องถอนเงินอัตโนมัติ (ATM) จำนวนตู้ 613 ตู้ เครื่องรับฝากและถอนเงินอัตโนมัติ (CDM) 122 ตู้ และ เครื่องปรับสมุดอัตโนมัติ (PAM) 248 ตู้ (ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน, 2568)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลส่งผลกระทบต่อภาคการเงิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการให้บริการแก่ลูกค้า การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวไม่ได้ขึ้นอยู่กับความทันสมัยของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับ การยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance) ของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งหมายถึงทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกต่อการใช้งาน การที่บุคลากรมีการยอมรับเทคโนโลยี จะช่วยเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน ยกกระดับคุณภาพการให้บริการ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ดังนั้น การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ธ.ก.ส. จะต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบและพัฒนาระบบที่เน้นผู้ใช้งานเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับการฝึกอบรมที่สร้างความเข้าใจในประโยชน์ และความง่ายในการใช้งาน เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพ อันนำไปสู่การเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยคุณสมบัติพื้นฐานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องมี เพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกไม่พอใจ เช่น ระบบต้องเสถียร ไม่ล่มบ่อย และข้อมูลต้องปลอดภัย ซึ่งหากคุณสมบัติเหล่านี้ขาดไป จะทำให้พนักงานต่อต้านการใช้งาน รวมทั้งความง่ายในการใช้งาน และ ประโยชน์ที่รับรู้ได้ หากพนักงานมองเห็นว่าเทคโนโลยีใหม่นี้ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น ลดขั้นตอนที่อยู่ยาก หรือทำให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้จะจูงใจให้เกิดการใช้งานอย่างเต็มที่ ดังที่ วิภาพร สำเภานนท์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีทางการเงินในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับเทคโนโลยีทางการเงินในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ถ้าหากคุณภาพระบบ คุณภาพของข้อมูล ไม่มีประสิทธิภาพในการใช้งาน หรือส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อการยอมรับและใช้งาน รวมถึงความพึงพอใจของผู้ใช้งาน และคุณภาพของการบริการ ก็ส่งผลต่อความพึงพอใจ ด้วยเช่นกัน ดังที่ นิพนธ์ บัวบาน และ คณะ (2566) ได้ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีและความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่านกรณีศึกษาแอปพลิเคชัน Krung Thai NEXT พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศในด้านคุณภาพสารสนเทศ คุณภาพระบบ และคุณภาพการบริการ ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน และชี้รั่ววิษณุ พึ่งเมือง

(2559) ได้ทำการศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีทางการเงิน กรณีศึกษา เทคโนโลยีพร้อมเพย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของข้อมูล ด้านคุณภาพของระบบ และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ล้วนส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีทางการเงิน ซึ่งนำไปสู่การรับรู้ถึงการใช้งานง่าย และการใช้ประโยชน์ จนเกิดการยอมรับใช้

นอกจากคุณภาพของระบบสารสนเทศแล้ว ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological) เช่น เทคโนโลยีนั้น ๆ มีความซับซ้อน และเข้ากันได้กับระบบเดิมหรือไม่ หากระบบใหม่ใช้งานง่ายและมีประสิทธิภาพสูง บุคลากรก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับและนำไปใช้ รวมถึงปัจจัยด้านองค์กร (Organizational) เช่น งบประมาณ โครงสร้างองค์กร และที่สำคัญคือการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง หากองค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอและผู้บริหารส่งเสริมการใช้งานอย่างจริงจัง ก็จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการใช้งาน และ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) เช่น แรงกดดันจากคู่แข่ง และความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป การที่ ธ.ก.ส. ตระหนักและบริหารจัดการปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ได้อย่างสมดุล จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพ อันนำไปสู่การเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล ดังที่ วารุณี วัฒนานุกิจ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบงานสารสนเทศของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตชลบุรี ผลของการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความซับซ้อนของระบบส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบงานสารสนเทศของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตชลบุรี มีความสัมพันธ์ต่อกันในทางลบ โดยหากระบบมีความซับซ้อนในการใช้งานมาก จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการใช้ระบบงานสารสนเทศน้อยลง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน ธ.ก.ส. ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ และ เทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนและกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

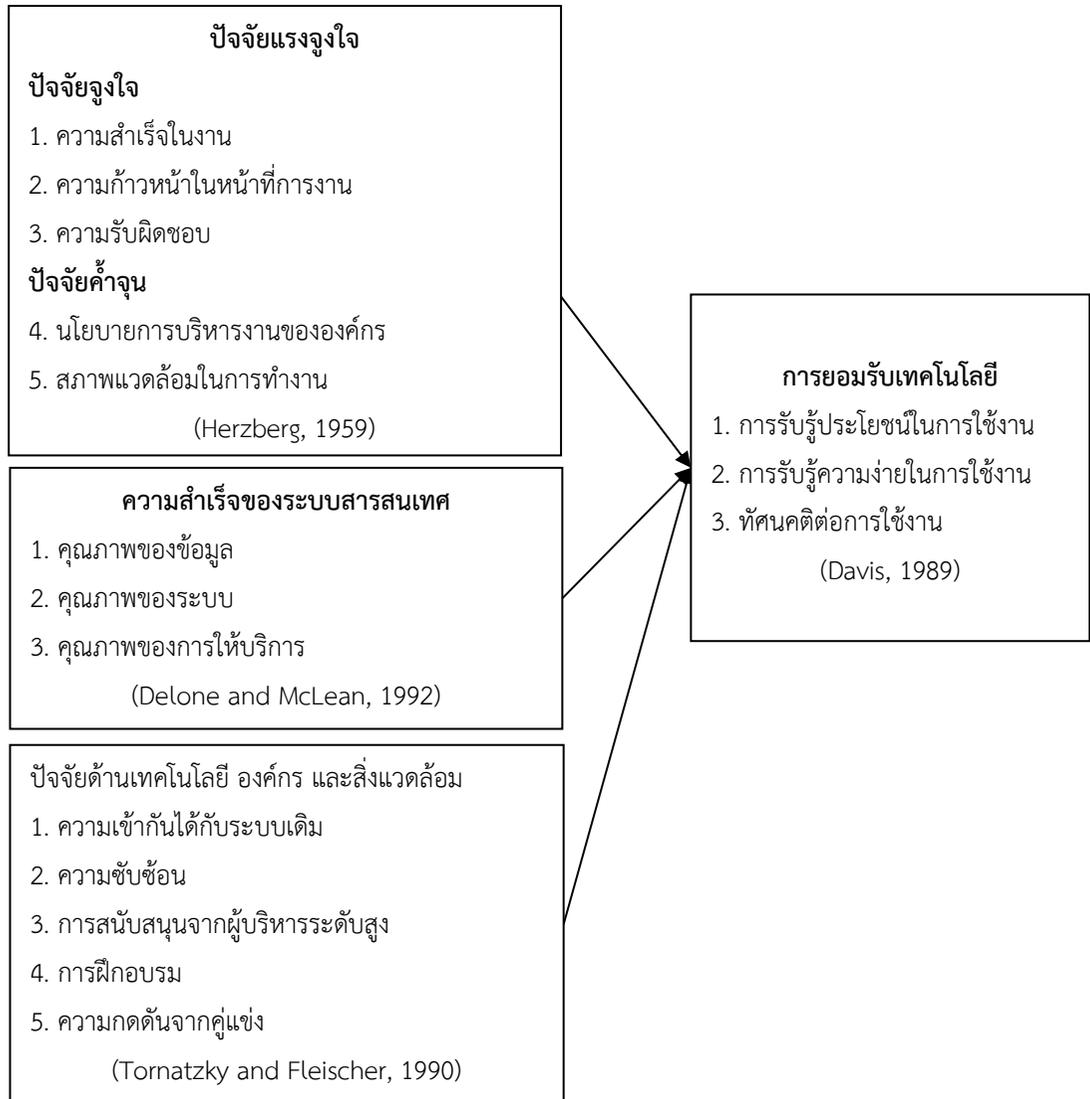
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศมีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory) ของ Herzberg (1959) ซึ่งอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ และ ความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน ทฤษฎีความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ของ Delone and McLean (1992) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ใช้วัดผลสำเร็จของการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในองค์กร และแนวคิด Technology-Organization-Environment (TOE) ของ Tornatzky and Fleischer (1990) ที่ระบุว่าการตัดสินใจยอมรับเทคโนโลยีนั้นได้รับอิทธิพลจาก 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี (Technological) ด้านองค์กร (Organizational) และ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) รวมทั้งใช้ แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ซึ่งเป็นแนวคิดของ Davis (1989) โดยอธิบายว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี คือความเข้าใจในประโยชน์ของเทคโนโลยี (Perceived Usefulness) และ ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) โดยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงาน ธ.ก.ส. สังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 12 จังหวัด ดังนี้ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ร้อยเอ็ด มุกดาหาร มหาสารคาม สกลนคร นครพนม บึงกาฬ หนองคาย หนองบัวลำภู เลย และ อุดรธานี ข้อมูล ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2568 จำนวน 3,845 คน (ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (Yamane T., 1973) ใช้ในการประมาณค่า และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ข้อมูลจำนวนพนักงาน ธ.ก.ส. สังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 12 จังหวัด ข้อมูล ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2568 จำนวน 3,845 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ในรูปแบบการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละจังหวัด ดังนี้ ขอนแก่น จำนวนประชากร 547 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 52 คน สัดส่วน 14.36 % ร้อยเอ็ด จำนวนประชากร 532 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 50 คน สัดส่วน 13.81 % อุดรธานี จำนวนประชากร 452 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 43 คน สัดส่วน 11.88 % สกลนครจำนวนประชากร 385 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 36 คน สัดส่วน 9.94 % กาฬสินธุ์จำนวนประชากร 376 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 35 คน สัดส่วน 9.67 % มหาสารคาม จำนวนประชากร 371 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 35 คน สัดส่วน 9.67 % เลย จำนวนประชากร 311 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน สัดส่วน 8.29 % นครพนม จำนวนประชากร 212 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 คน สัดส่วน 5.526 % หนองบัวลำภู จำนวนประชากร 175 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 16 คน สัดส่วน 4.42 % บึงกาฬ จำนวนประชากร 173 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 16 คน สัดส่วน 4.42 % หนองคาย จำนวนประชากร 159 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 15 คน สัดส่วน 4.14 % และ มุกดาหาร จำนวนประชากร 152 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 14 คน สัดส่วน 3.87 %

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด โดยเลือกตอบตัวเลือกเพียงตัวเลือกเดียว ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน นโยบายการบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ได้แก่ คุณภาพของข้อมูล คุณภาพของระบบ คุณภาพของการให้บริการ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความเข้ากันได้กับระบบเดิม ความซับซ้อน การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การฝึกอบรม ความกดดันจากคู่แข่ง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ทักษะคติต่อการใช้งาน

โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง มาก

ระดับคะแนน	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากัน จะเห็นได้ว่า คะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 คะแนน และต่ำสุดเท่ากับ 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลผลของระดับคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ (ธนภรณ์ พรรณราย, 2565)

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย โดยวิธีตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งหมายถึง ความสามารถของแบบสอบถามในการวัดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ (Expert Review) จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ในการให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ ซึ่งกำหนดค่าเป็น +1 (เหมาะสม), 0 (ไม่แน่ใจ) และ -1 (ไม่เหมาะสม) จากนั้นรวบรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้ (ประสพชัย, 2558) ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาในการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.89 - 1.00 โดยเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ความสอดคล้องที่ต้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 ดังนั้น จึงสามารถนำแบบสอบถามมาใช้ทดสอบและการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยวิธีทดสอบนำร่อง (pilot study) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความเข้าใจที่ตรงกันและมีความสอดคล้องภายในที่น่าเชื่อถือ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติและพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการประเมินความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Cronbach, L. J., 1951). ผลการตรวจสอบสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ด้านเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม และด้านการยอมรับเทคโนโลยี มีความน่าเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.987-0.994 ซึ่งมากกว่า 0.7 โดยความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยคั้งนี้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ โดยการส่ง Link แบบสอบถาม ผ่าน Google Form ในช่วงเดือน มิถุนายน 2568 ติดตามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจนได้ผู้ตอบแบบสอบถามจนครบบันทึก ข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมช่วยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูล และดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม และการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ในการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ และ ปัจจัยด้าน เทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของ พนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน สามารถสรุปภาพรวมได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 49 ปี ขึ้นไป จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคือ อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 อายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาคืออายุงาน 1 – 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม และการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในงาน	4.46	0.822	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.34	0.846	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.26	0.880	มากที่สุด
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	4.38	0.854	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.14	0.988	มาก
รวม	4.31	0.815	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.31, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.815) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.46, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.822) รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.38, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.854) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.34, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.846) ด้านความรับผิดชอบในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.26, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.880) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.14, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.988) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพของข้อมูล	4.33	0.839	มากที่สุด
ด้านคุณภาพของระบบ	4.12	0.933	มาก
ด้านคุณภาพของการให้บริการ	4.17	0.914	มาก
รวม	4.21	0.849	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.21, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.849) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพของข้อมูล (ค่าเฉลี่ย = 4.33, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.839) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย = 4.17, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.914) และ ด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของระบบ (ค่าเฉลี่ย = 4.12, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.933) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยด้านเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	4.29	0.877	มากที่สุด
ด้านความซับซ้อน	4.06	1.068	มาก
ด้านความเข้ากันได้กับระบบเดิม	4.11	0.973	มาก
ด้านการฝึกอบรม	4.09	1.022	มาก
ด้านความกดดันจากคู่แข่ง	4.42	0.834	มากที่สุด
รวม	4.19	0.864	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยด้านเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.864) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านความกดดันจากคู่แข่ง (ค่าเฉลี่ย = 4.42, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.834) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.29, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.877) ด้านความเข้ากันได้กับระบบเดิม (ค่าเฉลี่ย = 4.11, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.973) ด้านการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 4.09, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.022) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย = 4.06, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.068) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับความคิดเห็น
ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน	4.41	0.881	มากที่สุด
ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	4.27	0.861	มากที่สุด
ด้านทัศนคติต่อการใช้งาน	4.39	0.814	มากที่สุด
รวม	4.36	0.808	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.36, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.808) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน (ค่าเฉลี่ย = 4.41, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.881) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อการใช้งาน (ค่าเฉลี่ย = 4.39, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.814) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (ค่าเฉลี่ย = 4.42, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.834) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนในภาพรวม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	0.602	0.100		5.997	0.001**
แรงจูงใจ	0.458	0.059	0.462	7.814	0.001**
ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ	-0.092	0.072	-0.097	-1.279	0.202
เทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม	0.519	0.068	0.555	7.581	0.001**

R = 0.900, R Square = 810, Adjusted R Square = 0.809, Std. Error of the Estimate = 0.35357, F = 509.523, p-value < 0.05

หมายเหตุ: R คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์, R^2 คือ ค่าความผันแปรของตัวแปร, Std. Error of the Estimate คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์, F คือ ความถี่, p-value คือ ค่าโอกาส

จากตารางที่ 5 ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ร้อยละ 80.90 ($R^2 = 0.809$) โดยปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศ และ ปัจจัยองค์กร เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของการยอมรับและการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.462 ($B = 0.462$, $t = 7.814$) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเพิ่มขึ้น 0.462 หน่วย

ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ไม่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ในขณะที่ปัจจัยด้านเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.555 ($B = 0.555$, $t = 7.581$) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศจะเพิ่มขึ้น 0.555 หน่วย

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 49 ปี ขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในงาาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศ พบว่าปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของข้อมูล รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของการให้บริการ และ ด้านคุณภาพของระบบ ตามลำดับ

1.4 ปัจจัยเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม พบว่าปัจจัยเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความกดดันจากคู่แข่ง รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ด้านความเข้ากันได้กับระบบเดิม ด้านการฝึกอบรม และด้านความซับซ้อน ตามลำดับ

1.5 ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อการใช้งาน และ ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยองค์กร เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, 1959) โดยชี้ให้เห็นว่า การจะผลักดันให้พนักงานเกิดความตั้งใจยอมรับเทคโนโลยีอย่างแท้จริงนั้น ต้องอาศัยการเสริมสร้าง ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic) ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job Content) เช่น การที่พนักงานรับรู้ว่าจะระบบสารสนเทศใหม่ช่วยให้พวกเขาสามารถประสบความสำเร็จในงาน (Achievement) หรือได้รับการยอมรับ (Recognition) จากการใช้บริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การรับรู้ประโยชน์เชิงบวกเหล่านี้จึงเป็นกลไกหลักที่กระตุ้นให้พนักงาน ธ.ก.ส. เต็มใจ ที่จะมีความพยายามในการใช้งานและยอมรับเทคโนโลยีใหม่ดังกล่าว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรญา มาลามาศ และ กิตติพงษ์ ศาครเสถียร (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานสินเชื่อธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับในผลงาน ด้านความรับผิดชอบงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ล้วนมีผลต่อการยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานสินเชื่อธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ไม่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ โมเดลความสำเร็จของระบบสารสนเทศ (DeLone & McLean, 1992) ที่ระบุว่าคุณภาพของระบบและคุณภาพของสารสนเทศควรส่งผลเชิงบวกต่อการใช้งานของผู้ใช้ อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ในสภาพแวดล้อมการทำงานของธนาคาร ซึ่งระบบสารสนเทศส่วนใหญ่เป็นระบบที่ถูกบังคับใช้งาน (Mandatory System) พนักงานจึงจำเป็นต้องใช้ระบบดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานประจำวัน แม้ว่าพวกเขาจะรับรู้ถึงปัญหาด้านคุณภาพหรือความไม่สมบูรณ์ของระบบก็ตาม ทำให้การรับรู้ "คุณภาพ" ของระบบไม่เป็นตัวแปรที่ขับเคลื่อน "การยอมรับ" ในเชิงสถิติ นอกจากนี้ การที่ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบไม่ส่งผลต่อการยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญนั้น สอดคล้องกับการค้นพบในสมมติฐานอื่นที่ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยด้านองค์กร เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลสูงกว่าอย่างมาก (ค่า Beta สูง

กว่า 0.46) การอภิปรายจึงมุ่งไปสู่ข้อสรุปที่ว่า ในบริบทนี้ การยอมรับเทคโนโลยีของพนักงาน ธ.ก.ส. ถูกขับเคลื่อนหลักโดย การสนับสนุนเชิงบริหารจัดการและนโยบาย (ปัจจัยด้านองค์กร) และ แรงจูงใจภายใน (Motivational Factors) ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีความสำคัญเหนือกว่าการรับรู้ถึงคุณภาพที่สมบูรณ์แบบของตัวเอง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ กรอบแนวคิด TOE (Technology-Organization-Environment) ซึ่งอธิบายว่าการนำนวัตกรรมมาใช้ประสบความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่อาจได้รับอิทธิพลอย่างมากจากบริบทเชิงโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง นโยบายที่ชัดเจน และการจัดสรรทรัพยากรในมิติองค์กร รวมทั้งแรงกดดันจากภายนอก เช่น ความต้องการของตลาดหรือการแข่งขัน (มิติสิ่งแวดล้อม) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการผลักดันให้พนักงานยอมรับและใช้ระบบงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัยย์ญาติ โรจวิสิฐภัทร์ (2565) ศึกษาปัจจัยองค์กร เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และสมรรถนะทางการบัญชีที่มีผลต่อการยอมรับการใช้งาน RPA Software ของพนักงานบัญชีและการเงิน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนจังหวัดชลบุรีและระยอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และ ปัจจัยด้านสมรรถนะทางการบัญชี ล้วนส่งผลต่อการยอมรับ RPA Software ของพนักงานบัญชีและการเงิน ดังนั้นผู้บริหาร ธ.ก.ส. ควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการปรับปรุงนโยบายการบริหารงานและโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยี รวมถึงการสื่อสารแรงผลักดันจากภายนอกให้พนักงานรับรู้ถึงความจำเป็นในการปรับตัว ซึ่งการดำเนินการในระดับองค์กรและบริบทภายนอกนี้ทำหน้าที่เป็นกลไกการสนับสนุนและแรงผลักดันภายนอกที่สำคัญที่ทำให้พนักงานเชื่อมั่นในทิศทางของธนาคารและยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีใหม่เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาดังนี้

1. ธนาคารควรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงโครงสร้าง (TOE) เนื่องจากปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลสูงสุด ผู้บริหารระดับสูงควร สื่อสารนโยบาย การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นขององค์กร และควรจัดสรรทรัพยากร และการสนับสนุนทางเทคนิคให้เพียงพอต่อการใช้งานจริงเพื่อลดช่องว่างระหว่างเทคโนโลยีกับบริบทการทำงาน

2. ออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Job Enrichment) เนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจมีผลอย่างมีนัยสำคัญ ควรมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับบทบาทพนักงาน ให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น และเพิ่มโอกาสในการบรรลุความสำเร็จ (เช่น การวัดผลจากการให้บริการที่เร็วขึ้นหรือแม่นยำขึ้น) แทนที่จะใช้เทคโนโลยีเพียงเพื่อการควบคุมงานเท่านั้น

3. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศไม่มีนัยสำคัญต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น ผู้บริหารไม่ควรมุ่งเน้นแต่เพียงคุณภาพของข้อมูลหรือระบบในเชิงเทคนิค แต่ควรให้ความสำคัญกับการทำให้ระบบเข้ากันได้กับกระบวนการทำงานจริง และเป็นมิตรต่อการใช้งานในสภาพแวดล้อมที่จำเป็นต้องใช้เพื่อเปลี่ยนการยอมรับจากการถูกบังคับให้กลายเป็นการใช้งานที่พึงพอใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 12 จังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม และมีความหลากหลาย การศึกษารั้งต่อไปควรทำการศึกษากับพนักงาน ธ.ก.ส. ทั่วทั้งองค์กร

2. เนื่องจากในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยเรื่อง แรงจูงใจ ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ และ เทคโนโลยี องค์กร และสิ่งแวดล้อมในแง่มุมอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในมุมมองที่หลากหลาย

3. ควรทำการศึกษาเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. [สารนิพนธ์, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2568). *แผนปฏิบัติการฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ระยะ 5 ปี (ปี 2567-2571) ทบทวนครั้งที่ 1 และแผนปฏิบัติการฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปีบัญชี 2568*. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2567). *แผนวิสาหกิจ ระยะ 5 ปี ปีบัญชี 2567-2571 (ทบทวนครั้งที่ 1) และแผนปฏิบัติการ ธ.ก.ส. ประจำปีบัญชี 2568*. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.

ธีรภาวิชัย พึ่งเมือง. (2559). *การยอมรับเทคโนโลยีทางการเงิน กรณีศึกษาเทคโนโลยีพร้อมเพย์*. [วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5823032106_5587_6249.pdf

- นิพนธ์ บัวบาน, ทรงพร หาญสันติ และ ชื่นจิตต์ แจ่มเจนกิจ. (2566). การยอมรับเทคโนโลยีและความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่านกรณีศึกษาแอปพลิเคชัน Krung Thai NEXT. *วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 17 (27), 1-20. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KAB/article/view/258004/182678>
- ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18 (2558), 376-396. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/JOS/article/view/7044/6558>
- วิภาพร สำเภานนท์, อโณทัย ทหารสาร และ อัยรดา พรเจริญ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีทางการเงินในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5. *วารสารศรีวนาลัยวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 14 (2), 127-143. <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/SVNL/article/view/1145/724>
- วารุณี วัฒนานุกิจ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบงานสารสนเทศของพนักงานธนาคาร กรุงไทย สำนักงานเขตชลบุรี. [งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. <https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/8108/1/Fulltext.pdf>
- สรญา มาลามาศ และ กิตติพงษ์ สาครเสถียร. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการลูกค้าของพนักงานสินเชื่อธนาคารอาคารสงเคราะห์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 17 (1), 123-147. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ssrgraduate/article/view/270383/182340>
- อัยย์ญาติา ไร้วินิจภัทร์. (2565). ปัจจัยองค์กร เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และสมรรถนะทางการบัญชีที่มีผลต่อการยอมรับการใช้งาน RPA Software ของพนักงานบัญชีและการเงินกรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนจังหวัดชลบุรีและระยอง. [วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2022/TU_2022_6423032033_16347_24738.pdf
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13 (3), 319–340. https://www.academia.edu/2036076/Perceived_usefulness_perceived_ease_of_use_and_user_acceptance_of_information_technology
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (1992). Information systems success: The quest for the dependent variable. *Information Systems Research*, 3 (1), 60–95. <https://doi.org/10.1287/isre.3.1.60>

DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19 (4), 9–30.

<https://eli.johogo.com/Class/p7.pdf>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.

Tornatzky, L. G., & Fleischer, M. (1990). *The processes of technological innovation*. Lexington Books.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.

บทความวิจัย (Research article)

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา
ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Study of Positive Leadership Components
of School Administrators in Basic Education

ศิริพงษ์ ทักสินวิโรจน์^{1*} วาโร เพ็งสวัสดิ์¹ วันเพ็ญ นันทะศรี¹ นีรุตดี พลบุตร¹ และ ศิริชัย เมืองโคตร¹
Siripong Taksinwirot^{1*}, Waro Pengwawat¹, Wanphen Nantasri¹, Nirut Phonbut¹
and Sirichai Muangkhot¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
26 กรกฎาคม 2568 10 ตุลาคม 2568 10 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง และ 2) การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์เอกสาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารเชิงบวก 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา 4) การให้อภัยและความเข้าใจ และ 5) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงบวก, การสื่อสารเชิงบวก, การสร้างแรงบันดาลใจ, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author email : siripong1_28@hotmail.com

Abstract

This research aimed to study the components of positive leadership of school administrators in basic education which was conducted in two phases: (1) studying the components of positive leadership of school administrators in basic education based on concepts, theories, documents, and related research from ten sources; and (2) evaluating the appropriateness and feasibility of the components of positive leadership of school administrators in basic education by five experts. The research instruments included document synthesis forms, interview forms, and a five-point Likert scale questionnaire. The data were analyzed through the use of frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed that the components of positive leadership of school administrators in basic education synthesized from the literature consisted of five components: (1) positive communication, (2) inspiration, (3) promotion of learning and development, (4) forgiveness and understanding, and (5) effective management. The overall appropriateness of these components was rated at the highest level ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27), and the feasibility was also rated at the highest level ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27).

