มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

วารสาร
มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Kalasin University Journal of Humanities Social Sciences and Innovation



ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2569)
Vol.5 No.2 July-December 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 ซึ่งวารสารได้รับบทความวิจัยและบทความวิชาการโดยเป็นงานวิชาการที่ได้รับการพิจารณามาเป็นอย่างดี เพื่อให้ผลงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ที่มีความหลากหลายของเนื้อหา หวังว่าผู้อ่านทุกท่านจะได้ประโยชน์จากงานวิชาการเหล่านี้ กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านเป็นอย่างสูง ขอให้สร้างผลงานด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป

วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ นวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ฉบับนี้ ได้รวบรวมบทความเพื่อตีพิมพ์สำหรับปีที่ 5 ฉบับที่ 2 จำนวน 18 บทความ ดังนี้ 1) การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการและหลักสูตรฝึกอบรมการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ผู้นิพนธ์ นคร ละลอกน้ำ และ สุณี หงษ์วิเศษ 2) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการสื่อสารในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้นิพนธ์ เสาวภา คำภา และ จริยา อินทนิล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร) ผู้นิพนธ์ วรีรัตน์ มลิวัลย์ และ พระเมธีวัชราภรณ์ 4) ปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ผู้นิพนธ์ วรางค์รัตน์ มลิวัลย์ และ สุเทพ เมยไธสง 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดขอนแก่น ผู้นิพนธ์ ศศิมา สมัปปิโต และ อนุฉัตร ช่ำชอง 6) การประเมินผลโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้นิพนธ์ ภาสกร นิลปะกะ และ จริยา อินทนิล 7) การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้นิพนธ์ ปวีณา มูลเซอร์ และ พรทิวา ชนะโยธา 8) ผีบุ้งเต้า: การจัดการความรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หมู่บ้านไฮตาก ตำบลลาดค่าง อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย ผู้นิพนธ์ ไทยโรจน์ พวงมณี, สุภาวดี สำราญ, อิสริยาภรณ์ ชัยกุหลาบ, วีระนุช แย้มยิ้ม, คชสีห์ เจริญสุข, อรทัย จิตไธสง และ ขนิษฐา หาระคุณ 9) สังคมวิทยาดิจิทัลและรูปแบบการประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาสังคม ผู้นิพนธ์ ณวิญ เสริฐผล 10) การจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพกับวิถีชุมชนโดยศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ผู้นิพนธ์ ชนิษฐา ใจเป็ง 11) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ผู้นิพนธ์ ซาลูมา ไชยยอด และ สุนทรี วรรณไพเราะ 12) การรู้เท่าทันสื่อ

ของผู้สูงอายุในบริบทสังคมดิจิทัล: กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผู้นิพนธ์ ณัฐชานันท์ ไตรวัฒนวงษ์ 13) แนวทางการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกรจังหวัดแพร่ ผู้นิพนธ์ พนัชกร จันทร์ทวี, นารีรัตน์ สีระสาร และปริชาติ ดิษฐกิจ 14) All-in-One Strategies for Enhancing ESL Learners' Listening and Speaking Competence ผู้นิพนธ์ Sirikorn Rochanasak, Nopporn Peatrat, Rattana Klinjuy and Sinsupa Wannasuth 15) การศึกษาความพึงพอใจของผู้สมัคร ต่อระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ ศูนย์ สอวน. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี 2567 ผู้นิพนธ์ พิศมัย คชโคตร 16) การอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมและผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวของเมืองซีอาน ผู้นิพนธ์ ณัฐพงศ์ บุญนำ และ อภินันท์ ธรรมอินทร์ลาด 17) แนวทางการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้นิพนธ์ นิตยา เคหะบาล, ธวัชชัย เคหะบาล, อัครเจตน์ ชัยภูมิ, ยุทธพงษ์ เขื่อนแก้ว, อาริยา ป้องศิริ, อารยา ลาน้ำเที่ยง, จริยา อินทนิล, ธีรนันท์ ขันตี, อภิรดี ดอนอ่อนเบ้า, สายัญ พันธ์สมบูรณ์, สุพจน์ ดีบุญมี 18) An Investigation of Speaking Anxiety and Proficiency Challenges among Thai University Students in English Language Learning ผู้นิพนธ์ Alan Robert White, Manusvee Duangloy and Leechai Panyawongngam

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

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

ขอขอบคุณทุกท่าน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิทักษ์ เห็มบาสัตย์
บรรณาธิการวารสาร

เจ้าของวารสาร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณ สุดสนธิ์	อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ลิขิต แก้วหานาม	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัตรา บุไธสง	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

บรรณาธิการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิทักษ์ เห็มบาสัตย์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทพัทธ์ โนนศรีเมือง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูริศร์ พงษ์เพียจันทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นคินทร พัฒนชัย
อาจารย์ ดร.จารุวรรณ เขียวน้ำชุม
อาจารย์ธีรภัทร สินธุเดช

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำกองบรรณาธิการวารสาร

ศาสตราจารย์ ดร.บรรเจิด สิงคะเนติ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.เทิดชาย ช่วยบำรุง	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.กุลธิดา ท้วมสุข	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.พีรสิทธิ์ คำนวณศิลป์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท เนืองเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ มูลศิลป์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชา มารี เคน	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธเนศ วัฒนกูล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร รัตนสุธีระกุล	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาศรี พ่อค้า	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ มูลศิลป์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.วัชราภรณ์ จันทนุกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ดนิตา ดวงวิไล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ จันทีนอก	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา วรรณกิตร์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชภรณ์ โกมล	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
รองศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยตรีพงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ อุ่นจิตร	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยันต์ สกุลไทย	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนศักดิ์ ศิริโสม	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล ดาแร่	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพัฒถ์ ลาภจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนีเพ็ญ พลเยี่ยม	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด ภูปุย	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณิชาภาท์ กันขุนทศ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญญปารย์ ศิลปนิลมาลย์	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จริยา อินทนิล	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศาตรา สหัสทัศน์	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตต์ธนัตถ์ ญาณพิสิษฐ์	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวดล เกตุแก้ว	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรดี วงศ์ศิริ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริศักดิ์ เหล่าจันขาม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัดเกล้า เปรมประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพล สิมมา	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ฟุ้งเกียรติ มหิพันธุ์	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดนัย ลามคำ	วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาริกา แสนพวง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

อาจารย์ ดร.สุทธิลักษณ์ สวรรยาวิสุทธิ์	มหาวิทยาลัยนครพนม
อาจารย์ ดร.ชินวัตร เชื้อสระคู	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.ภัทรวิทย์ ธีรภัคสิริ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.พิสุทธิ์พงศ์ เอ็นดู	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.นริศรา คำสิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.บุญเพ็ง สิทธิวงษา	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ่มรัตนภัทรกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.สุธิพงษ์ สวัสดิ์ทา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
อาจารย์ ดร.ธีระ ภูดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.ดวงรัตน์ เหลืองอ่อน	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.ยุทธพงษ์ เขื่อนแก้ว	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

เลขานุการ

นางสาวนภัทรธิดา พรมดีราช

พิสูจน์อักษรภาษาอังกฤษ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศาตรา สหัสทัศน์

Mr.Jonathan Wary

ออกแบบหน้าปก

นางสาวนภัทรธิดา พรมดีราช

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

สารบัญ

บทบรรณาธิการ

ข้อมูลวารสาร

1. **การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการและหลักสูตรฝึกอบรมการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ** 1-17
   นคร ละลอกน้ำ
   สุณี หงษ์วิเศษ

2. **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์** 18-34
   เสาวภา คำภา
   จริยา อินทนิล

3. **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร)** 35-47
   วรีรัตน์ มลิวัลย์
   พระเมธีวัชราภรณ์

4. **ปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2** 48-63
   วรางค์รัตน์ มลิวัลย์
   สุเทพ เมยไธสง

5. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดขอนแก่น** 64-81
   ศศิมา สมัปปิโต
   อนุฉัตร ช่ำชอง

6. **การประเมินผลโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อำเภอกุฉินารายณ์จังหวัดกาฬสินธุ์** 82-94
   ภาสกร นิลปะกะ
   จริยา อินทนิล

7. การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 95-111

ปวีณา มูลเซอร์

พรทิวา ชนะโยธา

8. ผีบุ้งเต้า: การจัดการความรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หมู่บ้านไฮตาก ตำบลลาดค่าง อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย 112-127

ไทยโรจน์ พวงมณี

สุภาวดี สำราญ

อิสริยาภรณ์ ชัยกุหลาบ

วีระนุช แย้มยิ้ม

คชสีห์ เจริญสุข

อรทัย จิตไธสง

ขนิษฐา หาระคุณ

9. สังคมวิทยาดิจิทัลและรูปแบบการประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาสังคม 128-144

ณวิญ เสริฐผล

10. การจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพกับวิถีชุมชนโดยศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 145-160

ชนิษฐา ใจเป็ง

11. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 161-176

ซาลูมา ไชยยอด

สุนทรี วรรณไพเราะ

12. การรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในบริบทสังคมดิจิทัล: กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี 177-190

ณัฐชานันท์ ไตรวัฒนวงษ์

13. แนวทางการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกรจังหวัดแพร่ 191-209

พนัชกร จันทร์ทวี
นารีรัตน์ สีระสาร
ปริชาติ ดิษฐกิจ

14. All-in-One Strategies for Enhancing ESL Learners' Listening and Speaking Competence 210-226

Sirikorn Rochanasak
Nopporn Peatrat
Rattana Klinjuy
Sinsupa Wannasuth

15. การศึกษาความพึงพอใจของผู้สมัคร ต่อระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ ศูนย์ สอวน. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี 2567 227-244

พิศมัย คชโคตร

16. การอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของเมืองซีอาน 245-260

ณัฐพงศ์ บุญนำ
อภินันท์ ธรรมอินทร์ลาด

17. แนวทางการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ 261-276

นิตยา เคหะบาล
ธวัชชัย เคหะบาล
อัครเจตน์ ชัยภูมิ
ยุทธพงษ์ เขื่อนแก้ว
อาริยา ป้องศิริ
อารยา ลาน้ำเที่ยง
จริยา อินทนิล
ธีรนันท์ ขันตี
อภิรดี ดอนอ่อนเบ้า
สายัญ พันธ์สมบูรณ์
สุพจน์ ดีบุญมี

18. An Investigation of Speaking Anxiety and Proficiency Challenges among Thai University Students in English Language Learning. 277-292

Alan Robert White

Manusvee Duangloy

Leechai Panyawongngam

บทความวิจัย (Research article)

การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการและหลักสูตรฝึกอบรมการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ

Developing a Management and Curriculum Model for Career Enhancement Using Digital Technology to Cultivate Entrepreneurial Skills

นคร ละลอกน้ำ[1*] และ สุณี หงษ์วิเศษ[2]
Nakhon Lalognum[1*] and Sunee Hongwiset[2]

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
15 สิงหาคม 2568 9 ตุลาคม 2568 10 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการและหลักสูตรฝึกอบรมฯ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการหลักสูตรฯ 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ขั้นตอน ความสัมพันธ์ของรูปแบบบริหารจัดการการยกระดับอาชีพฯ 3) เพื่อออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฯ และ 4) เพื่อทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมฯ กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิต บัณฑิต แรงงาน บุคลากรวัยทำงาน และบุคคลทั่วไป จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ความต้องการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ฯ 2) แบบประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมฯ 3) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าอบรมฯ มีวิธีการดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาหลักการ ทฤษฎีการยกระดับอาชีพฯ และศึกษาความต้องการหลักสูตรการฯ ระยะที่ 2 ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการยกระดับอาชีพฯ ระยะที่3 ทดลองใช้และประเมินหลักสูตรการยกระดับอาชีพฯ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1.กลุ่มเป้าหมายสนใจเป็นผู้ประกอบการ/ทำธุรกิจ เพื่อหารายได้เสริมระหว่างเรียน ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้การเริ่มต้นธุรกิจ มีความต้องการหาเงินทุนในการเริ่มต้นธุรกิจ และมีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรม

[1]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
[1]Faculty of Education, Burapha University
[2]คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
[2]Faculty of Business Administration, Burapha University
[*]Corresponding author; email: nuttanin.14@gmail.com

หลักสูตรการผลิตสื่อสำหรับการตลาดออนไลน์, การสร้างตัวตนบนแพลตฟอร์มออนไลน์ และสะดวกเข้ารับการฝึกอบรมเป็นวันเสาร์ หรือ วันอาทิตย์ โดยให้เน้นอบรมรูปแบบฝึกปฏิบัติจริงจากวิทยากรที่มีประสบการณ์ตรง

2. รูปแบบการบริหารจัดการการยกระดับอาชีพฯ มี 4 องค์ประกอบหลัก และมี 6 ขั้นตอน ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ผลการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฯ มีทั้งหมด 10 หลักสูตร แต่ละหลักสูตรใช้เวลา 6 ชั่วโมง

4. ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร ภาพรวมทุกหลักสูตรอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และผลรวมประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรหลังเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

คำสำคัญ : การยกระดับอาชีพ, เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจ, ผู้ประกอบการยุคใหม่

Abstract

This research, titled "Development of a Management Model and Training Curriculum for Career Enhancement," had four main objectives: 1) to investigate the need for a training curriculum, 2) to study the components, steps, and relationships within a management model for career enhancement, 3) to design and develop a training curriculum, and 4) to implement and evaluate the developed curriculum.The sample group consisted of 30 participants, including undergraduate and postgraduate students, laborers, working professionals, and the general public. The research instruments were: 1) a questionnaire and interview guide on the needs of a new-generation entrepreneur, 2) a curriculum quality evaluation form, and 3) a post-training satisfaction assessment form. The study was conducted in three phases: Phase 1 involved studying principles, theories of career enhancement, and the needs for the curriculum; Phase 2 focused on designing and developing the curriculum; and Phase 3 involved piloting and evaluating the curriculum. The statistical analyses used were percentage, mean, and standard deviation.

The research revealed the following key findings:

1. The target group was interested in becoming entrepreneurs or starting a business to earn supplementary income while studying. Most participants lacked knowledge in business initiation, needed startup capital, and were interested in training courses on "online marketing media production" and "online platform personal branding." They preferred training on Saturdays or Sundays, emphasizing hands-on practice with experienced speakers.

2.The career enhancement management model consists of four core components and six effective implementation steps.

3.The designed and developed curriculum comprises 10 courses, each lasting six hours.

4.The overall quality evaluation of the curriculum was at a "very appropriate" level. The overall post-training satisfaction was rated at the "highest satisfaction" level.