Keywords Positive Leadership, Positive Communication, Inspirational Motivation, School Administrators

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งมิติทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม รวมถึงความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ได้ขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กร และในสภาพการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วขึ้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งให้บุคลากรและสมาชิกในองค์กรได้ตระหนักเห็นถึงความจริงใจในการดูแลสนับสนุนพวกเขาให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการเติบโตของบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจและแสดงความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและจุดแข็งของพวกเขา ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Kambray (2023) ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงบวก (Positive Leadership) สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามผ่านพลังแห่งทัศนคติเชิงบวก การเข้าใจตนเองและการเป็นแบบอย่างที่ดี แนวทางนี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ และความเป็นหนึ่งเดียวในทีมด้วย ผู้นำเชิงบวกจะมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจมากกว่าการสั่งการ การรับฟังมากกว่าการตำหนิ และการสนับสนุนมากกว่าการควบคุม ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ขาดความเข้าใจและพลังบวกอาจใช้วิธีการบริหารโดยการตำหนิ กดดัน หรือเน้นความผิดพลาด ซึ่งเป็นการส่งพลังลบไปยังบุคลากรและทำลายบรรยากาศการทำงานโดยไม่รู้ตัว อย่างไรก็ตาม ผู้นำเชิงบวกจะใช้ความล้มเหลวเป็นบทเรียน ใช้กำลังใจเป็นเครื่องมือ และใช้ความหวังเป็นแรงขับเคลื่อน

ผู้นำที่มีแนวคิดเชิงบวกจะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นในการเผชิญปัญหา และความมั่นใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นผลมาจากการพัฒนาทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital หรือ PsyCap) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความหวัง (Hope) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy) การฟื้นตัวจากความล้มเหลว (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ซึ่งเป็นทรัพยากรทางจิตวิทยาที่สามารถพัฒนาได้ และมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Mayer, 2024)

ภาวะผู้นำเชิงบวกถูกมองว่าเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างองค์กรที่ยั่งยืน โดยช่วยลดความตึงเครียด เพิ่มความผูกพัน และพัฒนาแรงจูงใจภายในอย่างต่อเนื่อง (Donaldson & Ko, 2020) องค์กรสามารถส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงบวกผ่านการอบรมพฤติกรรมของผู้นำ เช่น การสื่อสารเชิงสนับสนุน การให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก และการใช้กระบวนการสะท้อนจุดแข็งของผู้ตาม (Shapiro & Donaldson, 2022) ลักษณะเหล่านี้ทำให้ภาวะผู้นำเชิงบวกแตกต่างจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม และสามารถประยุกต์ใช้ได้ใช้ในหลายบริบท ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงบวก เป็นแนวคิดที่ผสมผสานระหว่างจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) กับภาวะผู้นำ โดยเน้นการค้นหาและส่งเสริมจุดแข็ง (strengths) ของบุคลากร มากกว่าการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมศักยภาพ ความสุข และประสิทธิภาพขององค์กร (Luthans & Youssef-Morgan, 2021) สอดคล้องกับผลจากการวิจัยของ Intakarn และ Kaewkao (2024) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงบวกเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมจึงจะบรรลุผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ดังนั้น การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงบวกควรอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจทั้งทางทฤษฎีและบริบทการนำไปใช้

การบริหารงานในองค์กร หากผู้นำขาดภาวะผู้นำเชิงบวก องค์กรอาจเผชิญกับปัญหาด้านแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพของบุคลากรที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ เพราะผู้นำไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมพลังบวก ความหวัง และการพัฒนาตนเองได้ (สุนทรพิร อำพลพร และคณะ, 2564) ผลที่ตามมาคือความเครียดในการทำงานสูงขึ้น ขวัญกำลังใจถดถอย และอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น (วรวิญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ, 2566) อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในการปรับตัวขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงบวกจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความมั่นคงและยั่งยืนขององค์กรในปัจจุบัน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายมิติของการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี การเพิ่มขวัญกำลังใจ และการสร้างความผูกพันในทีมงาน (สุนทรพิร อำพลพร และคณะ, 2564) องค์ประกอบเหล่านี้ยังมีส่วนช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความไว้วางใจ และการส่งเสริมการเติบโตภายในบุคลากร (วรวิญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ, 2566) ในบริบทของการศึกษา ผู้บริหารควรแสดงตนเป็นแบบอย่างของการมองโลกในแง่บวก โดยให้ความสำคัญกับการมองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา ซึ่งขมมากกว่าตำหนิ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสบายใจและรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจในการปฏิบัติงาน (มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2567) ดังนั้นผู้บริหารควร

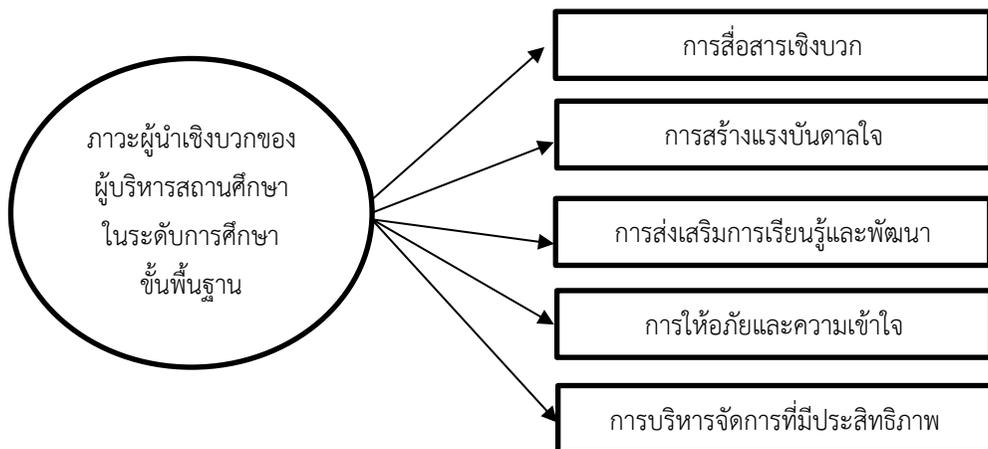
ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวกด้วยการดำเนินงานด้วยความคิดเชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจ การให้คุณค่ากับผลงาน รวมถึงการสนทนาเชิงบวก เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี (ยุทธนา อาสน์สุวรรณ, 2567) โดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงบวกจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบ ลักษณะ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกนำไปสู่การพัฒนาผู้นำทางการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและการศึกษายุคปัจจุบันอย่างยั่งยืน จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น จึงนำไปสู่การดำเนินการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีลักษณะผู้นำที่มีความคิดเชิงบวกได้

วัตถุประสงค์

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 แหล่งข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแนวคิดของนักวิชาการและเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง โดยเลือกเฉพาะงานที่ตีพิมพ์ไม่เกิน 10 ปี ที่มีรายละเอียดวิธีวิจัยและผลการศึกษาเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์และสังเคราะห์

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสังเคราะห์เอกสาร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่า IOC 0.67–1.00 สูงกว่าเกณฑ์ 0.50 แสดงว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาในระดับดีมาก และตรวจสอบความเที่ยงของกระบวนการ (Procedural Reliability) เพื่อให้มั่นใจว่าใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพ

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาจัดระเบียบข้อมูล หลังจากนั้นจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้และสร้างข้อสรุปเบื้องต้นเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และร้อยละสรุปผลโดยใช้ค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมดเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่คัดสรร

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม โดยเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1.1 อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาเอกขึ้นไป มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.1.4 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นศึกษานิเทศก์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.1.5 ครู ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 จำนวน 1 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามมาตรวัดของ Likert (วาโร เฟิงส์วีสดี, 2549) โดยกำหนดคะแนน ประกอบด้วย ระดับมากที่สุด = 5 คะแนน, มาก = 4 คะแนน, ปานกลาง = 3 คะแนน, น้อย = 2 คะแนน และน้อยที่สุด = 1 คะแนน

2.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เสนอให้อาจารย์ประจำรายวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารและพัฒนาการศึกษา (21061103) ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษา แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จันสมบุรณ์และจัดพิมพ์ฉบับจริง เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.67–1.00 สูงกว่าเกณฑ์ 0.50 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธี Cronbach's alpha ได้ค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพดี ทั้งความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น เหมาะสมสำหรับการวิจัยครั้งนี้

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำแบบสอบถามไปมอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำแบบประเมินที่ได้รับคืน มาวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายตามเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในงานวิจัยด้านการศึกษา โดยเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเหมาะสม ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลการสังเคราะห์เอกสารองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวก	นักการศึกษา/ผู้วิจัย										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	พริชต์ ลังกะสูตร (2559)	ภูวนัย ชอนกลาง (2566)	สมชาย เทพแสง (2566)	ยุทธนา อาสน์สุวรรณ (2567)	มันทนา วัฒนอมศักดิ์ (2567)	Van Dick, R., & Manzani, L. (2020)	Yanling Yan et al (2021)	Redin, Meyer, & Rego (2023)	Gaye Onan et al (2025)	Keil, J. (2025, June)			
1. การสื่อสารเชิงบวก											9	90	✓
-การสื่อสารเชิงบวก	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓			
-อารมณ์เชิงบวก					✓			✓					
-มองโลกในแง่ดี							✓						
2. การสร้างแรงบันดาลใจ											8	80	✓
-การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓		✓					✓	✓			
-การมีวิสัยทัศน์			✓			✓							
-การเป็นแบบอย่างที่ดี					✓								
-การเสริมพลังและการมีส่วนร่วม					✓								
3. การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา											7	70	✓
-การสนทนาเชิงบวก	✓	✓		✓									
-การสนับสนุนและให้คำปรึกษา			✓			✓							
-การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา							✓		✓				
-การส่งเสริมศักยภาพบุคลากร								✓					
4. การให้อภัยและความเข้าใจ											6	60	✓
-การให้อภัยและความเข้าใจ								✓	✓				
-การยอมรับและให้กำลังใจ			✓		✓					✓			
-การมีจริยธรรม			✓			✓		✓					

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงบวก	นักการศึกษา/ผู้วิจัย										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	พริษฐ์ ด้งกะตุตร (2559)	ภูวนัย ชอนกลาง (2566)	สมชาย เทพแสง (2566)	ยุทธนา อาสน์สุวรรณ (2567)	มันทนา วังถนอมศักดิ์ (2567)	Van Dick, R., & Monzani, L. (2020)	Yanling Yan et al (2021)	Redin, Meyer, & Rego (2023)	Gaye Onan et al (2025)	Keit, J. (2025, June)			
5. การบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ -การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ -การให้คุณค่ากับผลงาน -มีความโปร่งใส	✓		✓	✓		✓	✓	✓			6	60	✓
6. การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก -การสร้างควมไว้วางใจ -การสร้างสัมพันธ์เชิงบวก						✓		✓			2	20	
7. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงาน			✓					✓			2	20	
8. การคิดเชิงบวก				✓							1	10	
9. เป้าหมายเชิงบวก					✓						1	10	
รวม	4	3	7	4	6	6	4	4	6	3			

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้จัดจัดองค์ประกอบที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยกำหนดองค์ประกอบที่มีความถี่สูงหรือร้อยละ 50 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับความถี่ขององค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) การสื่อสารเชิงบวก รวมความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 90
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ รวมความถี่ 8 คิดเป็นร้อยละ 80
- 3) การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา รวมความถี่ 7 คิดเป็นร้อยละ 70
- 4) การให้อภัยและความเข้าใจ รวมความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 60
- 5) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ รวมความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

1.2 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหาร สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำผลการองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวก 5 องค์ประกอบ
20 ตัวบ่งชี้ แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงบวก

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การสื่อสารเชิงบวก (Positive Communication)	ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด ความรู้สึก และความคาดหวัง อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการที่ ส่งเสริมความเข้าใจอันดี ลดความ ขัดแย้ง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และนำไปสู่ความร่วมมือ โดยเน้นการ สื่อสารที่มีทั้งการพูด การฟัง การใช้ ภาษากาย และการสื่อสารเชิงอารมณ์ อย่างสร้างสรรค์	1) การถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด ความรู้สึก และความคาดหวังได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 2) การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ด้วยความเปิดใจ ลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร 3) การใช้ภาษากาย น้ำเสียง และสีหน้า อย่างเป็นมิตรและสร้างสรรค์ 4) มีการสื่อสารสองทางกับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือ
2. การสร้าง แรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)	ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการกระตุ้นให้บุคลากร เกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อเป้าหมาย งาน มีความมุ่งมั่น พลังใจ และ แรงจูงใจภายในที่จะทำงานด้วยความ สมัครใจ ผู้นำสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ สร้างพลังแห่งความเชื่อมั่น และสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความ ภาคภูมิใจในงาน	1) การกล่าวชื่นชม ยกย่อง และให้คุณค่า ความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในงาน 2) การมีความมุ่งมั่น พลังใจ และ แรงจูงใจ และแสดงความเชื่อมั่นใน ศักยภาพของบุคลากร 3) การมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมายและมี ส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของ องค์กร 4) ความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่าง ชัดเจน และใช้ถ้อยคำที่สร้างความ เชื่อมั่น ความท้าทาย และแรงบันดาลใจ
3. การส่งเสริมการ เรียนรู้และพัฒนา	ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการสร้างโอกาส	1) การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม อบรมหรือพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
(Promotion of Learning and Development)	แหล่งเรียนรู้ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม มีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	2) การสร้างโอกาส แหล่งเรียนรู้ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิต 4) การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จิตวิทยา และวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีพลัง
4. การให้อภัยและความเข้าใจ (Forgiveness and Understanding)	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการประเมินสถานการณ์ด้วย ความเมตตาและเข้าใจมนุษย์ ยอมรับความผิดพลาดของผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ไม่ซ้ำเติมเมื่อมีความล้มเหลว และให้โอกาสในการเรียนรู้จากความผิดพลาด มีการแสดงความเห็นอกเห็นใจ ยืดหยุ่น และใช้หลักมนุษยธรรมในการบริหารคน	1) การมีความเมตตา ไม่ตำหนิผู้อื่นโดยไม่ มีเหตุผล 2) การพิจารณาปัญหาอย่างรอบด้านและใช้เหตุผลในการตัดสินใจ 3) การให้โอกาสบุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงตนเองจากความผิดพลาด 4) การมีความเห็นอกเห็นใจ ยืดหยุ่น และยอมรับความผิดพลาดของบุคลากร
5.การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Effective Management)	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผน การจัดระบบงาน การใช้ทรัพยากร และการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม โดยมีเป้าหมายเพื่อบรรลุผลสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาองค์กร	1) การศึกษาวางแผนงาน จัดระบบงาน อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 2) การใช้ทรัพยากร และการบริหารเวลา อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม และสร้างสรรค์

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกของ ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ จากนั้นนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แสดงดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การสื่อสารเชิงบวก							
1.1	การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2	การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้วยความเปิดใจ ลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร	4.80	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3	การใช้ภาษา น้ำเสียง และสีหน้าอย่างเป็นมิตรและสร้างสรรค์	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
1.4	มีการสื่อสารสองทางกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวม	4.90	0.31	มากที่สุด	4.90	0.37	มากที่สุด
2. การสร้างแรงบันดาลใจ							
2.1	การกล่าวชื่นชม ยกย่อง และให้คุณค่าความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2.2	การมีความมุ่งมั่น พลังใจ และแรงจูงใจ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3	การมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมายและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.4	ความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และใช้ถ้อยคำที่สร้างความเชื่อมั่น ความท้าทาย และแรงบันดาลใจ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
	รวม	4.96	0.23	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
3. การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา							
3.1	การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2	การสร้างโอกาส แห่่งเรียนรู้ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	0.40	4.80	มากที่สุด
3.3	การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิต	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4	การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จิตวิทยา และวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีพลัง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวม	4.95	0.22	มากที่สุด	4.95	0.22	มากที่สุด
4. การให้อภัยและความเข้าใจ							
4.1	การมีความเมตตา ไม่ตำหนิโดยไม่มีเหตุผล	4.80	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2	การพิจารณาปัญหาอย่างรอบด้านและใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.3	การให้ออกสาบุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงตนเองจากความผิดพลาด	5.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4	การมีความเห็นอกเห็นใจ ยืดหยุ่น และยอมรับความผิดพลาดของบุคลากร	4.60	0.49	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวม	4.85	0.37	มากที่สุด	4.95	0.22	มากที่สุด
5. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ							
5.1	การวางแผนงาน จัดระบบงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.80	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5.2	การใช้ทรัพยากร และการบริหารเวลา อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3	การติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
5.4	การแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม และสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวม	4.95	0.22	มากที่สุด	4.95	0.22	มากที่สุด
	โดยรวม	4.92	0.27	มากที่สุด	4.92	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 3 ผลการยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า

1. ผลการยืนยันองค์ประกอบหลักภาพโดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X}
=4.92, S.D.=0.27) และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.92, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
โดยรวม พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.96,
S.D.=0.23) รองลงมาเป็นด้านการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.95, S.D.=0.22) ส่วนด้านที่มีผลการยืนยันองค์ประกอบ
น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการให้อภัยและความเข้าใจ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
(\bar{X} =4.85, S.D.=0.37)

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบรายด้าน พบว่า

2.1 การสื่อสารเชิงบวก ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับ
มากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} =5.00,
S.D.=0.00) การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้วยความเปิดใจ ลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร
(\bar{X} =4.80, S.D.=0.40) การใช้ภาษากาย น้ำเสียง และสีหน้าอย่างเป็นมิตรและสร้างสรรค์ (\bar{X} =4.60, S.D.=0.49)
มีการสื่อสารสองทางกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ (\bar{X} =5.00, S.D.=0.00)

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ใน
ระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ การกล่าวชื่นชม ยกย่อง และให้คุณค่าความสำเร็จของ
บุคลากรอย่างจริงใจ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในงาน การมีความมุ่งมั่น พลังใจ และแรงจูงใจ และแสดงความ
เชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร และการมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมายและมี
ส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร (\bar{X} = 5.00, S.D.=0.00)

2.3 การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ การสร้างโอกาส แหล่งเรียนรู้ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิต และการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จิตวิทยา และวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีพลัง ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00)

2.4 การให้อภัยและความเข้าใจ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ การพิจารณาปัญหาอย่างรอบด้านและใช้เหตุผลในการตัดสินใจ และการให้โอกาสบุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงตนเองจากความผิดพลาด ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00) รองลงมา ได้แก่ การมีความเมตตา ไม่ตำหนิโดยไม่มีเหตุผล และการมีความเห็นอกเห็นใจ ยืดหยุ่น และยอมรับความผิดพลาดของบุคลากร มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.40) และ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.49) ตามลำดับ

2.5 การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม และสร้างสรรค์ ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00) รองลงมา ได้แก่ การวางแผนงาน จัดระบบงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และการใช้ทรัพยากร และการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.40) และ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.55) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับความถี่ขององค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การสื่อสารเชิงบวก 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา 4) การให้อภัยและความเข้าใจ และ 5) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยทั้ง 5 องค์ประกอบได้รับการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ในความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบวกประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่ปรากฏบ่อยที่สุดไปยังองค์ประกอบที่กล่าวถึงน้อยที่สุด ได้แก่ 1) การสื่อสารเชิงบวก 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา 4) การให้อภัยและความเข้าใจ และ 5) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 5 ประการได้รับการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องกับบริบทของภาวะผู้นำเชิงบวกในยุคปัจจุบัน โดยองค์ประกอบเหล่านี้สามารถส่งเสริมสมรรถนะของผู้นำในการบริหารจัดการองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบ “การสื่อสารเชิงบวก” ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ปรากฏมากที่สุดและถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในองค์กร พบว่าเป็นปัจจัย

ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของผู้นำในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา วัจนอมศักดิ์ (2567) พบว่า ผู้นำหลังบวกจะสามารถทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าแสดงออก ส่งผลให้ผู้นำสามารถสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีความสามัคคี และมีพลังทั้งกายและใจในการร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น แรงบันดาลใจ ความรัก และความผูกพันต่อการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร (Chongcharoen, K, 2018) นอกจากนี้ ในด้านการพัฒนาองค์การ ภาวะผู้นำเชิงบวกยังมีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความร่วมมือ และนวัตกรรม ผู้นำที่ส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย การยอมรับความผิดพลาดอย่างสร้างสรรค์ และการให้โอกาสในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ จะทำให้บุคลากรกล้าที่จะริเริ่มและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Shapiro & Donaldson, 2022) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา อาสน์สุวรรณ (2567) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำหลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ 1) การสนทนาเชิงบวก 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคิดเชิงบวก และ 4) การให้คุณค่ากับผลงานของบุคลากร องค์ประกอบเหล่านี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ โดยเฉพาะในเรื่องของการใช้ภาษาเชิงบวกและการเสริมสร้างแรงบันดาลใจเพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ Peitzmeier (2024) ยังกล่าวว่า ผู้นำเชิงบวกช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมศักยภาพ และเห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับพนักงานที่อยู่บนพื้นฐานของความเคารพ ความเข้าใจ และความจริงใจ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสาร และสร้างความร่วมมือที่แข็งแกร่งภายในทีม ทั้งนี้ ผู้นำที่สามารถใช้ภาวะผู้นำเชิงบวกได้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้ทีมงานมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีแรงจูงใจภายใน และสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้อย่างมั่นคง กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกที่เน้นการสื่อสารที่สร้างสรรค์ การมองโลกในแง่บวก ความเข้าใจในผู้อื่น และการบริหารจัดการที่เอื้อต่อความร่วมมือภายในองค์กร ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ความมั่นคง และความยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบวกประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารเชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การให้อภัยและความเข้าใจ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูง ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สามารถนำเสนอได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานภาครัฐ ควรพัฒนา “ภาวะผู้นำเชิงบวก” บูรณาการการอบรมภาวะผู้นำเชิงบวกเข้าสู่หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการสื่อสารที่สร้างพลังบวก การให้แรงบันดาลใจ และการบริหารด้วยความเข้าใจมนุษย์

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมเงินนโยบายให้ผู้บริหารทุกระดับพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวกเป็นหนึ่งในดัชนีชี้วัดความสำเร็จ ไม่เพียงแต่ในด้านประสิทธิภาพงานเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และความยั่งยืนขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

แม้ว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถระบุองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างชัดเจนและได้รับการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีข้อจำกัดที่อาจนำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงทดลองเพื่อทดสอบความสัมพันธ์และอิทธิพลของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร โดยเน้นการศึกษาเชิงเอกสารและสัมภาษณ์เชิงคุณภาพโดยใช้แบบสอบถามหรือการทดลองเพื่อวัดผลขององค์ประกอบ

2. สามารถต่อยอดเพื่อพัฒนาโมเดลฝึกอบรมผู้นำเชิงบวกให้เหมาะสมกับระดับของตำแหน่งหรือระดับของสถานศึกษา/องค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษา หรือนักบริหารรุ่นใหม่ ซึ่งอาจนำองค์ประกอบที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พรริษฐ์ ลังกะสูตร, สมชาย เทพแสง และ ทศนา แสงศักดิ์. (2559). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13 (25).

<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/8511/7459>

ภูวนัย ช่อนกลาง และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวกในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 20 (2). <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/mbulncjournal/article/view/271844/177050>

มัทนา วังถนอมศักดิ์ และ ญัฐริน เจริญเกียรติบวร. (2567). ภาวะผู้นำหลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 21 (40).

<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/16361/12969>

ยุพธนา อาสน์สุวรรณ และ วานิช ประเสริฐพร (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำหลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 21 (40). <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/16368/12974>

วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย, พลอย สุธอ่อน และ จุล ธนศรีวินิชชัย. (2565). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพันในการทำงาน. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัย ประชาชน*, 4 (1). <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/prm/article/view/255759>

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สุนทรีพร อ่ำพลพร, อรสา จรุงธรรม และ ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์. (2564). สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร บาลีศึกษายุทธศาสตร์บริหารศรัทธา*, 6 (2).

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Palisueksabuddhaghosa/article/view/252323>
สมชาย เทพแสง, จิรวัดน์ กิติพิเชษฐสรรค์, เสาวภาคย์ แผลมเพชร และ กันต์ธมณีนญา นฤโฆษกิตติกริตติ. (2566). ภาวะผู้นำกับการคิดเชิงบวก. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา*, 2 (2).

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JIREI/article/view/1734>
สมนึก ภัททิยธนี. (2550). ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เพื่อการทำวิจัย. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 13. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/view/155805>

Chongcharoen, K. (2018). *Innovative leadership: Developing school principals for Thailand 4.0*. In *Proceedings of the International Academic Conference*. World Research Library.

Donaldson, S. I. & Ko, I. (2020). Positive organizational psychology interventions: Design and evaluation. *The Journal of Positive Psychology*, 15 (5). <https://www.amazon.com/Positive-Organizational-Psychology-Interventions-Evaluation/dp/111897736X>

Kambray, R. (2023, July 25). *The power of positive leadership*. StudyPlex.

Keil, J. (2025, June). *The role of leadership: Creating a positive and stress-resistant work culture*. Nilo Health. <https://nilohealth.com/blog/the-role-of-leadership/>

Kittiya Intakarn & Virabhorn Kaewkao, Vol. 1 (2024). The effect of positive leadership on employee wellbeing: The mediating role of organizational culture. *International Journal of Human Resource and Organizational Development*, 1 (2024). <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/IJHROD/article/view/1038>

Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M. (2021). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/psychological-capital-and-beyond-9780199316472?cc=th&lang=en&>

- Mayer, C.-H. (2024). Meaning-making and mental health in leadership and organization through family and spiritual resilience. In N. Thakre & R. K. Reddy (Eds.), *Stress, wellness, and performance optimization* (pp. 59–74). Apple Academic Press. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003400172-4/meaning-making-mental-health-leadership-organization-family-spiritual-resilience-claude-h%C3%A9ne-mayer>
- Onan, G., Sürücü, L., Bekmezci, M., Dalmiş, A. B. & Sunman, G. (2025). Relationships between positive leadership styles, psychological resilience, and burnout: An empirical study among Turkish teachers. *Behavioral Sciences*, 15 (6), 713. https://www.mdpi.com/2076-328X/15/6/713?utm_source=chatgpt.com
- Peitzmeier, T. (2024, August 22). *The power of positive leadership in the workplace*. Activate 180. <https://activate180.com/the-power-of-positive-leadership-in-the-workplace/>
- Redín, D. M., Meyer, M. & Rego, A. (2023). Positive leadership action framework: Simply doing good and doing well. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 977750. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.977750/full>
- Shapiro, J. & Donaldson, S. I. (2022). The leader vitality scale: Development, psychometric assessment, and validation. *Frontiers in Psychology*, 13, 829015. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.884672>
- Van Dick, R., & Monzani, L. (2020). *Positive leadership in organizations*. In V. I. Sessa (Ed.), *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.814>
- Yan, Y., Zhang, J., Akhtar, M. N. & Liang, S. (2021). Positive leadership and employee engagement: The roles of state positive affect and individualism–collectivism. *Current Psychology*, 42 (11), 9109–9118. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02192-7>

บทความวิจัย (Research article)

ความคิดเห็นของประชาชนด้านศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา
และความคาดหวังต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น
Public Opinion on The Potential of Geotourism Attraction
and Community Expectations for Economic Development
in Khon Kaen Geopark

เปรมกมล เกื่อนนาดี^{1*}

Premkamol Thuennadee^{1*}

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

11 สิงหาคม 2568

14 ตุลาคม 2568

15 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา รวมถึงองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวและความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่นเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่นจำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา

ผลศึกษาพบว่า ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาด้านวิชาการมากที่สุด คือ 1) หลุมขุดค้นที่ 8 หินลาดป่าขาด 2) น้ำตกตาดฟ้า 3) ผาชมตะวัน และ 4) หินเกลือบ้านบ่อ ตามลำดับ ในด้านการพัฒนา และบริหารจัดการในระดับสูงสุดที่สุด คือ 1) น้ำตกตาดฟ้า 2) หลุมขุดค้นที่ 8 หินลาดป่าขาด 3) ผาชมตะวัน และ 4) หินเกลือบ้านบ่อ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวมากที่สุด คือ 1) แหล่งดึงดูด 2) ที่พัก 3) สิ่งอำนวยความสะดวก 4) การเข้าถึง และ 5) กิจกรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ ความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่นมากที่สุด ผลการศึกษาพบว่า 1) สามารถยกระดับอุทยานธรณีประเทศไทยสู่อุทยานธรณีโลกของยูเนสโก 2) ชุมชนมีความภาคภูมิใจในแหล่งท่องเที่ยวทางธรณีวิทยาในพื้นที่ 3) ชุมชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและ

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹Master's student, Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

*Corresponding author email : premkamol.ppt@kkumail.com

สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ 4) ทรัพยากรธรณีในพื้นที่ได้รับการอนุรักษ์และปกป้องอย่างยั่งยืน 5) ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น 6) มีรายได้เพิ่มขึ้น และ 7) มีการจ้างงานมากขึ้น ตามลำดับ

คำสำคัญ : การท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา, อุทยานธรณี, แหล่งธรณีวิทยา, ความคาดหวัง

Abstract

This article aims to evaluate the potential of geotourism sites, including the components of tourist attractions and public expectations regarding economic development within the Khon Kaen Geopark area. This is a quantitative research study conducted with a sample of 375 residents living in Wiang Kao District, Khon Kaen Province. The tool used for data collection was a questionnaire, and the method used for data analysis was descriptive statistics.

The study found that, in terms of academic potential, the most significant sites are 1) Excavation Site No. 8 – Hin Lat Pa Chat, 2) Tat Fa Waterfall, 3) Chom Tawan Cliff, and 4) Ban Bo Rock Salt Site, respectively. In terms of development and management, the highest potential was identified at 1) Tat Fa Waterfall, 2) Excavation Site No. 8 – Hin Lat Pa Chat, 3) Chom Tawan Cliff, and 4) Ban Bo Rock Salt Site. For the factors affecting the potential of tourist attractions, the most important ones are 1) attractions, 2) accommodation, 3) amenities, 4) accessibility, and 5) activities, in that order. Public expectations on economic development in the Khon Kaen Geopark area, ranked from highest to lowest, are: 1) Improvement of Thailand geopark from national status to UNESCO Global Geopark status, 2) the community feels pride in geotourism sites in the area, 3) the community has greater awareness of the conservation and protection of natural resources and the environment, 4) geological resources in the area are being sustainably preserved and protected, 5) the community has improved quality of life, 6) increased community income, and 7) higher employment opportunities, respectively.

Keywords: Geotourism, Geopark, Geological Sites, Expectations

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในมิติการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว มุ่งเน้นการยกระดับการท่องเที่ยวสู่ระดับโลกที่สามารถสร้างความน่าสนใจให้กับนักท่องเที่ยวและเพิ่มสัดส่วนของจำนวนนักท่องเที่ยวทุกระดับ รวมทั้งการพัฒนาธุรกิจด้านการท่องเที่ยวให้มีมูลค่า ในรูปแบบของอัตลักษณ์และวัฒนธรรมไทย ผ่านการใช้ประโยชน์ทั้งจากข้อมูลและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างสรรคคุณค่าทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสร้างการท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับทิศทางหรือแนวโน้ม

ภายใต้ตลาดยุคใหม่ ระบบความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยวทุกระดับ มีการผลักดันเศรษฐกิจชุมชนในด้านผลิตภัณฑ์ชุมชนทำให้เกิดประโยชน์ทางการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่แล้วและเพื่อให้เกิดแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่ที่มีความโดดเด่นเฉพาะสถานที่โดยคำนึงถึงขีดความสามารถของแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญ

อุทยานธรณีขอนแก่นจัดตั้งขึ้นตามแนวคิดของกรมทรัพยากรธรณี ในปี พ.ศ. 2554 ต่อมาจังหวัดขอนแก่นได้ประกาศให้พื้นที่ในเขตอำเภอภูเวียงและอำเภอเวียงเก่าเป็นอุทยานธรณีขอนแก่น ประกาศ ณ วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 พร้อมจัดตั้งคณะทำงานอุทยานธรณีขอนแก่น เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนอุทยานธรณีขอนแก่น ตามตัวชี้วัดการเป็นอุทยานธรณีโลกของยูเนสโก ตลอดจนได้รับการประกาศเป็นอุทยานธรณีระดับประเทศ (Thailand National Geopark) ในปี พ.ศ. 2563 จนกระทั่งเดือนมิถุนายน 2565 อุทยานธรณีขอนแก่นได้สมัครเข้ารับการประเมินเป็นอุทยานธรณีโลกต่อองค์การยูเนสโก โดยในเดือนมิถุนายน 2566 ได้ผ่านการประเมินภาคสนามโดยผู้เชี่ยวชาญจากสภาอุทยานธรณีโลก แล้วนำผลการประเมินภาคสนามเข้าสู่การพิจารณาของสภาอุทยานธรณีโลก ผลการพิจารณาให้ปรับปรุงการดำเนินงานในหลายประเด็น รวมถึงการพัฒนาอุทยานธรณีขอนแก่นและการสร้างการรับรู้ของประชาชน แล้วส่งรายงานฉบับปรับปรุงให้สภาอุทยานธรณีโลกพิจารณาอีกครั้งภายในเดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

จากที่กล่าวในข้างต้น สภาอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอุทยานธรณีและการรับรู้ของประชาชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวอันนำไปสู่การเป็นอุทยานธรณีโลกของยูเนสโก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาและองค์ประกอบแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งความคาดหวังต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการจัดทำแนวทางการพัฒนาอุทยานธรณีขอนแก่นให้มีความเหมาะสมและยั่งยืนในอนาคต

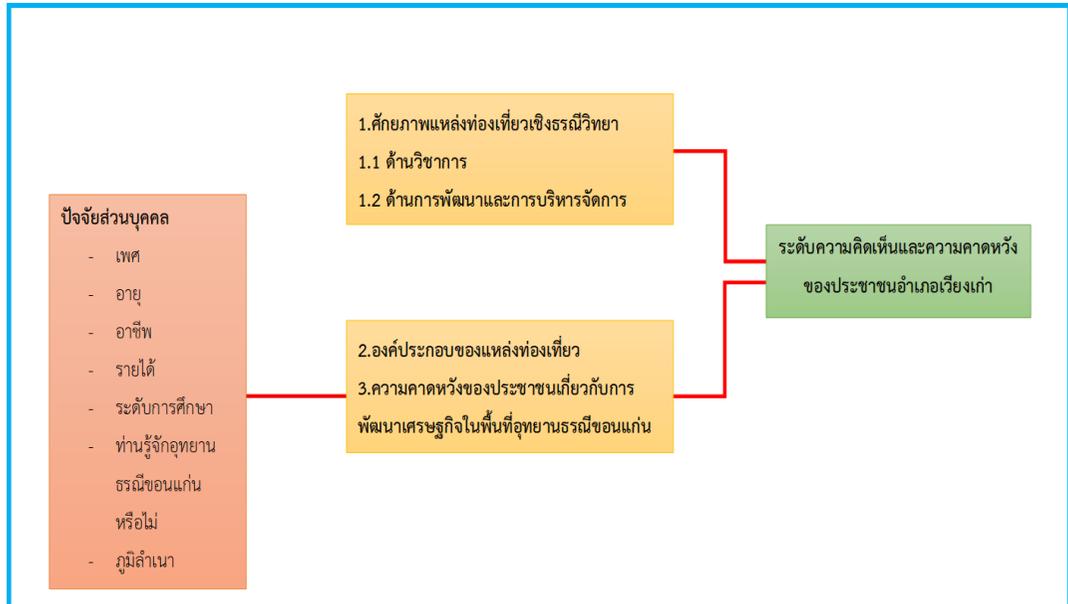
วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น
2. เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของประชาชนในด้านองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวและความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น

กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้วิจัยได้ออกแบบกรอบแนวคิดเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย นำไปสู่แนวทางการพัฒนาอุทยานธรณีขอนแก่น เป็นการประเมินระดับความคิดเห็นของประชาชนด้านศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น ได้ออกแบบกรอบแนวคิดเป็น 2 ด้าน จากแบบประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา ที่ดัดแปลงจากแบบประเมินแหล่งธรณีวิทยาสำหรับการประเมินแหล่งอนุรักษ์ธรณีวิทยา คือ ด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการ พร้อมทั้งสำรวจระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อ

องค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวและความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประเมินความคิดเห็นของประชาชนด้านศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา และความคาดหวังต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น โดยผลการศึกษาที่ได้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการวางแผนแนวทางการดำเนินงานพัฒนาอุทยานธรณีขอนแก่น

ประชากร คือ ประชาชนในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น เขตอำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น จำนวน 12,944 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น เขตอำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น จำนวน 375 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยผู้วิจัยได้แบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามสัดส่วนของจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละตำบล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) กล่าวคือ

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร คือ ประชาชนในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น เขตอำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 12,944 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 375 คน

- 2) จำนวนประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ตำบล ดังตารางที่ 1
- 3) แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 375 คน ออกเป็นจำนวน 3 ตำบล ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรทั้งหมดของแต่ละตำบล เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม
- 4) เมื่อผู้วิจัยทำการแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ตำบล เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

ตำบล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ในเมือง	5,917	172
เมืองเก่าพัฒนา	3,734	108
เขาน้อย	3,293	95
รวมทั้งสิ้น	12,944	375

พื้นที่ศึกษา แหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น ในเขตอำเภอเวียงเก่า โดยผู้วิจัยได้เลือกแหล่งธรณีวิทยาที่จะทำการศึกษาให้มีความแตกต่างกันตามประเภทแหล่งธรณีวิทยา 4 แหล่ง ดังนี้ 1.หลุมขุดค้นที่ 8 หินลาดป่าชาด เป็นแหล่งธรณีวิทยาประเภทซากดึกดำบรรพ์ 2.น้ำตกตาดฟ้า เป็นแหล่งธรณีวิทยาประเภทธรณีสัณฐาน (น้ำตก) 3.ผาชมตะวัน เป็นแหล่งธรณีวิทยาประเภทธรณีสัณฐาน (หน้าผา) และ 4.หินเกลือบ้านบ่อ เป็นแหล่งธรณีวิทยาประเภทแหล่งแร่แบบฉบับ

เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล มีการเลือกตัวอย่างการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม)
- 2) การประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น ดัดแปลงจากแบบประเมินแหล่งธรณีวิทยาเพื่อกำหนดเป็นแหล่งอนุรักษ์ธรณีวิทยาประเภทแหล่งแร่แบบฉบับ ที่พัฒนาขึ้นโดยกรมทรัพยากรธรณี พ.ศ. 2554
- 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาอุทยานธรณีขอนแก่น ดัดแปลงจากแนวคิดทางด้านองค์ประกอบสำหรับแหล่งแหล่งท่องเที่ยว “5A” (Dickman, 1996)
- 4) ความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้วยวิธี CVI โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งตามหัวข้อแบบสอบถามและวัตถุประสงค์งานวิจัยได้ 2 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนเพื่อประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชาชนในพื้นที่ มาคำนวณจากสูตร

$$\text{ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก (V_j)} = \sum W_k S_{jk}$$

$$\text{คะแนนศักยภาพเฉลี่ย (ร้อยละ)} = \frac{V_j \times 20}{\sum W_k}$$

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้ น้ำหนักรายเกณฑ์ = W_k และกำหนดระดับความสำคัญ = S_{jk}

การประเมินคุณค่าทางวิชาการแห่งอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละประเภท ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ คือ หลักเกณฑ์พื้นฐาน และหลักเกณฑ์เฉพาะแบบของแหล่งธรรมชาติ

ตารางที่ 2 รายละเอียดหลักเกณฑ์การประเมินคุณค่าทางวิชาการแห่งอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละประเภท

หลักเกณฑ์พื้นฐาน (แต่ละประเภทจะเหมือนกัน) น้ำหนักร้อยละ 60	
รายละเอียดหลักเกณฑ์	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)
ความเป็นเอกลักษณ์ทางธรรมชาติ	15
ความหลากหลายทางธรรมชาติ	10
ความหายาก	20
การแสดงหลักฐานทางธรณีประวัติ	15
หลักเกณฑ์เฉพาะแห่งอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (แต่ละประเภทจะแตกต่างกัน) น้ำหนักร้อยละ 40	
แหล่งแร่แบบฉบับ	
ความสมบูรณ์ของแหล่งแร่	10
ความชัดเจนของรูปแบบการกำเนิดแร่	10
การเป็นแหล่งอ้างอิงทางธรณีวิทยา	20
แหล่งซากดึกดำบรรพ์	
ความสมบูรณ์ของซากดึกดำบรรพ์	20
ความหลากหลายทางชีวภาพ	10
การเป็นแหล่งอ้างอิงทางธรณีวิทยา	10
แหล่งธรณีโครงสร้าง	
ความชัดเจนของโครงสร้าง	15
ความสมบูรณ์ของโครงสร้าง	15
การเป็นแหล่งอ้างอิงทางธรณีวิทยา	10

รายละเอียดหลักเกณฑ์	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)
แหล่งธรณีสัณฐาน	
ความสวยงามของแหล่งธรณีสัณฐาน	20
ความหลากหลายแปลกตาของภูมิทัศน์ของแหล่ง	10
การเป็นแหล่งอ้างอิงทางธรณีวิทยา	10

การประเมินด้านศักยภาพในการพัฒนาและการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ด้านระดับการพัฒนาในปัจจุบัน ด้านการบริหารจัดการ และด้านศักยภาพในการพัฒนา

ตารางที่ 3 รายละเอียดหลักเกณฑ์การประเมินด้านศักยภาพในการพัฒนาและการบริหารจัดการ

รายละเอียดหลักเกณฑ์	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)
ระดับการพัฒนาในปัจจุบัน น้ำหนักร้อยละ 40	
ขนาดและขอบเขต	10
ความสะดวกในการเข้าถึง	10
การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่	10
มาตรการรักษาความปลอดภัย	10
การบริหารจัดการ น้ำหนักร้อยละ 30	
การมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการบริหารจัดการและอนุรักษ์	10
ความสำคัญทางเศรษฐกิจ	5
การเผยแพร่ความรู้ทางธรณีวิทยา	10
การจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็นเขตต่าง ๆ	5
ศักยภาพในการพัฒนา น้ำหนักร้อยละ 30	
ความจำเป็นในการป้องกันจากการถูกทำลาย	15
ศักยภาพในการพัฒนา	10
มีสถานที่ท่องเที่ยวใกล้เคียง	5

ผลการประเมิน คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 50 ศักยภาพต่ำ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50-74 ศักยภาพปานกลางและคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 75 ขึ้นไป ศักยภาพสูง (กรมทรัพยากรธรณี, 2554)

2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาและคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย โดยเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นและความคาดหวังแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ใช้วิธีการวัดแบบลิเคิร์ต Likert Scales และแปลความหมาย โดยใช้ความกว้างอันตรภาคชั้นที่ 0.8 (อ้างถึงใน ยอดยิ่ง รักสัตย์, 2553)

ระดับ	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มาก
ระดับ	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	น้อย
ระดับ	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของชั้น

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า ; } \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ดังนั้น ได้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ยที่ได้	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.41	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น ที่อาศัยในอำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น ทั้งหมดจำนวน 375 ชุด แบ่งออกเป็นเพศชาย 156 คน และเพศหญิง 219 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 41.6 และ 58.4 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 51 - 60 ปี ร้อยละ 32.9 มีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 44.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 72.0 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 57.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่ารู้จักอุทยานธรณีขอนแก่นหรือไม่ ร้อยละ 64.5 และอาศัยในตำบลในเมือง ร้อยละ 45.9

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามชี้ให้เห็นว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจว่ารู้จักอุทยานธรณีขอนแก่นหรือไม่ บอกถึงการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่ยังไม่ทั่วถึงประชาชนในพื้นที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับอุทยานธรณีขอนแก่น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ทราบถึงความคิดเห็นของประชาชนด้านศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา ในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลการประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น

	คะแนนศักยภาพเฉลี่ย (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ระดับศักยภาพ)
หลุมขุดค้นที่ 8 หินลาดป่าขาด เป็นแหล่งธรณีวิทยาประเภทซากดึกดำบรรพ์		
ด้านวิชาการ	82	สูง
ด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการ	74	ปานกลาง
น้ำตกตาดฟ้า เป็นแหล่งธรณีวิทยาประเภทธรณีสัณฐาน (น้ำตก)		
ด้านวิชาการ	80	สูง
ด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการ	75	สูง
ผาชมตะวัน เป็นแหล่งธรณีวิทยาประเภทธรณีสัณฐาน (หน้าผา)		
ด้านวิชาการ	78	สูง
ด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการ	74	ปานกลาง
หินเกลือบ้านบ่อ เป็นแหล่งธรณีวิทยาประเภทแหล่งแร่แบบฉบับ		
ด้านวิชาการ	70	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการ	60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา ด้านวิชาการ สถานที่ที่มีศักยภาพระดับสูงจากคะแนนประเมินมากที่สุด คือ หลุมขุดค้นที่ 8 หินลาดป่าขาด รองลงมา คือ น้ำตกตาดฟ้า ผาชมตะวัน และน้อยที่สุด คือ หินเกลือบ้านบ่อ มีศักยภาพระดับระดับปานกลาง ในส่วนของด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการ สถานที่ที่ศักยภาพระดับสูงที่มีคะแนนประเมินมากที่สุด คือ น้ำตกตาดฟ้า ถัดมาเป็นคะแนนศักยภาพระดับปานกลาง คือ หลุมขุดค้นที่ 8 หินลาดป่าขาด ผาชมตะวัน และ หินเกลือบ้านบ่อ ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าประชาชนให้ความเห็นด้านวิชาการในระดับสูงในแหล่งที่สามารถมองเห็นแล้วรู้ว่า แหล่งท่องเที่ยวนี้แสดงให้เห็นถึงอะไร เช่น หลุมขุดค้นที่ 8 หินลาดป่าขาด นักท่องเที่ยวแวะจุดนี้เพื่อชมรอยตีน ไดโนเสาร์ ซึ่งไม่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญในการเข้าใจแหล่งนั้น ต่างจากแหล่งหินเกลือบ้านบ่อเป็นพื้นที่บริเวณเดียว ในอุทยานธรณีขอนแก่นที่สามารถผลิตเกลือได้ จากการมีชั้นหินเกลือที่โดนปกคลุมด้วยตะกอนปัจจุบันทำให้ไม่สามารถมองเห็นและอธิบายแหล่งให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย จึงทำให้การประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยามีระดับน้อยสุด

ทั้งนี้ ด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการความเห็นของประชาชนในพื้นที่ พบว่า น้ำตกตาดฟ้า มีศักยภาพสูง ซึ่งแหล่งดังกล่าวอยู่ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูเวียง ทำให้มีความปลอดภัยในการเข้ามาท่องเที่ยว มีความสะดวกในการเข้าถึง และยังคงธรรมชาติที่สวยงามของพื้นที่ ทั้งยังเป็นเส้นทางที่สามารถไปสถานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ต่อได้อีกด้วย ต่างจากหินเกลือบ้านบ่อ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ทราบถึงความคิดเห็นของประชาชนในด้านองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวและความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น ดังนี้

ตารางที่ 5 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาอุทยานธรณีขอนแก่น

องค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยว	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1) แหล่งดึงดูด (Attractions)	3.35		ปานกลาง
แหล่งท่องเที่ยวมีความน่าสนใจและมีเอกลักษณ์เฉพาะพื้นที่	3.34	0.714	ปานกลาง
แหล่งท่องเที่ยวสามารถสร้างความประทับใจให้กับผู้มาเยือน	3.35	0.724	ปานกลาง
การกลับมาซ้ำของนักท่องเที่ยว	3.35	0.719	ปานกลาง
2) การเข้าถึง (Access)	3.05		ปานกลาง
การเดินทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวด้วยรถส่วนตัวมีความสะดวก	3.46	0.766	มาก
มีรถสาธารณะให้บริการ	2.45	0.993	น้อย
มีป้ายแนะนำเส้นทาง	3.24	0.726	ปานกลาง
3) ที่พัก (Accommodation)	3.25		ปานกลาง
ที่พักมีเพียงพอต่อการรองรับนักท่องเที่ยว	3.19	0.704	ปานกลาง
ที่พักมีความปลอดภัย และสะดวกสบายต่อผู้มาใช้บริการ	3.26	0.696	ปานกลาง
มีบริการครบครันในที่พัก	3.25	0.694	ปานกลาง
การให้บริการของผู้ประกอบการที่พักในพื้นที่	3.30	0.687	ปานกลาง
ความเหมาะสมราคาที่พัก	3.26	0.698	ปานกลาง
4) สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities)	3.05		ปานกลาง
สำนักงานให้บริการนักท่องเที่ยว	3.03	0.727	ปานกลาง
เอกสารแนะนำการท่องเที่ยวในพื้นที่	3.02	0.736	ปานกลาง
ร้านค้า/ร้านอาหาร	3.00	0.722	ปานกลาง
บริการด้านสุขภาพ	3.05	0.698	ปานกลาง

องค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยว	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ระบบความปลอดภัย	3.17	0.708	ปานกลาง
5) กิจกรรม (Activities)	2.88		ปานกลาง
ความหลากหลายของกิจกรรม	2.82	0.754	ปานกลาง
ความน่าสนใจของกิจกรรม	2.86	0.772	ปานกลาง
งบประมาณเพื่อใช้ในการทำกิจกรรม	2.89	0.780	ปานกลาง
ผู้ให้บริการด้านการทำกิจกรรม	2.95	0.800	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนในพื้นที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์ประกอบของแหล่งในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น มีรายละเอียดดังนี้ มากที่สุดคือ แหล่งดึงดูด (Attractions) คะแนนเฉลี่ย 3.35 ระดับปานกลาง รองลงมา คือ ที่พัก (Accommodation) คะแนนเฉลี่ย 3.25 ระดับปานกลาง สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) คะแนนเฉลี่ย 3.05 ระดับปานกลาง การเข้าถึง (Access) คะแนนเฉลี่ย 3.05 ระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ กิจกรรม (Activities) คะแนนเฉลี่ย 2.88 ระดับปานกลาง

จากผลข้อมูลพบว่า ประชาชนในพื้นที่มีความเห็นว่าศักยภาพด้านแหล่งดึงดูดสูงที่สุด ซึ่งบอกถึงว่าประชาชนเห็นว่าพื้นที่ของตนมีแหล่งท่องเที่ยวมีความน่าสนใจและมีเอกลักษณ์เฉพาะพื้นที่ สามารถสร้างความประทับใจให้กับผู้มาเยือน และทำให้เกิดการกลับมาซ้ำของนักท่องเที่ยว รวมถึงการเข้าถึงพื้นที่ด้วยรถส่วนตัวมีความสะดวก แต่ในทางกลับกันพื้นที่ยังขาดการบริการรถสาธารณะเพื่อรองรับผู้ที่จะเข้ามาเยือนในพื้นที่ รวมถึงศักยภาพด้านกิจกรรมสำหรับผู้มาเยือนที่ยังขาดความหลากหลายและความน่าสนใจ ทั้งผู้ให้บริการด้านกิจกรรมในพื้นที่ยังมีปริมาณน้อยทำให้ตัวเลือกในการใช้บริการน้อย ทำให้งบประมาณที่ใช้ในการทำกิจกรรมยังไม่คุ้มค่ากับการใช้จ่ายเพื่อมาท่องเที่ยวในพื้นที่

ตารางที่ 6 สรุปผลความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น

ความคาดหวัง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ผล
มีการจ้างงานมากขึ้น	3.36	0.799	ปานกลาง
มีรายได้เพิ่มขึ้น	3.43	0.808	มาก
ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	3.53	0.787	มาก
ทรัพยากรธรณีในพื้นที่ได้รับการอนุรักษ์และปกป้องอย่างยั่งยืน	3.57	0.787	มาก
ชุมชนมีความภาคภูมิใจในแหล่งท่องเที่ยวทางธรณีวิทยาในพื้นที่	3.63	0.756	มาก

ความคาดหวัง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ผล
ชุมชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่สามารถยกระดับอุทยานธรรมิประเทศไทยสู่อุทยานธรรมิโลกของยูเนสโก	3.61	0.762	มาก
	3.91	0.745	มาก

จากตารางที่ 6 สามารถเรียงลำดับความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่จากมากที่สุดตามลำดับ ได้ดังนี้

- 1) สามารถยกระดับอุทยานธรรมิประเทศไทย สู่อุทยานธรรมิโลกของยูเนสโก คะแนนเฉลี่ย 3.91 ระดับมาก
- 2) ชุมชนมีความภาคภูมิใจในแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมิวิทยาในพื้นที่ คะแนนเฉลี่ย 3.63 ระดับมาก
- 3) ชุมชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ คะแนนเฉลี่ย 3.61 ระดับมาก
- 4) ทรัพยากรธรรมิในพื้นที่ได้รับการอนุรักษ์และปกป้องอย่างยั่งยืน คะแนนเฉลี่ย 3.57 ระดับมาก
- 5) ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น คะแนนเฉลี่ย 3.53 ระดับมาก
- 6) มีรายได้เพิ่มขึ้น คะแนนเฉลี่ย 3.43 ระดับมาก
- และ 7) มีการจ้างงานมากขึ้น คะแนนเฉลี่ย 3.36 ระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาพบว่าประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ที่มีความคาดหวังให้พื้นที่มีการพัฒนาระดับมากที่สุด ซึ่งในทำนองเดียวกันเมื่อพื้นที่ได้รับการยกระดับ จะส่งผลต่อชุมชนมีความภาคภูมิใจในพื้นที่ของตน ทำให้มีความหวงแหนทรัพยากรที่มีอยู่ ทำให้ชุมชนเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลให้ทรัพยากรในพื้นที่ได้รับการอนุรักษ์และปกป้องให้มีความคงอยู่อย่างยั่งยืน รวมไปถึงชุมชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเพราะทุกชุมชนมีจิตสำนึกที่ดี และตามมาด้วยการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นการจ้างงานมากขึ้นตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาความเห็นของประชาชนต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมิวิทยาในพื้นที่อุทยานธรรมิขอนแก่น 2 ด้าน ดังนี้

ด้านวิชาการ ผลการประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมิวิทยาในพื้นที่อุทยานธรรมิขอนแก่นในครั้งนี้อาจการประเมิน 4 แหล่ง พบว่าผลการประเมินคุณค่าทางวิชาการมีศักยภาพในระดับสูง จำนวน 3 แหล่ง ได้แก่ หลุมขุดค้นที่ 8 หินลาดป่าขาด น้ำตกตาดฟ้า และผาชมตะวัน ซึ่งแต่ละแหล่งมีความสำคัญ และมีเอกลักษณ์โดดเด่นในแต่ละสถานที่ที่แตกต่างกันในลักษณะทางธรรมิวิทยา สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบนโลกบริเวณที่พบหินโผล่ปรากฏได้ ซึ่งพบร่องรอยต่าง ๆ ที่สามารถเล่าถึงเรื่องราวในอดีตของหินโผล่ปรากฏบริเวณนี้และซากดึกดำบรรพ์ที่พบในแหล่งได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ัญญภัทร ศาสตราบุษ (2567) ผลการประเมินคุณค่าทางวิชาการที่มีศักยภาพสูง เป็นแหล่งที่ค่อนข้างมีความเป็นเอกลักษณ์ของแหล่งที่โดดเด่น ในส่วนของแหล่งหินเกลือบ้านบ่อมีผลการประเมินทางด้านวิชาการในระดับปานกลาง โดยบริเวณแหล่งแร่นี้มีความสมบูรณ์ของทรัพยากร และสามารถอธิบายถึงการกำเนิดแร่ในพื้นที่ได้

ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณี แหล่งเรียนรู้และศึกษาธรณีวิทยา รวมถึงวิถีชีวิตของคนในชุมชนในการผลิตเกลือ รวมทั้งผลิตภัณฑ์ชุมชนที่พัฒนาจากเกลือในพื้นที่ เป็นอีกหนึ่งสถานที่ที่ถ้าหากได้รับการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ทางด้านธรณีวิทยาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตจะทำให้แหล่งธรณีวิทยานี้มีคุณค่าทางวิชาการเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2561) เรื่อง ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งธรณีวิทยาและจัดตั้งอุทยานธรณี ระบุไว้ว่า แหล่งธรณีวิทยาที่มีผลการประเมินด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง จัดเป็นแหล่งธรณีวิทยาอันควรอนุรักษ์ซึ่งจะดำเนินการจัดทำแนวทางในการอนุรักษ์และพัฒนาต่อไป

ด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการ น้ำตกตาดฟ้า ผลการประเมินด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการมีศักยภาพในระดับสูง ถึงแม้ว่าน้ำตกจะมีหลายแห่งในประเทศไทย แต่น้ำตกตาดฟ้าถือเป็นน้ำตกที่สำคัญในพื้นที่เป็นแหล่งที่มีความโดดเด่นและความสวยงาม เกิดความประทับใจแก่ผู้มาเยือน ซึ่งนับว่าเป็นหนึ่งในพื้นที่รับน้ำที่เป็นจุดเริ่มต้นลำน้ำบองที่เป็นลำน้ำหลักของพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น ที่ทำให้พื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาที่มีการเข้าถึงได้ง่าย ถึงแม้ว่าจะมีการเดินเท้าเข้าสู่แหล่งแต่ก็ยังคงมีความสะดวกในการเดินทาง รวมทั้งขนาดและขอบเขตของแหล่งคุ้มค่ากับการเดินทางเข้าถึง พร้อมทั้งยังสามารถแสดงลักษณะทางธรณีวิทยาได้อย่างชัดเจนและมีเอกลักษณ์ สอดคล้องกับการสำรวจของกรมทรัพยากรธรณี (2555) การสำรวจและประเมินแหล่งธรณีวิทยาจังหวัดขอนแก่น มีผลการประเมินด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการมีศักยภาพในระดับสูง ของพื้นที่สวนสัตว์เขาสวนกวาง ซึ่งมีลักษณะเด่นคือมีหินสวยงามและแปลกตาและการเดินทางไปยังแหล่งมีความสะดวกสบาย ซึ่งในส่วนของแหล่งหลุมขุดค้นที่ 8 หินลาดป่าขาด และผาชมตะวัน ผลการประเมินด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการมีศักยภาพในระดับปานกลาง ด้วยลักษณะที่โดดเด่นของทั้ง 2 แหล่งที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีที่มีความหลากหลายทางธรรมชาติ และการปรากฏซากดึกดำบรรพ์ให้เห็นและเข้าถึงง่าย สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ทางด้านธรณีวิทยา เป็นแหล่งที่เหมาะสมแก่การทำป้ายข้อมูลเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักท่องเที่ยวที่เข้ามาในพื้นที่ให้ทราบถึงลักษณะพื้นที่และความน่าสนใจลักษณะทางธรณีวิทยาที่พบ รวมถึงแหล่งหินเกลือบ้านบ่อมีผลการประเมินด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการมีศักยภาพในระดับปานกลาง ซึ่งเกลือที่พบในพื้นที่ถือเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันของอุทยานธรณีขอนแก่น ควรมีการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับชุมชน และทำป้ายข้อมูลอธิบายพื้นที่ให้มีความเข้าใจง่ายสำหรับผู้สนใจและนักท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ธัญภัทร ศาสตราบุรุษ (2567) พบว่า แหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาที่มีศักยภาพด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการในระดับปานกลาง ควรมีแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งธรณีวิทยาเหล่านี้ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาที่มีความยั่งยืน คือ ควรจะมีการกระจายความรู้ทางด้านธรณีวิทยาและแหล่งธรณีวิทยาให้กับชุมชนและหน่วยงานเครือข่าย เพื่อให้ได้สร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของธรณีวิทยาเขตพื้นที่ของตน ส่งผลให้เกิดการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรณี และต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายเพื่อเกิดการพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งธรณีวิทยาเหล่านี้ให้เกิดความประจักษ์ รวมถึงผลการศึกษาของ สุภาวดี ทวีบุรุษ (2561) ความสมบูรณ์ของธรรมชาติและทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงธรณี ที่สามารถให้นักท่องเที่ยวได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ นับเป็นจุดแข็งของการจัดทำเส้นทางท่องเที่ยว

การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ความเห็นของประชาชนในพื้นที่ที่มีความเห็นว่าการท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่นมีศักยภาพในระดับที่เหมาะสมต่อการพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพสูง หากได้รับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจัดการข้อมูล และการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและยกระดับคุณค่าทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมบทบาทของอุทยานธรณีขอนแก่นให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาที่สำคัญของประเทศได้อย่างยั่งยืน

การศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนในด้านองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาอุทยานธรณีขอนแก่นในครั้งนี้ มากที่สุดคือ แหล่งดึงดูด (Attractions) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา เนื่องจากอุทยานธรณีขอนแก่นมีจุดเด่นด้านแหล่งธรณีวิทยา อาทิ ซากดึกดำบรรพ์ ภูเขาหินทราย และลักษณะทางธรณีที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ รวมถึงการมีคุณค่าทางวิทยาศาสตร์และการศึกษา สร้างความภาคภูมิใจแก่คนในพื้นที่และเป็นจุดขายสำคัญ ทำให้ดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ รจนกร ทรัพย์ประเสริฐ (2565) ที่ต่างชี้ว่า องค์ประกอบด้านสิ่งดึงดูดมีอิทธิพลสูงสุดต่อการตัดสินใจท่องเที่ยว และการสร้างภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยว อันดับสองคือ ด้านที่พัก (Accommodation) ได้รับความสำคัญเป็นลำดับสอง สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนในพื้นที่เล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนาที่พักให้เพียงพอและเหมาะสมกับรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเรียนรู้ ซึ่งแตกต่างจากผลวิจัยของ อารดา หุสสุกุล (2564) ที่พบว่าที่พักมีอิทธิพลน้อยที่สุดในการตัดสินใจท่องเที่ยว ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะพื้นที่และพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวที่แตกต่างกัน สำหรับชุมชนในอุทยานธรณีขอนแก่น การพัฒนาที่พักแบบโฮมสเตย์หรือที่พักเชิงนิเวศจึงอาจเป็นแนวทางที่ตอบโจทย์ทั้งการสร้างรายได้และการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น อันดับสามคือ สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) สอดคล้องกับข้อค้นพบของ วิชสุดา ร้อยพิลา และปรีดา ไชยา (2558) ที่ชี้ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกมีผลต่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากช่วยเพิ่มความความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการท่องเที่ยว สำหรับอุทยานธรณีขอนแก่น การมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน เช่น ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว ป้ายอธิบายทางธรณีวิทยา จะช่วยสร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยวมากขึ้น ถัดมาอันดับสี่คือ การเข้าถึง (Access) แสดงให้เห็นว่าประชาชนยังคงให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานด้านการเดินทาง แม้อาจมีการพัฒนาแล้วในระดับหนึ่ง แต่เส้นทางบางส่วนยังคงทุรกันดารและต้องการการปรับปรุงเพิ่มเติม ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนกร ทรัพย์ประเสริฐ (2565) ที่พบว่า การเข้าถึงที่สะดวกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรม (Activities) ได้รับความคิดเห็นน้อยสุด แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านกิจกรรมในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่นยังไม่โดดเด่นหรือยังมีน้อยเมื่อเทียบกับทรัพยากรทางธรณี ควรมีการเร่งการพัฒนาด้านกิจกรรม ตามผลวิจัยของ นพรดา มณีสุด และเมษธาวิณ พลโยธี (2566) ที่พบว่าด้านกิจกรรมเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความต้องการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวชุมชน สะท้อนถึงโอกาสในการพัฒนาและออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับทรัพยากรทางธรณี เช่น กิจกรรมเส้นทางศึกษาเชิงธรณี การจัดนิทรรศการ หรือกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ให้เข้าใจง่ายและน่าสนใจ

การศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงประชาชนในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น มีความเห็นศักยภาพด้านแหล่งดึงดูดของพื้นที่มากที่สุด แสดงให้เห็นถึงประชาชนในพื้นที่มีความภาคภูมิใจและมีความคิดเห็นว่าคุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่มีเอกลักษณ์ ความน่าสนใจ สามารถสร้างความประทับใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว

ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์ประกอบด้านที่พัก สิ่งอำนวยความสะดวก และการเข้าถึง ทั้งนี้ควรเร่งส่งเสริมการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงกับธรณีวิทยาในพื้นที่ เพื่อสร้างความหลากหลายทางประสบการณ์ในการมาท่องเที่ยวทำให้เกิดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนในพื้นที่

ผลการศึกษาระดับคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น ความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่นจากผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น ซึ่งอาศัยอยู่ในอำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น มีรายละเอียดดังนี้ ความคาดหวังมากที่สุด คือ สามารถยกระดับอุทยานธรณีประเทศไทย สู่อุทยานธรณีโลกของยูเนสโก ด้วยมีศักยภาพที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นมรดกทางธรรมชาติและทรัพยากรธรณีวิทยาที่มีคุณค่าของประเทศไทย หากได้รับการยกระดับในระดับสากลช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในการท่องเที่ยวที่สำคัญของโลก ส่งผลให้เกิดรายได้และการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นที่มั่นคง รวมถึงการสร้างงานในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการบริการ ตลอดจนการเกิดการปกป้องและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของตนให้เกิดความยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของอุไรวรรณ เกิดผล (2539) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวัง (Expectation Theory) มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่ใช้ปัญญาและกระบวนการคิดในการตัดสินใจเลือกพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสนองความต้องการของตนเอง และพฤติกรรมของมนุษย์ได้รับอิทธิพลจากแรงผลักดันทั้งภายในและจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยที่แต่ละคนมีความต้องการและเป้าหมายเฉพาะตัว ซึ่งนำไปสู่การเลือกแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หากความคาดหวังสามารถบรรลุผลและตอบสนองความต้องการพื้นฐานนั้นได้ ย่อมส่งผลต่อการเลือกยอมรับสิ่งดังกล่าวนั้นได้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรศักดิ์ รัตนมังสังค์ และคณะ (2557) พบว่า ความคาดหวังในการยกระดับพัฒนาองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยมีความคาดหวังต่อชุมชนมีความภาคภูมิใจในแหล่งท่องเที่ยวทางธรณีวิทยาในพื้นที่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ และทรัพยากรธรณีในพื้นที่ได้รับการอนุรักษ์และปกป้องอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับแนวคิดของสมุธ แสงนันทกุล (2563) พบว่า รายได้ที่เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทำให้ความคาดหวังของประชาชนอยู่ในระดับมาก หากได้รับการยกระดับสถานที่ท่องเที่ยวในระดับสากลย่อมเป็นผลให้เกิดการเข้าถึงของนักท่องเที่ยวอื่น ๆ มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาทำให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการจัดทำแนวทางในการพัฒนาอุทยานธรณีขอนแก่น ได้ดังนี้

1. หน่วยงานภาครัฐ เอกชน รวมถึงภาคประชาชนควรหารือร่วมกันในการจัดกิจกรรมเพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลอุทยานธรณีขอนแก่นให้กับประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในพื้นที่ได้ทราบข้อมูลอุทยานธรณีขอนแก่น ซึ่งหากมีการเพิ่มเติมในส่วนของการประชาสัมพันธ์ที่สร้างการรับรู้ได้อย่างทั่วถึง ก็มีส่วนสำคัญในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่อุทยานธรณีได้อย่างยั่งยืน

2. แหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปดำเนินการปรับปรุงในการให้ความรู้เพื่อพัฒนาข้อมูลด้านวิชาการให้กับบริเวณหิน

เกลือบ้านบ่อที่มีผลการประเมินด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านการพัฒนาและบริหารจัดการควรจะมีการพัฒนา 3 แห่ง ดังนี้ 1) หลุมขุดค้นที่ 8 หินลาดป่าซาด 2) ผาชมตะวัน และ 3) หินเกลือบ้านบ่อ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้แหล่งท่องเที่ยวมีศักยภาพสูงที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชมในพื้นที่ และเกิดความประทับใจทุกครั้งที่มาเยือนและอยากกลับมาท่องเที่ยวซ้ำอีกในอนาคต

3. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการดำเนินการปรับปรุงเชิงพื้นที่ เพื่อพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งผลการศึกษารั้ครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ควรได้รับการพัฒนา คือ การมีระบบการขนส่งสาธารณะที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ มีการส่งเสริมให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ และสื่อดิจิทัลตามแพลตฟอร์มอื่น ๆ ให้มีความน่าสนใจ รวมถึงการมีกิจกรรมที่หลากหลาย ล้วนแล้วทำให้เกิดการสร้างแรงดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามายังพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่นได้มากยิ่งขึ้น

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนจำเป็นต้องตระหนักรู้และบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่างเข้มแข็งเพื่อผลักดันให้อุทยานธรณีขอนแก่นไปสู่อุทยานธรณีโลกของยูเนสโก ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงชุมชนในพื้นที่ต้องร่วมมือกันจัดกิจกรรมสร้างการรับรู้ให้กับชุมชน รวมถึงการพัฒนาองค์ความรู้ในการรับมือเพื่อรองรับการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน พร้อมทั้งควรสร้างศูนย์ข้อมูลอุทยานธรณีขอนแก่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาอุทยานธรณีขอนแก่น เพื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่
2. ศึกษารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงธรณีในต่างประเทศ เพื่อประยุกต์ใช้กับบริบทของไทย
3. ศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำเส้นทางท่องเที่ยวในพื้นที่อุทยานธรณีขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรธรณี. (2555). *การสำรวจและประเมินแหล่งธรณีวิทยา จังหวัดขอนแก่น*. พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี.
- กรมทรัพยากรธรณี. (2554). *หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อกำหนดแหล่งอนุรักษ์ธรณีวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรมทรัพยากรธรณี.
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2561). *ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งธรณีวิทยาและจัดตั้งอุทยานธรณี*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- ธัญภัทร ศาสตราบุรุษ. (2567). การประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาของแหล่งธรณีวิทยาจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย*, 19 (1), 1–15. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/tourismtaat/article/view/259267>
- นพรดา มณีสุด และ เมษกาวิณ พลโยธี. (2566). องค์ประกอบแหล่งท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเดินทางท่องเที่ยวโดยชุมชน: กรณีศึกษาบ้านตาตไฮ ตำบลโคกม่วง อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 18 (65), 1–14. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/researchjournal-lru/article/view/264467>
- ยอดยิ่ง รักสัตย์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. <https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/6842/1/133802.pdf>
- รจนกร ทรัพย์ประเสริฐ. (2565). *ปัจจัยองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพจังหวัดกระบี่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Rojanakorn.Sapp.pdf>
- วิษุตา ร้อยพิลา และ ปรีดา ไชยา. (2558). องค์ประกอบของทรัพยากรการท่องเที่ยวที่มีผลต่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษย์และสังคมศาสตร์*, 10 (3), 197–211. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/44843>
- สุภาวดี ทวีบุรุษ. (2561). *ศักยภาพของทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงธรณีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อุทยานธรณี จังหวัดสตูล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. <https://kb.psu.ac.th/items/08de0b26-f317-4380-89a5-54eaa92637da>
- สุรศักดิ์ รัตนมังสังค์, อภิชาติ ใจอารีย์ และ ประสงค์ ตันพิบูลย์. (2557). การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองด์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7 (3), 1232–1248. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/19074/23498>
- สุเมธ แสงนิมมวล. (2563). ท้องถิ่นกับความคาดหวังของประชาชน. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*. 3 (3), 1-16. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/kpi_journal/article/view/244790/165945

อารดา หรูสกุล. (2564). องค์ประกอบแหล่งท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวหน้าพุ่มอินทนิลดา
จังหวัดกาญจนบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต].

<https://shorturl.asia/JU69D>

อุไรวรรณ เกิดผล. (2539). ปัจจัยที่มีต่อความคาดหวังของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อระบบนิเวศงานสาธารณสุข
ผสมผสานในจังหวัดลพบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล].

Dickman, C.R. (1996). *Overview of the Impacts of Feral Cats on Australian Native Fauna*.

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>

บทความวิชาการ (Academic Article)

การบริหารจัดการธุรกิจสุขภาพในยุคดิจิทัล กรณีศึกษา “การศึกษาเปรียบเทียบ
มุมมองภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ”
Health Business Management in the Digital Era: A Comparative Study
of Public and Private Sector Perspectives on the Development of
Healthcare Services for an Ageing Society

สุวลักษณ์ ห่วงเย็น^{1*} และ รรินทร วสุนันต์¹
Suwaluk Huangyen^{1*} and Rarinthorn Vasunan¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
16 สิงหาคม 2568 10 ตุลาคม 2568 15 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้ได้มุ่งเสนอการวิเคราะห์เชิงแนวคิดและประสบการณ์การเปรียบเทียบแนวทางการดำเนินงานและกลยุทธ์ของโรงพยาบาลภาครัฐ และโรงพยาบาลเอกชน ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและบุคลากรหลักพบว่า โรงพยาบาลภาครัฐให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าทางสังคมและความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ ขณะที่โรงพยาบาลเอกชนเน้นการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันและการขยายตลาดเฉพาะกลุ่ม เช่น ผู้สูงอายุและชาวต่างชาติ ผลการวิเคราะห์สะท้อนใน 10 มิติหลักชี้ให้เห็นความแตกต่างเชิงโครงสร้างและยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน ทั้งนี้ พบจุดร่วมสำคัญในด้านการส่งเสริมการดูแลผู้สูงอายุแบบองค์รวม การพัฒนาทักษะบุคลากรเชิงบูรณาการ โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษย์ (Soft Skills) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการ ข้อค้นพบเหล่านี้มีนัยสำคัญต่อการออกแบบหลักสูตรบริหารธุรกิจสุขภาพ และการเตรียมกำลังคนในระบบสุขภาพยุคใหม่

คำสำคัญ: การบริหารจัดการธุรกิจสุขภาพในยุคดิจิทัล, การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ, นวัตกรรมบริการ

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

¹Faculty of Management Science, Suan Dusit University

*Corresponding author email: suwaluk_hua@dusit.ac.th

Abstract

This article presents a conceptual and experiential analysis comparing the operational approaches and strategic directions of public and private hospitals through the in-depth interviews with executives and key personnel. The results revealed that public hospitals focus on creating social value and ensuring equitable access to healthcare services, whereas private hospitals emphasize building competitive advantages and expanding niche markets, particularly among older adults and international patients. The analysis across ten key dimensions revealed distinct structural and strategic differences between the two sectors. However, both share common priorities in promoting holistic elderly care, developing integrated personnel competencies—especially human-oriented (soft) skills—and applying technology to enhance service quality. These findings provide important insights for designing health business management curricula and for preparing the healthcare workforce in the digital era.

Keywords: Health Business Management in the Digital Era, Development of health service systems, Service innovation

บทนำ

สถานการณ์ธุรกิจสุขภาพในปัจจุบัน

ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) จากข้อมูลกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ 30 กันยายน 2568 ระบุว่า มีจำนวนผู้สูงอายุสัญชาติไทย 13,994,045 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 21.58% ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2568) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าระดับที่กำหนดไว้สำหรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ความต้องการด้านบริการสุขภาพเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Health Records: EHRs) การแพทย์ทางไกล (Telemedicine) และอุปกรณ์สวมใส่อัจฉริยะ (Wearable Devices) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความต้องการเฉพาะด้าน ดังนั้น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบบริการสุขภาพยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี การขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ และความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล (โครงการสุขภาพคนไทย, 2567) ซึ่งการบริหารจัดการธุรกิจสุขภาพในยุคดิจิทัลจึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาและปรับปรุงระบบบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมผู้สูงอายุอย่างแท้จริง การศึกษาเปรียบเทียบมุมมองของทั้งสองภาคส่วนจึงมีความสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่เหมาะสมและยั่งยืนในอนาคต

ความสำคัญของการบริการสุขภาพในยุคดิจิทัล

ในยุคดิจิทัล การบริการสุขภาพได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการดูแลสุขภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ และขยายการเข้าถึงบริการสุขภาพให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น (คณะกรรมการการสาธารณสุข สำนักงานวุฒิสภา, 2567) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริการสุขภาพ เช่น ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Medical Records: EMR) การแพทย์ทางไกล (Telemedicine) และอุปกรณ์สวมใส่อัจฉริยะ (Wearable Devices) ช่วยให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความแออัดในสถานพยาบาลและเพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ผู้รับบริการ นอกจากนี้ การบริการสุขภาพในยุคดิจิทัลยังช่วยลดต้นทุนในการดูแลสุขภาพโดยรวมและส่งเสริมการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพที่ยั่งยืน (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2565) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริการสุขภาพในยุคดิจิทัลยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี ความปลอดภัยของข้อมูลสุขภาพและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทางการแพทย์ ดังนั้น การบริการสุขภาพในยุคดิจิทัลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในยุคปัจจุบัน

แนวโน้มสังคมผู้สูงอายุและผลกระทบต่อธุรกิจสุขภาพ

แนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อธุรกิจสุขภาพ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนบริการ การจัดสรรทรัพยากร และการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของกลุ่มประชากรสูงอายุ ตามข้อมูลทะเบียนราษฎร (กรมการปกครอง) ณ มีนาคม 2568 ประเทศไทยมีประชากรทั้งสิ้นประมาณ 65.90 ล้านคน และมีผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) จำนวน 14,848,192 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ของประชากรทั้งหมด (กรมการปกครอง, 2568) ซึ่งสะท้อนว่าประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในระดับที่ต้องการ การปรับตัวเชิงนโยบายและการจัดบริการเชิงระบบอย่างเร่งด่วน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรนี้ส่งผลให้ธุรกิจสุขภาพต้องปรับตัวเพื่อรองรับความต้องการที่เพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในด้านบริการทางการแพทย์ การดูแลระยะยาว การส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น อุปกรณ์ช่วยเหลือทางการแพทย์ ระบบติดตามสุขภาพ และบริการสุขภาพทางไกล (Telehealth) สำนักงานสถิติแห่งชาติ (NSO) ได้เผยแพร่ข้อมูลประชากรและครัวเรือน ซึ่งรวมถึงสถิติผู้สูงอายุในประเทศไทย ดังนั้น ในการวางแผนและพัฒนาระบบสุขภาพในยุคดิจิทัลจึงต้องคำนึงถึงแนวโน้มของสังคมผู้สูงอายุอย่างรอบด้าน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปและสร้างความยั่งยืน (กลุ่มเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่าย กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ, 2564)

การบริหารจัดการธุรกิจสุขภาพในยุคดิจิทัล

รูปแบบธุรกิจสุขภาพสมัยใหม่

รูปแบบธุรกิจสุขภาพสมัยใหม่ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริโภค โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการให้บริการสุขภาพ รูปแบบธุรกิจเหล่านี้สามารถจำแนกได้เป็นหลายประเภท โดยมีลักษณะและแนวโน้มที่สำคัญดังนี้

1. ธุรกิจบริการสุขภาพทางไกล (Telemedicine) การให้บริการทางการแพทย์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การปรึกษาแพทย์ผ่านวิดีโอคอล การติดตามอาการผู้ป่วยระยะไกล และการส่งข้อมูลสุขภาพผ่านแอปพลิเคชัน รูปแบบธุรกิจนี้ช่วยเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพลดความแออัดในสถานพยาบาล และเพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ผู้ป่วย

2. ธุรกิจสุขภาพเชิงป้องกันและองค์รวม (Preventive and Holistic Health Services) การให้บริการที่เน้นการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ เช่น โปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำปรึกษาด้านโภชนาการ การจัดการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ธุรกิจในรูปแบบนี้ตอบสนองต่อแนวโน้มของผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันมากขึ้น

3. ธุรกิจสุขภาพที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Health Tech Business) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการสุขภาพ เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันสุขภาพ การใช้ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ การวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพด้วยปัญญาประดิษฐ์ และการใช้เทคโนโลยี IoT ในการติดตามสุขภาพผู้ป่วย รูปแบบธุรกิจนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและการบริหารจัดการข้อมูลสุขภาพ

4. ธุรกิจบริการสุขภาพที่บ้าน (Home Healthcare Services) การให้บริการดูแลสุขภาพที่บ้าน เช่น การดูแลผู้สูงอายุ การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วย การให้บริการพยาบาลที่บ้าน และการจัดส่งยาและอุปกรณ์ทางการแพทย์ รูปแบบธุรกิจนี้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยที่ต้องการรับบริการสุขภาพในสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคยและสะดวกสบาย

5. ธุรกิจสุขภาพและความงาม (Health and Wellness Business) การให้บริการที่ผสมผสานระหว่างสุขภาพและความงาม เช่น สปา ฟิตเนส โยคะ การทำทรีตเมนต์ผิวพรรณ และการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพและความงาม รูปแบบธุรกิจนี้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคที่ต้องการดูแลสุขภาพและรูปลักษณ์ภายนอกควบคู่กัน

รูปแบบธุรกิจสุขภาพสมัยใหม่เหล่านี้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจสุขภาพที่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการสุขภาพไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ แต่ยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้บริโภคและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดสุขภาพที่มีการแข่งขันสูงขึ้นเรื่อย ๆ

เทคโนโลยีดิจิทัลกับการให้บริการสุขภาพ

ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพ และการปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย การนำ

เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI), อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT), และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) มาใช้ในระบบสุขภาพ ช่วยให้สามารถวินิจฉัยโรคได้แม่นยำขึ้น ติดตามอาการผู้ป่วยแบบเรียลไทม์ และวางแผนการรักษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยลดความแออัดในสถานพยาบาล โดยการให้บริการสุขภาพทางไกล (Telemedicine) และการดูแลสุขภาพที่บ้าน (Home Healthcare) ซึ่งเป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วยที่มีข้อจำกัดในการเดินทาง หรือผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบสุขภาพยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความปลอดภัยของข้อมูลสุขภาพ การปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ป่วย และความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ดังนั้น การพัฒนานโยบายและมาตรการที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบสุขภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

นวัตกรรมบริการสำหรับผู้สูงอายุ

นวัตกรรมบริการสำหรับผู้สูงอายุเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของประชากรสูงอายุในยุคดิจิทัล โดยมีการนำเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ ตัวอย่างของนวัตกรรมที่โดดเด่น ได้แก่

1. ระบบเฝ้าระวังผู้สูงอายุด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) ระบบ Well-Living Systems เป็นนวัตกรรมที่ใช้เซ็นเซอร์และ AI ในการเรียนรู้พฤติกรรมปกติของผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพัง เพื่อเฝ้าระวังและแจ้งเตือนเมื่อเกิดพฤติกรรมที่ผิดปกติ เช่น การใช้เวลานานผิดปกติในห้องน้ำ หรือการไม่เคลื่อนไหวในช่วงเวลาที่ควร ระบบนี้ช่วยลดความเสี่ยงจากการหกล้มและเหตุการณ์ฉุกเฉินอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. อุปกรณ์ช่วยเหลืออัจฉริยะประกอบด้วย

- 2.1 วีลแชร์ควบคุมด้วยใบหน้า พัฒนาโดยมหาวิทยาลัยมิยาซากิ ประเทศญี่ปุ่น วีลแชร์นี้สามารถควบคุมการเคลื่อนไหวผ่านการสแกนคำสั่งจากใบหน้า เช่น การกระพริบตาหรือการยิงฟัน เหมาะสำหรับผู้สูงอายุที่มีข้อจำกัดในการใช้แขนหรือขา

- 2.2 เครื่องช่วยฟังอัจฉริยะ เช่น ReSound LiNX ที่มีขนาดเล็กสามารถเชื่อมต่อกับสมาร์ทโฟน และมีฟังก์ชันเสริม เช่น การบอกเส้นทางและแจ้งสภาพอากาศ

- 2.3 แขนหุ่นยนต์ผู้ช่วย พัฒนาโดย Toyota เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุในการทำกิจวัตรประจำวัน เช่น การหยิบสิ่งของหรือปิดฝ้าม่าน (กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2564)

3. นวัตกรรมเพื่อความปลอดภัยและสุขภาพ

- 3.1 พื้นกันลื่นจากน้ำยาพารา พัฒนาขึ้นเพื่อลดอุบัติเหตุจากการลื่นล้มในผู้สูงอายุ โดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนาและทดสอบประสิทธิภาพของวัสดุ

- 3.2 เข็มกลัดอัจฉริยะ อุปกรณ์ที่สามารถตรวจจับการล้มได้อย่างแม่นยำ มีปุ่ม SOS สำหรับขอความช่วยเหลือและสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยอัตโนมัติไปยังผู้ดูแลผ่านระบบ GPS (พิชามญชู่ สุริยพรรณ และคณะ, 2022)

นวัตกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความสะดวกสบายและความปลอดภัยให้กับผู้สูงอายุ แต่ยังช่วยลดภาระของผู้ดูแลและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การปรับตัวของธุรกิจสุขภาพในยุคดิจิทัล

การปรับตัวของธุรกิจสุขภาพในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการพัฒนารูปแบบการให้บริการ การบริหารจัดการ และการสื่อสารกับผู้รับบริการ ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภคซึ่งหนึ่งในแนวทางการปรับตัวที่สำคัญคือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการสุขภาพ เช่น การให้บริการทางการแพทย์ผ่านระบบออนไลน์ (Telemedicine) การใช้แอปพลิเคชันสุขภาพในการติดตามและประเมินสุขภาพของผู้ป่วย และการใช้ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Health Records: EHRs) เพื่อเพิ่มความสะดวกและลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูล นอกจากนี้ ยังมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) เพื่อช่วยในการวินิจฉัยโรคและวางแผนการรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ หากการปรับตัวของธุรกิจสุขภาพในยุคดิจิทัลยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความปลอดภัยของข้อมูลสุขภาพ การปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ป่วย และความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ดังนั้น การพัฒนานโยบายและมาตรการที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบสุขภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน นอกจากนี้ การปรับตัวของธุรกิจสุขภาพยังต้องคำนึงถึงการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิตประจำวัน (พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, 2567) ดังนั้น การปรับตัวของธุรกิจสุขภาพในยุคดิจิทัลจึงเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบแนวทางการดำเนินงานและกลยุทธ์ของโรงพยาบาลภาครัฐและโรงพยาบาลเอกชนในบริบทของระบบบริการสุขภาพไทย คุณค่าและเป้าหมายหลักที่แต่ละภาคส่วนให้ความสำคัญ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการ การสังเคราะห์จุดร่วมและความแตกต่างที่สะท้อนถึงโครงสร้าง กลยุทธ์ และทิศทางการพัฒนาของทั้งสองภาคส่วน เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายและออกแบบหลักสูตรบริหารธุรกิจสุขภาพที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพยุคดิจิทัล

ขอบเขตของการวิเคราะห์ของบทความวิชาการนี้ได้ศึกษามุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและบุคลากรหลักของโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน ซึ่งสะท้อนแนวทางการดำเนินงาน กลยุทธ์การจัดการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ ขอบเขตการวิเคราะห์อยู่ภายใต้บริบทของ

โรงพยาบาลในประเทศไทย และมุ่งเน้นผลเชิงเปรียบเทียบที่สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายและการพัฒนาหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา

วิเคราะห์แนวคิดจากแหล่งข้อมูล

1. ด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติการ (Management & Operations)

1.1 การบริหารจัดการคุณภาพ (Quality Management) ทั้งสองโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยและการบริการที่มีคุณภาพ โดยโรงพยาบาลภาครัฐกล่าวถึงระบบการกำกับดูแลที่ชัดเจน, การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพ ในขณะที่โรงพยาบาลภาคเอกชน กล่าวถึงมาตรฐานคุณภาพระดับโลก การดูแลที่ปลอดภัย และบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ แนวคิดเหล่านี้สอดคล้องกับหลักการของ Total Quality Management (TQM) หรือ Continuous Quality Improvement (CQI) ซึ่งมุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการและผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ขณะที่ CQI มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องโดยใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงประจักษ์เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กร (Learn about quality) (6Sigma us, 2024)

1.2 การบริหารจัดการความเสี่ยงและวิกฤต (Risk & Crisis Management) โรงพยาบาลภาคเอกชนมีแนวทางการรับมือกับวิกฤตที่ชัดเจน เช่น การวางแผนล่วงหน้า การเตรียมความพร้อมของบุคลากร การแบ่งแยกพื้นที่และการสื่อสาร รวมถึงการปรับตัวในช่วงวิกฤต เช่น การจัดการทรัพยากรซึ่งสะท้อนถึงหลักการ Crisis Management และ Business Continuity Planning เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ปกติ ซึ่งการเตรียมความพร้อมรับมือวิกฤตในโรงพยาบาลสอดคล้องกับหลักการ Crisis Management ซึ่งเน้นการวางแผนล่วงหน้า การฝึกอบรมบุคลากร การสื่อสาร และการประเมินผลหลังวิกฤตเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ Business Continuity Planning (PCP) ยังเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาการดำเนินงานในสถานการณ์ฉุกเฉินโดยมีกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยง วางแผนตอบสนองและทดสอบอย่างสม่ำเสมอ (Jaro education, 2023)

1.3 การบริหารจัดการทรัพยากร (Resource Management) การกล่าวถึงการบริหารจัดการทุนและงบประมาณ และการพัฒนา/บริหารจัดการบุคลากร ในแหล่งข้อมูลทั้งสองแห่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในโรงพยาบาลสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎี Theory of Constraints (TOC) ที่เน้นการระบุข้อจำกัดหลักของระบบ และการวางแผนเพื่อจัดการข้อจำกัดเหล่านั้นอย่างเป็นระบบส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรสูงสุดและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

1.4 การปรับปรุงกระบวนการและประสิทธิภาพ (Process Improvement & Efficiency) โรงพยาบาลภาครัฐกล่าวถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับแนวคิด Operational Efficiency และการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจ (Business Process Improvement) ได้มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดความสูญเปล่า และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยการนำเทคโนโลยีและกาวิเคราะห์ข้อมูลเข้ามาช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง (Rami Ali)

2. ด้านกลยุทธ์และการตลาด (Strategy & Marketing)

2.1 กลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive Strategy) ทั้งสองโรงพยาบาลรับทราบถึงการแข่งขันในตลาดธุรกิจสุขภาพ และมีแนวทางในการสร้างความแตกต่าง เช่น โรงพยาบาลภาคเอกชนเน้นบริการครบวงจร และดึงดูดลูกค้าต่างชาติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ Competitive Strategy ในการ position ตัวเองในตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับ บัณฑิต เหล่าทา (2559) เกี่ยวกับกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนของผู้ป่วยใน

2.2 การตลาดบริการ (Service Marketing) การเน้นการสร้างภาพพจน์ และประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้ป่วย/ผู้สูงอายุ, การดูแลเอาใจใส่, และการสื่อสารกับลูกค้า สะท้อนถึงหลักการ Service Marketing โดยเฉพาะการบริหารจัดการประสบการณ์ลูกค้าที่ผ่านการดูแลเอาใจใส่และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ศิริกุล การดา, 2552)

2.3 การตลาดดิจิทัล (Digital Marketing) การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์อย่าง TikTok, YouTube, Instagram, Website เพื่อสื่อสารและโปรโมท แสดงถึงการนำ Digital Marketing มาปรับใช้ในธุรกิจสุขภาพ การให้ความสำคัญกับประสบการณ์และความพึงพอใจของผู้ป่วยสะท้อนหลักการของ Service Marketing ที่เน้นการสร้างคุณค่าและประสบการณ์ลูกค้า (Customer Experience Management) ผ่านการดูแลเอาใจใส่และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนิชาภัทร อติเปรมินทร์ (2562) ศึกษาปัจจัยการตลาดบริการที่ส่งต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงพยาบาลเอกชน (ทั่วไป) ในช่วงวิกฤตโควิด-19 กรณีศึกษา ในเขตพื้นที่วังทองกลาง กรุงเทพมหานคร

2.4 การแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) การเน้นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น คนเมือง ผู้สูงอายุ, หรือกลุ่มเฉพาะทางเพศ (LGBTQ+) เป็นตัวอย่างของการนำ Market Segmentation มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์บริการและการตลาด ซึ่ง ชิตพัทธ์ เดชธนาเลิศ (2555) ศึกษาเปรียบเทียบกลยุทธ์ธุรกิจและกลยุทธ์การตลาดในธุรกิจบริการโรงพยาบาล กรณีศึกษาผลิตภัณฑ์กลุ่ม Medical Tourism ของโรงพยาบาลกรุงเทพและโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ที่กล่าวถึงกลยุทธ์ของโรงพยาบาล

3. ด้านทรัพยากรบุคคลและพฤติกรรมองค์กร (HR & Organizational Behavior)

3.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรคือ หัวใจสำคัญของ Human Resource Management ในองค์กรสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการทำงานและความผูกพันของบุคลากร

3.2 พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) การทำงานเป็นทีม การสื่อสารภายในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ล้วนเป็นส่วนประกอบของ Organizational Behavior ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความร่วมมือภายใน

4. ด้านสาธารณสุขและความรับผิดชอบต่อสังคม (Public Health & Social Responsibility)

4.1 สาธารณสุขชุมชน (Community Health) การทำงานร่วมกับหน่วยงานชุมชน และการมีโครงการเพื่อสังคม สะท้อนแนวคิด Community Health และบทบาทของโรงพยาบาลในฐานะส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพที่กว้างขวาง

4.2 การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค (Health Promotion & Prevention) การเน้นสุขภาพ การให้ความรู้เพื่อดูแลตนเอง และการดำเนินงานด้านการป้องกันโรค เช่น การฉีดวัคซีน สอดคล้องกับหลักการ Health Promotion และ Preventive Care ในมุมมองสาธารณสุข

4.3 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility - CSR) การไม่เน้นกำไรเป็นหลัก การทำโครงการช่วยเหลือสังคมและการดูแลผู้ป่วยอย่างเท่าเทียมเป็นตัวอย่างของ Corporate Social Responsibility ที่โรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนบางแห่งให้ความสำคัญ