Keywords: Career enhancement, Digital technology and business management, Modern entrepreneur

บทนำ

การพัฒนา “ประเทศไทย 4.0 มุ่งเน้นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยภาครัฐได้จัดทำโครงการนำร่องขนาดใหญ่เพื่อพัฒนาเขตเศรษฐกิจ ได้แก่ “โครงการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (thailand’s eastern economic corridor : EEC)” เพื่อต้องการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกให้เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงเศรษฐกิจโลกสู่อาเซียน รวมทั้งเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมแห่งอนาคตเชื่อมโยงอนุภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งพื้นที่ตั้งโครงการครอบคลุม 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จากนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ที่สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายของรัฐบาล โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อ “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับแนวหน้าในสากล นำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว” และมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะแพลตฟอร์มความร่วมมือตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ 2) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม 3) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน 4) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ,2562) และแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564 – 2570 โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพและโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยในประเทศอย่างยั่งยืน และมุ่งเน้นให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งสร้างองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการขับเคลื่อนการดำเนินงานกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการอุดมศึกษาไว้ 3 ประการหลัก ประกอบด้วย บัณฑิตและกำลังคน ระบบนิเวศวิจัย และอุดมศึกษาใหม่ โดยมุ่งหวังให้อุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ผ่านพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตามยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ 1 : พัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัยอุดมศึกษา (Research Ecosystem Building และยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดระบบอุดมศึกษาใหม่ (Higher Education Transformation)

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการสำรวจ พบว่า มีผู้ว่างงานสำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามากที่สุด 147,000 คน ในเดือนตุลาคม ปี พ.ศ. 2562 และจากภาวการณ์ว่างงานของกลุ่มดังกล่าวยัง พบว่า เมื่อ

เปรียบเทียบในช่วงเวลาเดียวกันของปี พ.ศ. 2561 มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 10,000 คน แต่จากการสำรวจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แถลงตัวเลขบัณฑิตตกงานถึง 370,000 คน ซึ่งในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 จะมีบัณฑิตที่กำลังสำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น 300,000 คน แสดงให้เห็นความไม่สอดคล้องของคุณภาพของบัณฑิตกับความต้องการของตลาดแรงงาน และลักษณะผู้เรียนยุคปัจจุบันจะเป็น GEN-Z จะมีการแสวงหาความรู้ใหม่ผ่านช่องทางเทคโนโลยีดิจิทัลหลากหลายรูปแบบด้วยตนเอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ มีแนวคิดอยากเป็นเจ้าของธุรกิจ เป็นผู้ประกอบการ แสวงหาความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น (ดลฤดี พลมิตร และคณะ, 2566) การพัฒนากำลังคน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาทักษะให้แรงงานในอุตสาหกรรม บุคคลทั่วไป นิสิตที่กำลังศึกษาและบัณฑิตที่พึ่งจบการศึกษาให้สามารถทำงานในสถานประกอบการได้หรือประกอบอาชีพอิสระที่สนใจได้ทันกับการแข่งขันของประเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต จำเป็นต้องมีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรเฉพาะเป็นลักษณะ Non-Degree เพื่อพัฒนาทักษะ up-skill/re-skill (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) และพัฒนาเป็นการเรียนรู้แบบเปิด (MOOC) เพื่อส่งเสริมให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (lifelong learning) โดยเฉพาะนิสิต บัณฑิตที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา แรงงาน บุคคลทั่วไป ต้องเรียนรู้พัฒนาตนเองให้สร้างอาชีพที่มั่นคงได้ โดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลมองเห็นโอกาสทางธุรกิจจากเห็นสิ่งต่างๆ รอบตัว และนำมาสร้างสินค้าและบริการเพื่อตอบโจทย์ลูกค้า และสร้างรายได้ให้กับตัวเอง จำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลาย เช่น 1) ทักษะการจัดการ และ ความรู้พื้นฐานในการทำธุรกิจ 2) ทักษะการแก้ปัญหา 3) ทักษะการตัดสินใจ 4) ทักษะการสื่อสาร 5) ทักษะภาษาอังกฤษ 6) ทักษะการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส (resilience) 7) ทักษะการทำ Digital Marketing 8) Soft Skills อื่นๆ (Timmons, J. A., & Spinelli, S. ,2003) จากทักษะที่กล่าวมายังขาดการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะและแหล่งเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ EEC

มหาวิทยาลัยบูรพาตั้งอยู่ในพื้นที่ EEC มีนโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการอุตสาหกรรมเป้าหมาย และพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมเศรษฐกิจชุมชน สังคม และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ EEC และจังหวัดอื่นๆในภาคตะวันออก จึงกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะแพลตฟอร์ม โดยแผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ 2566-2570 กำหนดไว้ 3 แพลตฟอร์ม ด้านคือ Platform 1 การสร้างและพัฒนาบุคลากรคุณภาพสนองตอบภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย Platform 2 ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมายและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และ Platform 3 การสร้างแพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม

ด้วยสภาพความเป็นมาและความต้องการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ การสร้างอาชีพตามนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม คณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษา เรื่อง “การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการและหลักสูตรฝึกอบรมการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ” โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีการศึกษาความต้องการจากกลุ่มเป้าหมายในเขตพื้นที่ EEC เพื่อนำมาออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมปฏิบัติการ

กลุ่มการวางแผนธุรกิจ กลุ่มการทำตลาดบนแพลตฟอร์มออนไลน์ กลุ่มเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ เพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ตรง จากกระบวนการทั้งหมดทั้งนิสิต บัณฑิต แรงงานในระบบอุตสาหกรรม และผู้สนใจทั่วไป ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้ไปสร้างอาชีพใหม่ ยกระดับอาชีพเดิม เป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ EEC และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการหลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ขั้นตอน ความสัมพันธ์ของรูปแบบบริหารจัดการการยกระดับอาชีพผู้ประกอบการยุคใหม่
3. เพื่อออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฯ
4. เพื่อทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมฯ

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการยกระดับอาชีพฯ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิต/ บัณฑิตแรงงาน/บุคลากรวัยทำงาน/บุคคลทั่วไปเขต EEC (ชลบุรี,ระยอง,ฉะเชิงเทรา) ที่สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ โดยวิธีการแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) ผ่านระบบออนไลน์ผ่านลิงค์ https://sites.google.com/view/nenewgenerationentrepreneurs/

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มนิสิต กลุ่มบัณฑิต แรงงาน กลุ่มบุคลากรวัยทำงาน และกลุ่มบุคคลทั่วไป โดยวิธีการแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) ที่สนใจเข้าร่วมโครงการฯ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม GPower ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความต้องการหลักสูตร มีจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) รายวิชาที่ต้องการ 2) ลักษณะเสนอเนื้อหา 3) วิธีการสอน 4) วิธีการนำเสนอเนื้อหา 5) ระยะเวลาฝึกอบรม 6) การจัดอบรมช่วงเวลาใด 7) ควรมีสื่ออะไรบ้าง 8) การวัดและประเมินผลอย่างไร
2. แบบสัมภาษณ์หลักสูตร มีจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล (สาขา/คณะ/ชั้นปี) 2) ความสนใจเป็นผู้ประกอบการ/ทำธุรกิจ 3) การเป็นผู้ประกอบการ/ทำธุรกิจ ต้องทำอย่างไร/เตรียมอะไรบ้าง 4) ความรู้ในการเป็นผู้ประกอบการ/ทำธุรกิจ 5) ความสนใจเรียนหลักสูตรอะไรบ้าง เพื่อเป็นผู้ประกอบการ/ทำธุรกิจ 6) ระยะเวลาเรียน/ช่วงการเรียน 7) วิธีการเรียน/ฝึกอบรม 8) กิจกรรมในการฝึกอบรม 9) องค์ประกอบขั้นตอน ความสัมพันธ์ของรูปแบบบริหารจัดการฯ และ 10) ความคิดเห็นอื่น ๆ

ผลการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.87-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามความต้องการหลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการ ยุคใหม่จากกลุ่มเป้าหมายจากกลุ่มนิสิต กลุ่มบัณฑิต แรงงาน กลุ่มบุคลากรวัยทำงาน และกลุ่มบุคคลทั่วไป โดยวิธีการระบบออนไลน์ google form และสัมภาษณ์ผ่าน google Meet

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการหลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่จากกลุ่มเป้าหมายจากกลุ่มนิสิต กลุ่มบัณฑิต แรงงาน กลุ่มบุคลากรวัยทำงาน และกลุ่มบุคคลทั่วไป โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. ข้อมูลการสัมภาษณ์ มีการตรวจสอบความสอดคล้องกันของข้อมูลด้วยกระบวนการตรวจสอบสามเส้า (triangulation) และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลว่ามีรายละเอียดครอบคลุมที่ต้องการศึกษา (thick description) โดยใช้ความไวเชิงทฤษฎี (theoretical sensitivity) เพื่อขมวดประเด็นคำถาม (probe) และติดตามข้อมูลในแนวลึก เพื่อให้สามารถตีความสิ่งที่ศึกษาได้ถูกต้อง

ระยะที่ 2 ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการยกระดับอาชีพฯ

1. นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มากำหนดรายละเอียดหลักสูตร ได้แก่ ชื่อหลักสูตร คำอธิบายภาพรวมของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระโดยสังเขป เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ กำหนดการฝึกอบรม วิทยากรในการฝึกอบรม สื่อประกอบ การฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล เอกสารอ้างอิง แต่ละหลักสูตรให้ครอบคลุมทั้งกลุ่มการวางแผนธุรกิจกลุ่มการทำตลาดบนแพลตฟอร์มออนไลน์ กลุ่มเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์เพื่อใช้ในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย และการกำหนดองค์ประกอบ ขั้นตอน ความสัมพันธ์ของรูปแบบบริหารจัดการฯ

2.นำหลักสูตรและองค์ประกอบ ขั้นตอน ความสัมพันธ์ของรูปแบบบริหารจัดการฯ ที่ได้ไปตรวจสอบเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่เชี่ยวชาญในเนื้อหารายวิชานั้น จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินหลักสูตรฯ และแบบประเมินรูปแบบบริหารจัดการฯ ในรูปแบบของมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก สาขาบริหารธุรกิจ/เทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

2. มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประกอบการ/การสอนเกี่ยวกับการวางแผนธุรกิจ การทำตลาดบนแพลตฟอร์มออนไลน์ การใช้เทคโนโลยีสื่อดิจิทัลเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์/การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการธุรกิจ ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

ผลการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (index of item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง .85-1.00

การเก็บรวมรวบข้อมูล

1.จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือในการประเมินคุณภาพหลักสูตรฯ รวมทั้งการจัดส่งลิงค์เอกสารที่เกี่ยวข้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาล่วงหน้าโดยวิธีการระบบออนไลน์ผ่าน google form

2. กำหนดระยะเวลาในการประเมินหลักสูตรฯ อย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถประเมินให้ทันตามเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฯ และผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการฯ ในรูปแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า เหมาะสมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า เหมาะสมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า เหมาะสมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า เหมาะสมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า เหมาะสมน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฯ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินหลักสูตรการยกระดับอาชีพฯ

1. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรและประกาศรับสมัครผู้สนใจเข้าอบรมรูปแบบเผชิญหน้า

2. ทำการฝึกอบรม นิสิต/ บัณฑิต/แรงงาน/บุคลากรวัยทำงาน/บุคคลทั่วไป ตามโปรแกรมที่กำหนดไว้

3. การประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าอบรมหลักสูตรฝึกอบรมฯ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิต/ บัณฑิตแรงงาน/บุคลากรวัยทำงาน/บุคคลทั่วไปเขต EEC (ชลบุรี,ระยอง,ฉะเชิงเทรา) ที่สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ โดยวิธีการแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) ผ่านระบบออนไลน์ ลิงค์ https://sites.google.com/view/nenewgenerationentrepreneurs/

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มนิสิต กลุ่มบัณฑิต แรงงาน กลุ่มบุคลากรวัยทำงาน และกลุ่มบุคคลทั่วไป โดยวิธีการแบบอาสาสมัคร (voluntary selection) ที่สนใจเข้าร่วมโครงการฯ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม GPower ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินหลักสูตรความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรมฯ ซึ่งได้ผลการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (index of item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง .86-1.00

การเก็บรวมรวบข้อมูล

ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ และหลักสูตรอบรมผ่านสื่อต่าง ๆ ได้แก่ โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ที่เผยแพร่ในมหาวิทยาลัยบูรพาตามจุดต่าง ๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ของแต่ละคณะ และเผยแพร่ผ่านหน้าเพจเฟซบุ๊ก “ผู้ประกอบการยุคใหม่” ลิงค์สมัคร https://sites.google.com/view/nenewgenerationentrepreneurs/

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าอบรมหลักสูตรฯ ในรูปแบบของมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าอบรมหลักสูตรฯ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการหลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ พบว่า กลุ่มเป้าหมายสนใจเป็นผู้ประกอบการ/ทำธุรกิจ เพื่อมีรายได้ระหว่างเรียน หรือมีรายได้และอาชีพเสริมหลังสำเร็จการศึกษา และส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ว่าจะเริ่มต้นธุรกิจอะไร ไม่รู้จะทำอะไรก่อน – หลัง ต้องการหาเงินทุนในการเริ่มต้นธุรกิจ ถ้ามีโครงการอบรมให้ความรู้ก็ยินดีเข้าร่วม ความรู้ที่ต้องการให้มีการฝึกอบรมก็สนใจพวกหลักสูตร การผลิตสื่อสำหรับการตลาดออนไลน์, การสร้างตัวตนบนแพลตฟอร์มออนไลน์, เทคนิคการถ่ายภาพสินค้าและตัดต่อ VDO เพื่อขายสินค้า ส่วนเวลาเรียนก็จะสะดวกเป็นวันเสาร์ หรือ วันอาทิตย์ อบรม 1 วัน จะสะดวกมากกว่า 2 วัน และเน้นการเรียนแบบฝึกปฏิบัติจริง ได้ทดลองทำจริงจากวิทยากรที่เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ และองค์ประกอบ/ขั้นตอนสรุป ดังนี้ ควรมีปัจจัยนำเข้า เช่น การกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ มีคนให้คำปรึกษา มีทรัพยากรแหล่งทุนสนับสนุน ควรมีกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจน เช่น 1) มีตัวอย่างของจริงให้ดูเพื่อหาไอเดีย 2) มีแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษา 3) สามารถทดลอง เห็นของจริง ได้ทำจริง 4) มีที่ปรึกษา หรือเจ้าของธุรกิจคอยให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหา 5) มีที่ศึกษาดูงาน หรือ สามารถเข้าไปฝึกทำงานจริงได้ ควรมีการกำกับ ติดตาม เพื่อจะได้รู้ว่าที่ได้ดำเนินการมีความเป็นไปได้หรือไม่ หรือ จะสำเร็จได้อย่างไร และควรมีการติดตามผลลัพธ์เพื่อให้มีการส่งเสริมพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่องเมื่อธุรกิจที่ทำสามารถสร้างรายได้ตามแผนที่วางไว้ การหาเครือข่ายสำหรับการทำธุรกิจ ช่องทางการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายธุรกิจเพื่ออัพเดทความรู้การทำธุรกิจใหม่ ๆ ในอนาคต

2. ผลการศึกษาองค์ประกอบ ขั้นตอน ความสัมพันธ์ของรูปแบบบริหารจัดการการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ให้มีประสิทธิภาพ พบว่า

การบริหารจัดการการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ มีองค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการสร้างผู้ประกอบการ 3) ประเมินผลความสำเร็จ 4) ประเมินผลลัพธ์ ขยายผลต่อเนื่อง และมีขั้นตอน คือ 1) สร้างแรงบันดาลใจ 2) ให้ข้อมูลสร้างการรับรู้ 3) ศึกษาเรียนรู้ตามความสนใจ 4) ฝึกทักษะเฉพาะด้านสร้างความเชี่ยวชาญ 5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือพร้อมให้การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 6) สร้างประสบการณ์ตรงการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ รายละเอียดดังตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบฯ และแผนภาพที่ 1 รูปแบบบริหารจัดการฯ

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบและขั้นตอนรูปแบบบริหาร จัดการการยกระดับอาชีพ/ผู้ประกอบการ

รูปแบบบริหาร จัดการการยกระดับอาชีพ/ผู้ประกอบการ	การวิเคราะห์ความต้องการ/ความสนใจ	แผนดำเนินการ/แผนธุรกิจ	ชุดความรู้/แหล่งปรึกษา	เทคโนโลยีการตลาด/สร้าง content	เครือข่ายความร่วมมือ/แหล่งฝึกประสบการณ์	การบริหารจัดการ	กำกับติดตามประเมินความสำเร็จ	ประเมินผลกระทบ/ขยายต่อยอด
โกสินทร์ ชำนาญพล และคณะ (2562)	✓		✓	✓		✓	✓	✓
สมพร ปานดำ (2564)		✓	✓			✓	✓	✓
วริศรา กลมทุกสิ่ง และคณะ (2564)	✓		✓			✓		✓
นิติ นาชิต (2565)		✓	✓	✓			✓	
ศิริพร เลิศยิ่งยศ และคณะ (2566)	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
ดลฤดี พลมิตร และคณะ (2566)		✓	✓	✓	✓		✓	
นิรุตต์ จรเจริญ และคณะ (2566)		✓	✓	✓		✓	✓	✓
ณชัยศักดิ์ จุณณะปิยะ (2566)	✓	✓		✓	✓		✓	✓
จิตาพัชญ์ ใยเทศ และคณะ (2567)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
ศุภจี สุธรรมพันธุ์ (2567)	✓	✓		✓	✓	✓		✓

จากตาราง สามารถสรุปตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) รูปแบบบริหารจัดการควรมีแผนดำเนินการ/แผนธุรกิจ 2) รูปแบบบริหารจัดการควรมีชุดความรู้/แหล่งปรึกษา 3) รูปแบบบริหารจัดการควรมีเทคโนโลยีการตลาด/สร้างcontent 4) รูปแบบบริหารจัดการควรมีประเมิน ผลกระทบ/ขยายต่อยอด 5) รูปแบบบริหารจัดการควรมีการกำกับ ติดตาม ประเมินความสำเร็จ 6) รูปแบบบริหารจัดการควรมีการวิเคราะห์ความต้องการ/ความสนใจ 7) รูปแบบบริหารจัดการควรมีการบริหารจัดการ 8) รูปแบบบริหารจัดการควรมีเครือข่ายความร่วมมือ/แหล่งฝึกประสบการณ์



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงรูปแบบบริหารจัดการการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่

3. ผลการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มการวางแผนธุรกิจ กลุ่มการทำตลาดบนแพลตฟอร์มออนไลน์กลุ่มเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ พบว่า มีทั้งหมด 10 หลักสูตร ได้แก่ กลุ่มการวางแผนธุรกิจ 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรเริ่มต้นธุรกิจ เพิ่มรายได้ สร้างอาชีพมั่นคง จำนวน 6 ชั่วโมง กลุ่มการทำตลาดบนแพลตฟอร์มออนไลน์ 2 หลักสูตร คือ หลักสูตร การสร้างตัวตนบนแพลตฟอร์มออนไลน์ จำนวน 6 ชั่วโมง หลักสูตร Digital Marketing เพิ่มโอกาสธุรกิจ ยอดขายพุ่ง จำนวน 6 ชั่วโมง กลุ่มเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลเพื่อ

นำเสนอผลิตภัณฑ์ 7 หลักสูตร คือ หลักสูตร Creative & Content Marketing เพื่อสร้างแบรนด์ จำนวน 6 ชั่วโมง หลักสูตร การถ่ายภาพสินค้าแบบมืออาชีพ จำนวน 6 ชั่วโมง หลักสูตร ถ่ายภาพ Portrait แบบมืออาชีพ จำนวน 6 ชั่วโมง หลักสูตร Audio Marketing จำนวน 6 ชั่วโมง หลักสูตร เทคนิคการถ่ายทำ Video Marketing จำนวน 6 ชั่วโมง หลักสูตร เทคนิคการตัดต่อ VDO สำหรับงานการตลาด จำนวน 6 ชั่วโมง หลักสูตร Graphic Design สำหรับงานการตลาดบนแพลตฟอร์มออนไลน์ จำนวน 6 ชั่วโมง

4. ผลการทดลองใช้และประเมินหลักสูตรโดยการจัดอบรมปฏิบัติการกับกลุ่มเป้าหมายที่สมัครเข้าร่วมโครงการยกระดับอาชีพเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ พบว่า ภาพรวมทุกหลักสูตรอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และผลรวมประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรหลังเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสร้างอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น เช่น มีจำนวนกลุ่มสร้างธุรกิจ กลุ่มๆละ 3-6 คน จำนวน 12 ธุรกิจ ได้แก่ 1) ร้านดอกไม้จากลวดกามะหยี่ Mirabelle shop 2) ร้านฉ่ำชีส (chumcheesebangsaen) 3) ขนมขบเคี้ยว ร้านไอเหม่ง เบเกอรี่ (iMeng bakery) 4) ร้านเสื้อ “Pawji Pawji” 5) ดอกกุหลาบจากริบบิ้น (ร้าน Flowers Mudjai Bloom) 6) อุ่นใจแซนวิช (ร้าน AUNJAI SADWICH) 7) เสื้อผ้าแฟชั่น ร้าน ลอง - ดู - ดิ (long.do.bkk) 8) ร้านน้ำชง cha wink 9) กระเป๋าผ้าแฟชั่นตกแต่งด้วยสติ๊กเกอร์ได้ตามใจ BAGiT (แบ็ก-อิท) 10) ร้าน Flora ธุรกิจพวงกุญแจเรซินจากดอกไม้แห้ง 11) ร้าน Hang Me ธุรกิจสายคล้องโทรศัพท์มือถือแบบลูกปัด 12) คอร์สเรียนออนไลน์ "การออกแบบเสื้อกีฬาพิมพ์ลายแบบมืออาชีพ"

อภิปรายผล

1. ความต้องการหลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ พบว่า กลุ่มเป้าหมายสนใจเป็นผู้ประกอบการ/ทำธุรกิจ และส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ว่าจะเริ่มต้นธุรกิจ ต้องการหาแหล่งทุนในการเริ่มต้นธุรกิจ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมมีความสนใจหลักสูตรการผลิตสื่อออนไลน์สำหรับการตลาด, การสร้างตัวตนบนแพลตฟอร์มออนไลน์ สามารถอบรมได้วันเสาร์ หรือ วันอาทิตย์ ระยะเวลาอบรม 1 วัน รูปแบบฝึกอบรมเน้นฝึกปฏิบัติจริงจากวิทยากรที่มีประสบการณ์ตรง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ กลุ่มเป้าหมายจะมี 2 กลุ่มใหญ่ คือกลุ่มวัยเรียน และวัยทำงาน ซึ่งล้วนแต่ต้องการอยากมีอาชีพเสริมและรายได้เสริม และคิดว่าการพัฒนาสื่อออนไลน์จะสามารถสร้างโอกาสในการมีรายได้เพราะจากเทคโนโลยียุคปัจจุบันสามารถทำได้ง่าย และเห็นความสำเร็จของคนอื่นที่ทำตลาดออนไลน์สามารถสร้างอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น และคิดว่าการได้เรียนกับผู้มีประสบการณ์จะทำให้ได้เครือข่ายและมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้นและมีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับ นิรุตต์ จรเจริญ และคณะ (2566) จิตาพัชญ์ ใยเทศ และคณะ (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีบนสังคมดิจิทัลเพื่อยกระดับรายได้วิสาหกิจชุมชน การศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับธุรกิจชุมชน และการพัฒนารูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ที่สนใจเข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ต้องการมีอาชีพและรายได้เสริม การมีความรู้การใช้เทคโนโลยีในการทำตลาดออนไลน์จะทำให้สามารถมียอดขายเพิ่มขึ้น การเปิดเวทีที่มีวิทยากรเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและการมีเงินทุนสนับสนุนในการเริ่มต้นธุรกิจจะทำให้กลุ่มเป้าหมายสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการมากขึ้น

2. รูปแบบการบริหารจัดการการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ พบว่า องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการสร้างผู้ประกอบการ 3) ประเมินผลความสำเร็จ 4) ประเมินผลลัพธ์ ขยายผลต่อเนื่อง และมีขั้นตอน คือ 1) สร้างแรงบันดาลใจ 2) ให้ข้อมูล สร้างการรับรู้ 3) ศึกษา เรียนรู้ตามความสนใจ 4) ฝึกทักษะเฉพาะด้านสร้างความเชี่ยวชาญ 5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือพร้อมให้การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 6) สร้างประสบการณ์ตรงการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ ซึ่งได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีการเป็นผู้ประกอบการและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และจากการจัดโครงการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่เป็นระยะเวลามากกว่า 4 เดือน องค์ประกอบ และขั้นตอน ดังกล่าวเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จเพราะมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายมีการฝึกปฏิบัติ ให้คำปรึกษา ประเมินติดตามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ โกสินทร์ ชำนาญพล และคณะ (2562) นิรุตต์ จรเจริญ และคณะ (2566) จิตาพัชญ์ ใยเทศ และคณะ (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีบนสังคมดิจิทัลเพื่อยกระดับรายได้วิสาหกิจชุมชน การศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับธุรกิจชุมชน และการพัฒนารูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการ พบว่า มีองค์ประกอบหลัก คือ สื่อสังคมออนไลน์ เครื่องมือทางการตลาด มีหน่วยงานช่วยเป็นพี่เลี้ยง มีการเผยแพร่สินค้าโดยนักรีวิวหรือภาพถ่าย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน ควรประกอบด้วย การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การถ่ายทอดความรู้ การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินงาน การประเมินผลและการติดตาม การสร้างเครือข่าย เป็นต้น

3. ผลการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มการวางแผนธุรกิจ กลุ่มการทำตลาดบนแพลตฟอร์มออนไลน์กลุ่มเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ พบว่า มีทั้งหมด 10 หลักสูตร ได้แก่ กลุ่มการวางแผนธุรกิจ 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรเริ่มต้นธุรกิจ เพิ่มรายได้ สร้างอาชีพมั่นคง กลุ่มการทำตลาดบนแพลตฟอร์มออนไลน์ 2 หลักสูตร คือ หลักสูตร การสร้างตัวตนบนแพลตฟอร์มออนไลน์ และหลักสูตร Digital Marketing เพิ่มโอกาสธุรกิจ ยอดขายพุ่ง และกลุ่มเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ 7 หลักสูตร คือ หลักสูตร Creative & Content Marketing เพื่อสร้างแบรนด์ หลักสูตร การถ่ายภาพสินค้าแบบมืออาชีพ หลักสูตร ถ่ายภาพ Portrait แบบมืออาชีพ หลักสูตร Audio Marketing หลักสูตร เทคนิคการถ่ายทำ Video Marketing หลักสูตร เทคนิคการตัดต่อ VDO สำหรับงานการตลาด และหลักสูตร Graphic Design สำหรับงานการตลาดบนแพลตฟอร์มออนไลน์ เพราะได้ข้อมูลจากการสอบถามและสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย และได้ข้อสรุปจากคณะกรรมการร่างหลักสูตรที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน มีประสบการณ์จากการประกอบธุรกิจร้านอาหาร ร้านกาแฟ ผู้ผลิตและที่ปรึกษาการทำ Digital Marketing ในยุคปัจจุบัน มีการเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขจำนวนหลายรอบเพื่อให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่สนใจเป็นผู้ประกอบการ โดยแต่ละหลักสูตรจะประกอบด้วย 1) ชื่อหลักสูตร 2) คำอธิบายภาพรวมของหลักสูตร 3) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 4) เนื้อหาสาระโดยสังเขป 5) เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม 6) ระยะเวลาการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ 7) กำหนดการฝึกอบรม วิทยากรในการฝึกอบรม 8) สื่อประกอบการฝึกอบรม 9) กิจกรรมการฝึกอบรม 10) การวัดและประเมินผล 11)

เอกสารอ้างอิง เพราะเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ของ Tyler, (1949) และ Taba, (1962) ที่สรุปไว้ว่า หลักสูตรที่ดีควรประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดเนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล และสอดคล้องกับองค์ประกอบของชุดการเรียนรู้ของ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2545) (Gordon, 1973) (Kapfer, 1972) สรุปไว้ว่าองค์ประกอบของชุดการเรียนรู้หรือหลักสูตรฝึกอบรมควรประกอบด้วย การกำหนดหมวดหมู่เนื้อหาและประสบการณ์ กำหนดหน่วยการสอน กำหนดหัวเรื่อง กำหนดมโนทัศน์และหลักการ กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรมการเรียน การเลือกและผลิตสื่อการสอน และกำหนดการประเมินผล

นอกจากนี้ในรายละเอียดของการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ต้องเน้นการฝึกทักษะที่เขาต้องนำไปใช้ได้จริงในแต่ละเรื่อง เช่น การถ่ายภาพก็จะเน้นให้ฝึกถ่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์ที่สามารถนำไปทำการตลาดเผยแพร่บนแพลตฟอร์มออนไลน์ได้เลย ในส่วนของการเสนอเนื้อหาที่ต้องเรียนรู้แต่ละครั้งก็จะเป็น Step-by-Step สั้นๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำได้อย่างเชี่ยวชาญทั่วถึงทุกคน และวิทยากรฝึกอบรมต้องเลือกที่มีชื่อเสียงในเรื่องนั้นๆและประสบความสำเร็จ/มีประสบการณ์ตรงในเรื่องที่บรรยาย/ฝึกปฏิบัติ โดยเน้นเชื่อมโยงความรู้จากการทำงานจริงๆมาถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำไปพัฒนางานของตนเอง/ทำธุรกิจที่สนใจได้จริง ในการจัดกิจกรรมจะต้องแยกฝึกปฏิบัติให้ทั่วถึง เช่น การฝึกอบรมแต่ละครั้งของโครงการที่ผ่านมามีผู้เข้าร่วมประมาณ 50 คน ทางโครงการจะเตรียมผู้ช่วยสอน (TA) ในสัดส่วน 1:15 คน และต้องมีการแยกทำกิจกรรมกลุ่มโดยแบ่งจำนวนกลุ่มละ 4-5 คน เพื่อให้ฝึกทักษะได้ทั่วถึงทุกคน และที่สำคัญพวกสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ต้องเตรียมให้สามารถเพียงพอ ผู้อบรมได้ฝึกทุกคน ในการใช้สื่อการสอนจะเป็นลักษณะที่ผู้เข้าฝึกอบรมเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งควรจะใช้เป็นระบบ LMS สามารถเข้าถึงได้สะดวก ซึ่งในโครงการจะใช้ Moodle ผ่านลิงค์ https://digitech-training.buu.ac.th/ ทำให้ผู้เรียนเข้าไปศึกษา ทบทวนเนื้อหาได้ตามต้องการ

4. ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร ภาพรวมทุกหลักสูตรอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และผลรวมประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรหลังเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร ภาพรวมทุกหลักสูตรอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เพราะการพัฒนาหลักสูตรได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจความต้องการกลุ่มเป้าหมาย มีการร่างหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นผู้ประกอบการหลากหลายหลายธุรกิจ และมีประสบการณ์ทำให้การยกร่างหลักสูตรมีเนื้อหาที่ครอบคลุม มีวิธีการดำเนินการฝึกอบรมที่หลากหลาย และประเมินผลการฝึกอบรมที่ชัดเจน ทำให้การประเมินคุณภาพหลักสูตรมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะ กระบวนการฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติจริง เน้นการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการเป็นผู้ประกอบการหรือทำธุรกิจยุคใหม่ นอกจากนี้หลักสูตรยังมีเนื้อหาสาระตรงกับความต้องการ มีเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความครอบคลุมเรียบเรียงเป็นหมวดหมู่ อ่านเข้าใจง่าย และวิทยากรมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาหลากหลาย เข้าใจง่าย โดยนำประสบการณ์จริงที่ทำสำเร็จมาถ่ายทอดสู่ผู้เรียน ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการทำธุรกิจที่ตนเองสนใจได้ สอดคล้องกับดลฤดี พลมิตรและคณะ (2566) ได้ศึกษาความท้าทายของการเป็นผู้ประกอบการกับความสำเร็จในการแข่งขันยุคใหม่ ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ พบว่า การได้ฝึกประสบการณ์จริงและการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นปัจจัยการเป็นผู้ประกอบการกับความสำเร็จในการแข่งขันยุคใหม่ สอดคล้องกับ จิตาพัชญ์ ใยเทศ และคณะ (2567) ได้

ศึกษา เรื่อง การศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับธุรกิจชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า กลุ่มธุรกิจชุมชนมีความพร้อมด้านดิจิทัลในการประกอบธุรกิจ จะทำให้เพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางการตลาด และโกสินทร์ ชำนาญพล และคณะ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริม ศักยภาพผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการยุคใหม่ต้องการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการประกอบธุรกิจ เพื่อให้สามารถเพิ่มลูกค้าและยอดขาย โดยรูปแบบที่ต้องการคือการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ และเว็บสื่อกลางการค้าขาย (E-Market Place) ที่สามารถใช้งานบนสมาร์ทโฟนได้ เพราะจะทำให้เกิดความ สะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าได้ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 รูปแบบการบริหารจัดการ การยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ มีการนำเสนอองค์ประกอบและขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานหรือสถาบันใดที่ต้องการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการได้ โดยเน้นการจัดเตรียมทรัพยากรดำเนินงานให้เพียงพอและการทำแผนดำเนินงานให้ชัดเจนและสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องจะทำให้การขับเคลื่อนการเป็นผู้ประกอบการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การพูดคุยเพื่อตรวจสอบความต้องการผู้สนใจการทำธุรกิจต้องสื่อสารให้ชัดเจน พิจารณาถึงความเป็นไปได้ของธุรกิจที่จะทำ และมีการมอบหมายงานและการนำเสนอเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ที่ปรึกษาต้องคอยติดตาม และกระตุ้นในระยะแรกเมื่อเริ่มเห็นผลเป็นรูปธรรมผู้ริเริ่มการทำธุรกิจก็จะต่อยอด ขยายผลได้ด้วยตัวเอง