4.4 ความยั่งยืน (Sustainability) การดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง การทำงานร่วมกับชุมชน และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อประโยชน์ระยะยาวสอดคล้องกับแนวคิด Sustainability โดยเน้นคุณค่าทางสังคมมากกว่าผลกำไรระยะสั้น

5. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation)

5.1 สารสนเทศสุขภาพ (Health Informatics) และสุขภาพดิจิทัล (Digital Health/E-health) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพ (Data) การใช้แอปพลิเคชันสำหรับผู้ป่วย และการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลแสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ Health Informatics และ Digital Health

5.2 นวัตกรรมทางการแพทย์ (Medical Innovation) การกล่าวถึงการพัฒนาวัตกรรมการต่าง ๆ เช่น AI สำหรับจัดการสิ่งแวดล้อม นวัตกรรมเกี่ยวกับสายเลือด เครื่องมือจำลอง (Simulation) การจัดการขยะทางการแพทย์ และที่นอนป้องกันแผลกดทับ สะท้อนถึงการนำ Innovation Management มาใช้ในบริบททางการแพทย์

โดยสรุปแล้ว การดำเนินงานและกลยุทธ์ที่กล่าวถึงในแหล่งข้อมูลทั้งสองแห่งต่างอิงแอบกับแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลายในวงการสุขภาพและการบริหารจัดการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการพัฒนาคุณภาพบริการ ความสามารถในการแข่งขัน และการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและผู้ป่วยอย่างรอบด้าน

มุมมองภาคเอกชนในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

ตั้งข้อมูลของโรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งถูกระบุว่าเป็นผู้ประกอบการธุรกิจสุขภาพที่มีประสบการณ์มายาวนานกว่า 20 ปี มุมมองของภาคเอกชนเน้นที่การเติบโต การมองเห็นโอกาสทางการตลาด และการดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าประกอบด้วยดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ โรงพยาบาลภาคเอกชนมุ่งเน้นการขายธุรกิจ โดยมีแผนเพิ่มจำนวนเตียงและให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อมั่น ความอบอุ่นใจ และความไว้วางใจให้กับกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย โดยเฉพาะผู้สูงอายุและครอบครัวกลยุทธ์สำคัญคือ การตระหนักถึงการแข่งขันสูงในตลาดและการลงทุนในการสร้างแบรนด์ที่แข็งแกร่ง นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างความแตกต่างด้วยบริการที่ครบวงจร และการ

ดึงดูดลูกค้าต่างชาติการนำเสนอแผนธุรกิจเน้นที่คุณภาพบริการ (มาตรฐานสากล ดูแลส่วนตัว) ความน่าเชื่อถือ (การรับรองมาตรฐานระดับโลก) ความคุ้มค่า และความสะดวกสบาย ในการเข้าถึงบริการ

2. ด้านการตลาดและการบริการสำหรับผู้สูงวัย โรงพยาบาลภาคเอกชน ใช้กลยุทธ์การตลาดที่หลากหลาย และเชิงรุกเพื่อเข้าถึงลูกค้ากลุ่มผู้สูงวัยสิ่งที่เน้นอย่างยิ่งคือ การสร้างประสบการณ์ที่เป็นเลิศให้แก่ลูกค้า โดยสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเหมือนอยู่บ้านการดูแลที่เหมือนเป็นครอบครัวมีการดูแลใกล้ชิดสะดวกสบายเป็นส่วนตัว และให้อิสระในการเยี่ยมมีการใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น TikTok, YouTube, Instagram ในการโปรโมท และจัดกิจกรรมที่ตอบโจทย์ผู้สูงอายุ จุดเด่นที่แตกต่างจากคู่แข่งคือ การเน้นดูแลด้านอารมณ์และจิตใจของผู้สูงอายุการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้ลูกค้าเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล และการสื่อสารที่ชัดเจน

3. ด้านการบริหารการเงินและทรัพยากร การจัดการด้านการเงินที่ดีถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้มีเงินทุนเพียงพอ สำหรับการลงทุน การแข่งขัน และการมอบบริการคุณภาพ ความมั่นคงทางการเงินช่วยดูแลความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยการลงทุนในอุปกรณ์ที่ทันสมัยและการอบรมบุคลากร การบริหารจัดการทรัพยากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านการสร้างเครือข่ายและพันธมิตรทางธุรกิจ ภาคเอกชนมีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายผ่านการมีส่วนร่วมในโครงการเพื่อสังคม เช่น การผ่าตัดฟรี การบริจาคเลือด การรักษาเด็กพิการ มีการประสานงานกับมูลนิธิต่าง ๆ การทำงานร่วมกับชุมชนรอบโรงพยาบาล ในการรณรงค์ด้านสุขภาพก็เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างเครือข่ายนี้

5. ด้านแนวทางการรับมือกับวิกฤตและการปรับตัว โรงพยาบาลเอกชน มีแนวทางที่ชัดเจนในการวางแผนล่วงหน้า สำหรับวิกฤตต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม โรคระบาด และมีการซ้อมแผนฉุกเฉินเป็นประจำทุกปี มีการเตรียมความพร้อมบุคลากร ทั้งด้านความรู้และการดูแลจิตใจในช่วงวิกฤตมีการบริหารจัดการทรัพยากร (ค่าใช้จ่าย บุคลากร) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อรายได้ลดลง และพยายามดูแลรักษาบุคลากรไว้ วิกฤตถูกมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร

มุมมองภาครัฐในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

จากข้อมูลของโรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งถูกระบุว่าเป็นโรงพยาบาลภาครัฐภายใต้การกำกับดูแลของระบบราชการ มุมมองของภาครัฐเน้นที่การให้บริการเพื่อประโยชน์สาธารณะและสุขภาพของประชาชนเป็นหลัก โดยไม่เน้นกำไรซึ่งจากมุมมองมีดังนี้

1. ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาปณิธานดั้งเดิมของโรงพยาบาลภาครัฐคือ การดูแลเกี่ยวกับโรคในเขตเมือง โดยมีจุดเน้นที่การบริการเพื่อประโยชน์สาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน ยุทธศาสตร์เน้นการดูแลสุขภาพคนเมือง โดยเฉพาะผู้สูงอายุ แต่ก็ดูแลผู้ป่วยทุกกลุ่มโรคให้ความสำคัญกับสุขภาพะ ซึ่งไม่เพียงแต่การรักษาโรค แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพและการดูแลตนเองได้ ทั้งสุขภาพะทางกายและจิตใจ การบริการเน้นประชาชนเป็นหลัก มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นและการส่งต่อผู้ป่วยทำให้เกิดการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย โรงพยาบาลภาครัฐเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ (Tertiary Care) ชั้นสูง ยุทธศาสตร์การขยายตัวเน้นการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทักษะบุคลากร เพื่อการดูแลผู้ป่วยในระดับตติยภูมิขั้นสูง และการดูแลผู้ป่วยอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพตามสิทธิ์ มีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เพื่อสนับสนุนนักศึกษาฝึกงาน ยุทธศาสตร์โดยรวมคือ การพัฒนาคุณภาพการบริการการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ป่วยและการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกปฏิบัติตามนโยบายสาธารณสุข เช่น สปสช. และการมีตัวชี้วัด เป็นต้น

2. ด้านการกำกับดูแลและควบคุมคุณภาพ โรงพยาบาลภาครัฐ มีระบบการกำกับดูแลที่ชัดเจน ประกอบด้วยมาตรฐานแนวทางปฏิบัติและการติดตามประเมินผล เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล และยอมรับความผิดพลาดพร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา มีการเรียนรู้และพัฒนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และมีการกำหนด Best Practice เพื่อส่งเสริมให้ปฏิบัติตาม มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่และมีเครือข่ายกับโรงพยาบาลรัฐอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ สิ่งเหล่านี้ส่งผลในการเพิ่มคุณภาพและความปลอดภัย ลดความผิดพลาด และเพิ่มความพึงพอใจของผู้ป่วย

3. การสนับสนุนและส่งเสริมธุรกิจสุขภาพในมุมมองของโรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงการสนับสนุนธุรกิจสุขภาพภาคเอกชนโดยตรง แต่เน้นบทบาทในระบบสุขภาพโดยรวม โรงพยาบาลภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสุขภาพผ่านการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการฝึกงานนักศึกษาฝึกงานมีบทบาทในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในชุมชน เช่น การตรวจสุขภาพชุมชน การรณรงค์ด้านสุขภาพ การดำเนินงานในลักษณะไม่เน้นกำไร และการให้บริการแก่ประชาชนจำนวนมาก สะท้อนถึงบทบาทในการสร้างหลักประกันสุขภาพและการเข้าถึงบริการสำหรับประชาชน มีการพัฒนานวัตกรรมและการวิจัย เช่น "โมเดล" และงานวิจัยต่าง ๆ เป็นการสร้างองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพโดยรวม

4. การพัฒนาบุคลากรและมาตรฐานวิชาชีพโรงพยาบาลภาครัฐเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งบุคลากรทางการแพทย์ (พยาบาล) และบุคลากรสนับสนุน (Back office) เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์ยังขาดแคลน เน้นการพัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อการดูแลผู้ป่วยในระดับตติยภูมิขั้นสูงมีการดูแลสุขภาพของบุคลากร เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี ป้องกันการติดเชื้อ และสวัสดิการรักษายาบาล ในการพัฒนาบุคลากรในอนาคต นอกจากนี้ สำหรับหลักสูตรบริหารธุรกิจสุขภาพ มีการเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการคัดเลือกผู้เรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เช่น ใจรักบริการ เข้าใจสุขภาพ อดทนกับผู้ป่วย/ผู้สูงอายุ และการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนได้สัมผัสสถานการณ์จริง

อย่างไรก็ตาม การบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในระบบดูแลสุขภาพผู้สูงอายุมีทั้งโอกาสและความท้าทายที่สำคัญ แม้จะมีความแตกต่างในโครงสร้างองค์กร เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงาน แต่จุดร่วมที่มีอยู่ในด้านการพัฒนาบุคลากร การนำเทคโนโลยีมาใช้และการมุ่งเน้นคุณค่าของการบริการสามารถเป็นรากฐานสำหรับการสร้างความร่วมมือ ความสำเร็จของการบูรณาการดังกล่าวต้องอาศัยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การพัฒนากรอบนโยบายที่สนับสนุนและการสร้างกลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส การมุ่งเน้นคุณค่าต่อผู้ป่วยและสังคมเป็นแกนหลัก พร้อมกับการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและจิตบริการจะช่วยสร้างระบบการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุมมีคุณภาพและสามารถรองรับความต้องการของสังคมผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบแนวทางการดำเนินงานและกลยุทธ์ของโรงพยาบาล (ภาครัฐ) และโรงพยาบาล (เอกชน)

ประเด็น	โรงพยาบาล	โรงพยาบาล
	(หน่วยงานบริการสาธารณสุขภาครัฐ)	(องค์กรธุรกิจบริการสุขภาพเอกชน)
1. พันธกิจและบทบาทหลัก	ดำเนินงานภายใต้ระบบราชการ เน้นประโยชน์สาธารณะและสิทธิการรักษา ไม่มุ่งหวังกำไร	มุ่งการเติบโตทางธุรกิจและความเป็นผู้นำด้านสุขภาพ โดยเฉพาะตลาดผู้สูงอายุ
2. กลุ่มเป้าหมาย	ประชาชนในเขตเมือง ครอบคลุมทุกกลุ่มโรค โดยเฉพาะผู้สูงอายุ	ผู้สูงอายุ คนต่างชาติ และกลุ่มที่มีกำลังสูง
3. การให้บริการ	ครอบคลุมโรคทั่วไปและเฉพาะทางระดับ ตติยภูมิ เน้นสุขภาพองค์รวม	บริการครบวงจร ทั้งเวชกรรม ทันตกรรม ความงาม ศัลยกรรม เน้นการดูแลเฉพาะกลุ่มและการดูแลผู้สูงอายุแบบต่อเนื่อง
4. ยุทธศาสตร์องค์กร	ยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพการบริการใช้นวัตกรรมและสร้างความร่วมมือ	ขยายขีดความสามารถ สร้างแบรนด์ลงทุนพัฒนานวัตกรรมใหม่และกลยุทธ์การตลาดเชิงรุก
5. การเงินและแหล่งทุน	โปร่งใส อยู่ภายใต้กรอบรัฐ เน้นความเสมอภาค	มุ่งความมั่นคงทางการเงิน ลงทุนแข่งขันจัดหาอุปกรณ์และบริการคุณภาพสูง
6. การตลาดและการสื่อสาร	ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสร้างความรู้และตระหนักด้านสุขภาพเน้นการป้องกัน	ใช้สื่อออนไลน์หลากหลาย เน้นประสบการณ์ผู้ใช้บริการ บรรยากาศเป็นมิตร สะดวกและเป็นส่วนตัว
7. เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น AI, Simulation, Mobile App	ใช้นวัตกรรมดูแลผู้ป่วยโดยตรง เน้นความแตกต่าง เช่น อุปกรณ์ขั้นสูง แอปสื่อสารกับญาติ
8. ความยั่งยืนและ CSR	สร้างคุณค่าทางสังคม บูรณาการกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม	โครงการช่วยเหลือสังคม บริจาค การณรงค์สุขภาพ การช่วยเหลือผู้มีข้อจำกัดทางการเงิน
9. การจัดการวิกฤต	ปรับตัวตามพลวัต เช่น โรคอุบัติใหม่ มลภาวะ	วางแผน BCP มีระบบรับมือฉุกเฉิน ดูแลบุคลากรและผู้ป่วยในช่วงวิกฤต
10. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เน้นทักษะเฉพาะทางและความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา	เน้นทักษะเฉพาะด้านผู้สูงอายุ-ศัลยกรรม มีโปรแกรมฝึกอบรม แรงจูงใจและเชิญผู้เชี่ยวชาญต่างชาติ
คุณลักษณะบุคลากรใหม่	Service mind, Teamwork, Problem solving, Empathy, Life-long learning	Soft skills, ภาษาต่างประเทศ, Empathy, การสร้าง Personal Branding

การเปรียบเทียบแนวทางการดำเนินงานและกลยุทธ์ระหว่างโรงพยาบาลภาครัฐและโรงพยาบาลเอกชนสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างองค์กรและพันธกิจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โรงพยาบาลภาครัฐมุ่งเน้นประโยชน์สาธารณะและการเข้าถึงบริการสุขภาพที่เท่าเทียมสำหรับประชาชน โดยเฉพาะการให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูงซึ่งครอบคลุมโรคที่หลากหลายและซับซ้อน ในขณะที่โรงพยาบาลเอกชนเน้นบทบาทในเชิงธุรกิจ มุ่งสร้างความแตกต่างทางการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายการเติบโตผ่านการเจาะตลาดผู้สูงอายุและกลุ่มผู้รับบริการที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูง

ในด้านกลุ่มเป้าหมายและการให้บริการ โรงพยาบาลภาครัฐมุ่งเน้นประชาชนทั่วไปในเขตเมืองครอบคลุมสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง ส่วนโรงพยาบาลเอกชนเลือกใช้กลยุทธ์การแบ่งส่วนตลาด โดยเฉพาะการขยายฐานลูกค้าสู่กลุ่มผู้สูงวัยและผู้รับบริการชาวต่างชาติ พร้อมทั้งเน้นการให้บริการเฉพาะทางที่สร้างความแตกต่าง เช่น ศัลยกรรม เวชศาสตร์ความงาม และการดูแลผู้ป่วยเฉพาะกลุ่ม นอกจากนี้ โรงพยาบาลเอกชนยังให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ผู้รับบริการที่สะดวกสบายและเป็นส่วนตัว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและการกลับมาใช้บริการซ้ำ

ในเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนา โรงพยาบาลรัฐเน้นการยกระดับคุณภาพบริการและพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยอาศัยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตรงข้ามกับโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับการสร้างตราสินค้า การลงทุนเชิงนวัตกรรม และการดำเนินกลยุทธ์ตลาดเชิงรุก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

มิติด้านความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคมสะท้อนถึงความแตกต่างในเชิงพันธกิจ โรงพยาบาลภาครัฐมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าทางสังคมผ่านการบูรณาการกับชุมชน การวิจัยร่วมกับสถาบันการศึกษา และการพัฒนานวัตกรรมที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ขณะที่โรงพยาบาลเอกชนเน้นการดำเนินโครงการเพื่อสังคม (CSR) การให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการร่วมมือกับมูลนิธิหรือองค์กรไม่แสวงหากำไร ซึ่งมักถูกใช้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์องค์กรและการรักษาความสัมพันธ์เชิงบวกกับสังคม

ท้ายที่สุด การบริการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในทั้งสองประเภทสะท้อนแนวทางที่แตกต่างกัน โรงพยาบาลภาครัฐเน้นการปลูกฝังคุณลักษณะด้านจิตสำนึกบริการ ความอดทน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขณะที่โรงพยาบาลเอกชนเน้นทักษะเชิงวิชาชีพขั้นสูง การพัฒนาภาษาต่างประเทศ และ Soft Skills ตลอดจนการสร้างอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล การเปรียบเทียบดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างเชิงโครงสร้างและกลยุทธ์ที่สะท้อนทั้งข้อได้เปรียบและข้อจำกัดของโรงพยาบาลแต่ละประเภท อันเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบายสาธารณสุขและการพัฒนาระบบบริการสุขภาพในอนาคต

บทสรุป

การนำเสนอการเปรียบเทียบเชิงกลยุทธ์ระหว่างโรงพยาบาลภาครัฐและโรงพยาบาลเอกชนในฐานะตัวแทนขององค์กรบริการสุขภาพที่ดำเนินงานภายใต้บริบทและพันธกิจที่แตกต่างกัน โดยโรงพยาบาลภาครัฐมีภารกิจหลักในการดูแลสุขภาพประชาชนเชิงสาธารณะ โดยเน้นความเสมอภาค ความเท่าเทียม และการสร้างคุณค่าทางสังคมผ่านการให้บริการเชิงองค์รวม การบูรณาการกับชุมชน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพบริการและการสร้างความยั่งยืนทางสุขภาพ ในขณะที่โรงพยาบาลเอกชนมุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบเทียบทางการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความแตกต่าง การลงทุนในเทคโนโลยี การสร้างประสบการณ์ผู้รับบริการที่เป็นเลิศ การสร้างตราสินค้า และการแสวงหาโอกาสทางการตลาด โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุและชาวต่างชาติ ทั้งนี้ โรงพยาบาลเอกชนยังคงดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและมีสมรรถนะในการจัดการวิกฤตเชิงธุรกิจ

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรระดับนโยบายและปฏิบัติการ พร้อมการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบใน 10 มิติหลัก ได้แก่ กลยุทธ์องค์กร เป้าหมายและตลาด ขอบเขตบริการ การพัฒนาองค์กร การเงิน การตลาด และการสื่อสาร เทคโนโลยีและนวัตกรรม ความยั่งยืนและ CSR การจัดการวิกฤต และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์สะท้อนความแตกต่างเชิงโครงสร้างและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน แต่ก็พบจุดร่วมสำคัญ ได้แก่ การให้ความสำคัญการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์กับภาคีภายนอก ในด้านสมรรถนะบุคลากรสุขภาพทั้งสองภาคส่วนต่างเห็นพ้องถึงความสำคัญของการบูรณาการ ความรู้ทางสุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่กับทักษะด้านมนุษย์ (Soft Skills) เช่น จิตสำนึกบริการ ความเห็นอกเห็นใจ ความอดทน การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีมเพื่อรองรับความซับซ้อนและพลวัตของระบบสุขภาพในอนาคต ส่วนแนวโน้มและทิศทางสำคัญในอนาคตที่ทั้งสองภาคส่วนตระหนักร่วมกัน ได้แก่ 1) การพัฒนานวัตกรรมบริการ อาทิ การแพทย์แม่นยำ ปัญญาประดิษฐ์ และอุปกรณ์ดูแลเฉพาะทาง 2) การขยายตลาดสุขภาพ โดยเฉพาะตลาดผู้สูงอายุ การแพทย์ความงาม การแพทย์ทางเลือกและกลุ่มเฉพาะอย่าง LGBTQ+ 3) การเกิดโอกาสใหม่ด้านบริการสุขภาพเชิงบูรณาการ และ 4) ความท้าทายด้านการแข่งขัน การเข้าถึงบริการสุขภาพของผู้มีรายได้น้อยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

ประโยชน์เชิงประยุกต์ของการศึกษาคือ การมอบองค์ความรู้ที่สะท้อนความต้องการและพลวัตของอุตสาหกรรมสุขภาพ การเปรียบเทียบโมเดลธุรกิจสุขภาพระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อทำความเข้าใจกลยุทธ์และความรับผิดชอบต่อสังคม การสังเคราะห์แนวทางปฏิบัติจริง การระบุสมรรถนะบุคลากรที่จำเป็นในอนาคต และการชี้ทิศทางกับความท้าทายใหม่ในธุรกิจสุขภาพ จากการศึกษานี้มีคุณูปการต่อการพัฒนาหลักสูตรบริหารธุรกิจสุขภาพและการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมสุขภาพที่มีความซับซ้อนและพลวัตสูง โดยเน้นการบูรณาการองค์ความรู้เชิงวิชาการกับแนวปฏิบัติจริงเพื่อสร้างกำลังคนที่มีศักยภาพในการตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของสังคมอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2568). สถิติผู้สูงอายุ กันยายน 2568.

https://www.dop.go.th/th/statistics_page?cat=1&id=2578

กรมกิจการผู้สูงอายุ, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2564). 7 นวัตกรรมเพื่อผู้สูงอายุใช้ชีวิตง่ายและปลอดภัย
ขึ้น. กรมกิจการผู้สูงอายุ. <https://www.dop.go.th/th/know/15/359>

กรมกิจการผู้สูงอายุ, กลุ่มเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่าย กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ. (2564). สังคม
ผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย. กรมกิจการผู้สูงอายุ.

<https://www.dop.go.th/th/know/1/926>

คณะกรรมการธิการการสาธารณสุข วุฒิสภา. (2567). รายงานผลการพิจารณาศึกษา “ปัญหา อุปสรรค และ
ทางออกของการพัฒนาระบบสุขภาพดิจิทัลในประเทศไทย”.

[https://www.senate.go.th/assets/portals/122/fileups/276/files/รายงานสุขภาพดิจิทัล%20
เสนอวุฒิสภา%2012%20มีค.%2067.pdf?utm_source=chatgpt.com](https://www.senate.go.th/assets/portals/122/fileups/276/files/รายงานสุขภาพดิจิทัล%20
เสนอวุฒิสภา%2012%20มีค.%2067.pdf?utm_source=chatgpt.com)

โครงการสุขภาพคนไทย. (2567). 11 หมวดหมู่ตัวชี้วัด “เทคโนโลยีดิจิทัลกับสุขภาพคนไทย”. นครปฐม:
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชิตทิพย์ เดชธนาเลิศ. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบกลยุทธ์ธุรกิจและกลยุทธ์การตลาดในธุรกิจบริการ
โรงพยาบาล กรณีศึกษาผลิตภัณฑ์กลุ่ม Medical Tourism ของโรงพยาบาลกรุงเทพและโรงพยาบาล
บำรุงราษฎร์. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้า
ไทย].

ฉินาภัทร อติเปรมินทร์. (2562). ปัจจัยการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงพยาบาลเอกชน
(ทั่วไป) ในช่วงวิกฤตโควิด-19 กรณีศึกษา ในเขตพื้นที่วังทองกลาง กรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้า
อิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].

นครินทร์ อาจหาญ, สุกัญญา บัวศรี และ ชีรพันธ์ จันทรเบ็ง. (2023). ผลของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
Ayutthaya Healthcare Ecosystem สำหรับเจ้าหน้าที่สถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิและ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดูแลสุขภาพของประชาชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 5 (1), 1–14. [https://so06.tci-
thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/261234](https://so06.tci-
thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/261234)

ปัจพล เหล่าทา. (2559). กลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนของผู้ป่วย
ใน ในจังหวัดสมุทรปราการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิ
ราช]. <https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/7432/1/156028.pdf>

พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์. (2567). การพัฒนามนุษย์ในยุคดิจิทัล. ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับ
นานาชาติครั้งที่ 1 (ระดับชาติครั้งที่ 2). หน้า 206 มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ล้านนา.

- พิชามณูช สุรีย์พรรณ, สุทธิศิลป์ สุขสบาย, ปารณีย์ ชั่งกฤษ และ มหิดล สุรีย์พรรณ. (2022). การพัฒนา
นวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคใต้ 1, 7 (2)*, 33-39. [https://ph01.tci-
thaijo.org/index.php/csnap_veis1/article/view/250642](https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/csnap_veis1/article/view/250642)
- ฤทัยรัตน์ กรมโธสง และ พิสิฐ โองเจริญ. (2565). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการแพทย์พยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์. *วารสารวิชาการสังคมมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 12 (2)*, 60-75.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/humannstru62/article/view/262787>
- ศิริกุล กานดา. (2552). *แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนสำหรับ
ผู้ใช้บริการชาวต่างชาติ กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต*. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏภูเก็ต].
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (22 มิถุนายน, 2565). ETDA พาณิชย์ระบบ e-Health มาตรฐาน
ใหม่สาธารณสุขในไทย-ต่างแดน พร้อมลิสต์ 10 ข้อดี ดิจิทัลช่วยยกระดับสุขภาพได้อย่างไร.
[https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/10-e-Health.aspx?feed=590fb9ad-c550-
4bc5-9a56-459ad4891d74&utm_source=chatgpt.com](https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/10-e-Health.aspx?feed=590fb9ad-c550-4bc5-9a56-459ad4891d74&utm_source=chatgpt.com)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2567). การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย
ไทย พ.ศ. 2567 The 2024 Survey of The Older Persons in Thailand.
[https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2025/20241209145003_27188.pdf
f?utm_source=chatgpt.com](https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2025/20241209145003_27188.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2566.
[https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20240328112409_39023.pdf
f?utm_source=chatgpt.com](https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20240328112409_39023.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- ASQ. (2024). Total Quality Management. [https://asq.org/quality-resources/total-quality-
management](https://asq.org/quality-resources/total-quality-management)
- Jaro education. (2023, November 3). Crisis Management in Healthcare: Responding to
Emergencies and Disasters. [https://www.jaroeducation.com/blog/crisis-management-
in-healthcare/](https://www.jaroeducation.com/blog/crisis-management-in-healthcare/)
- 6Sigma us. (2024, June 17). Articles continuous Quality Improvement (CQI): Driving
Organization Excellence. [https://www.6sigma.us/six-sigma-in-focus/continuous-quality-
improvement-cqi/](https://www.6sigma.us/six-sigma-in-focus/continuous-quality-improvement-cqi/)
- Rami Ali. (2025, March 5). What Is Operational Efficiency? A Definition and Guide.
[https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/financial-management/operational-
efficiency.shtml](https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/financial-management/operational-efficiency.shtml)

บทความวิจัย (Research article)

การให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง
จังหวัดหนองบัวลำภู

Providing civil registration services at the Na Wang District
Registration Office, Nong Bua Lamphu Province

แสงอุษา ภูมungskสุริยา¹ และ ดนัย ลามคำ^{1*}

Sangusa Phumongkolsuriya¹ and Danai Lamkham^{1*}

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
11 กันยายน 2568 18 ตุลาคม 2568 18 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎร 2. เปรียบเทียบระดับการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎร 3. เสนอแนวทางในการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่มารับบริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียน จำนวนตามสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t- test และ F - test ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.52) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.69) รองลงมาคือด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.71) 2. ผลเปรียบเทียบระดับการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมพบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประชาชนที่มีอายุ

¹คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

¹Faculty of Political Science, Department of Public Administration Pitchayabundit College

*Corresponding author e-mail: namedanai@gmail.com

ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนไม่แตกต่างกัน และ 3. ข้อเสนอแนะทางในการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสถานที่ ที่ใช้สำหรับการติดต่อประสานงานให้มีเพียงพอต่อประชาชนที่มารับบริการ

คำสำคัญ : การให้บริการ, งานทะเบียนราษฎร, จังหวัดหนองบัวลำภู

Abstract

This research aimed to: 1) study the provision of civil registration services, 2) compare the levels of civil registration service provision, and 3) propose guidelines for improving civil registration services at the Na Wang District Registration Office, Nong Bua Lamphu Province. This quantitative study involved 356 respondents who received civil registration services at the district registration office, determined using Taro Yamane's formula. A questionnaire was employed as the data collection instrument. The data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation. For the inferential statistics analysis, t-test and F-test were deployed respectively.

The findings revealed that: 1) the overall level of civil registration service provision at the Na Wang District Registration Office, Nong Bua Lamphu Province, was high ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.52$). When considering each aspect, the highest satisfaction was found in the aspect of service staff ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.69$), followed by facilities ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.57$), while the aspect with the lowest mean score was assurance provided to service recipients ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.71$). 2) The comparative analysis showed that respondents of different genders had significantly different opinions on the civil registration service provision at the level of 0.05, while no significant differences were found among respondents of different ages, education levels, and occupations. 3) The proposed guidelines for improving the civil registration services include increasing the number of service staff, enhancing facilities, and providing sufficient spaces for coordination and communication to adequately serve the public.