1.3 การยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ กระบวนการพัฒนาถือว่าสำคัญมากโดยขั้นต้นต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความต้องการให้ได้ ต้องทำหลายหลายวิธี เช่นใช้สื่อที่ตรงกับพฤติกรรมการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย การสร้างโอกาสให้ผู้สนใจจะเริ่มต้นธุรกิจได้พบปะ พูดคุยกับเจ้าของกิจการที่ประสบผลสำเร็จ (ควรเลือกธุรกิจที่สามารถเริ่มต้นได้ไม่ยาก ไม่เกินความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย ไม่ต้องใช้เงินทุนมาก) จากนั้นก็จัดช่องทางให้กลุ่มเป้าหมายได้เรียนรู้ในสิ่งที่จำเป็นในการเริ่มต้นธุรกิจ จะทำให้กลุ่มเป้าหมายมองเห็นภาพเส้นทางที่จะดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนมีโอกาสประสบผลสำเร็จสูง

1.4 การเริ่มต้นในการเป็นผู้ประกอบการควรแนะนำให้กลุ่มเป้าหมายที่ความสนใจธุรกิจในแนวทางเดียวกัน จัดเป็นกลุ่มคละความสามารถเพื่อให้สามารถดำเนินงานในระยะแรกได้อย่างราบรื่นโดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาเพราะมีภาระงานที่ต้องทำมากอาจไม่มีเวลา และควรมีการสนับสนุนงบประมาณในช่วงเริ่มต้น และมีการจัดประกวดธุรกิจเพื่อสนับสนุนทุน จะเป็นการกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายสนใจจะเริ่มทำธุรกิจมากขึ้น และมีการสนับสนุนทุนให้คำปรึกษาต่อเนื่องกรณีที่ธุรกิจสามารถขยายตัวได้เป็นการส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืน

1.5 กำหนดวิธีการ/ช่องทางในการพัฒนาสื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถทบทวนได้อย่างสะดวกโดยสรุปเนื้อหาในประเด็นสำคัญผ่านช่องทางออนไลน์ (ทั้งแบบ Real time และ Offline)

1.6 กรณีผู้เข้ารับการพัฒนาทำงานประจำเวลาสร้างธุรกิจควรแนะนำให้ทำงานร่วมกันแบบกลุ่ม (3-5 คน) เพื่อให้สามารถร่วมกันทำงานให้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7 การเริ่มต้นธุรกิจใหม่เงินทุนและทรัพยากรในการทำงานเป็นส่วนสำคัญ การเริ่มต้นอาจจะไม่ต้องใช้ทุนเยอะถ้ามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ผู้เข้ารับการพัฒนาในการเริ่มต้นจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้กล้าที่จะทำธุรกิจ โดยเบื้องต้นทางโครงการฯ ได้สนับสนุนในลักษณะอำนวยความสะดวกวัสดุ อุปกรณ์ในการทำธุรกิจ เช่น โดรน กล้อง คอมฯ สำหรับทำคลิป VDO Content ทีมที่ปรึกษา ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำงานได้สะดวก ผลิตงานที่มีคุณภาพตามไอเดียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 ทีมโค้ชจะมีความสำคัญในการช่วยเหลือผู้เข้ารับการพัฒนาต้องติดตาม กระตุ้น ให้คำแนะนำต้องมีการคัดเลือกทีมโค้ชให้เข้าใจถึงภารกิจที่ต้องทำให้เข้าใจ

1.9 ฝ่ายอำนวยความสะดวก (นัดหมายเวลา ประสานงานเมื่อมีปัญหา การสื่อสาร) ในการพัฒนาสื่อดิจิทัลให้ผู้เข้าร่วมโครงการจะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาชิ้นงาน ทางผู้รับผิดชอบโครงการต้องจัดหาบุคลากรในส่วนนี้ด้วย

1.10 การจัดกิจกรรมเสริมให้กับกลุ่มเป้าหมาย เช่น มีเวทีในการนำเสนอไอเดีย นำเสนอผลงานเป็นการกระตุ้นให้สร้างผลงานได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญกลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสพัฒนาทักษะหลายด้าน ทั้งการนำเสนอ การอธิบายตอบคำถามกรรมการ การพิจารณาความเป็นไปได้ของธุรกิจอย่างมีเหตุผลจากกรรมการที่มีประสบการณ์ตรง การได้รับคำแนะนำจากการจัดกิจกรรม Matching จะเป็นประโยชน์สำหรับปรับปรุงแนวทางดำเนินธุรกิจ และสร้างความกระตือรือร้นกับทีมที่มานำเสนอ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาแอปพลิเคชันด้านการให้คำปรึกษาการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ จะทำให้ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

2.2 สร้างแหล่งเรียนรู้ที่กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ให้ครอบคลุมหลักสูตรการยกระดับอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ อาจเป็นลักษณะการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ในกรณีหลักสูตรที่ต้องฝึกทักษะ และเนื้อหาลักษณะบรรยายก็พัฒนารายวิชาเป็น BUU MOOC หรือ Thai MOOC

2.3 รูปแบบบริหารจัดการการยกระดับอาชีพฯ ในองค์ประกอบเรื่องการกำกับ ติดตามและการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาธุรกิจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้การยกระดับอาชีพเป็นผู้ประกอบการการดำเนินงานที่ผ่านมายังติดต่อสื่อสาร และติดตามยังทำได้ลำบาก ควรมีการพัฒนาระบบการติดตาม และระบบให้คำปรึกษาจะทำให้การทำงานสะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ความสนใจของกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างกัน พื้นฐานความรู้ก็แตกต่างกัน ควรมีการออกแบบหลักสูตรเฉพาะ และมีรูปแบบการพัฒนา/ส่งเสริมให้มีความสำเร็จในการยกระดับอาชีพเป็นผู้ประกอบการระดับที่แตกต่างกันตามศักยภาพของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

2.5 พัฒนารูปแบบสร้างเครือข่ายความร่วมมือธุรกิจ มีระบบเชื่อมโยงความรู้ สร้างฐานความรู้จากการให้คำปรึกษาการทำธุรกิจจากผู้รู้ เพื่อให้ผู้สนใจเป็นผู้ประกอบการเข้าถึงได้ง่าย สะดวก อัพเดทความรู้ใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างอาชีพเสริมในการหารายได้

เอกสารอ้างอิง

โกสินทร์ ชำนาญพล, และ สุดาใจ โล่ห์วนิชชัย. (2562). การพัฒนารูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการ. *วารสารราชพฤกษ์*, *17*(2). https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Ratchaphruekjournal/article/view/169803

จิตาพัชญ์ ใยเทศ, ภูริพัศ เหมือนทอง, และ ดนุวัศ อิสรานนทกุล. (2567). การศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับธุรกิจชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, *11*(1). https://so05.tci-thaijo.org/index.php/hssnsru/article/view/269026

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2545). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีการศึกษา หน่วยที่ 1-5*. สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ดลฤดี พลมิตร, และ สมจิตร ล้วนจำเริญ. (2566). ความท้าทายของการเป็นผู้ประกอบการกับความสำเร็จในการแข่งขันยุคใหม่ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, *10*(1). https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMDUBRU/article/view/265947

นิรุตต์ จรเจริญ, มาลินี คำเครือ, พัชรินทร์ บุญสมธป, พชรณัฏฐ์ ไค่นุ่นภา, และ คมสัน ศรีบุญเรือง. (2567). การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีบนสังคมดิจิทัลเพื่อยกระดับรายได้วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *16*(2). https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/263530/180648

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education)* (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). *นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570 และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 2563 - 2570*. สอวช. (nxpo.or.th). https://www.nxpc.or.th/content/documents/1875

Gordon. (1973). *Florida Module on Generic Teacher Competencies: Module on Module*. The University of Florida.

Kapfer, P. G., & Kapfer, M. B. (1972). *Learning Package in American Education*. Education Technology Publication.

Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. Harcourt, Brace and World.

Timmons, J. A., & Spinelli, S. (2003). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century*. McGraw-Hill/Irwin.

Tyler, R. W. (1949). *Basic principle of curriculum and instruction*. The University of Chicago Press. https://books.google.co.th/books/about/Basic_Principles_of_Curriculum_and_Instr.html?hl=th&id=qn8kAQAAMAAJ&redir_esc=y

บทความวิจัย (Research article)

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

Personnel opinions on the effectiveness of communication guidelines within the Kalasin Provincial Education Office

เสาวภา คำภา[1*] และ จริยา อินทนิล[1]
Saowapa Kampa[1*] and Jariya Intanin[1]

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
14 กันยายน 2568	6 ตุลาคม 2568	11 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากรประกอบด้วย บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$= 4.30, S.D. = 0.60) 2) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านองค์ประกอบการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$= 4.34, S.D. = 0.63) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับ คือ ด้านผู้รับสาร ($\overline{x}$= 4.36, S.D. = 0.62) ด้านผู้ส่งสาร ($\overline{x}$ = 4.31, S.D. = 0.63) ช่องทางในการสื่อสาร ($\overline{x}$= 4.27, S.D. = 0.70) และด้านข้อมูลข่าวสาร($\overline{x}$= 4.12, S.D. = 0.63) ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านรูปแบบการสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.34, S.D.

[1]คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
[1]Faculty of Liberal Arts, Kalasin University
[*]Corresponding author; email: plaintermath2014@gmail.com

= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับ คือ การสื่อสารแบบแนวนอน ($\bar{x}$= 4.39, S.D. = 0.64) การสื่อสารจากบนลงล่าง ($\bar{x}$= 4.36, S.D. = 0.62) การสื่อสารแบบไขว้ ($\bar{x}$= 4.32, S.D. = 0.64) และการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.66) 3) แนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรใช้ช่องทางการสื่อสารที่เชื่อมโยงข้อมูลในสำนักงาน เพื่อให้การสื่อสารเกิดความรวดเร็ว เช่น การใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban) ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร รวมถึงจัดอบรม หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการความสร้างสัมพันธ์ของบุคลากร

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, การสื่อสารในองค์กร, บุคลากร, ประสิทธิภาพ

Abstract

This research aims to: 1) study the level of personnel opinions on the communication effectiveness within the Kalasin Provincial Education Office; 2) study the level of personnel opinions on factors affecting communication effectiveness within the Kalasin Provincial Education Office; and 3) study effective communication guidelines within the Kalasin Provincial Education Office. The researcher used a mixed-methods approach, including quantitative research using questionnaires, with data analyzed using mean and standard deviation, and qualitative research using interviews as a data collection tool. The population consisted of personnel from the Kalasin Provincial Education Office, and data was analyzed using organizational inductive analysis.

The research findings indicate that: 1) Overall, the level of personnel opinion regarding communication effectiveness within the Kalasin Provincial Education Office is at the highest level ($\bar{x}$= 4.30, S.D. = 0.60) 2) Overall, the level of personnel opinion regarding factors affecting communication effectiveness within the Kalasin Provincial Education Office in terms of communication elements is at the highest level ($\bar{x}$= 4.34, S.D. = 0.63). When considering each aspect individually, the ranking is as follows: receiver ($\bar{x}$= 4.36, S.D. = 0.62), sender ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.63), communication channel ($\bar{x}$= 4.27, S.D. = 0.70), and information ($\bar{x}$= 4.12, S.D. = 0.63). And Overall, the level of personnel opinion regarding factors affecting communication effectiveness within the Kalasin Provincial Education Office in terms of communication styles is at the highest level. When considering each aspect individually, the ranking is as follows: Horizontal communication ($\bar{x}$= 4.39, S.D. = 0.64), top-down communication ($\bar{x}$= 4.36, S.D. = 0.62), cross-communication ($\bar{x}$= 4.32, S.D. = 0.64), and bottom-up communication ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.66). 3) Guidelines for effective communication within the Kalasin Provincial Education Office should emphasize communication channels that integrate internal information to

enhance speed and efficiency, such as the use of the electronic document system (e-Saraban). Personnel should be developed in communication skills, including through training sessions or activities that promote relationship-building among staff.

Keywords: Opinion, Organizational Communication, Personnel, effectiveness

บทนำ

การสื่อสารมีความสำคัญเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทำให้เกิดการติดต่อระหว่างกันเกิดการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ซึ่งการสื่อสารมีความสำคัญต่อสังคม ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติ ก็จำเป็นต้องมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนอยู่ในกฎเกณฑ์ของสังคม รวมถึงสืบทอดความรู้และรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559) การสื่อสารมีองค์ประกอบอยู่หลายส่วนที่จะทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารขึ้น ซึ่งส่วนประกอบของการสื่อสารนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่การสื่อสารจะประสบความสำเร็จ ถ้าผู้ส่งสารและผู้รับสารเข้าใจไปในทางเดียวกัน ส่งผลให้การดำเนินการใด ๆ ย่อมสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากการสื่อสารในชีวิตประจำวันของคนเราแล้ว ยังมีการสื่อสารในองค์กรที่บุคคลปฏิบัติงานร่วมกัน การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ย่อมต้องอาศัยการสื่อสารด้วยเช่นกัน (ศิริวรรณ เจียรชัชวาลวงศ์, 2564) การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี จะช่วยทำให้บุคลากรเข้าใจนโยบายของผู้บริหาร และช่วยสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (นิภาพรรณ โสพัฒน์, 2562)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คำสั่งที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ โดยการอำนวยการ ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นในพื้นที่ โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์แบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น 8 กลุ่ม เพื่อปฏิบัติภารกิจงานแตกต่างกันไป ครอบคลุมการบูรณาการด้านการศึกษาในพื้นที่ สุมาลี ลำเพย และอาริยา ป้องศิริ (2567) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ และมีกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ด้านการประสานงาน พบว่ายังขาดการร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ซึ่งส่วนที่สำคัญของการประสานงานให้ประสบความสำเร็จ เกิดการทำงานร่วมกันคือการสื่อสาร วสุจิตรา ก้อนเรณู (2568) ได้กล่าวว่าการสื่อสารมีความสำคัญต่อการประสานงานโดยการสื่อสาร เพื่อการประสานงานที่ดีจะช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร รวมถึงทำให้บุคลากรเข้าใจนโยบายของผู้บริหาร ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

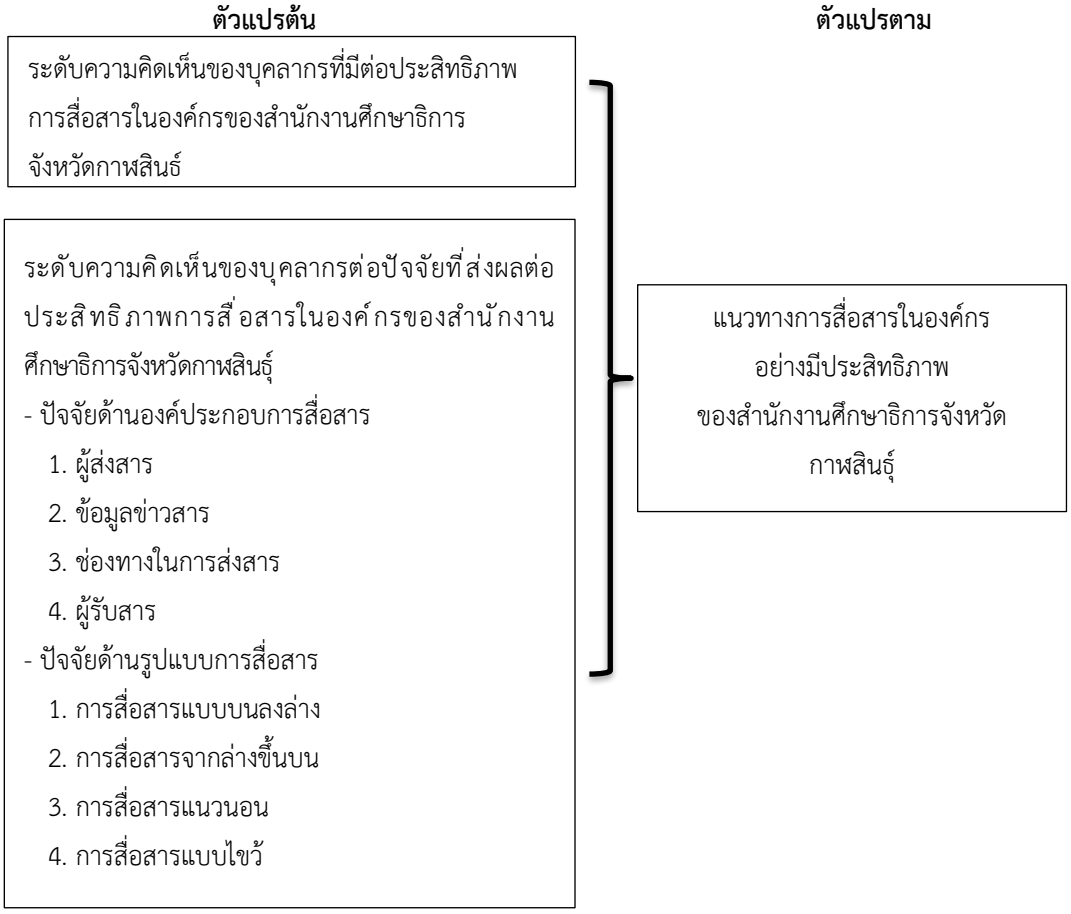
จากความสำคัญและอุปสรรคด้านการประสานงานซึ่งมีความเชื่องโยงกับการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์สามารถสื่อสารภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดผลดีต่อการร่วมมือและบูรณาการด้านการศึกษาในพื้นที่จังหวัดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับผู้ส่งสารและผู้รับสารต้องเข้าใจในการสื่อสารตรงกัน ข้อมูลข่าวสารต้องเป็นเนื้อหาที่มี ความเหมาะสมกับผู้รับสาร น่าเชื่อถือ ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย รวมถึงการเลือกใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้กรอบแนวคิดการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ 1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ 2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ด้านองค์ประกอบการสื่อสาร คือ ผู้ส่งสาร ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางในการส่งสาร ผู้รับสาร และด้านรูปแบบการสื่อสาร คือ การสื่อสารแบบบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบนการสื่อสารแนวนอน การสื่อสารแบบไขว้ ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ รวมถึงเพื่อทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และศึกษาแนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ รายละเอียดดังนี้

1. ประชากร

เชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม 2567 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2568 จำนวน 51 คน

เชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพในครั้งนี้ คือ กลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง โดยวิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 18 คน ประกอบด้วย

1.1 ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 1 คน

1.2 รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 1 คน

1.3 ผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน 8 คน

1.4 บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 8 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 51 ชุด โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์อื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งแบบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) รายได้ต่อเดือน (4) สถานภาพ (5) ระดับการศึกษา และ (6) ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือกระดับความเห็น 5 ระดับ ได้แก่ (5) เห็นด้วยมากที่สุด (4) เห็นด้วยอย่างมาก (3) เห็นด้วยปานกลาง (2) เห็นด้วยน้อย และ (1) เห็นด้วยน้อยที่สุดรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีข้อคำถามระดับประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านองค์ประกอบการสื่อสาร ประกอบด้วย คำถามด้านผู้ส่งสาร คำถามด้านข้อมูลข่าวสาร คำถามด้านช่องทางในการสื่อสาร และคำถามด้านผู้รับสาร ด้านละ 4 ข้อ รวมจำนวน 16 ข้อ และ 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านรูปแบบการสื่อสาร 4 รูปแบบ ประกอบด้วย คำถามการสื่อสารจากบนลงล่าง คำถามด้านสื่อสารจากล่างขึ้นบน คำถามด้านการสื่อสารแบบแนวนอน และคำถามด้านการสื่อสารแบบไขว้ รูปแบบละ 4 ข้อ รวมจำนวน 16 ข้อ

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเป็นคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ที่กำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นโดยไม่มีข้อจำกัด ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ (1) ให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ (2) ให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ (3) ให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และ (4) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนกลุ่มประชากร 51 คน แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และรับแบบสอบถามที่ครบถ้วนและมีการกรอกข้อมูล ที่สมบูรณ์ จำนวน 51 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลอีกครั้ง ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.2 นัดหมายกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสัมภาษณ์ ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568 – 28 กุมภาพันธ์ 2568 บันทึกบทสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม รายละเอียดดังนี้

4.1.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.1.2. ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และตอนที่ 3 การวิเคราะห์ภาพรวมและรายด้านของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้มาตราวัดแบบสเกลทัศนคติ (Likert Scale) ให้ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความเห็น	ความหมายของระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	เห็นด้วยมากที่สุด	5
มาก	เห็นด้วยมาก	4
ปานกลาง	เห็นด้วยปานกลาง	3
น้อย	เห็นด้วยน้อย	2
น้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และแปลความหมาย ผู้วิจัยยึดเกณฑ์ในการพิจารณา (สมโภชน์ อเนกสุข, 2555) กำหนดการแปลความหมายโดยการคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ได้ค่าช่วงคะแนนและแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดประเด็นความสำคัญของคำถามในแต่ละคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อวิเคราะห์แนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย $(\bar{X})$ และส่วนเบี่ยงเบน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร	ค่าเฉลี่ย $(\bar{X})$	ส่วนเบี่ยงเบน (S.D.)	แปลความหมาย
1	การสื่อสารในองค์กรของท่านสามารถทำให้ท่านเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.50	มากที่สุด
2	องค์กรของท่านมีการสื่อสารข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน และครบถ้วนอยู่เสมอ	4.18	0.58	มาก
3	องค์กรของท่านมีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมเข้าใจได้ง่าย	4.16	0.56	มาก
4	องค์กรของท่านมีการสื่อสารอย่างรวดเร็วและทันเวลาที่กำหนด	4.11	0.68	มาก
5	ช่องทางการสื่อสารในองค์กรของท่าน (บอร์ดประชาสัมพันธ์ กลุ่มไลน์ เว็บไซต์ ฯลฯ)มีความเหมาะสม สามารถเข้าถึงท่านได้เป็นอย่างดี	4.47	0.66	มากที่สุด
6	ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความน่าเชื่อถือ	4.47	0.63	มากที่สุด
	รวม	**4.30**	**0.60**	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$= 4.30, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ช่องทางการสื่อสารในองค์กรของท่าน (บอร์ดประชาสัมพันธ์กลุ่มไลน์ เว็บไซต์ ฯลฯ) มีความเหมาะสม สามารถเข้าถึงท่านได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$= 4.47, S.D. = 0.66) และข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความน่าเชื่อถือ ($\overline{X}$= 4.47, S.D. = 0.63) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การสื่อสารในองค์กรของท่าน สามารถทำให้ท่านเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.50) องค์กรของท่านมีการสื่อสารข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน และครบถ้วนอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.58) องค์กรของท่านมีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม เข้าใจได้ง่าย ($\overline{X}$= 4.16, S.D. = 0.56) และองค์กรของท่านมีการสื่อสารอย่างรวดเร็วและทันเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.16, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ รายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการสื่อสาร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย **($\overline{X}$)** และส่วนเบี่ยงเบน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านองค์ประกอบการสื่อสารในองค์กร

ที่	องค์ประกอบการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน (S.D.)	แปลความหมาย
1	ด้านผู้ส่งสาร	4.31	0.63	มากที่สุด
2	ด้านข้อมูลข่าวสาร	4.12	0.63	มาก
3	ด้านช่องทางในการสื่อสาร	4.27	0.70	มากที่สุด
4	ด้านผู้รับสาร	4.36	0.62	มากที่สุด
	รวม	**4.26**	**0.64**	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านองค์ประกอบการสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.34, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับองค์ประกอบการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดังนี้ ด้านผู้รับสารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.36, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านผู้ส่งสารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.63) ด้านช่องทางในการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.27, S.D. = 0.70) และด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.12, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยด้านรูปแบบการสื่อสาร

ตางรางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านรูปแบบการสื่อสารในองค์กร

ที่	รูปแบบการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน (S.D.)	แปลความหมาย
1	การสื่อสารจากบนลงล่าง	4.36	0.62	มากที่สุด
2	การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	4.28	0.66	มากที่สุด
3	การสื่อสารแบบแนวนอน	4.39	0.64	มากที่สุด
4	การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	4.32	0.64	มากที่สุด
รวม		**4.34**	**0.64**	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านรูปแบบการสื่อสารในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับรูปแบบการสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดังนี้ การสื่อสารแบบแนวนอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.39, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ การสื่อสารจากบนลงล่าง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.36, S.D. = 0.62) การสื่อสารแบบไขว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.32, S.D. = 0.64) และการสื่อสารจากล่างขึ้นบนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จากการศึกษาแนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ของการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 18 คน รายละเอียดดังนี้

3.1 ควรมีช่องทางการสื่อสารที่เชื่อมโยงข้อมูลในสำนักงาน เช่น การใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban) ผู้วิจัยเห็นว่าแม้ช่องทางการสื่อสารในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์มีความหลากหลาย แต่ผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญการช่องทางการสื่อสาร โดยกล่าวว่าควรใช้ช่องทางการสื่อสาร ที่เชื่อมโยงข้อมูลในสำนักงาน ทำให้สามารถรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อมูลทางราชการที่มีความน่าเชื่อถือได้ทุกที่ ทุกเวลา สามารถติดตามสถานการณ์ทำงาน ทำให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban)

3.2 พัฒนาบุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ผู้สัมภาษณ์มองว่าสำนักงานควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านทักษะการสื่อสารผ่านรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านทักษะการสื่อสารทั้งการพูด การฟัง รวมถึงพัฒนาด้านการใช้งานของระบบต่าง ๆ ของสำนักงาน

3.3 จัดอบรมหรือกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ของบุคลากร สำนักงานควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรให้มีความใกล้ชิดและคุ้นเคยกัน เพื่อให้การสื่อสารในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรมีความราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุป

1.1 ระดับประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ช่องทางการสื่อสารในองค์กรของท่าน (บอร์ดประชาสัมพันธ์ กลุ่มไลน์ เว็บไซต์ ฯลฯ) มีความเหมาะสม สามารถเข้าถึงท่านได้เป็นอย่างดี และข้อคำถามข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความน่าเชื่อถือ รองลงมาคือ การสื่อสารในองค์กรของท่าน สามารถทำให้ท่านเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรของท่านมีการสื่อสารข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน และครบถ้วนอยู่เสมอ องค์กรของท่านมีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม เข้าใจได้ง่าย และองค์กรของท่านมีการสื่อสารอย่างรวดเร็วและทันเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

1.2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านองค์ประกอบการสื่อสาร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผู้รับสาร รองลงมา คือ ด้านผู้ส่งสาร ด้านช่องทางในการสื่อสาร และด้านข้อมูลข่าวสาร ตามลำดับ และ 2) ด้านรูปแบบการสื่อสาร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกรูปแบบการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสื่อสารแบบแนวนอน รองลงมา คือ การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารแบบไขว้ และการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ตามลำดับ

1.3 แนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ของกลุ่มเป้าหมายจำนวน 18 คน ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1) ด้านช่องทางการสื่อสาร ควรใช้ช่องทางการสื่อสารที่เชื่อมโยงข้อมูลในสำนักงาน เช่น การใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban) จะช่วยทำให้การสื่อสารเกิดความรวดเร็ว สามารถเข้าถึงการสื่อสารได้ทุกที่

2) ด้านผู้ส่งสารและผู้รับสาร ควรพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ทั้งด้านทักษะการสื่อสาร ทั้งทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน การเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม และการเลือกใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงจัดอบรมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการความสร้างสัมพันธ์ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความสนิทสนม ใกล้ชิดกัน ส่งผลให้การสื่อสารในองค์กรราบรื่นมากยิ่งขึ้น

2. อภิปรายผล

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารในองค์กร และข้อมูลข่าวสารมีความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การสื่อสารในองค์กรของท่าน สามารถทำให้ท่านเข้าใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อคำถามองค์กรของท่านมีการสื่อสารข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน และครบถ้วนอยู่เสมอ ข้อคำถามองค์กรมีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม เข้าใจได้ง่าย และข้อคำถามองค์กร ของท่านมีการสื่อสารอย่างรวดเร็วและทันเวลาที่กำหนด ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเห็นด้วย ว่าการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัดกาฬสินธุ์มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในส่วนของช่องทางการสื่อสาร ความถูกต้อง ชัดเจนของข้อมูล เนื่องด้วยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีช่องทางที่หลากหลาย ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและเข้าถึงง่าย และการที่เป็นหน่วยงานราชการ ข้อมูลข่าวสารจึงมีความน่าเชื่อถือ มีแหล่งที่มาที่น่าเชื่อถือ เป็นลายลักษณ์อักษรทำให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับจุฑามาศ เกษมสุขสถาพร, (2567) ซึ่งได้ศึกษาในบริบทของหน่วยงานราชการเช่นกัน ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารภายในกรมอนามัย โดยศึกษาประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรของกรมอนามัย พบว่ามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าการสื่อสารทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด และการสื่อสารภายในองค์กรทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่แม่นยำเชื่อถือได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีความรวดเร็วและทันเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก และสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร เข้าถึงท่านได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการสื่อสาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับองค์ประกอบการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดังนี้ 1) ด้านผู้รับสาร 2) ด้านผู้ส่งสาร 3) ด้านช่องทางในการสื่อสาร และ 4) ด้านข้อมูลข่าวสาร และพบว่ามีความคล้ายคลึงกันกับการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย 18 คน โดยส่วนใหญ่บุคลากรให้ความเห็นว่า ผู้ส่งสารและผู้รับสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่าประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เกิดจากผู้ส่งสารและผู้รับสาร ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ควบคุมในส่วนของช่องทางการสื่อสารและข้อมูลข่าวสาร ถ้าผู้ส่งสารเข้าใจเนื้อหาชัดเจน ครบถ้วน ศึกษาเรื่องที่จะสื่อสาร เป็นอย่างดี มีทักษะการสื่อสารที่ดี พูดเข้าใจง่าย สื่อสารตรงประเด็นหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การสื่อสารนั้นก็จะเกิดประสิทธิภาพ ด้านผู้ส่งสาร ถ้ามีความรู้เนื้อหาในเรื่องที่กำลังสื่อสาร มีความพร้อมในการที่จะเปิดรับการสื่อสาร พร้อมจะดำเนินการให้ตรงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ การสื่อสาร จะทำให้การสื่อสารในองค์กรมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Goyer (1970) กล่าวว่าประสิทธิภาพการสื่อสาร คือ ความสอดคล้องกันระหว่างความหมายของสารที่ผู้ส่งสารส่งไปยังผู้รับสารกับความหมายของสารที่ผู้รับสารได้รับรู้ นอกจากนี้จิราวรรณ ยิ้มปลื้ม, (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1.ปัจจัยด้านทักษะในการสื่อสารของผู้รับสาร 2. ปัจจัยด้านทักษะของผู้รับสาร 3. ปัจจัยด้านช่องทางการสื่อสาร 4. ปัจจัยด้านการรับรู้และเข้าใจประเภทของข่าวสาร สอดคล้องกับมาริษา สุจิตวนิช และ สหรัฐ อ่อนดี, (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในองค์กรของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สามารถเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารได้ดังนี้ 1.ปัจจัยด้านทักษะในการสื่อสารของผู้รับสาร

2.ปัจจัยด้านทักษะในการสื่อสารของผู้ส่งสาร และการรับรู้และเข้าใจประเภทของข่าวสาร ตามลำดับ สอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (2558) ได้กล่าวถึงการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วยประสิทธิภาพด้านผู้ส่งสารและประสิทธิภาพด้านผู้รับสารเป็นสำคัญ แต่ผลการศึกษาครั้งนี้แตกต่างจากงานวิจัยของ นพวรรณ โลนุช และ กล้าหาญ ณ น่าน (2565) ซึ่งได้ศึกษากระบวนการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ส่วนผู้ส่งสาร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์การ อาจเนื่องด้วยความแตกต่างกัน ของขนาดและจำนวนบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรเป็นจำนวนมาก ปัจจัยด้านช่องทางการสื่อสารจึงส่งผลเป็นอย่างมากต่อการสื่อสารในองค์การ