Keywords: Services, Civil Registration, Nong Bua Lamphu Province

บทนำ

สภาพของสังคมประเทศไทยในปัจจุบัน มีการเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนไม่ว่าจะเป็นชุมชนท้องถิ่นและสังคมการปกครองท้องถิ่นไทยในยุคโลกาภิวัตน์ได้มีการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นพึ่งตนเอง

ไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นเป็นอย่างมาก โดยกำหนดไว้ใน หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ยังเป็นการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเน้นการเสริมสร้างศักยภาพคนในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาให้เข้าถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็กยากจน ผู้พิการ หรือผู้สูงอายุ โดยจัดงบประมาณสนับสนุนการเรียนฟรีการให้ทุนการศึกษา และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เน้นการพัฒนาคนให้มีคุณธรรม ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

สำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ให้บริการประชาชนด้านงานทะเบียนราษฎร งานทะเบียนชื่อบุคคล งานทะเบียนครอบครัว และงานบัตรประจำตัวประชาชน ถือได้ว่าสำนักทะเบียนอำเภอ Nawang จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นศูนย์รวมในการบริการประชาชนทั้งในเขตอำเภอ Nawang และนอกเขตอำเภอ เพราะเป็นส่วนราชการที่ออกเอกสารราชการ ยืนยัน กำหนดสถานะแห่งการเป็นพลเมืองของประเทศ ฉะนั้น ประชาชนในเขตอำเภอหรือนอกเขตอำเภอจะต้องมาใช้บริการที่สำนักทะเบียนอำเภอ Nawang ถือเป็นหน้าที่ของประชาชนที่ต้องปฏิบัติเพื่อรักษาสิทธิของตนเองไว้ โดยสำนักทะเบียนอำเภอ Nawang มีหน้าที่รับผิดชอบและควบคุมการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในเขตอำเภอ ยกเว้น ในเขตท้องถิ่น โดยให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำอำเภอเป็นนายทะเบียนอำเภอ และให้มีอำนาจแต่งตั้งผู้ช่วยนายทะเบียนอำเภอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสำนักทะเบียนอำเภอ Nawang ย่อมมีผลกระทบต่อประชาชนทั้งในเชิงบวก และเชิงลบ ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติหน้าที่และการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ถึงแม้จะมีระเบียบกฎหมาย ควบคุมให้มีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน แต่ก็ได้หมายความว่าทุกแห่งจะมีมาตรฐานบริการที่ดีทั้งหมด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมหลาย ๆ อย่าง รวมถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ การให้บริการประชาชนในระบบราชการถือเป็นกลไกของรัฐที่นำมาปฏิบัติโดยการแปรมาจากนโยบายที่ฝ่ายบริหารระดับสูงได้กำหนดไปสู่ประชาชน การบริการประชาชนเป็นภารกิจหลักของข้าราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม โดยยึดหลักที่ว่า ประชาชนทุกคนพึงได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน (สิทธิกร สมบูรณ์พร้อม, 2563)

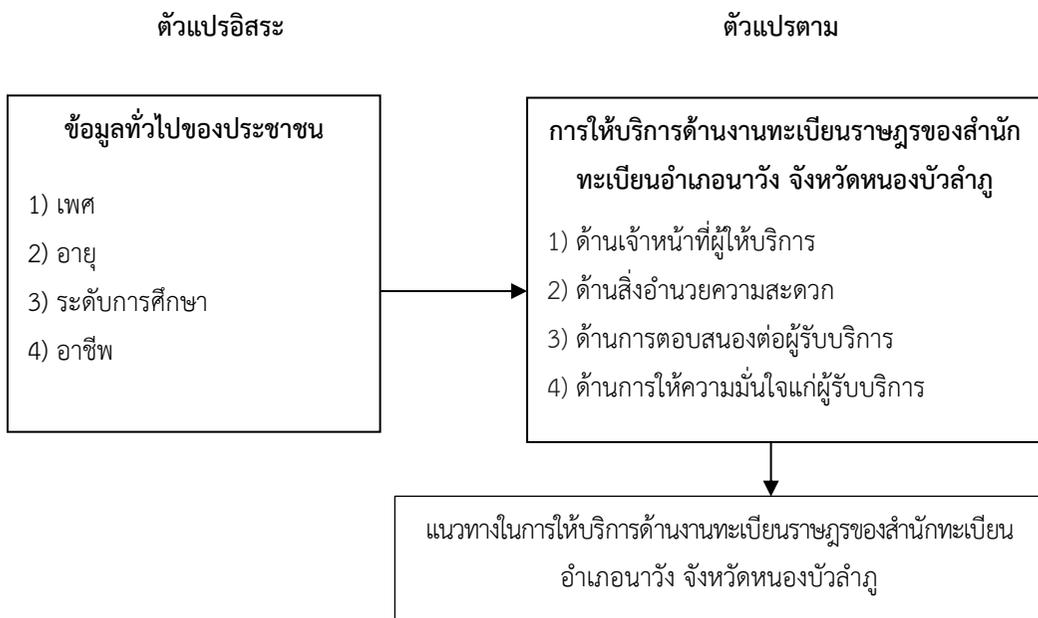
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอ Nawang จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอ Nawang จังหวัดหนองบัวลำภู ให้เป็นไปตามนโยบายที่ฝ่ายบริหารระดับสูงได้กำหนดให้การบริการประชาชนเป็นภารกิจหลักของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกกระทรวง ทบวง กรม โดยยึดหลักที่ว่า “ประชาชนทุกคนพึงได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน” และให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6(1) ว่าด้วยการบริหารราชการเพื่อให้เกิด

ประโยชน์สุขของประชาชน (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอ Nawang จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ
3. เพื่อเสนอแนวทางในการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอ Nawang จังหวัดหนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณประชากรที่เป็นเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ประชากรทุกคนที่มาติดต่อรับบริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอ Nawang จังหวัดหนองบัวลำภู จากจำนวนผู้มารับ

บริการตั้งแต่เดือน มกราคม - ตุลาคม 2567 มีผู้มารับบริการงานทะเบียนราษฎร จำนวน 3,220 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชาชนที่มารับบริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ตั้งแต่เดือนมกราคม - ตุลาคม 2567 จำนวน 3,220 คน (สำนักทะเบียนอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ประชาชนที่มารับบริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ตั้งแต่เดือนมกราคม - ตุลาคม 2567 จำนวน 3,220 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125)

$$\text{สูตร คำนวณ } n = \frac{N}{1+[N(e)^2]}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ร้อยละ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร ขนาดตัวอย่าง } (n) &= \frac{3220}{1+[3220(0.05)^2]} \\ &= 356 \end{aligned}$$

ดังนั้น จากการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 356 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอเมืองตามตำบลและเขตโดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนที่มาใช้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ระหว่างเดือน มกราคม - ตุลาคม 2567 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบปลายปิด

ตอนที่ 2 คุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอเมือง โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบปลายปิด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินให้คะแนนโดยใช้หลักของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2545)

- 5 หมายถึง การให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การให้บริการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การให้บริการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การให้บริการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการให้บริการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการให้บริการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการให้บริการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน วุฒิต่างด้านรัฐประศาสนศาสตร์ตรวจสอบความถูกต้อง ครบคลุม ครบถ้วนของแบบสอบถาม แล้วปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามไปทดสอบกับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของคอนบราค (Cronbrach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2532) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.910

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและระดับการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานต่อประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วง อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภูของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) แทน \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แทน S.D.

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบแบบที (t - test) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไปด้วยสถิติ F - test

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ตารางที่ 1 การให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวม

การให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียน อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.09	0.69	มาก
2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.07	0.57	มาก
3. ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	3.84	0.76	มาก
4. ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ	3.82	0.71	มาก
รวม	3.96	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.52) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.69) รองลงมาคือด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.57) และด้านที่ความพึงพอใจน้อยที่สุด คือด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.71)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	ชาย		หญิง		t-test	P-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.04	0.72	4.14	0.64	-1.426	0.155
2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.01	0.61	4.15	0.51	-2.404	0.017*
3. ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	3.77	0.82	3.92	0.68	-1.840	0.067
4. ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ	3.78	0.76	3.88	0.64	-1.371	0.171
โดยภาพรวม	3.90	0.57	4.03	0.45	-2.264	0.024*

*แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ

ให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ และด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ข้อเสนอแนะทางในการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ สำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสถานที่ ที่ใช้สำหรับการติดต่อประสานงานให้มีเพียงพอต่อประชาชนที่มาใช้บริการ และควรมีการบริการศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีนโยบายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการต่อประชาชนให้ดียิ่งขึ้น โดยพัฒนาการบริการในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับประชาชนที่มาติดต่อรวมทั้งให้เกิดความโปร่งใสในบรรยากาศใหม่ที่ค่อนข้างเป็นกันเองมากยิ่งขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.52) และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.52) รองลงมาคือด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.71) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ทางสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพการให้บริการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีการบริการศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีนโยบายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการต่อประชาชนให้ดียิ่งขึ้น โดยพัฒนาการบริการในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับประชาชนที่มาติดต่อรวมทั้งให้เกิดความโปร่งใสในบรรยากาศใหม่ที่ค่อนข้างเป็นกันเอง ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ให้บริการอย่างแท้จริง ให้มีจิตบริการ บริการด้วยรอยยิ้ม สุภาพอ่อนโยน มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ และควรให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาดูงานจากภายนอกที่มีชื่อเสียงหรือได้รับรางวัล เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของบุษกร รังษิภโนดร และ ธนัสดา โรจนตระกูล (2565) วิจัยเรื่องคุณภาพของการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพของการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม พบว่า คุณภาพของการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียน

ท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างเป็นธรรมชาติตามขั้นตอน วิธีการให้บริการ เรียงตามลำดับ ก่อนหลังทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลกให้ความสำคัญกับผู้มาใช้บริการอย่างเท่าเทียมกัน และด้วยสถานการณ์โควิด 19 จึงให้ผู้มาติดต่อปฏิบัติตามมาตรการอย่างเคร่งครัดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรมัทร์ ชันแก้ว และพิชิต รัชตพิบูลภพ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการประชาชนของสถานีตำรวจในอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมีคุณภาพมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการบริการทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการควบคุมและจัดการจราจร และด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา พบว่า คุณภาพของการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีจัดให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ One-Stop Service เป็นการลดขั้นตอนในการให้บริการทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้วยสถานการณ์โควิด 19 สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลก ตระหนักถึงความปลอดภัยจึงได้ลดขั้นตอนในการให้บริการโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ จึงจัดให้มีการให้บริการแบบ One-Stop Service เสร็จสิ้นในจุดเดียวเพื่อลดความเสี่ยงต่อการติดต่อรับบริการในหลายจุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยณัฐ จันทร์เกิด (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการของเทศบาลนครนครสวรรค์ ตามการรับรู้ของประชาชน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการให้บริการของเทศบาลนครนครสวรรค์ พบว่า การให้บริการของเทศบาลนคร นครสวรรค์ตามการรับรู้ของประชาชนโดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ และด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ มีคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ และด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ มีคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก

2. ผลเปรียบเทียบระดับการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพโดยภาพรวมพบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนที่มาใช้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน ก็ได้รับการบริการจากสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของบุษกร รังษิกนทร และ ธนัสถา โรจนตระกูล (2565) วิจัยเรื่องคุณภาพของการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพของการให้บริการงาน ทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลก พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ และจำนวนครั้งที่มาใช้บริการ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพของการให้บริการงาน ทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการรับบริการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นเพศไหน มีอายุ

เท่าไร หรือมีปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันอย่างไร การเข้ารับบริการงานทะเบียนของสำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลนครพิษณุโลก ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และตามมาตรฐานในการเข้ารับบริการที่กำหนดไว้ เพื่อให้การบริการมี คุณภาพ ผู้รับบริการและผู้ให้บริการปลอดภัย ดังนั้นผู้รับบริการทุกคนจึงต้องปฏิบัติตาม มาตรฐานในการเข้ารับบริการอย่างเคร่งครัด

3. ข้อเสนอแนะทางในการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่

3.1 สำนักทะเบียนอำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสถานที่ ที่ใช้สำหรับการติดต่อประสานงานให้มีเพียงพอต่อประชาชนที่มาใช้บริการ

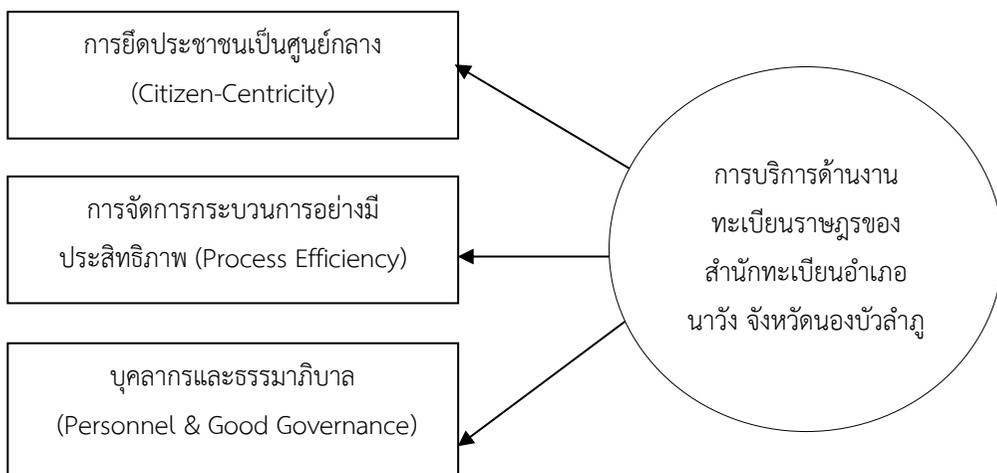
3.2 สำนักทะเบียนอำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ควรกำหนดระบบและกลไก การบริหารจัดการให้เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการ ทั้งนี้เพื่อสร้างความ มั่นใจในคุณภาพของการให้บริการ และยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการให้ดีขึ้น

3.3 สำนักทะเบียนอำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ควรพิจารณาความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการตามข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของประชาชน เพื่อริเริ่มกิจกรรมอื่น ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.4 สำนักทะเบียนอำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ควรจะมีนโยบายการปฏิบัติ ต่อผู้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานคือแนวทางในการปรับปรุงและ พัฒนาการบริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ให้เป็นไปตาม นโยบายที่ฝ่ายบริหารระดับสูงได้กำหนดให้การบริการประชาชนเป็นภารกิจหลักของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุก กระทรวง กรม โดยยึดหลักที่ว่า “ประชาชนทุกคนพึงได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน” ตามที่ปรากฏดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 แผนภาพองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ที่มา : ดนัย ลามคำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 สำนักงานทะเบียนอำเภอนาหวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ควรกำหนดนโยบายด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ โดยให้ประชาชนรับทราบข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นของทางสำนักงานทะเบียนอำเภอนาหวังได้อย่างทั่วถึง และครอบคลุมทุกพื้นที่ ที่รับผิดชอบ

1.1.2 สำนักงานทะเบียนอำเภอนาหวัง ควรกำหนดนโยบายด้านความเห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ โดยช่วยเหลือประชาชนผู้มารับบริการให้เกิดความสะดวกอย่างเต็มความสามารถ

1.2 ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 สำนักงานทะเบียนอำเภอนาหวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในช่องทางต่าง ๆ เช่น เสียงตามสาย เว็บไซต์ วิทยุชุมชน เฟสบุ๊ก ไลน์ ที่ทันสมัย ฯลฯ

1.2.2 สำนักงานทะเบียนอำเภอนาหวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ควรจัดให้มีกล่องรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเรื่องร้องเรียน นำเรื่องต่าง ๆ ที่ประชาชนได้แนะนำมาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักงานทะเบียนอำเภอนาหวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ให้ดีมากยิ่งขึ้นทุกด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักงานทะเบียนกับอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อหาข้อแตกต่างในการแก้ไขปัญหา

2.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนของเจ้าหน้าที่ในอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2532). *วิธีการทางสถิติ สำหรับการวิจัย เล่ม 2. มหาสารคาม : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.*
- บุษกร รังษีโกนดร และ ธนัสภา โรจนตระกูล. (2565) คุณภาพของการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครพิษณุโลก. *วารสาร Journal of Modern Learning Development*, 7 (5), 301-313. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/255012/173311>
- ปรมภ์ร ชันแก้ว และ พิเชิต รัชตพิบูลภพ. (2561). คุณภาพการให้บริการประชาชนของสถานีตำรวจในอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ฉบับเสริมครบรอบ 12 ปี มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. 4, 174 -184. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/159631/115401>
- ปิยณัฐ จันทร์เกิด. (2560). *คุณภาพการให้บริการของเทศบาลนครนครสวรรค์ ตามการรับรู้ของประชาชน.* [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์]. <https://shorturl.asia/Eu9kr>
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (9 ตุลาคม 2546) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. <https://acoc.ops.moc.go.th/th/content/category/detail/id/608/iid/4944>
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2545). *พื้นฐานการวิจัย. สุวีริยาสาสน์.* 140-142
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2560). *หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 250*, www.kpi.ac.th
- สำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู. (2567). *ข้อมูลทั่วไปของสำนักทะเบียนอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู. อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู.*
- สิทธิกร สมบูรณ์พร้อม. (2563). *คุณภาพการให้บริการของสำนักงานทะเบียนอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม.* [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61426423120
- Taro Yamane (1973). *Statistics: An Introductory Analysis.* 3rd Edition, Harper and Row, New York.

บทความวิจัย (Research article)

การยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อด้วยแนวคิดออกแบบแฟชั่น บ้านเหล่าทุ่ง
อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่านFashion-Oriented Commercial Development of Tai Lue Handwoven
Textiles: Ban Lai Thung, Nan Provinceรชต ดิลกรัชตสกุล^{1*} และ ทิพาพร ปัญญา¹Rachata Dhilokratchasakul^{1*} and Thipaphorn Panyaphu¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

11 กันยายน 2568

18 ตุลาคม 2568

18 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการออกแบบแฟชั่นผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ บ้านเหล่าทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน 2) เพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบแฟชั่นและการตัดเย็บผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ และ 3) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมผลิตภัณฑ์แฟชั่นดังกล่าว กระบวนการวิจัยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาองค์ความรู้ด้านการออกแบบแฟชั่น ผ่านการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึก ตัวแทนวิสาหกิจชุมชน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (2) การพัฒนาทักษะการออกแบบและตัดเย็บ โดยใช้โปรแกรม Procreate กลุ่มตัวอย่างสตรีอายุ 25–55 ปี จำนวน 200 คน แบบประเมินความพึงพอใจมีค่าความเชื่อมั่น 0.91 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (3) การถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้ประกอบการ 20 คน และการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม

ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวคิดการออกแบบแฟชั่นคือ “การพลิกฟื้นวัฒนธรรม ผสมผสานความร่วมมือ” นำการใช้เทคนิคการแต่งกายแบบแซนด์วิช ช่วยให้การออกแบบดูโดดเด่น 2) ผลการพัฒนาทักษะออกแบบผลิตภัณฑ์ด้วยโปรแกรม Procreate ช่วยออกแบบให้มีประสิทธิภาพสูง ผลิตภัณฑ์เรียบหรู กลุ่มตัวอย่างอายุ 41–55 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก 3) การถ่ายทอดองค์ความรู้ทำให้ผู้ประกอบการสามารถออกแบบและตัดเย็บชุดแฟชั่นผ้าทอไทลื้อได้ ผลิตภัณฑ์ที่ส่งเสริมสามารถทดลองจำหน่ายได้ 28,985 บาท ได้ความรู้การสร้างแบรนด์ LOGO สามารถสร้างสื่อออนไลน์เป็นช่องทางจำหน่ายผลิตภัณฑ์และนำเข้าประกวดในเวทีระดับต่าง ๆ

สรุปได้ว่า แนวคิดการออกแบบแฟชั่นผ้าทอไทลื้อมีศักยภาพในการยกระดับสู่เวทีสากล และสามารถต่อยอดสร้างอาชีพให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ผ้าทอไทลื้อ, การยกระดับผลิตภัณฑ์, การออกแบบแฟชั่น

¹วิทยาลัยเทคนิคบัว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

¹Pua Technical College, Office of the Vocational Education Commission

*Corresponding author email : rachataadhi09@gmail.com

Abstract

This research aimed to (1) generate knowledge in fashion design using Tai Lue woven fabric products in Ban Lai Thung, Thung Chang District, Nan Province; (2) develop fashion design and sewing skills for Tai Lue woven fabric products; and (3) transfer such knowledge and deliver fashion products to the community. The study was implemented in three phases. First, fashion design knowledge was explored through document analysis and in-depth interviews with five representatives of community enterprises, and the data were analyzed using content analysis. Second, design and sewing skills were developed using Procreate software with 200 female participants aged 25–55. Their satisfaction with the training was measured through a questionnaire (reliability = 0.91) and analyzed using mean and standard deviation. Third, knowledge was transferred to 20 trainees, and finished products were created and assessed through behavioral observation.

The findings revealed three key outcomes. First, the main fashion design concept emphasized “reviving culture and blending modernity,” expressed through the sandwich-style dressing technique that enhanced the uniqueness of the designs. Second, the training using Procreate software enabled the creation of efficient, elegant, and innovative product designs. Participants in the 41–55 age group expressed the highest levels of satisfaction with the training. Third, the knowledge transfer process equipped trainees with the ability to design and sew Tai Lue woven fabric fashion products. The completed products generated trial sales amounting to 28,985 baht. In addition, the trainees developed valuable skills in brand creation, logo design, online marketing platforms, and product presentation in competitions.

In conclusion, the study demonstrates that Tai Lue woven fabric fashion design holds strong potential to be developed and promoted on the international stage. Moreover, it can serve as a sustainable source of income, supporting both cultural preservation and community livelihoods.

Keywords: Tai Lue woven fabric, product upgrading, fashion design

บทนำ

ประเทศไทยมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่สะท้อนผ่านงานหัตถกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะ “ผ้าทอ” ที่เป็นทั้งอัตลักษณ์และรากเหง้าทางสังคมวัฒนธรรมของแต่ละชุมชน กลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เป็นหนึ่งในชุมชนที่สืบทอดภูมิปัญญาการทอผ้ามาอย่างยาวนาน ผ้าทอไทลื้อมีเอกลักษณ์ด้านลวดลาย เทคนิค และความหมายเชิงสัญลักษณ์ที่สะท้อนวิถีชีวิต ความเชื่อ และความงามของชุมชน แต่ปัจจุบันผ้าทอเหล่านี้กลับเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความนิยมของผู้บริโภคที่มุ่งสู่ความทันสมัยมากขึ้น (กมลรัตน์ วันไชย และคณะ, 2564; Welsh & Chadprajong-Smith, 2019)

ความสำคัญของการศึกษาคั้งนี้อยู่ที่การยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อสู่การค้าเชิงพาณิชย์ เพื่อสร้างรายได้และความยั่งยืนให้กับชุมชน แต่ยังคงรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม โดยปัญหาที่พบได้แก่ การออกแบบที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการตลาด การขาดช่องทางการจำหน่ายเชิงพาณิชย์ และการขาดการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ร่วมสมัยกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งผลให้ผ้าทอไทลื้อยังคงถูกมองเป็นสินค้าพื้นบ้าน ไม่สามารถแข่งขันกับสินค้าแฟชั่นในตลาดกว้างได้ (สุนิตา สุติยะ และคณะ, 2566; ณัฐภูมิ เงามหาวาน, 2565) ชุมชนบ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เป็นแหล่งผลิตผ้าทอไทลื้อที่ยังคงกระบวนการผลิตแบบดั้งเดิม ตั้งแต่การปลูกฝ้าย ปั่นด้าย ย้อมสีธรรมชาติ และทอด้วยกี่พื้นบ้าน โดยมีการรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชน ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐและเอกชน อย่างไรก็ตาม ชุมชนยังคงเผชิญข้อจำกัดด้านช่องทางการจำหน่าย และการลดลงของช่างทอรุ่นใหม่ที่เลือกประกอบอาชีพอื่น ทำให้ทักษะและองค์ความรู้ดั้งเดิมเสี่ยงต่อการสูญหาย (สุริยา วงค์ชัย, 2566)

จากการศึกษางานวิจัยและวรรณกรรมที่ผ่านมาเกี่ยวกับการพัฒนาผ้าทอพื้นเมือง เช่น งานของ กมลรัตน์ วันไชย และคณะ (2564) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อศรีดอนชัย พบว่า “การออกแบบเชิงสร้างสรรค์” มีบทบาทสำคัญในการทำให้ผ้าทอพื้นเมืองได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น อีกทั้งงานของ Darivone Sirisak และคณะ (2566) ที่ศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมผ้าทอชาติพันธุ์ไทลื้อ พบว่าการเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับองค์ประกอบการออกแบบเพื่อการท่องเที่ยวสามารถเพิ่มคุณค่าและมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ ขณะที่โครงการ The Tai Lue Project โดย Welsh และ Chadprajong-Smith (2019) แสดงให้เห็นว่าการนำอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์ผ่านแฟชั่นสามารถทำให้ผ้าทอพื้นเมืองเชื่อมโยงกับบริบทสากลได้

คณะผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการพัฒนาผ้าทอไทลื้อโดยใช้ แนวคิดการพลิกฟื้น วัฒนธรรม นำมาผสมผสานกับความทันสมัยเพื่อรักษาวัฒนธรรมไว้ให้ยั่งยืน (Revival of Culture) โดยได้รับแรงบันดาลใจมาจากเครื่องแต่งกายดั้งเดิมของชาวไทลื้อ นำผ้าทอไทลื้อที่สะท้อนความเชื่อการสืบทอดและตีความอัตลักษณ์ดั้งเดิมถ่ายทอดลงในงานออกแบบแฟชั่นร่วมสมัย โดยผสมผสานกับรูปแบบเสื้อผ้าทันสมัยผู้บริโภคสมัยใหม่ ในการออกแบบโดยเน้นการตีความผ้าทอไทลื้อใหม่ให้มีคุณค่าเชิงพาณิชย์ ผ่านการออกแบบแฟชั่นที่ผสมผสานเอกลักษณ์วัฒนธรรมเข้ากับรสนิยมสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการตลาด ทั้งยังช่วยอนุรักษ์และถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่คนรุ่นใหม่ ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้กับชุมชนบ้านหลายทุ่งในฐานะต้นแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นที่มีทั้งคุณค่าและมูลค่าเชิงเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการออกแบบแฟชั่น ผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน
2. เพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบแฟชั่น การตัดเย็บ ผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน
3. เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อด้วยแนวคิดออกแบบแฟชั่น หมายถึง กระบวนการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อให้มีมูลค่าเพิ่ม โดยนำแนวคิดการออกแบบแฟชั่นร่วมสมัยมาประยุกต์กับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทลื้อ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ให้สวยงาม ทันสมัย ด้วยการออกแบบ การตัดเย็บ การสร้างแบรนด์ และการนำเสนอผลิตภัณฑ์ เพิ่มศักยภาพของผลิตภัณฑ์และสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจและวัฒนธรรม

วิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อด้วยแนวคิดออกแบบแฟชั่น บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) ทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative) และเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้ด้านการออกแบบแฟชั่น ผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

ขอบเขตเนื้อหา พื้นที่วิจัย: บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

เนื้อหาที่ศึกษา องค์ความรู้และกระบวนการออกแบบแฟชั่นผ้าทอไทลื้อ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ เจ้าของร้านค้าผ้าทอไทลื้อ ในศูนย์จำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ วิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าไทลื้อบ้านหลายทุ่ง (โรงทอผ้าบ้านหลายทุ่ง) อ.ทุ่งช้าง จ.น่าน จำนวน 20 คน
 - ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ที่เป็นตัวแทนวิสาหกิจชุมชนจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตัวแปร ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) องค์ความรู้ด้านการออกแบบแฟชั่น 2) กระบวนการออกแบบผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ

ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบ/แนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านแฟชั่นที่เหมาะสมกับชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบการวิสาทกิจชุมชน พิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ซึ่งรายการคำถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขออนุญาตเข้าทำการศึกษาวิจัยในพื้นที่ วิสาหกิจชุมชน
2. เข้าพื้นที่เพื่อการสัมภาษณ์ และสังเกตการณ์ ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าทอ 1 คน ผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ตัวแทนสมาชิก 2 คน และตัวแทนชุมชน 1 คน
3. คณะผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์แนวคิด หลักการ กระบวนการออกแบบแฟชั่น และแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการออกแบบแฟชั่นผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ และได้นำข้อมูลขอเข้าปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน ในด้านการออกแบบเสื้อผ้าแฟชั่น เพื่อหาแนวทางในการออกแบบ แนวคิด กลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์แบรนด์แฟชั่นคู่แข่งทางการตลาด

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัย โดยนำข้อมูลการสัมภาษณ์ การถ่ายภาพ การจด บันทึก สรุปแนวทางการจัดการด้านการผลิต คุณภาพสินค้า จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาทักษะการออกแบบแฟชั่น การตัดเย็บ ผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

ขอบเขตเนื้อหา พื้นที่วิจัย: บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

- เนื้อหาที่ศึกษา
- 1) การพัฒนาทักษะการออกแบบ การตัดเย็บ และการต่อยอดเชิงพาณิชย์
 - 2) การประเมินความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อ

2.1 พัฒนาทักษะการออกแบบแฟชั่น การตัดเย็บ

คณะผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 มาทำการออกแบบเครื่องแต่งกาย ดังนี้

2.2.1 การออกแบบ (Concept) คณะผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม Procreate ที่ช่วยในการออกแบบมาสอนให้กับตัวแทนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 5 คน เพื่อจะได้นำการออกแบบไปใช้จริงในการผลิตเพื่อจำหน่าย โดยการออกแบบ ทั้งหมด 4 ชิ้นงาน ประกอบด้วย 1) ชุดเดรสสั้น 1 ตัว 2) เสื้อคลุม (ครอปเบลเซอร์) 1 ตัว 3) เสื้อเบลเซอร์แขนกุด 1 ตัว และ 4) กางเกง 1 ตัว โดยแต่ละชุดสามารถนำมาประยุกต์การใส่ด้วยกันได้

2.2.2 ศึกษาวิเคราะห์แบรนด์แฟชั่นคู่แข่งทางการตลาด โดยได้แนวคิด (Concept) คือ การพลิกฟื้นวัฒนธรรม นำมาผสมผสานกับความทันสมัยเพื่อรักษาวัฒนธรรมไว้ให้ยั่งยืน

2.2.3 ประเมินผลการพัฒนาทักษะของตัวแทนวิสาหกิจชุมชนในการนำไปประยุกต์ใช้จริง โดยใช้วิธีการประเมินโดยการสังเกตการปฏิบัติ และการตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานสำเร็จรูป

2.2 ศึกษาความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ สตรีกลุ่มวิสาหกิจชุมชน, กลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่, สถานพยาบาล, สถานศึกษา จำนวน 416 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มสตรี จำนวน 200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยการสุ่มแบบบังเอิญ 1) สตรี อายุ 25-55 ปี ที่นิยมซื้อสินค้าแฟชั่นออนไลน์ จำนวน 100 คน 2) สตรี อายุ 25-55 ปี ตามหน่วยงานราชการและสถานที่ต่าง ๆ จำนวน 100 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ

ตัวแปร ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) โปรแกรมการพัฒนาทักษะด้านการออกแบบและการตัดเย็บ 2) แนวคิดการพลิกฟื้นวัฒนธรรมผสมผสานกับความทันสมัย

ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ระดับทักษะการออกแบบ/การตัดเย็บของตัวแทนชุมชน 2) คุณภาพผลงานการออกแบบ 3) ความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ แบบประเมินลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 คน ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.80 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.91 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

2. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC ซึ่งรายการคำถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คณะผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์
2. คณะผู้วิจัยติดตามและเก็บรวบรวมให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ได้รับกลับคืนร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำมาตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้องเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อรายด้านและภาพรวม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ขั้นตอนที่ 3 การยกระดับผลิตภัณฑ์โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมผลิตภัณฑ์ แพ้ชั้นผ้าทอไทลื้อ

บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

ขอบเขตเนื้อหา พื้นที่วิจัย: บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

เนื้อหาที่ศึกษา การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์และการสร้างอาชีพ

คณะผู้วิจัยนำผลจากขั้นตอนที่ 2 มาสรุปร่วมกัน เพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. จัดอบรมโครงการส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่การใช้ประโยชน์เพื่อยกระดับวิสาหกิจชุมชน ให้กับสมาชิกกลุ่มทอผ้าบ้านหลายทุ่ง จำนวน 20 คน
2. พัฒนาด้านแบบจริง ส่งมอบผลิตภัณฑ์และนำไปทดลองขาย จัดจำหน่ายสินค้าตามสถานประกอบการต่าง ๆ
3. สร้างประเมินและแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการผลิตคุณภาพผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ
4. ส่งเสริมสู่การสร้างมาตรฐาน และการค้าพาณิชย์เต็มรูปแบบ

ตัวแปร ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่ กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ (การอบรม การสาธิต การผลิตต้นแบบ การทดลองขาย)

ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ 2) ผลลัพธ์ของการทดลองขาย/การยอมรับของตลาด 3) ความยั่งยืนในการสร้างอาชีพและการต่อยอดผลิตภัณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสังเกต (Observation Form) ใช้ติดตามพฤติกรรมการฝึกปฏิบัติ เช่น การออกแบบ การตัดเย็บ และการสร้างสื่อออนไลน์
2. แบบสอบถามความพึงพอใจในการอบรม
3. เอกสาร/หลักฐานประกอบ ผลงานการออกแบบและตัดเย็บเสื้อผ้า ภาพถ่ายกิจกรรมการอบรม และแบบบันทึกผลการทดลองขาย ใช้บันทึกข้อมูลการทดลองจำหน่าย

กรอบแนวคิดการศึกษา

การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดแบบบูรณาการโดยเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการออกแบบแฟชั่นร่วมสมัย เพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อสู่การค้าเชิงพาณิชย์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีในการศึกษา ดังนี้

1. ทฤษฎีการฟื้นฟูวัฒนธรรม โดยนำทฤษฎีของ Anthony F. C. Wallace (1956) ได้เสนอความคิด การเคลื่อนไหวเพื่อฟื้นชีวิต (Revitalization Movements) ได้ชี้วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่หยุดนิ่งและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา กระบวนการฟื้นชีวิตให้วัฒนธรรมมีชีวิตขึ้นมาใหม่ คือ ความพยายามของกลุ่มคนที่ต้องการสร้างวัฒนธรรมให้น่าพอใจมากกว่าเดิม

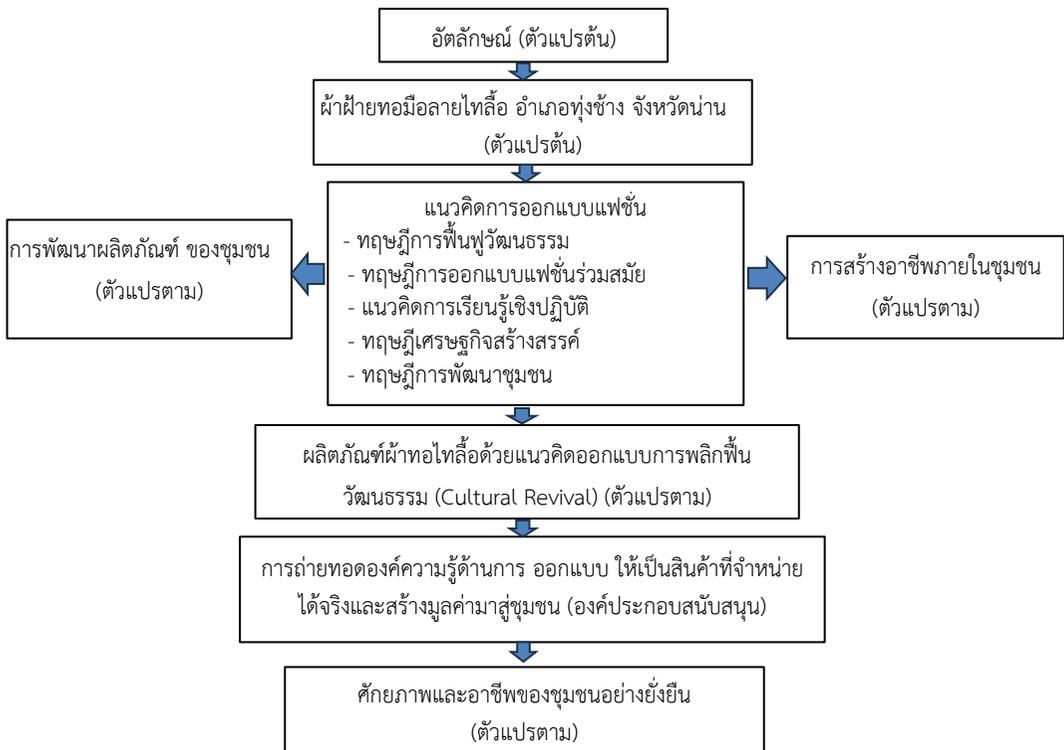
2. ทฤษฎีการออกแบบแฟชั่นร่วมสมัย เป็นการพัฒนาแนวคิดต่อจาก “แฟชั่นสมัยใหม่” โดยมุ่งเน้นการตีความใหม่ของแฟชั่นผ่านมิติของวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากหลายทฤษฎี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Roland Barthes (1967) เน้นว่าแฟชั่นคือภาษาทางวัฒนธรรม ที่สื่ออัตลักษณ์และ

ความหมายในบริบทของการออกแบบร่วมสมัย เน้นการผสมผสานระหว่างอดีตกับปัจจุบันและการล้อมกรอบเดิมของแฟชั่น และแนวคิดของ กิตติกรณ นพอุดมพันธ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างสรรค์เสื้อผ้าเครื่องแต่งกายจากทฤษฎีหรือสร้าง (Deconstruction) : กรณีศึกษาผ้าไหมมัดหมี่พื้นบ้าน อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การสร้างสรรค์เสื้อผ้าเครื่องแต่งกายจากทฤษฎีหรือสร้าง (Deconstruction) ภายใต้แนวความคิดในการออกแบบจากการนุ่งขึ้นเปียกแพรวของสตรีชาวอีสานในอดีตเพื่อพัฒนารูปแบบเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายและเพิ่มมูลค่าให้กับผ้าไหมมัดหมี่พื้นบ้าน สามารถนำมาเป็นวิธีการพัฒนาต่อยอดสินค้าได้ ซึ่งถือเป็นการประยุกต์แนวคิดแฟชั่นร่วมสมัยเข้ากับวัฒนธรรมไทยโดยตรง

3. แนวคิดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ David A. Kolb โดย “การเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดจากประสบการณ์ตรง” และผู้เรียนจะพัฒนาองค์ความรู้ผ่าน “วัฏจักรการเรียนรู้จากประสบการณ์” Kolb แบ่งกระบวนการเรียนรู้ออกเป็น 4 ขั้นตอนต่อเนื่องกัน 1) Concrete Experience ประสบการณ์จริง 2) Reflective Observation ทบทวนสิ่งที่ได้ทำ วิเคราะห์ผลลัพธ์ และเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้น 3) Abstract Conceptualization เชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้กับทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดทางวิชาการ และ 4) Active Experimentation นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปทดลองใช้ในสถานการณ์ใหม่ ดังนั้น แนวคิดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่ถูกนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเชิงอาชีพ และการพัฒนาทักษะในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์

4. ทฤษฎีเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและศูนย์สร้างสรรค์และออกแบบ (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เศรษฐกิจสร้างสรรค์ คือ แนวคิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจบนพื้นฐานของการใช้องค์ความรู้ การศึกษา การสร้างสรรค์งาน และการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับรากฐานทางวัฒนธรรม การสั่งสมความรู้ของสังคม และเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่

5. ทฤษฎีการพัฒนาชุมชน ได้นำทฤษฎีของประเวศ วะสี (2545) ทฤษฎีการพัฒนาชุมชน คือ การพัฒนาคนและสังคมแบบองค์รวม เน้นการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม จิตใจ และสิ่งแวดล้อม จะประสบผลสำเร็จได้ต้องเริ่มจาก “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในชุมชนให้สามารถบริหารจัดการตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ชุมชนสามารถเผชิญกับวิกฤตต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดนี้สะท้อนกระบวนการจากการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสานแฟชั่นร่วมสมัยใช้การพัฒนาทักษะและถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ที่มีอัตลักษณ์และสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจแก่ชุมชน

ผลการวิจัย

1. กลุ่มอาชีพภายในบ้านหลายทุ่ง เป็นผ้าทอลายดั้งเดิมจากบรรพบุรุษที่มีเชื้อสายชาวไทลื้อสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคน ซึ่งเป็นการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ้าทอไหล้อ และรูปแบบเสื้อผ้าตามท้องถิ่นทั่วไป ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการออกแบบแฟชั่น โดยได้แนวคิด (Concept) คือ การพลิกฟื้น วัฒนธรรม นำมาผสมผสานกับความนำสมัยเพื่อรักษาวัฒนธรรมไว้ให้ยั่งยืน (Revival of Culture) โดยได้รับแรงบันดาลใจมาจากเครื่องแต่งกายดั้งเดิมของชาวไทลื้อ นำผ้าทอไหล้อที่สะท้อนความเชื่อการสืบทอดและตีความอัตลักษณ์ดั้งเดิมถ่ายทอดลงในงานออกแบบแฟชั่นร่วมสมัย โดยผสมผสานกับรูปแบบเสื้อผ้าทันสมัยผู้บริโภคสมัยใหม่ ในการออกแบบใช้เทคนิคการแต่งกายแบบแซนด์วิช คือเทคนิคที่ได้อินสไปร์มาจากแซนด์วิช แบ่งเอาต์핏ออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ประกอบอยู่บนล่างคือลวดลายผ้าทอไหล้อที่เป็นเอกลักษณ์ ส่วนที่อยู่ตรงกลางคือผ้าฝ้ายสีดำ เทคนิคนี้ช่วยให้การแต่งตัวง่ายขึ้นและดูโดดเด่นมากขึ้น การผสมผสานวัฒนธรรมไทลื้อเข้ากับแฟชั่นทำให้ผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือมีภาพลักษณ์ใหม่ สร้างคุณค่าใหม่ทางเศรษฐกิจเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีศักยภาพทางการตลาด

สามารถแข่งขันในเชิงพาณิชย์ได้ ทั้งยังเพิ่มรายได้และโอกาสในการขยายตลาดของวิสาหกิจชุมชน การพลิกฟื้นผ้าทอไทลื้อด้วยแนวคิดแฟชั่นไม่ได้เป็นเพียงการอนุรักษ์ แต่ยังเป็นการ “ทำให้มีชีวิต” (Living Culture) ผ่านการใช้งานจริงในชีวิตประจำวัน ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบช่วยเชื่อมโยงคนรุ่นใหม่เข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่น และสร้างแรงบันดาลใจ ให้ชุมชนเกิดความภาคภูมิใจในมรดกทางวัฒนธรรม

2. พัฒนาทักษะการออกแบบแฟชั่น

2.1 ผลการพัฒนาทักษะการออกแบบแฟชั่นและการตัดเย็บ ตัวแทนวิสาหกิจชุมชน จำนวน 5 คน ที่เข้ารับการฝึกทักษะออกแบบแฟชั่น ได้รับองค์ความรู้ใหม่จากการนำเทคนิคการโปรแกรม Procreate มาใช้ช่วยออกแบบชุดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการ วาดภาพร่างแฟชั่น และสร้างสรรค์ลายผ้า ทำให้สร้างสรรค์ลวดลายและรายละเอียดของเสื้อผ้าได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว มาช่วยให้การออกแบบแฟชั่นผ้าทอไทลื้อ ให้มีประสิทธิภาพสูง ได้แบบผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อที่สวยงาม เรียบหรู ผลการออกแบบตัดเย็บผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อ ได้ทั้งหมด 4 ชิ้นงานประกอบด้วย 1) ชุดเดรสสั้น 1 ตัว 2) เสื้อคลุม (ครอปเบลเซอร์) 1 ตัว 3) เสื้อเบลเซอร์แขน กุด 1 ตัว และ 4) กางเกง 1 ตัว โดยแต่ละชุดสามารถนำมาประยุกต์การใส่ด้วยกันได้ ซึ่งจากการสังเกตตัวแทนวิสาหกิจชุมชน ทุกคนมีทักษะการออกแบบแฟชั่นเพิ่มขึ้นและมีมือการตัดเย็บมีความละเอียด ประณีต



ภาพที่ 2 ผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อ

2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
25 - 30 ปี	22	11
31 - 35 ปี	30	15
36 - 40 ปี	54	21
41 - 55 ปี	94	47
รวม	200	100
การศึกษา		

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	11	5.5
ปวส.	25	12.5
ปริญญาตรี	142	71
ปริญญาโท	21	10.5
ปริญญาเอก	1	.5
รวม	200	100
อาชีพ		
ข้าราชการ	88	44
พนักงานบริษัท	84	42
ประชาชนทั่วไป	28	14
รวม	200	100
รายได้ต่อเดือน		
10,000-20,000	4	2
20,001-30,000	26	13
30,001-40,000	96	48
40,001 ขึ้นไป	74	37
รวม	200	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41-55 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47 อันดับ 2 อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และอันดับ 3 อายุ 31 - 35 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 การศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 142 คน คิดเป็นร้อยละ 71 อันดับ 2 ระดับปวส. 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อันดับ 3 และระดับปริญญาโท 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ประกอบอาชีพ รับข้าราชการ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44 อันดับ 2 พนักงานบริษัท คิดเป็นร้อยละ 42 และประชาชนทั่วไป 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14 มีรายได้ต่อเดือนที่ 30,001-40,000 คิดเป็นร้อยละ 48 อันดับ 2 40,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37 และอันดับ 3 20,001-30,000 คิดเป็นร้อยละ 13

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อบ้านเหล่าห้วยทุ่ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D	การแปลผล
1	รูปแบบเครื่องแต่งกายมีสภาพเรียบร้อย ประณีต สวยงาม	4.31	0.87	มาก
2	รูปทรงและสัดส่วนไม่บิดเบี้ยว สมส่วน ไม่ย่นตึง หรือรั้ง	4.13	1.05	มาก
3	รูปแบบเครื่องแต่งกายมีความสวยงาม เหมาะสมกับการใช้งาน	4.34	0.86	มาก
4	รูปแบบเครื่องแต่งกายสามารถสวมใส่ได้หลากหลายโอกาส	4.28	0.87	มาก
5	รูปแบบเครื่องแต่งกายมีความโดดเด่น เป็นที่น่าสนใจแก่ผู้พบเห็น	4.27	0.91	มาก
6	รูปแบบเครื่องแต่งกายมีความร่วมสมัย สามารถเข้าถึงได้ง่าย	4.35	0.86	มาก

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D	การแปลผล
7	รูปแบบเครื่องแต่งกายมีความเชื่อมโยงและสะท้อนถึงวัฒนธรรมไทย	4.56	0.83	มากที่สุด
8	ลวดลายผ้าทอไทยที่นำมาประยุกต์ใช้กับเครื่องแต่งกายมีความเหมาะสม	4.31	0.87	มาก
9	รูปแบบของเครื่องแต่งกายทำให้ผ้าทอไทยสวมใส่ง่ายขึ้น	4.34	0.87	มาก
10	ทัศนคติที่ท่านมีต่อการนำผ้าไทยมาใช้ในการแฟชั่นเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น	4.33	0.86	มาก
11	รูปแบบเครื่องแต่งกายจากการพัฒนาสินค้าผ้าทอแฟชั่น ผ้าทอไทยที่บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ทำให้เห็นคุณค่าของงานหัตถกรรมพื้นถิ่นมากขึ้น	4.37	0.87	มาก
12	สามารถต่อยอดในงานออกแบบอื่นๆ ได้อีก	4.20	0.87	มาก
	รวม	4.35	0.88	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทยที่บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยรวม 4.35 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รูปแบบเครื่องแต่งกายมีความเชื่อมโยงและสะท้อนถึงวัฒนธรรมไทย ค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมา รูปแบบเครื่องแต่งกายจากการพัฒนาสินค้าผ้าทอแฟชั่นผ้าทอไทยที่บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ทำให้เห็นคุณค่าของงานหัตถกรรมพื้นถิ่นมากขึ้น และรูปแบบเครื่องแต่งกายมีความร่วมสมัย สามารถเข้าถึงได้ง่าย ค่าเฉลี่ย 4.37, 4.35 ตามลำดับ

3. ผลการถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทยที่บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า

3.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง โครงการยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทยสู่การค้าเชิงพาณิชย์ ด้วยแนวคิดการออกแบบแฟชั่นบ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ผู้เข้าอบรม 20 คน มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการโปรแกรม Procreate ตัดเย็บได้อย่างชำนาญ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75 สามารถตัดเย็บชุดแฟชั่นผ้าทอไทยได้พอใช้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 อุปสรรค คือ ผู้เข้าอบรมบางท่านเรียนรู้การใช้เครื่องมือในโปรแกรม Procreate ค่อนข้างช้า



ภาพที่ 3 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ บรรยายความรู้ผ้าทอในจังหวัดน่าน

3.2 พัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ผ้าแพชชั่นจากผ้าทอไทลื้อ ส่งมอบผลิตภัณฑ์แพชชั่นผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน และนำไปทดลองจัดจำหน่ายในสถานประกอบการจริง พบว่าได้รับความสนใจจากกลุ่มสตรี ซึ่งสามารถจำหน่ายได้ยอดรวม 28,985 บาท ประกอบด้วยเสื้อคลุมเบลเซอร์ จำนวน 7 ตัว เสื้อเบลเซอร์แขนกุด จำนวน 3 ตัว และกางเกง จำนวน 9 ตัว ซึ่งนับว่าเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับผ้าทอไทลื้อ ยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ ผู้การค้าเชิงพาณิชย์มีคุณค่าเชิงพาณิชย์เพิ่มโอกาสทางการตลาด



ภาพที่ 4 การส่งมอบและนำไปทดลองจัดจำหน่ายในสถานประกอบการจริง

3.3 สรุปผลการดำเนินงาน พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ทักษะ การออกแบบเสื้อผ้าแพชชั่น และตัดเย็บเสื้อผ้าแพชชั่นได้ สามารถนำความรู้การออกแบบไปประยุกต์ใช้ในการตัดเย็บผลิตภัณฑ์ ช่วยเพิ่มรายได้ เพิ่มตลาดสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน



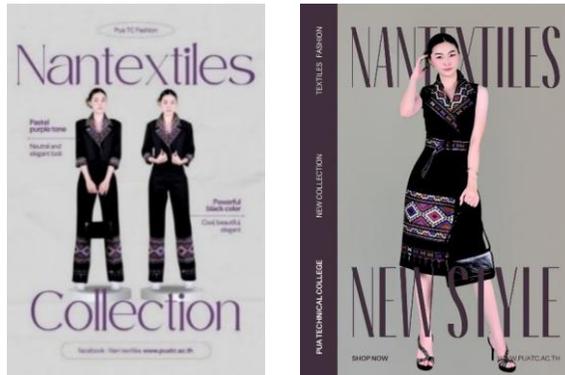
ภาพที่ 5 ร่วมกันสรุปผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการอบรม

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D	การแปลผล
1	เนื้อหาของการอบรมมีความสอดคล้องกับหัวข้อโครงการ	4.40	0.50	มาก
2	เนื้อหาช่วยเพิ่มความรู้อันงานวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษา	4.35	0.48	มาก
3	ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอเกลือ	4.70	0.47	มากที่สุด
4	รูปแบบ/วิธีการถ่ายทอดมีความเหมาะสมและน่าสนใจ	4.35	0.48	มาก
5	วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ ถ่ายทอดเข้าใจง่าย	4.15	0.48	มาก
6	ระยะเวลาและกำหนดการจัดอบรมมีความเหมาะสม	4.05	0.51	มาก
7	การจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.95	0.60	มาก
8	การอบรมช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	4.50	0.60	มากที่สุด
9	ความพึงพอใจโดยรวมต่อการอบรม	4.40	0.59	มาก
10	การอบรมสามารถสร้างอาชีพให้ชุมชนและนำไปต่อยอดได้	4.85	0.31	มากที่สุด
	รวม	4.37	0.50	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการจัดการอบรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 3 อันดับแรกที่มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ การอบรมสามารถสร้างอาชีพให้ชุมชนและนำไปต่อยอดได้ค่าเฉลี่ย 4.85 อันดับ 2 ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอเกลือ ค่าเฉลี่ย 4.70 และอันดับ 3 การอบรมช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ค่าเฉลี่ย 4.50

3.4 การสร้างมาตรฐานและการค้าพาณิชย์ พบว่า ได้อัตลักษณ์ของแบรนด์ LOGO โทณสีของแบรนด์ รูปแบบลวดลายเอกลักษณ์ของ แบรนด์ รวมไปถึงนามบัตร แผ่นพับและบรรจุภัณฑ์สอดคล้องเชื่อมโยงกันไปประยุกต์ใช้ และมีการนำผลิตภัณฑ์เข้าร่วมประกวดเวทีระดับต่าง ๆ



ภาพที่ 6 การสร้างมาตรฐานและการค้าพาณิชย์

สรุปและอภิปรายผล

1. การพัฒนาการออกแบบผลิตภัณฑ์ได้แนวคิด (Concept) คือ การพลิกฟื้น วัฒนธรรม นำมาผสมผสานกับความนำสมัยเพื่อรักษาวัฒนธรรมไว้ให้ยั่งยืน (Revival of Culture) โดยได้รับแรงบันดาลใจมาจากเครื่องแต่งกายดั้งเดิมของชาวไทลื้อ นำผ้าทอไทลื้อที่สะท้อนความเชื่อการสืบทอดและตีความอัตลักษณ์ดั้งเดิมถ่ายทอดลงในงานออกแบบแฟชั่นร่วมสมัย โดยผสมผสานกับรูปแบบเสื้อผ้าทันสมัยผู้บริโภคสมัยใหม่ ในการออกแบบใช้เทคนิคการแต่งกายแบบแซนด์วิช คือเทคนิคที่ได้อินสไปร์มาจากแซนด์วิช แบ่งเอาดีพิทออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ประกบอยู่ด้านล่างคือลวดลายผ้าทอไทลื้อที่เป็นเอกลักษณ์ ส่วนที่อยู่ตรงกลางคือผ้าฝ้ายสีดำ เทคนิคนี้ช่วยให้การแต่งตัวง่ายขึ้นและดูโดดเด่นมากขึ้น การผสมผสานวัฒนธรรมไทลื้อเข้ากับแฟชั่นทำให้ผลิตภัณฑ์ผ้าทอมีภาพลักษณ์ใหม่ สร้างคุณค่าใหม่ทางเศรษฐกิจเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีศักยภาพทางการตลาดสามารถแข่งขันในเชิงพาณิชย์ได้

2. การพัฒนาทักษะการออกแบบแฟชั่น การตัดเย็บ

2.1 ผลการพัฒนาทักษะการออกแบบแฟชั่นและการตัดเย็บ ตัวแทนวิสาหกิจชุมชน จำนวน 5 คนที่เข้ารับการฝึกทักษะออกแบบแฟชั่น ได้รับองค์ความรู้ใหม่จากการนำเทคนิคการโปรแกรม Procreate ตัวแทนวิสาหกิจชุมชน ทุกคนมีทักษะการออกแบบแฟชั่นเพิ่มขึ้นและมีมือการตัดเย็บมีความละเอียด ปราณีต ผลการออกแบบตัดเย็บผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อ ได้ทั้งหมด 4 ชิ้นงานประกอบด้วย 1) ชุดเดรสสั้น 1 ตัว 2) เสื้อคลุม (ครอปเบลเซอร์) 1 ตัว 3) เสื้อเบลเซอร์แขน กุด 1 ตัว และ 4) กางเกง 1 ตัว โดยแต่ละชุดสามารถนำมาประยุกต์การใส่ด้วยกันได้

2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจผู้บริโภค จำนวน 200 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี 142 คน คิดเป็นร้อยละ 71 มีอาชีพ รับข้าราชการ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44 มีรายได้ต่อเดือนที่ 30,001-40,000 คิดเป็นร้อยละ 48 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อบ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยรวม 4.35 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ รูปแบบเครื่องแต่งกายมีความเชื่อมโยงและสะท้อนถึงวัฒนธรรมไทลื้อ ค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมา รูปแบบเครื่องแต่งกายจากการพัฒนาลินค้าผ้าทอแฟชั่นผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ทำให้เห็นคุณค่าของงาน หัตถกรรมพื้นถิ่นมากขึ้น และรูปแบบเครื่องแต่งกายมีความร่วมสมัย สามารถเข้าถึงได้ง่าย ค่าเฉลี่ย 4.37, 4.35 ตามลำดับ สะท้อนว่าทักษะที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการตลาดได้เป็นอย่างดี

3. ผลการถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

3.1 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง โครงการยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อสู่การค้าเชิงพาณิชย์ด้วยแนวคิดการออกแบบแฟชั่นบ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ผู้เข้าอบรม 20 คน มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการโปรแกรม Procreate ตัดเย็บได้อย่างชำนาญ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75 สามารถตัดเย็บชุดแฟชั่นผ้าทอไทลื้อได้พอใช้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25

3.2 การพัฒนาต้นแบบผลิตภัณฑ์เสื้อผ้าแฟชั่นจากผ้าทอไทลื้อ ส่งมอบผลิตภัณฑ์แฟชั่นผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน และนำไปทดลองจัดจำหน่ายในสถานประกอบการจริง พบว่าได้รับความสนใจจากกลุ่มสตรี ซึ่งสามารถจำหน่ายได้ยอดรวม 28,985 บาท ประกอบด้วยเสื้อคลุมเบลเซอร์ จำนวน 7 ตัว เสื้อเบลเซอร์แขนกุด จำนวน 3 ตัว และกางเกง จำนวน 9 ตัว ซึ่งนับว่าเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับผ้าทอไทลื้อ ยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ สู่การค้าเชิงพาณิชย์มีคุณค่าเชิงพาณิชย์เพิ่มโอกาสทางการตลาด

3.3 สรุปผลการดำเนินงาน พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการจัดการอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.37 สามารถสรุปได้ว่า การอบรมทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ทักษะ การออกแบบเสื้อผ้าแฟชั่น และตัดเย็บเสื้อผ้าแฟชั่นได้ สามารถสร้างอาชีพให้ชุมชนและนำไปต่อยอดได้ ช่วยเพิ่มรายได้เพิ่มตลาด สร้างอาชีพอย่างยั่งยืน

3.4 สรุปการสร้างมาตรฐานและการค้าพาณิชย์ ได้แบรนด์ LOGO ผ้าทอไทลื้อ บ้านหลายทุ่ง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ได้สื่อออนไลน์ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ ได้นามบัตร แผ่นพับและบรรจุภัณฑ์

ผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันได้ว่าการออกแบบแฟชั่นผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับแนวคิดแฟชั่นร่วมสมัยสามารถสร้างคุณค่าทั้งทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) ผลงานการออกแบบแฟชั่นที่ได้รับความนิยมรับฟังพอใจระดับสูงสะท้อนการฝึกทักษะ และการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับทักษะและสร้างความมั่นใจว่าผลิตภัณฑ์สามารถแข่งขันได้ การส่งมอบผลิตภัณฑ์การจัดอบรมและการทดลองขายทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนรวมถึงขยายตลาดผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย OTOP และการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้อง ด้านการสร้างคุณค่าและอัตลักษณ์ สอดคล้องกับงานของสมิตินันตะ และคณะ (2563) พบว่าการยกระดับสินค้าเชิงพาณิชย์ต้องอาศัยการคงคุณค่าและการเพิ่มมูลค่าผ่านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการออกแบบแฟชั่นและความพึงพอใจของผู้บริโภค สอดคล้องกับงานของอัญชลี เห่งตระกูล (2566) ที่ศึกษาการออกแบบชุดแฟชั่นผ้าทอไทลื้อและพบว่าผู้บริโภคมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในชุมชน สอดคล้องกับงานของสุนิตา สุติยะ และคณะ (2566) ที่เน้นการปรับผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัยและตรงความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งใกล้เคียงกับผลถ่ายทอดองค์ความรู้และการทดลองจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในงานวิจัยนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปองค์ความรู้ที่สำคัญจากผลการวิจัยด้านการออกแบบแฟชั่นผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น การออกแบบที่ใช้นวัตกรรม Revival of Culture ช่วยรักษาอัตลักษณ์ผ้าทอไทลื้อ พร้อมปรับปรุงประยุกต์ให้ร่วมสมัยตอบโจทย์ทั้งด้านวัฒนธรรมและการค้า การฝึกทักษะการออกแบบ การตัดเย็บ และการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ช่วยเพิ่มคุณภาพผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทลื้อ ลื้อ และทำให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ การจัดอบรมและการมีส่วนร่วมทำให้สมาชิกชุมชนสามารถออกแบบ ผลิตและประชาสัมพันธ์สินค้าด้วยตนเอง เป็นองค์ความรู้ด้านการจัดการความรู้ชุมชนที่ส่งเสริมความยั่งยืน การทดลองจำหน่ายและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เปิดโอกาสใหม่ในการสร้างแบรนด์ การขยายตลาด และการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมการออกแบบที่ผสมผสานความร่วมมือกับอัตลักษณ์ใหล้ออย่างลงตัว เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคที่หลากหลาย ทั้งวัยรุ่น คนทำงาน และผู้สนใจงานหัตถกรรมเชิงวัฒนธรรม
2. ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างชุมชน นักออกแบบ นักวิจัยและผู้ประกอบการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาการยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าทอพื้นถิ่นเพื่อเปรียบเทียบและสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด
2. วิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น รายได้และการอนุรักษ์วัฒนธรรม
3. ศึกษาความเป็นไปได้ของการขยายตลาดในระดับสากล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นอย่างสูง ที่ได้พิจารณาสนับสนุนทุนโครงการวิจัยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา งบประมาณเพื่อสนับสนุนงานมูลฐาน ปีงบประมาณ 2568 จากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่เอื้อให้การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

การจัดทำวิจัยในครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านเหล่าทุ่ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน ผู้นำชุมชน ผู้ให้ข้อมูลและผู้เข้าร่วมอบรมทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลตลอดระยะเวลาการวิจัย ทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เกิดการต่อยอดอาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ท้ายนี้ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณในความอนุเคราะห์ การส่งเสริมโอกาสทางวิชาการจากวิทยาลัยเทคนิคบัว ภา ณา โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกรรม นพอดมพันธ์. (2559). การสร้างสรรค์เสื้อผ้าเครื่องแต่งกายจากทฤษฎีรื้อสร้าง (Deconstruction) : กรณีศึกษาผ้าไหมมัดหมี่พื้นบ้าน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 17 (2), 81-94. <https://so02.tc-thaijo.org/index.php/jica/article/view/99315>
- กมลรัตน์ วันไชย, กัญญาลักษณ์ คำเงิน, ชลลดา พรสุขสมสกุล และ กัสมา กาซ็อน. (2564). *แนวทางพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าทอไทยลื้อศรีดอนชัย อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ*. รายงานการวิจัย. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.). https://doi.nrct.go.th/admin/doc/doc_605417.pdf
- ณัฐภูมิ เงามหาวาน. (2565). *การศึกษาและพัฒนากระดาษสาจากผ้าทอไทยลื้อในจังหวัดศรีสะเกษ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร]. <https://dk.rmutp.ac.th/thesis/detail/18>

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น. 71, 42-43.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น. 103-104.
- ประเวศ วะสี. (2545). *การพัฒนาคนและสังคมแบบองค์รวม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาชุมชนแห่งประเทศไทย.
- สมคิด นันตะ, อรพินท์ อินวงศ์ และ สิทธิชัย อุ่นสวน. (2563). *การยกระดับสินค้าและผลงานด้านศิลปะในเชิงพาณิชย์ของศิลปินในกลุ่มจังหวัดล้านนา* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครน่านเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและศูนย์สร้างสรรค์และออกแบบ. (2552). *เศรษฐกิจสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์, สถาบันพัฒนาศาสตร์, 7* (1), 7.
- สุนิตา สุตริยะ, ชนาภา โพธิ์ศรี, พัชรพล หงษ์เหาะ, คณิศร ตระกูลพิทักษ์กิจ และธนารัตน์ ธนะปัด. (2566). *การยกระดับภูมิปัญญาผ้าทอชุมชนสู่การค้าเชิงพาณิชย์* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุริยา วงศ์ชัย (2566). กระบวนการสร้างสรรค์และสืบสานผ้าทอไทลื้อบ้านศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5* (4), 13-28.
<https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:171683>
- อัญชลี เท็งตระกูล, พัชรมน บุญยราศรี, นิศารัตน์ ไชยวงศ์ศักดิ์ และ ศรายุทธ สาคร (2566). การพัฒนาและออกแบบชุดแฟชั่นผ้าทอของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย. *วารสารปรัชชีปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 8* (1), 18-31. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JAR_CRRU/article/view/263930
- Barthes, R. (1967). *The fashion system*. New York: Hill and Wang.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30* (3), 607–610.
- Wallace, A. F. C. (1956). Revitalization Movements, *American Anthropologist*, (58), 264-281.
- Welsh, A., & Chadprajong-Smith, J. (2019). *The Tai Lue Project: Embodying a Cultural Identity Within Cloth*. Manchester Fashion Institute, British Council, & Bunka Gakuen University. <https://fashioninstitute.mmu.ac.uk/research/the-tai-lue-project/>

บทความวิจัย (Research article)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ
ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลยFactors Affecting People's Satisfaction Towards Services of
Registration and Card Officers in Phu Kradueng District, Loei Provinceฐิระ สุวรรณสังข์¹ ดนัย ลามคำ^{1*} พระณัฐวุฒิ พันทะลี² และ พระมหาวิรุช นิลเพ็ชร³
Theera Suwannasang¹, Danai Lamkham^{1*}, PhraNatthawut Phanthali² and PramahaWiruth Ninpecth³วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
26 กันยายน 2568 20 พฤศจิกายน 2568 21 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือประชากรที่มีชื่อขึ้นทะเบียนราษฎรเขตอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย จำนวนทั้งสิ้น 400 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จาก การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-Test และ F-test (One Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.42$) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

¹คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

¹Faculty of Political Science, Department of Public Administration Pitchayabundit College

²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

²Mahamakut Buddhist University, Isan Campus

³มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

³Mahamakut Buddhist University Yasothon Buddhist College

*Corresponding author E-mail:namedana@gmail.com

สะดวก ($\bar{X} = 3.14$) ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.06$) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ($\bar{X} = 2.66$) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา และอาชีพ พบว่าโดยภาพรวมประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัจจัย, ความพึงพอใจ, ประชาชน, การให้บริการ, เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study basic information on factors affecting citizens' satisfaction with the services provided by registration and identification officers in Phu Kradueng District, and 2) study and compare factors affecting citizens' satisfaction with the services provided by registration and identification officers in Phu Kradueng District, Loei Province. This quantitative research was conducted. The sample consisted of 400 registered residents in Phu Kradueng District, Loei Province. The data were calculated using Taro Yamane's formula. The data collection tool was a questionnaire. The statistics used for analysis included percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included T-test and F-test (One Way ANOVA). Results showed that factors affecting the people's satisfaction towards the services of the registration and card officers in Phu Kradueng District, Loei Province found that the overall level was at a moderate level ($\bar{X} = 3.07$) when considering each aspect at a moderate level in all aspects as follows: Response to service recipients ($\bar{X} = 3.42$), amenities ($\bar{X} = 3.14$), confidence to service recipients ($\bar{X} = 3.06$), service providers ($\bar{X} = 2.66$). The results of comparison of factors affecting the people's satisfaction towards the services of the registration and card officers in Phu Kradueng District, Loei Province classified by gender, age, educational level and occupation found that overall, the people with gender, age, level Education and occupations were different. There were no different opinions on the services provided by the Registration and Card Department officers in Phu Kradueng District, Loei Province.

Keywords : factors, satisfaction, people, service, registration and card officers

บทนำ

การให้บริการประชาชนตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 76 ได้วางหลักไว้ว่า รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐ อย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และให้บริการประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังที่ปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการการ แผ่นดินพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นแนว ทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายของการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีว่าเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการ ตอบสนองความต้องการรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ภายในแบบพลเรือน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการอำนวยความสะดวก และเป็นธรรม และด้านการบริการ ประชาชน ทั้งนี้การให้บริการงานทะเบียนต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักทะเบียนอำเภอ ต่างมีความ สำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของ ชาติ ซึ่งการทะเบียนหลายประเภทมีส่วนสำคัญในการรักษาความมั่นคงของชาติ เช่น การทะเบียนราษฎรใช้เป็น หลักในการแยกตัวบุคคลที่เป็นคนต่างด้าวออกจากคนสัญชาติไทย การใช้พิสูจน์ตัวบุคคลสัญชาติไทย การจัดทำ ทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน การควบคุมการจดทะเบียนอาวุธปืน การจัดทำทะเบียนสัตว์พาหนะ การจัดทำ ทะเบียนเกาะ เป็นต้น 2) ด้านกฎหมาย ใช้เป็นเอกสารทางกฎหมายที่มีอำนาจใช้บังคับให้ต้องปฏิบัติ หรือละเว้น การปฏิบัติหากผู้ใดฝ่าฝืนจะมีความผิดและต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ๆ 3) ด้านการเมือง ใช้ เป็นหลักฐานในด้านการกำหนดหน่วยเลือกตั้ง จำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสิทธิทางการเมืองของประ ชาชนในการเลือกตั้งต่าง ๆ 4) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ใช้เป็นหลักฐานในการวางแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศรวมทั้งการวางแผนพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมของเอกชน 5) ด้านการศึกษา ใช้ เป็นข้อมูลในการวางแผนการศึกษาของชาติ การจัดสรรงบประมาณ การจัดสร้างโรงเรียนเพิ่มเติม การจัดสร้าง อาคารเรียน 6) ด้านสาธารณสุขการใช้จดทะเบียนในส่วนที่เกี่ยวกับการเกิด การตาย การจดทะเบียนสมรส การ หย่านั้นนับว่าเป็นข้อมูลสำคัญในด้านสถิติที่นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาอนามัย และการวางแผนครอบครัว 7) ด้านสิทธิของประชาชน ซึ่งเอกสารการทะเบียนหลายประเภทก่อให้เกิดสิทธิแก่ประชาชนหลายประการ เช่น แสดงฐานะสัญชาติ สถานะครอบครัว การได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์จากการจดทะเบียนนิติกรรม หรือพันธกรรม รวมทั้ง การจดทะเบียนครอบครัว การรับรองบุตร การรับบุตรบุญธรรม 8) ด้านการปกครองใช้ในการจัดตั้ง จังหวัด

อำเภอ ตำบล และหน่วยงานส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมอาชีพราษฎร การเคลื่อนย้ายประชากรการแรงงาน รวมทั้งการจัดตั้งหน่วยราชการกำหนดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับท้องที่ และสัดส่วนความต้องการของประชาชน (บุญธรรม เลิศสุขีเกษม, 2551)

สำนักทะเบียนอำเภอ เป็นหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ตั้งอยู่ที่ว่าการอำเภอ ในอำเภอหนึ่ง ๆ จะมีสำนักทะเบียนอำเภอหนึ่งแห่ง มีหน้าที่ให้บริการ ประชาชนด้านงานทะเบียนราษฎร งานทะเบียนชื่อบุคคล งานทะเบียนครอบครัว งานบัตรประจำตัวประชาชน ถือว่าสำนักทะเบียนอำเภอเป็นศูนย์รวมในการบริการประชาชนในเขตอำเภอเพราะเป็นส่วนราชการที่ออกเอกสารราชการยืนยัน กำหนดสถานะแห่งการเป็นพลเมืองของประเทศ ฉะนั้นประชาชนในเขตอำเภอต้องมาใช้บริการจากทางราชการผ่านสำนักทะเบียนอำเภอถือเป็นหน้าที่ของประชาชนที่ต้องปฏิบัติเพื่อรักษาสิทธิของตนเองไว้ โดยสำนักทะเบียนอำเภอมิหน้าที่รับผิดชอบและควบคุมการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในเขตอำเภอ ยกเว้นในเขตท้องถิ่น โดยให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำอำเภอเป็นนายทะเบียนอำเภอ และให้มีอำนาจแต่งตั้งผู้ช่วยนายทะเบียนอำเภอ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสำนักทะเบียนอำเภอ ย่อมมีผลกระทบต่อประชาชนในเขตอำเภออย่างไม้อาจหลีกเลี่ยงได้ในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านจิตวิทยา ทางด้านสังคม ทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านการเมืองการปกครอง ทางด้านการศึกษา ผลกระทบทั้งหลายเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อส่วนราชการในภาพรวม บางแห่งจะเป็นในเชิงบวก บางแห่งจะเป็นในเชิงลบ ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติหน้าที่และการให้บริการของเจ้าหน้าที่ แม้จะมีระเบียบกฎหมาย ควบคุมให้มีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน ก็ไม่ได้หมายความว่าทุกแห่งจะมีมาตรฐานที่ดีทั้งหมด ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมหลาย ๆ อย่างรวมถึงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2552) งานทะเบียนราษฎร เป็นงานที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับประชาชนทุกคน ตั้งแต่เกิดจนตาย ได้กำหนดให้มีงานทะเบียนราษฎรตามพระราชบัญญัติ พ.ศ.2499 จากนั้นมีการประกาศใช้งานทะเบียนราษฎร พ.ศ.2534 จนมาถึงปัจจุบัน งานทะเบียนราษฎรโดยทั่วไปจะมีความสำคัญในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านกฎหมาย ใช้เป็นเอกสารทางกฎหมายที่มีอำนาจใช้บังคับให้ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ หากผู้ใดฝ่าฝืนจะมีความผิดและจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยกรณนั้นๆ (อัศมา สาและ, ประดิษฐ์ ดีวัฒนากุล และคณะ, 2568)

สำนักทะเบียนอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบภารกิจและหน้าที่ของที่ทำการปกครองอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลยโดยมีนายอำเภอเป็นนายทะเบียนอำเภอ ตามมาตรา 8(4) แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 ภารกิจที่รับผิดชอบในการให้บริการเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร ยกเว้นในเขตท้องถิ่น งานทะเบียนครอบครัว งานทะเบียนชื่อบุคคล งานทะเบียนพินัยกรรม และงานบัตรประจำตัวประชาชน เป็นต้น โดยให้บริการครอบคลุม 4 ตำบล 54 หมู่บ้าน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนทางด้านการทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน และเพื่อให้ผู้รับบริการ

ได้รับความพึงพอใจสูงสุด พร้อมทั้งเป็นการยกระดับมาตรฐานงานบริการให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

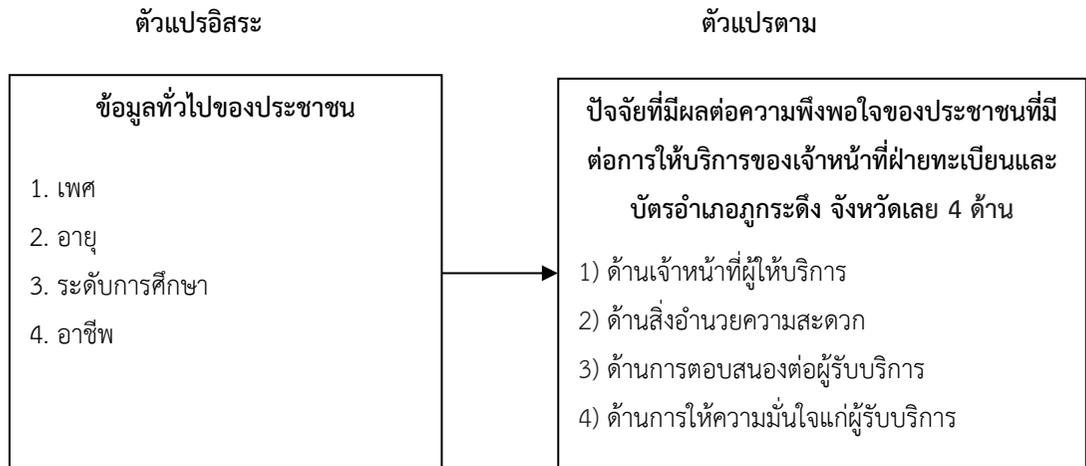
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

สมมติฐานในการศึกษา

1. ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย แตกต่างกัน
2. ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย แตกต่างกัน
3. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย แตกต่างกัน
4. ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาถึงเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง โดยการจัดเก็บข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย จำนวน 400 ชุด ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาดังนี้

แหล่งข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้มาจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด จากประชากรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลวิจัย

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ ภาคนิพนธ์ หนังสือรายงานวิจัย และจากอินเทอร์เน็ต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่มีชื่อขึ้นทะเบียนราษฎรเขต อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย จำนวน 27,394 คน (สำนักทะเบียนอำเภอภูกระดึง, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดตัวอย่างในการศึกษาโดยใช้สูตรประมาณค่าสัดส่วนของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{\dots}$$

$$1 + N (e)^2$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{27,394}{1 + 27,394 (0.05)^2} \\ &= 394.24 \end{aligned}$$

$$n = 400 \text{ คน}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ = 400 คน

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากร

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดให้ $e = 0.05$

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ทั้งหมด 400 คน ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป อาศัยอยู่ในเขต อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย โดยเป็นประชาชนที่เข้ามาใช้บริการงานทะเบียนและบัตรของที่ว่าการอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 3) ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ และ 4) ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ รวมข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีลักษณะคำถามเชิงบวกเป็นคำถามที่มีระดับคะแนนตามลำดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด (Open-ended) เกี่ยวกับข้อเสนอต่อ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยที่มีความเที่ยงตรง และมีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยหรือตัวแปร ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของผู้รับบริการ
2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยสร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น
3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในด้านความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้านรูปแบบ (Format) และภาษา (Wording) ที่ใช้
4. นำแบบสอบถามกลับไปปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับที่มาใช้บริการในเขตพื้นที่อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.856

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลจากปฐมภูมิ (Primary Data) การศึกษานี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ข้อมูลจากรายงานหรือการวิจัยที่มีผู้ได้กระทำไว้แล้ว รวมถึงแหล่งข้อมูลจากห้องสมุดตำรา หนังสือ อินเทอร์เน็ต
3. เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องทั้งหมดของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลเสร็จไปลงรหัส ป้อนข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา ได้แก่
 - 1.1 จำนวน (n)
 - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

2.1 สถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 ตัวแปร สำหรับการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ที่จำแนกตามเพศ

2.2 สถิติ F-test โดยการทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างรายคู่เกิดขึ้น ผู้ศึกษาต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน และแตกต่างกันอย่างไร ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) สำหรับการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบประชากรในเขตพื้นที่ อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 จบระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 และมีอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึงจังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย				
ให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	2.66	1.10	ปานกลาง	4
2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3.14	0.83	ปานกลาง	2
3. ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	3.42	0.99	มาก	1
4. ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ	3.06	0.72	ปานกลาง	3
รวม	3.07	0.79	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.42$) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.14$) ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.06$) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ($\bar{X} = 2.66$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตารางที่ 2 สรุปการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย

ปัจจัย	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย		
เพศ	t-Test = 1.53	Sig = 0.13	ไม่แตกต่าง
อายุ	F-Test(ANOVA) = 0.35	Sig = 0.88	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	F-Test(ANOVA) = 0.53	Sig = 0.71	ไม่แตกต่าง
อาชีพ	F-Test(ANOVA) = 1.88	Sig = 0.50	ไม่แตกต่าง

*แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษิตตามตารางที่ 2 สรุปได้ว่าเพศของประชาชนที่มารับบริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึงโดยรวมไม่แตกต่างกัน อายุของประชาชนที่มารับบริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึงโดยรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาของประชาชนที่มารับบริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึงโดยรวมไม่แตกต่างกัน และอาชีพของประชาชนที่มารับบริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึงโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ผู้ศึกษาได้นำองค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการทั้ง 4 ด้านมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.42$) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.14$) ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.06$) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ($\bar{X} = 2.66$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าทางบริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย อาจมีการให้บริการกับประชาชนที่มาใช้บริการทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ยังไม่ดีพอในบางเรื่องเช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ในเรื่องของการเอาใจใส่และตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดียังไม่ดีพอ เจ้าหน้าที่ที่มีความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบ ให้คำอธิบายแนะนำชี้แจง แก้ไขปัญหา มีความชัดเจนแน่นอนแก่ประชาชนยังไม่ครอบคลุม ดังนั้นควรมีการจัดให้มีกล่องแสดงความคิดเห็น ยอมรับคำติชมของประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล รื่นเรืองฤทธิ์ (2560) เรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการงานช่างของเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าประชาชนอาจเห็นว่าการให้บริการของเทศบาลเทศบาลพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเหมาะสมอยู่พอควร เพราะผู้บริหารได้ให้นโยบายไว้ในการพัฒนาในด้านอาคารสถานที่ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านการอำนวยความสะดวก และด้านความรวดเร็วในการให้บริการ แต่การให้บริการยังไม่ตอบสนองในการให้บริการต่อประชาชนได้อย่างเต็มที่ อาจด้วยเหตุผลนี้ จึงทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ แจ่มเหตุผล (2559) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการ ให้บริการของเทศบาลเมืองนครนายก อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองนครนายกอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ทางด้านการส่งเสริมอาชีพและรายได้ และด้านพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และการสาธารณสุขภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ จันตะณี และโยธี จันตะณี (2562) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการของเทศบาลตำบลบ้านแพรง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากหลายส่วนที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ทั้งด้านอาคารสถานที่ ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านความรวดเร็วแต่หากมีความพร้อมในการให้บริการมากกว่านี้จึงอาจทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจได้มากที่สุด ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริการย์ ธนิตสิริโรจน์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาล ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาล ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม อยู่ในดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ วัฒนุ และ คณะ (2566) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจการให้บริการของสำนักทะเบียนอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจการให้บริการสำนักทะเบียนอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณี เชาวสุขุม และ ดวงตา สราญรัมย์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้รับบริการของเทศบาลนครนทบุรีอำเภอเมือง จังหวัดนทบุรี

1.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.14 แสดงว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ประชาชนพอใจและการดูแลความสะอาด รวมไปถึงการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และการจัดสถานที่และอุปกรณ์ความเป็นระเบียบ สะดวกต่อการติดต่อใช้บริการ สอดคล้องกับผลการศึกษา วรณี คุ่มบัว และ คณะ (2557) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครราชสีมา ขณะเดียวกันที่ผลการศึกษาแย้งกับงานวิจัยของ ทศพันธ์ อำนวย และ คณะ (2565) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางลูกเสือ ซึ่งโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และด้านอำนวยความสะดวกเป็นลำดับรองลงมาทางด้านเวลาตามลำดับ

1.3 ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.06 แสดงว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย มีการให้บริการกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้กับส่วนเสียในระยะเวลาที่กำหนด การสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ สามารถตอบสนองต่อความขัดแย้งหรือความต้องการของผู้รับบริการที่มีความหลากหลายและความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณย์ ฐิตารีย์ และ ปิยะนุช ตันเจริญ (2565) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี การตอบสนองความต้องการของประชาชนในระดับส่วนราชการในระดับส่วนราชการนั้น ต้องกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนจากเครือข่ายสารสนเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร การรับฟังข้อคิดเห็น และการให้บริการข้อมูล กรณีที่มีการร้องเรียน การตอบสนองแก้ไขให้ลุล่วง หากได้รับการติดต่อสอบถามหรือจากประชาชน หรือจากส่วนราชการด้วยกันก็ต้องตอบข้อมูลที่ได้กำหนดระยะเวลาของงานที่ได้กำหนดเวลาไว้แล้ว หรือการเปิดเผย

ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยปกติให้ประชาชนได้รับทราบเพื่อสามารถตรวจสอบได้ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องตรวจสอบให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

1.4 ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.66 แสดงว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนสำคัญของงานด้านบริการของแต่ละองค์กร จะต้องประกอบด้วยบุคลากร และบุคลากรนี้เองที่จะเป็น บุคคลที่คอยติดต่อและสร้างความสัมพันธ์กับประชาชน ไม่ว่าจะประชาชนมีความประสงค์ต้องการสิ่งใด บุคลากรด้านบริการจะต้องพร้อมที่จะให้บริการหรือแนะนำ พร้อมทั้งสามารถชี้แจงในด้านต่างๆ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่ทำให้ทราบอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่ง สอดคล้องกับ จิตตินันท์ นันทโพธิ์ (2556) การบริการในความหมายโดยทั่วไป หมายถึง การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย หน่วยงานยังมีการรณรงค์ในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่าต่อองค์การ เช่น การนำกระดาษที่ใช้แล้ว มาทำการรีไซเคิลเพื่อให้ใช้งานได้ 2 ด้าน หรือการส่งข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ผ่านระบบ อินเทอร์เน็ต จากแนวทางการปฏิบัติงานข้างต้น จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพจน์ ทรายแก้ว (2545) ที่กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดผลที่แท้จริง โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่าโดยภาพรวมประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนารี แสนพยุห์ (2557) วิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธัมมาภรณ์ ศรีเคลือบ และ พัฒน์ศิณ สำเร็จรัมย์ (2559) วิจัยเรื่องการบริการสาธารณะของเทศบาล ศึกษากรณีเทศบาลตำบลเมืองบัวอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าประชาชนเพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุและอาชีพของประชาชนไม่ส่งผลใด ๆ ต่อความคิดเห็นของประชาชนแต่อย่างใด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารินทร์ อู่อรุณ และ สวงค์ เสวตวัฒนา (2568) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าประชาชนที่มีสถานภาพทางครอบครัวและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศและรายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อความแตกต่างของความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

จากผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย” ทำให้ผู้ศึกษาได้สังเกตเห็นปัญหาต่าง ๆ ในทุก ๆ ด้านที่ได้ศึกษา มา ดังนี้

ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ควรแก้ไขปรับปรุงและยกระดับการพัฒนาโดยจัดอบรมในเรื่องงานบริการต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเพื่อให้ความพร้อมในการบริการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจให้มาก **ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก** ควรมีการเร่งแก้ไขปรับปรุง และยกระดับการพัฒนาโดยจัดอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม และให้มีความเป็นระเบียบกว่าที่เป็นอยู่ เช่น จัดหาโต๊ะเก้าอี้ จัดมุมที่นั่งรอให้มีความสะดวก สบาย จัดหาหนังสือพิมพ์วารสารไว้ให้ผู้รับบริการได้อ่านระหว่างนั่งรอ เพื่อให้ประชาชนเกิดความประทับใจ**ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ** ควรกำหนดระบบและกลไกการบริหารจัดการให้เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการ ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพของการให้บริการ และยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการ

ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ควรจะมีนโยบายเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและตรวจสอบได้ พร้อมทั้งชี้แจงอธิบายต่อสาธารณชนได้ถึงเหตุผลในการตัดสินใจดำเนินงานของหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย กับอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2552). *คู่มือการพัฒนาบริการประชาชนสำหรับ การปฏิบัติงานระดับอำเภอ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. โรงพิมพ์อาสาศึกษาดินแดน.
- จักรพันธ์ แจ่มเหตุผล. (2559). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองนครนายก อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก*. [ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยศรีปทุม. <https://dspace.spu.ac.th/items/a0422bcb-222f-44c6-b665-6ef586265068>
- จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2556). *จิตวิทยาการบริการ*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- คารินทร์ อู่อรุณ, และ สวงค์ เสวตวัฒนา. (2568). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสาลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี*. *วารสารบริหารธุรกิจราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 2 (2), 38–58. <https://so14.tci-thaijo.org/index.php/JBURUS/article/view/1078>
- ทศพันธ์ อำนวย, ธนาคุณ มีโกศา, วีรชัย เฌียงพิมาย, วีรวุฒิ แซ่มซ้อย และ สำราญ ศรีคำมูล. (2565). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วน ตำบลบางลูกเสือ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก*. *วารสารนิสิตวัง*, 23 (2), 12–20. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jonw/article/view/253629>
- อัมมารณ ศรีเคลือบ และ พัฒนาคิน สาเรงรัมย์. (2559). *การบริการสาธารณะของเทศบาล ศึกษากรณีเทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด*. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา ฉบับพิเศษ 1 “ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2 ของวิทยาลัยนครราชสีมา*. 500-511. http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2559Vol2559No%E0%B8%9E%E0%B8%B4%E0%B9%80%E0%B8%A8%E0%B8%A9_43.pdf
- บุญธรรม เลิศสุชีเกษม. (2551). *คู่มือสำหรับข้าราชการกรมการปกครอง : ปลัดอำเภอ*. บพิธิการพิมพ์.
- มงคล รื่นเรืองฤทธิ. (2560). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการงานช่างของเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา*. [รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยสยาม. <https://e-research.siam.edu/kb/peoples-satisfaction-towards-public-works-service/>
- วารุณี คุ่มบัว และ คณะ. (2557). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครราชสีมา*. นครราชสีมา : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- วารุณี เขาวนัสสุขุม และ ดวงตา สราญรัมย์. (2559). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการของเทศบาลนครนทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดนทบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้อัปเดตพิมพ์], มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศรัณย์ ฐิตารีย์ และ ปิยะนุช ต้นเจริญ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะด้านงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 15 (1), 188–213. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/jhusocbru/article/view/1647>

- สิริการย์ ธนิตสิริโรจน์. (2550). *ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุนารี แสนพยุห์. (2556). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. [การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง], มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
<https://phothong101.go.th/data/Knowledge/Research/RESIDENTS%20SATISFACTION.Pdf>.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาการกรม.
- สำนักทะเบียนอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย. (2567). *ข้อมูลทั่วไปของสำนักทะเบียนอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย*. อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย.
- อภิรักษ์ จันตะนี, วลัยชัชชา เลิศรัชชาพันธุ์, วันเฉลิม จันทรากุล และ โยธี จันตะนี. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการของเทศบาลตำบลบ้านแพรง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 7 (1), 1-12. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jgsnsbc-journal/article/view/187672/131811>
- อัศมา สาและ, ประดิษฐ์ ติวัฒน์กุล และ อรอนงค์ แดงอ่อน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติงานด้านการให้บริการของสำนักทะเบียนอำเภอไม้แก่น จังหวัดปัตตานี. *วารสารวิชาการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 3 (2), 22-44. <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/JMSNSTRU/article/view/818>
- อารีรัตน์ วัฒนุ, เกษมชัย สายเสมา, รสริน พอมไธสง และ วิจิตรา โพธิสาร. (2566). การศึกษาปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจการให้บริการของสำนักทะเบียนอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 1 (1), 15-30. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2023.2>
- Taro Yamane (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.



**วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และนวัตกรรม
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Kalasin University Journal of
Humanities Social Sciences and Innovation**



**ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2569
Vol.5 No.1 January - June 2026
ISSN 2821-9635 (Online)**