2.2.2 ปัจจัยด้านรูปแบบการสื่อสารในองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สามารถเรียงลำดับรูปแบบการสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดังนี้ 1) การสื่อสารแบบแนวนอน 2) การสื่อสารจากบนลงล่าง 3) การสื่อสารแบบไขว้ และ 4) การสื่อสารจากล่างขึ้นบน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่ารูปแบบการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย พบว่าผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการสื่อสารแบบแนวนอนและการสื่อสารจากบนลงล่าง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรสามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรเห็นว่าการสื่อสารแบบแนวนอนมีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์มากที่สุด เนื่องด้วยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์มีจำนวนบุคลากรจำนวนน้อย และส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างใกล้ชิดเป็นการสื่อสารกับบุคลากรที่อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกัน อยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ทำให้มีความสบายใจในการพูดคุย มีความยืดหยุ่น สามารถโต้แย้ง เป็นการปรึกษาหารือมากกว่าลักษณะสั่งการ ติดต่อสื่อสารหรือประสานงานง่ายกว่า เกิดผลลัพธ์ของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของนิภาพรรณ โสพัฒน์ (2562) ได้กล่าวถึงการสื่อสารแบบแนวนอน ว่าเป็นการสื่อสารในระดับเดียวกันช่วยให้การสื่อสารง่ายขึ้นลดเวลาการสื่อสาร และยังเป็นส่วนช่วยสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร และบุคลากรยังเห็นว่าการสื่อสารแบบบนลงล่างมีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการ ดังนั้นการสื่อสารเป็นการสื่อสารตามสายบังคับบัญชา ในลักษณะการถ่ายทอดคำสั่งหรือนโยบายของผู้บริหารหรือองค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานยากจะปฏิเสธ ต้องปฏิบัติตามนโยบายหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้นถ้าผู้บังคับบัญชามีทักษะในการถ่ายทอดนโยบายได้ดี จะทำให้บุคลากรเข้าใจนโยบายขององค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับจุฑามาศ เกษมสุขสถาพร, (2567) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารภายในกรมอนามัย โดยศึกษารูปแบบการสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร กรมอนามัย โดยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการสื่อสารในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรูปแบบการสื่อสารแบบแนวนอน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการสื่อสารจากบนลงล่าง อยู่ในระดับมากที่สุด การสื่อสารแบบแนวไขว้อยู่ในระดับมาก และการสื่อสารแบบล่าง

ขึ้นบน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับณฐอร กีรติลาภิณ, (2560) ได้ศึกษารูปแบบการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้คือ รูปแบบการสื่อสารแบบแนวนอนมากที่สุด รองลงมาคือ การสื่อสารแบบบนลงล่าง นอกจากนี้ รัชนก เชื้อแพทย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารภาย ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยของรูปแบบด้านการสื่อสารจากบนลงล่างมากที่สุด รวมถึงอัครพนธ์ สายจีน (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร และประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การค้าฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารและประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรของศูนย์การค้าฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต พบว่ารูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

2.3 แนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จากการสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายจำนวน 18 คน บุคลากรส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาด้านองค์ประกอบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านช่องทางการสื่อสาร ด้านผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยเห็นว่าผู้รับสารและผู้ส่งสารจะเป็นผู้กำหนดรูปแบบการสื่อสารต่อไป แนวทางการสื่อสาร ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมุ่งเน้นด้านองค์ประกอบการสื่อสารดังนี้

1) ด้านช่องทางในการส่งสาร **ควรใช้ช่องทางการสื่อสารที่เชื่อมโยงข้อมูลในสำนักงาน เช่น การใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban)** ซึ่งจะทำให้การสื่อสารเกิดความรวดเร็ว สามารถติดตามสถานะงาน หรือตรวจสอบข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรในการใช้งานระบบและจัดทำคู่มือการใช้งาน พร้อมทั้งมีการตรวจสอบ ประเมินผลและปรับปรุงการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ

2) ผู้ส่งสารและผู้รับสาร **ควรพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร** ส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีการอบรมทักษะการสื่อสาร เพื่อพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills ทำให้บุคลากรทักษะการสื่อสารที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การติดต่อประสานและการสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ**ควรจัดอบรมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการความสร้างสัมพันธ์ของบุคลากร** จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ทำให้การสื่อสารในด้านต่างๆ ของบุคลากรมีความราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาความร่วมมือ ความไว้วางใจและความสามัคคี หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์เกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ บุคลากรเห็นว่าควรใช้ช่องทางการสื่อสารที่เชื่อมโยงข้อมูล องค์กรควรจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่เชื่อมโยงข้อมูลในสำนักงาน เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการข้อมูลและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ต้องการความรวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban)

2) จากผลการศึกษาความเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรและแนวทางการสื่อสาร บุคลากรคิดว่าผู้ส่งสารและผู้รับสารมีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร จะทำให้บุคลากรสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด ฟัง อ่าน และเขียน เพิ่มความสามารถในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน หัวหน้างานหรือหน่วยงานอื่น ๆ ลดปัญหาด้านการสื่อสาร ทำให้การสื่อสารในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงตัวบุคลากรเองควรมีการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารอยู่เสมอ เพื่อให้การประสานงานเกิดความราบรื่น

3) จากผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่าบุลคลากรเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่ารูปแบบการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ดังนั้นบุคลากรจึงควรใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งการสื่อสารแบบแนวนอน แบบบนลงล่าง แบบล่างขึ้นบน หรือแบบไขว้ โดยเลือกรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน จะทำให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) จากผลการศึกษาแนวทางการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการสื่อสาร โดยบุคลากรเห็นว่าการสื่อสารแบบแนวนอนส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความสนิทสนม ใกล้ชิดกัน ส่งผลให้การสื่อสารในองค์กรราบรื่นมากยิ่งขึ้น และจัดอบรมชี้แจงข้อมูล ระเบียบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของสำนักงาน รวมถึงข้อมูลหรือหลักเกณฑ์ที่สำนักงานถือปฏิบัติ ให้แก่บุคลากรที่ย้าย หรือบรรจุใหม่ เพื่อให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อกระสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศภายในองค์กร เป็นต้น

2) ควรศึกษาการสื่อสารที่ส่งผลในด้านอื่น ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เช่น การสื่อสารที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

จิราวรรณ ยิ้มปลื้ม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.): การศึกษารายบุคคล* (การศึกษารายบุคคล, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์). https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Jirawan.Yim.pdf

จุฑามาศ เกษมสุขสถาพร. (2567). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารภายใน กรมอนามัย* (รายงานการวิจัย). ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สำนักงานเลขานุการกรมอนามัย. https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/202408/m_news/35025/214849/file_download/4227566e536b4971b0f8f9f1ca40f6f2.pdf

ณฐอร กีรติลาภิณ. (2560). *รูปแบบการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1683/1/59601301.pdf

นพวรรณ โลนุช, และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2565). บรรยากาศองค์การและกระบวนการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ, 9*(2), 82-96. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/mmr/article/view/259235

นิภาพรรณ โสพัฒน์. (2562). วิธีการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, (สพบท.), 1*(3), 23-30. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/250844

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2559). *ภาษากับการสื่อสาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มาริษา สุจิตวนิช, และ สหรัฐ อ่อนดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. *ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 14 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,* น.1-15. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. https://publication.npru.ac.th/jspui/bitstream/123456789/1764/1/npru-183.pdf

รัชนก เชื้อแพทย์. (2563). *รูปแบบการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256362013_11.PDF

วิเชียร วิทยอุดม. (2558). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์.

ศิริวรรณ เจียรชัชวาลวงศ์. (2564). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการสื่อสารการตลาดบูรณาการ* [เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สมโภชน์ อเนกสุข. (2552). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่3). ชลบุรี:ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุจิตรา ก้อนเรณู (2568, 16 กุมภาพันธ์). *การสื่อสารและการประสานงาน.* https://orgweb.ldd.go.th/sources/img/part_lesson/FILES_2666_67d8dcfe08b74.pdf

สุมาลี ลำเพย, และ อาริยา ป้องศิริ (2567). ความสำเร็จในการบริหารตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษา ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. *วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 13*(1), 271-287. https://doi.org/10.14456/gjl.2024.14

อัครพนธ์ สายจีน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรและประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร: กรณีศึกษาศูนย์การค้าฟิวเจอร์พาร์ครังสิต* [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ, วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ,]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3849/1/RMUTT-167636.pdf

Goyer, R. S. (1970). Communication, communicative process, meaning: Toward a unified theory. *Journal of Communication, 20*(1), 4-16. https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1970.tb00860.x

บทความวิจัย (Research article)

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร)

The Relationship Between School Administration Based on the Four Principles of Sangahavatthu and the Effectiveness of Personnel Administration (Network Groups 42-43, Nong Chok District Office, under the Bangkok Metropolitan Administration)

วรีรัตน์ มลิวัลย์[1*] และ พระเมธีวัชราภรณ์[2]
Warirat Maliwan[1*] and Phrametheewatcharaphor[2]

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
31 สิงหาคม 2568	19 ตุลาคม 2568	19 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล 2.เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล 3.เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (กลุ่มเครือข่ายที่ 42–43 เขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร) โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างคือครู 148 คน และผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พร้อมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

[1]A Master Student, Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University Roiet Campus, Thailand

[2]รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

[2]Associate Professor Ph.D., Lecturer in Educational Administration Program, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University Roiet Campus, Thailand

[*]Corresponding author; email : wariratt03@gmail.com

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.76) โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคล (0.76) และการบริหารวิชาการ (0.73) ขณะที่ด้านงบประมาณสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (0.65) ผลลัพธ์สะท้อนถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างความร่วมมือในสถานศึกษา และการขับเคลื่อนสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักสังคหวัตถุ 4, ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study school administration based on the Four Principles of *Sangahavatthu* and the effectiveness of personnel administration; (2) to examine the relationship between school administration based on the Four Principles of *Sangahavatthu* and personnel administration effectiveness; and (3) to explore administrative approaches based on the Four Principles of *Sangahavatthu* that influenced personnel administration effectiveness. The study employed questionnaires and semi-structured interviews. The sample consisted of 148 teachers and 5 experts from Network Groups 42–43 under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration. Data were analyzed using Pearson's product–moment correlation coefficient.

The research findings revealed that school administration based on the Four Principles of *Sangahavatthu* was found to be at a high level and was positively correlated with personnel administration effectiveness at the .01 level of statistical significance (r = 0.76). In particular, the dimensions of personnel administration (r = 0.76) and academic administration (r = 0.73) showed strong positive relationships, while budget administration exhibited a moderate correlation (r = 0.65). The results reflected effective approaches to improving educational quality, fostering collaboration within schools, and promoting the sustainable development of a learning society.

Keywords: School administration, The Four Principles of Sangahavatthu, The Effectiveness of Personnel Administration

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาจึงมิได้มุ่งเพียงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น แต่ยังต้องสร้างระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน อันจะนำไปสู่การพัฒนา

คุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถส่งเสริมคุณธรรมและประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งมุ่งเน้นการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สุภาพและจริงใจ การประพฤติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการวางตนอย่างเสมอภาค หลักธรรมดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานในสถานศึกษา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2564)

นโยบายการศึกษาของประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารที่มีคุณภาพ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้การจัดการศึกษายึดหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ขณะเดียวกัน การบริหารงานบุคคลถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ และการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนเครือข่ายที่ 42–43 เขตหนองจอก ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านบริบททางสังคมและการบริหารที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 42–43 เขตหนองจอก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลและหลักพุทธธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

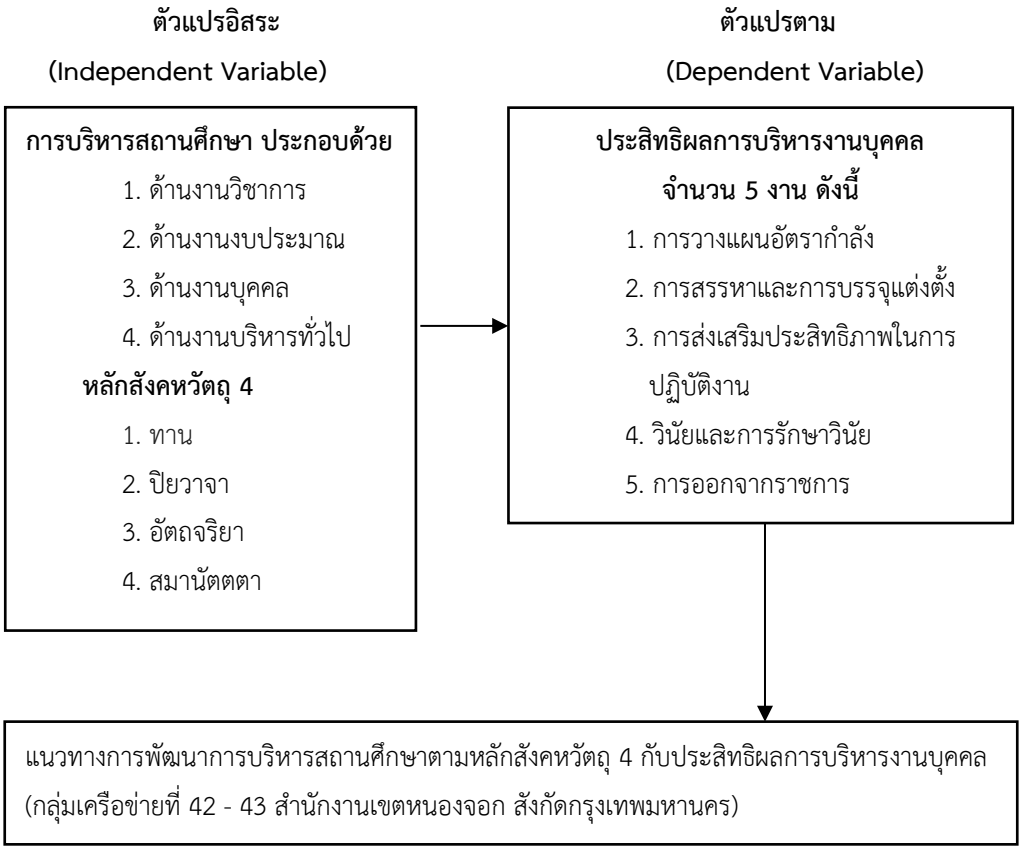
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครกรอบแนวคิดการศึกษา

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 42–43 สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงตัวเลขและการวิเคราะห์ทางสถิติอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้ และสามารถตรวจสอบได้ตามหลักการวิจัยเชิงปริมาณ (Best & Kahn, 2006)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 42–43 จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 214 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ประชากรทุกคนมีโอกาสได้รับการคัดเลือกอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกและใช้ประกอบการอธิบายผลการวิจัย (Patton, 2002)

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 2 ประเภท ได้แก่ 1) แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษาและหลักสังคหวัตถุ 4 รวมถึงองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผนอัตรากำลัง (2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (4) วินัยและการรักษาวินัย และ (5) การออกจากราชการ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1932) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสะท้อนแนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้จริงในกระบวนการบริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2567)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ก่อนนำเครื่องมือไปใช้ ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้ 1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และ 2) ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่าค่าความเชื่อมั่นภายใน (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.94 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนพฤษภาคม–กรกฎาคม พ.ศ. 2568 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน เพื่อใช้ประกอบการอธิบายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักจริยธรรมการวิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลก่อนการเก็บข้อมูล และรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถามตลอดกระบวนการวิจัย (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, 2564)

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อหาค่ากลางของระดับความคิดเห็น 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล 3) ร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละประเด็น และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

1.1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านงานวิชาการและด้านงานบุคคล ซึ่งแสดงถึงการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแนวทางของหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการในระดับที่เหมาะสมและต่อเนื่อง

1.2 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ครอบคลุมทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย ตลอดจนการออกจากราชการ ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและหลายด้าน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านงานวิชาการ (X_1)	4.38	0.10	1	มาก
2. ด้านงานงบประมาณ (X_2)	4.18	0.02	4	มาก
3. ด้านงานบุคคล (X_3)	4.37	0.05	2	มาก
4. ด้านงานบริหารทั่วไป (X_4)	4.29	0.04	3	มาก
รวม (X_{tot})	4.32	0.10	-	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.10) สะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างสามารถนำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง โดยเฉพาะ ด้านงานวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.10) ซึ่งมีระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านงานบุคคล ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = 0.05) และ ด้านงานบริหาร

ทั่วไป ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.04) ตามลำดับ ส่วน ด้านงานงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.02) มีระดับต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงวิชาการและบุคลากร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาโรงเรียน โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งเป็นลักษณะของการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่มุ่งเน้นการให้ (ทาน) การใช้ถ้อยคำที่สุภาพและเป็นมิตร (ปิยวาจา) การทำตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น (อัตถจริยา) และการวางตนเสมอภาค (สมานัตตตา)

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2564) ที่อธิบายว่า หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่มุ่งส่งเสริมการเกื้อกูล การอยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภา ชาลี (2565) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด และการประยุกต์ใช้หลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารองค์การที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลและความสำเร็จขององค์กร (Hoy & Miskel, 2013)

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 42–43 สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

2.1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมอยู่ที่ 0.76 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งและไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในขณะที่ด้านงานงบประมาณมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านงานวิชาการ (X_1)	0.73**	สูง
ด้านงานงบประมาณ (X2)	0.65**	ปานกลาง
ด้านงานบุคคล (X_3)	0.76**	สูง
ด้านงานบริหารทั่วไป (X_4)	0.69**	สูง
ภาพรวม	0.76**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.65 ถึง 0.76 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ แสดงให้เห็นว่า การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลัก ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ และความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงที่สุดคือ ด้านงานบุคคล **(r = 0.76)** ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารที่ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยเฉพาะหลัก อัตถจริยา และ สมานัตตตา สามารถส่งเสริมการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาศักยภาพครู และการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านงานบริหารทั่วไป (r = 0.69) และ ด้านงานวิชาการ (r = 0.73**)** ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารที่ยึดหลักเมตตาและการให้โอกาสสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ส่วน ด้านงานงบประมาณ (r = 0.65) แม้จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังคงแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลโดยรวม

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) ที่อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จะช่วยสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านงานบุคคลและงานบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารเชิงพุทธมิได้เป็นเพียงแนวทางทางศีลธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็น เครื่องมือทางการบริหาร (Managerial Tool) ที่สามารถยกระดับประสิทธิภาพและความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D*) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม (Y_{tot}) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_{tot})

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Y_{tot})	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1)	4.44	0.55	2	มาก
2	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	4.45	0.59	1	มาก
3	การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_3)	4.43	0.59	3	มาก
4	วินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	4.39	0.61	4	มาก
5	การออกจากราชการ (Y_5)	4.33	0.63	5	มาก
	รวม	4.41	0.59	-	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 42–43 สำนักงานเขตหนองจอก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.59) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มว่าการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างมีความเข้มแข็ง เป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 โดยเฉพาะในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.59) ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.55) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.59) การรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.61) และการออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.63)

ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่มีการดำเนินการด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการรักษามาตรฐานวินัย ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารที่ยึดมั่นใน “ธรรมาภิบาล” และ “คุณธรรมแห่งความเสมอภาค” ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยเฉพาะหลัก ทาน (การให้) และ สมานัตตตา (การวางตนเสมอภาค) ที่ช่วยส่งเสริมความเป็นธรรมในองค์กรและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2564) ที่อธิบายว่าหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมการเกื้อกูล การสร้างความสามัคคี และความร่วมมือในการอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคม ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์อันดี และการทำงานร่วมกันของบุคลากร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) ที่อธิบาย

ว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมภาวะผู้นำ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่บูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 เข้ากับหลักการบริหารสมัยใหม่ ช่วยส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือของบุคลากร และการยึดมั่นในคุณธรรมอันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาที่บูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารสถานศึกษาช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารด้านงานวิชาการและด้านงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในระดับสูง (r = .76 และ r = .73 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิชาการควบคู่กับการบริหารบุคลากรบนพื้นฐานของหลักสังคหวัตถุ 4 สามารถสร้างแรงจูงใจ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) ที่อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมภาวะผู้นำ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2564) ที่อธิบายว่าหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ความสามัคคี และความร่วมมือในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสม

สำหรับการบริหารด้านงบประมาณซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง (r = .65) อาจสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านงบประมาณยังอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของระเบียบและขั้นตอนของระบบราชการ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรมีความคล่องตัวไม่มากนัก ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพควรยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา (Hoy & Miskel, 2013)

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ส่งเสริมการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงคุณค่าของหลักสังคหวัตถุ 4 ในฐานะ “กรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมเพื่อการบริหาร” ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกมิติของงานบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคคล หรือทั่วไป การส่งเสริมดังกล่าวควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยจัดทำ นโยบายส่งเสริมคุณธรรมองค์กร ที่มุ่งเน้นการให้ (ทาน) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (ปิยวาจา) การทำงานเพื่อส่วนรวม (อัตถจริยา) และการบริหารอย่างเท่าเทียม (สมานัตตตา) พร้อมกำหนดให้เป็นหนึ่งใน “ค่านิยมหลักขององค์กร” เพื่อให้บุคลากรทุกระดับยึดถือและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมภายใน เช่น โครงการ “บริหารด้วยธรรม” หรือ “ครูจิตอาสา” เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกแห่งความเมตตาและความรับผิดชอบร่วมกันในสถานศึกษา

1.2 พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเชิงคุณธรรม ควรมีการจัดอบรม สัมมนา หรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง โดยเฉพาะการพัฒนา ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (Ethical Leadership) และ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจบุคลากรได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การพัฒนาเชิงระบบควรบูรณาการอยู่ใน แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ของสถานศึกษา เพื่อให้การส่งเสริมความเข้าใจหลักสังคหวัตถุ 4 เกิดอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง รวมถึงการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติ (Manual of Buddhist Administrative Practice) เพื่อเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น ๆ

1.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือและคุณธรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิด “วัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือ (Collaborative and Compassionate Culture)” ผ่านการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี ความเข้าใจ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างบุคลากร การดำเนินงานดังกล่าวสามารถทำได้ผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมแบบมีส่วนร่วม (Participatory Meeting) การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) หรือการใช้กระบวนการชื่นชมในที่ทำงาน (Appreciative Inquiry) เพื่อกระตุ้นพลังเชิงบวกในองค์กร นอกจากนี้ ควรสร้างช่องทางสื่อสารภายในที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับหลัก “สมานัตตตา” ที่เน้นความเสมอภาคและการเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณธรรมดังกล่าว จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลและความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การวิจัยมีความครอบคลุมและเข้าใจกลไกเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership Style), วัฒนธรรมองค์กร

(Organizational Culture), การสื่อสารภายใน (Internal Communication), แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หรือระดับความพึงพอใจของบุคลากร (Job Satisfaction) เพื่อให้สามารถสร้าง “แบบจำลองเชิงสาเหตุ (Causal Model)” ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างครบถ้วนยิ่งขึ้น ผลลัพธ์จากการศึกษาดังกล่าวจะช่วยให้สามารถพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากกว่าเดิม

2.2 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสม (Mixed Methods Research) แม้ว่างานวิจัยในครั้งนี้จะใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณซึ่งสามารถวัดระดับความสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน แต่ยังขาดข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนมิติทางจิตใจและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติจริง ดังนั้นจึงควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview), การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion), หรือการศึกษากรณี (Case Study) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงพรรณนาที่ช่วยอธิบายกลไกภายในของการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้จริงในบริบทสถานศึกษา นอกจากนี้ การใช้ระเบียบวิธีแบบผสม (Mixed Methods) จะช่วยให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านเชิงปริมาณที่ให้ภาพรวมและเชิงคุณภาพที่ให้ความเข้าใจเชิงลึก

2.3 ขยายขอบเขตการวิจัยและการประยุกต์ใช้ในบริบทที่หลากหลาย ควรมีการขยายขอบเขตของการวิจัยไปยังกลุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ หรือในสังกัดที่ต่างกัน เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการบริหารและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละบริบท อีกทั้งควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้จริงในกระบวนการบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งติดตามผลในระยะยาว เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) สำหรับพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารบุคคลของสถานศึกษาไม่เพียงเป็นแนวทางทางศีลธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความยั่งยืนทางคุณธรรม (Moral Sustainability) และเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร (Organizational Effectiveness) ในระยะยาว งานวิจัยในอนาคตจึงควรมุ่งเน้นการต่อยอดเชิงปฏิบัติ เพื่อให้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารการศึกษายุคใหม่ที่มีทั้งคุณธรรมและประสิทธิภาพควบคู่กัน

เอกสารอ้างอิง

นภา ชาลี. (2565). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2* [วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย]. https://e-thesis.mcu.ac.th/items/4007

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น. https://www.car.chula.ac.th/display7.php?bib=1805691&utm_source

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 43). วัดญาณเวศกวัน. https://www.watnyanaves.net/th/book_detail/267

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 1-23. https://ratchakitcha.soc.go.th/

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2564). *แนวทางจริยธรรมการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2*. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. https://www.dent.psu.ac.th/unit/ethic/index.php/2021/07/19/nation/?utm_source

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2567). *คู่มือและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. https://otepc.go.th/

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กระทรวงศึกษาธิการ. https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540?utm_source

Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in education* (10th ed.). Pearson Education. https://books.google.com/books/about/Research_in_Education.html?id=xgliQgAACAAJ&utm_source

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

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 1-55. https://archive.org/details/likert-1932-a-technique-for-the-measurement-of-attitudes

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9th ed.). McGraw-Hill. https://search.worldcat.org/title/Educational-administration-:-theory-research-and-practice/oclc/971075769

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3rd ed.). SAGE Publications. https://books.google.com/books/about/Qualitative_Research_Evaluation_Methods.html?id=FjBw2oi8El4C&utm_source=chatgpt.com

บทความวิจัย (Research article)

ปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

Administrative Factors Based on the Four Brahmavihara Principles Affecting the Effectiveness of Schools under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2

วรางค์รัตน์ มลิวัลย์[1*] และ สุเทพ เมยไธสง[2]
Warangrat Maliwan[1*] and Suthep Maythaisong[2]

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
16 สิงหาคม 2568	19 ตุลาคม 2568	19 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 304 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ผล

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
[1]A Master Student, Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University Roiet Campus, Thailand
[2]รองศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
[2]Associate Professor Ph.D., Lecturer in Educational Administration Program, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University Roiet Campus, Thailand
[*]Corresponding author; email: wanmaliza31@gmail.com

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างองค์กร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 82.10 (R = .906, R^2 = .821, Adjusted R^2 = .817, S.E. = .056, p < .01) สมการเชิงพยากรณ์ คือ $Z_{\gamma} = 0.228(Z_1) + 0.342(Z_2) + 0.362(Z_3) + 0.138(Z_4) + 0.190(Z_5)$ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำและการพัฒนาบุคลากรเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

The purpose of this research was to analyze administrative factors based on the Four Brahmavihara Principles affecting the effectiveness of schools under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 304 school administrators and teachers, selected through multi-stage random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, which was verified for content validity by experts and had a reliability coefficient of 0.94. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that administrative factors based on the Four Brahmavihara Principles comprised five components: organizational structure, organizational climate and culture, personnel development, information technology, and leadership. Overall, these factors were rated at a high level and were positively correlated with school effectiveness at the .01 level of statistical significance. The stepwise multiple regression analysis showed that leadership, personnel development, information technology, organizational structure, and organizational climate and culture jointly predicted school effectiveness, explaining 82.10 percent of the variance (R = .906, R^2 = .821, Adjusted R^2 = .817, S.E. = .056, p < .01). The predictive equation was $Z_{\gamma} = 0.228(Z_1) + 0.342(Z_2) + 0.362(Z_3) + 0.138(Z_4) + 0.190(Z_5)$, indicating that leadership and personnel development were the most influential variables affecting school effectiveness at the .01 level of statistical significance.
Keywords: Administrative Factors, School Effectiveness, Four Brahmavihara Principles

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยได้รับการกำหนดและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมุ่งพัฒนาประชาชนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม โดยมีรากฐานจากวัฒนธรรมและการดำรงชีวิตในสังคมไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) แนวคิดดังกล่าวไม่เพียงสะท้อนเจตนารมณ์ของรัฐในการพัฒนาคุณภาพประชากรเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นถึงการมอง

การศึกษาในฐานะ “เครื่องมือแห่งการพัฒนามนุษย์ทั้งมิติร่างกายและจิตใจ” ที่ต้องดำเนินควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2558) ที่เห็นว่าการศึกษาต้องสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้าน ทั้งทางอารมณ์ ปัญญา และจิตวิญญาณ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวยังเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ ที่มุ่งกระจายอำนาจทางการบริหารและจัดการไปยังสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารมีอิสระในการตัดสินใจและพัฒนาโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ (นันทนา ชุติมา, 2560) การกระจายอำนาจนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้นำทางการศึกษาต้องพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical Leadership) เพื่อสร้างระบบบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดถือผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (พรชัย ศิริพานิช, 2564) ต่อมา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้เน้นย้ำให้การบริหารจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับสภาพสังคมและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนอย่างรอบด้านตามหลักคุณธรรมและหลักการบริหารที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) โลกปัจจุบันไม่ได้วัดความสำเร็จขององค์กรเพียงจากผลสัมฤทธิ์เชิงตัวเลขหรือประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่ให้ความสำคัญกับมิติด้าน “ความยั่งยืนทางจิตใจของบุคลากร” และ “วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงคุณธรรมและสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความเอื้อเฟื้อ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Hoy & Miskel, 2012) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีทั้งวิสัยทัศน์และเมตตา มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีจิตสำนึกทางคุณธรรม เพื่อสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายเชิงนโยบายและความสุขของบุคลากร (สราวุธ ปัดตังทานัง และคณะ 2568) แนวทางที่ตอบสนองต่อโจทย์ดังกล่าวได้อย่างลึกซึ้งคือการบริหารตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนจากภายใน โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ที่ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา อันเป็นรากฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2547) การบริหารโดยยึดหลักพรหมวิหารธรรมไม่เพียงแต่ช่วยหล่อหลอมคุณธรรมในตัวผู้บริหาร หากยังส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายภายในองค์กร ผู้บริหารที่นำหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขามาใช้ในการบริหารจะสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และความพึงพอใจร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรที่มีประสิทธิผลและยั่งยืน (จักรกฤษณ์ โพดาพล, 2558) ในเชิงวิชาการ หลักพรหมวิหาร 4 ยังสามารถเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ Goleman (2012) เรื่องภาวะผู้นำด้วยสติ (Mindful Leadership) ที่ผู้บริหารต้องใช้ความตระหนักรู้ (Awareness) และความเมตตา (Compassion) เพื่อสร้างความเข้าใจในความหลากหลายของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

หลักพรหมวิหาร 4 สามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่เน้นความเมตตาต่อผู้ร่วมงาน การกรุณาในฐานะผู้บริหารที่ใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา การมุทิตาในการส่งเสริมกำลังใจและยกย่องความสำเร็จของผู้อื่น และการอุเบกขาในฐานะผู้นำที่มีเหตุผลและยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้าง “พลังบวก” ในองค์กร ส่งเสริมความร่วมมือ

ความไว้วางใจ และความผูกพันระหว่างบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร (สมชาย ศรีสุวรรณ, 2561) แนวคิดนี้สอดคล้องกับการบริหารสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ผู้บริหารที่สามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมจะมีศักยภาพในการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร เสริมสร้างแรงศรัทธาในความดี และพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้แห่งความสุข (โพธิ์ทอง อินทรจักร์, 2561)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาในทุกด้าน ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน และภาพลักษณ์ในเชิงบวก (สุชาติ พันธุ์สิทธิ์, 2561) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 จึงมีความสำคัญในฐานะกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงระหว่าง “จิตวิญญาณแห่งความเป็นผู้นำ” และ “การบริหารเชิงระบบ” ที่เน้นประสิทธิภาพและความสุขของบุคลากรไปพร้อมกัน (Covey, 2004) เมื่อผู้บริหารมีจิตสำนึกแห่งความเมตตาและสติปัญญา จะสามารถสร้างสมดุลระหว่างเหตุผลกับความรู้สึก ความเข้มแข็งกับความอ่อนโยน และผลประโยชน์กับความถูกต้อง ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารเชิงพุทธที่แท้จริง (Deming, 1994; Hoy & Miskel, 2012) ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน

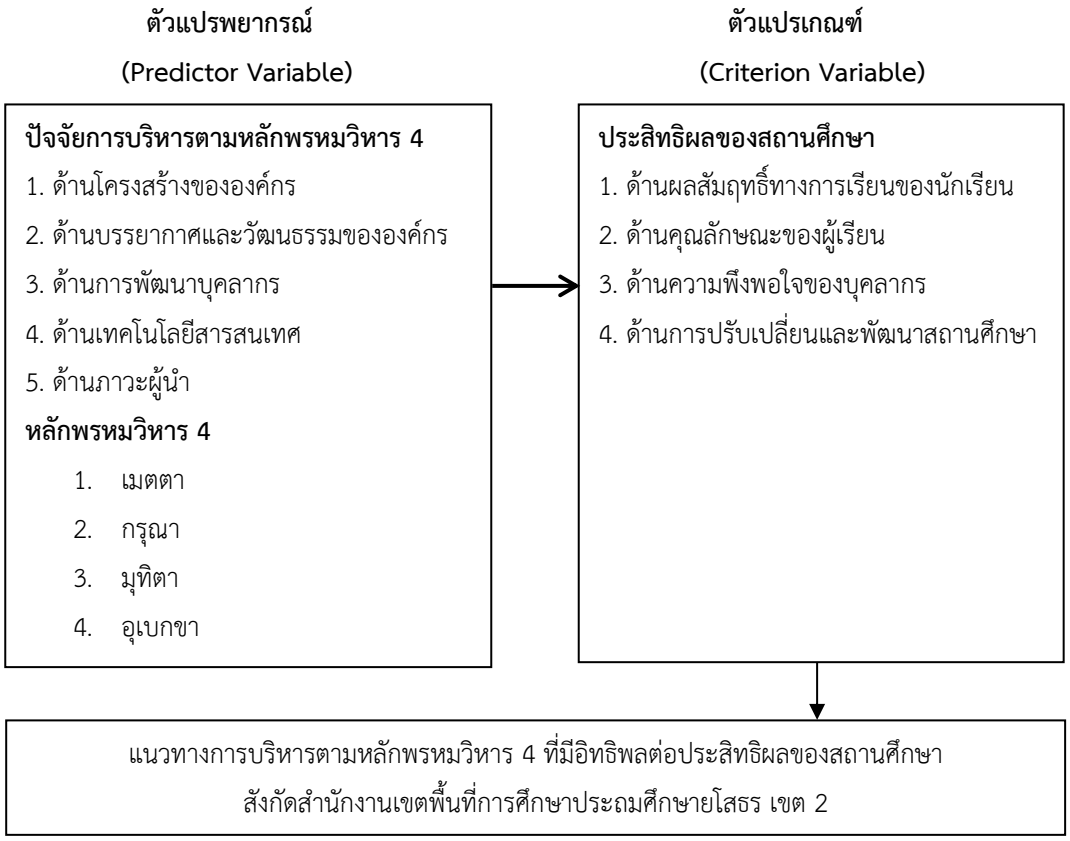
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษารูปแบบแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. องค์ประกอบย่อยของปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของนันทนา ชุติมา (2560) ที่เน้นการบูรณาการวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 การดำเนินการวิจัยออกแบบให้ครอบคลุมทั้งกระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และตีความข้อมูล โดยใช้แนวทางแบบลำดับขั้น (Sequential Design) เริ่มจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อสำรวจภาพรวมของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อตรวจสอบและอธิบายผลเชิงลึกของปรากฏการณ์ทางการบริหาร แนวทางนี้ช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีทั้งความกว้างและความลึก ทำให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสถิติกับพฤติกรรมการบริหารจริงได้อย่างรอบด้าน ทั้งนี้ ได้ออกแบบการดำเนินงานให้ครอบคลุมทั้งด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บ

รวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเน้นความถูกต้องตามหลักวิธีวิจัยทางการศึกษาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างเคร่งครัด

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 1,461 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 149 คน และครูผู้สอน 1,312 คน กลุ่มประชากรดังกล่าวเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทสำคัญโดยตรงต่อการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสามารถสะท้อนข้อมูลได้ทั้งในมิติของการบริหารเชิงนโยบายและการปฏิบัติจริงในระดับห้องเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ผู้มีสิทธิ์ในประชากรทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเท่าเทียมกัน และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับผู้ให้ข้อมูลเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร 4 เช่น ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตรงในด้านการบริหารเชิงคุณธรรม หรือครูที่ได้รับรางวัลด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเพิ่มความลึกเชิงคุณภาพของข้อมูล การใช้วิธีผสมผสานเช่นนี้ ทำให้ข้อมูลที่ได้มีทั้งความเที่ยงตรงทางสถิติและความถูกต้องตามสภาพจริงของบริบทสถานศึกษาในพื้นที่ยโสธร เขต 2 ซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 อย่างรอบด้าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด จัดสร้างโดยผู้วิจัยจากการศึกษาทฤษฎี หลักการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอ้างอิงแนวทางการสร้างแบบสอบถามของกรมวิชาการ (2556) เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาทุกตัวแปรตามวัตถุประสงค์การศึกษา กระบวนการสร้างแบบสอบถามเริ่มจากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุประเด็นสำคัญของตัวแปรแต่ละด้าน จากนั้นผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร 4 และตัวชี้วัดของประสิทธิผลสถานศึกษา แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้มั่นใจว่าข้อคำถามสามารถวัดพฤติกรรมและความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายได้ตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ต่อมาได้ทำการปรับปรุงถ้อยคำและรูปแบบของข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ภาษาชัดเจน เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง ข้อมูลในส่วนนี้ใช้เพื่ออธิบายลักษณะประชากรของผู้ตอบและใช้ประกอบการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบภายหลัง

ตอนที่ 2: ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา คำถามในตอนนี้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดด้านจริยธรรมและการบริหารเชิงคุณธรรม เพื่อวัดระดับการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตอนที่ 3: ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วยด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจของบุคลากร และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ข้อคำถามในส่วนนี้ใช้ประเมินระดับการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ ที่สะท้อนคุณภาพการบริหารโดยรวม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (Instrument Validation)

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของถ้อยคำ และความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวิจัยทางการศึกษา และด้านพระพุทธศาสนา เพื่อให้การประเมินครอบคลุมทั้งมิติทางการบริหารและมิติทางคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 จากการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามมีความชัดเจน ครอบคลุมประเด็นสำคัญของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability Testing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ กลุ่มทดลองนี้ประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนจากสถานศึกษาที่มิได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างหลัก แต่มีลักษณะบริบทด้านการบริหารและการดำเนินงานใกล้เคียงกัน เพื่อให้ผลการทดสอบมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูงตามเกณฑ์มาตรฐานของสุวิมล ว่องวาณิช (2557) ที่กำหนดว่าเครื่องมือที่มีค่า Cronbach’s Alpha ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัยจริง

ผลการตรวจสอบทั้งสองขั้นตอนนี้แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในระดับสูง เหมาะสมสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาเป้าหมาย ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดและเพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบราชการ ทั้งยังช่วยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเชื่อมั่นในกระบวนการวิจัยและยินดีให้ข้อมูลอย่างเปิดเผย

2. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 ชุด ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 การแจกแบบสอบถามดำเนินการทั้งแบบส่งด้วยตนเองและผ่านระบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกและครอบคลุมพื้นที่ทุกโรงเรียนในเขตพื้นที่ จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามแบบสอบถามกลับคืนอย่างต่อเนื่อง จนสามารถรวบรวมได้ครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนด ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้รับจะถูกตรวจสอบเบื้องต้นเพื่อดูความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง และการตอบครบทุกข้อ ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน ที่คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับในระดับเขตพื้นที่ การสัมภาษณ์ดำเนินการตามแนวคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้อธิบายประสบการณ์และมุมมองอย่างอิสระ การสัมภาษณ์แต่ละครั้งใช้เวลาเฉลี่ย 45–60 นาที และมีการบันทึกเสียงเพื่อความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยถอดความและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลเชิงคุณภาพกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อขยายความเข้าใจในประเด็นสำคัญที่ได้จากแบบสอบถาม

4. เมื่อเก็บข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอีกครั้ง เพื่อขจัดข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์หรือขาดหาย จากนั้นจึงเข้ารหัส (Coding) และจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติและการตีความเชิงเนื้อหาอย่างเป็นระบบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยดำเนินการตามแนวทางของ จุฑามาศ พันธุ์เพ็ง (2564) เพื่อให้การวิเคราะห์เป็นระบบและสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างครบถ้วน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Analysis) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล เพื่อให้ได้ค่าทางสถิติที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ในขั้นแรก ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามและดำเนินการเข้ารหัส (Coding) ข้อมูล ก่อนนำเข้าสู่การคำนวณทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ผลจากสถิติเชิงพรรณนานี้จะช่วยสะท้อนภาพรวมของลักษณะประชากรและแนวโน้มความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในแต่ละด้าน 2) สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยนำสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยตรวจสอบสมมติฐานเบื้องต้นของการวิเคราะห์ เช่น การแจกแจงปกติของข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และค่าความมีพหุสหสัมพันธ์ (Multicollinearity) เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการ

วิเคราะห์ถดถอย การคำนวณและการตีความผลสถิติอ้างอิงตามหลักการของ สุชาติ ประสิทธิ์ (2561) เพื่อให้การวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับแนวทางการวิจัยทางการศึกษา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธี การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยได้ถอดเทปการสัมภาษณ์อย่างละเอียดและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นจึงทำการจัดหมวดหมู่ (Categorization) และจำแนกประเด็นสำคัญตามกรอบแนวคิดการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 การสังเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยการเปรียบเทียบและเชื่อมโยงผลลัพธ์กับข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่มีความลึกซึ้งและรอบด้าน (Triangulation) ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจึงมีบทบาทในการอธิบายและขยายความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในบริบทจริง

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารที่สอดคล้องกับหลักพรหมวิหาร 4 และมีความสัมพันธ์กับการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะผู้นำ

โดยภาพรวม ระดับการดำเนินงานด้านการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.20) สะท้อนถึงการนำหลักการดังกล่าวมาใช้ในเชิงปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.18) รองลงมาคือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.19) ซึ่งทั้งสองด้านอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ขณะที่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.22) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.21) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.20) อยู่ในระดับ “มาก” ทั้งหมด ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการน้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

ด้านที่	ปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ด้านโครงสร้างองค์กร	4.45	0.21	4	มาก
2	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร	4.51	0.19	2	มากที่สุด
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.46	0.22	5	มาก
4	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.50	0.18	3	มากที่สุด
5	ด้านภาวะผู้นำ	4.54	0.18	1	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.48**	**0.20**	**-**	**มาก**

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. = 0.19) ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติของการบริหารจัดการ โดยเฉพาะด้าน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.19) และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.20) ซึ่งอยู่ในระดับ “มากที่สุด” แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีศักยภาพในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การจัดการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายทางคุณภาพได้อย่างยั่งยืน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

ด้านที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.45	0.20	4	มาก
2	ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	4.48	0.18	3	มาก
3	ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร	4.52	0.19	1	มากที่สุด
4	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.51	0.20	2	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.49	0.19	–	มาก

3. ผลการวิเคราะห์เชิงสถิติพบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าทุกด้านมีส่วนเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ในการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ ซึ่ง

สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักพรหมวิหาร 4 อันเป็นพื้นฐานของการทำงานอย่างสมดุลระหว่างคุณธรรมและประสิทธิภาพ

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า R = .906, R^2 = .821, Adjusted R^2 = .817 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) = .063 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่ารูปแบบสมการถดถอยที่ได้มีความเหมาะสมและสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 82.10

สมการถดถอยคะแนนดิบ คือ

$$Y = 0.298 + 0.312(X_4) + 0.245(X_3) + 0.187(X_5) + 0.135(X_2) + 0.042(X_1)$$

สมการถดถอยคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Zy = 0.362(Z_4) + 0.342(Z_3) + 0.228(Z_5) + 0.190(Z_2) + 0.138(Z_1)$$

ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า ภาวะผู้นำ (X_4) และการพัฒนาบุคลากร (X_3) เป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญที่สุด เนื่องจากมีค่าน้ำหนักมาตรฐานสูง (β = 0.362 และ β = 0.342 ตามลำดับ) ในขณะที่ตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_2) และโครงสร้างองค์กร (X_1) ยังคงมีผลเชิงบวก แม้ในระดับที่น้อยกว่า ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะสามารถสร้างความสำเร็จเชิงประสิทธิผลแก่สถานศึกษาได้อย่างเด่นชัดและยั่งยืน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

ปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p
	B	S.E.	β		
1. ด้านภาวะผู้นำ (X_4)	0.187	0.025	0.228	7.48	.000
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3)	0.245	0.028	0.342	8.75	.000
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)	0.312	0.027	0.362	11.56	.000
4. ด้านโครงสร้างองค์กร (X_1)	0.042	0.027	0.138	1.56	.004
5. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_2)	0.135	0.026	0.190	5.19	.000
ค่าคงที่	0.298	0.137	-	2.18	.030

****มีนัยสำคัญทางสถิติ .05**

5. ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนา

จากผลการวิจัยที่ศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถเสนอแนวทางเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและยั่งยืน ดังนี้

5.1 โครงสร้างองค์กร ควรวางระบบการบริหารงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยเน้นความคล่องตัว โปร่งใส และการกระจายอำนาจให้บุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรจัดทำแผนโครงสร้างงานที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ทั้งนี้ การบริหารที่ยึดหลักเมตตาและอุเบกขาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียม

5.2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ควรเน้นสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน สถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ (Trust Climate) และการสื่อสารอย่างเปิดกว้าง เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงจัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ทีมงาน (Team Building) หรือ PLC (Professional Learning Community) เพื่อเสริมพลังแห่งมุทิตาและกรุณาในหมู่คณะ

5.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรจัดระบบพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพิ่มโอกาสการอบรมและการศึกษาดูงาน ผู้บริหารควรกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคลากร พร้อมติดตามประเมินผลเป็นระยะ เพื่อส่งเสริมการเติบโตทางอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยใช้หลักมุทิตาเป็นแนวทางในการให้กำลังใจและชื่นชมความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

5.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรได้รับการพัฒนาและบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการบริหารและการสอน ควรมีการจัดสรรงบประมาณและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะ เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ (Information System) มีความทันสมัยและปลอดภัย รวมถึงการจัดอบรมครูและบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) การใช้เทคโนโลยีอย่างมีเมตตาและอุเบกขาจะช่วยให้เกิดการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างสมดุล ไม่สร้างภาระทางจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงาน แต่ช่วยเสริมประสิทธิภาพของระบบบริหาร

5.5 ภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความเข้าใจร่วมกันในองค์กร นอกจากนี้ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Participative Leadership) เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (Sense of Belonging) ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยมีประเด็นการอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารที่ตั้งอยู่บนหลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีส่วนช่วยเสริมสร้างความสมานฉันท์และความร่วมมือภายในองค์กร นำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน ผลดังกล่าวยังชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของการบริหารเชิงพุทธในบริบทสถานศึกษาไทย ซึ่งให้ความสำคัญกับ “มนุษย์เป็นศูนย์กลาง” มากกว่าระบบเอกสารหรือกฎระเบียบเพียงอย่างเดียว ทำให้บรรยากาศการทำงานเกิดความสงบ สมดุล และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในเชิงจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต, 2553) ที่อธิบายว่า “พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารที่ต้องการบูรณาการธรรมะสู่การทำงานอย่างสมดุล”

2. ภาวะผู้นำและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ภาวะผู้นำ (β = 0.362) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (β = 0.342) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) และมีแนวคิดมุ่งพัฒนาคน (Human Resource Development Orientation) จะสามารถกระตุ้นศักยภาพของบุคลากรได้ดีกว่าการบริหารที่มุ่งเน้นระบบหรือโครงสร้างเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) ที่ระบุว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและเน้นการพัฒนาคนจึงเป็นหัวใจของความสำเร็จในองค์กรการศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ กุลชัย โพธิ์นันท์ (2559) ที่อธิบายว่า ผู้นำตามแนวพุทธซึ่งยึดหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จะสามารถสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความเข้าใจอันดีในหมู่บุคลากร ส่งผลให้การทำงานเกิดพลังเชิงบวกและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และเข้าใจหลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างพลังภายในองค์กรและสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

3. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจของบุคลากรและการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารงานที่เป็นระบบและยืดหยุ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Deming (1994) ที่เสนอว่า “คุณภาพขององค์กรเกิดจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมของบุคลากร” การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ในการบริหารจึงไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความสุขในการทำงาน (Work Happiness) แต่ยังช่วยเพิ่มคุณภาพของผลลัพธ์ในเชิงระบบ ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้น สถานศึกษาที่มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ ย่อมสร้างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโดยรวม

4. ข้อค้นพบเชิงอธิบายเพิ่มเติม การนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น การให้โอกาส รับฟังความคิดเห็น และการสร้างบรรยากาศแห่งความเมตตา กรุณา และอุเบกขา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและลดความขัดแย้งภายในองค์กร สิ่งนี้สะท้อนถึงมิติทางจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กร (Positive Organizational Behavior) ที่ส่งเสริมสุขภาวะทางอารมณ์ของบุคลากร และทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ สุชาติ พันธุ์สิทธิ์ (2561) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาให้สูงขึ้น ทั้งในด้านบุคลากร การเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาองค์กร สถานศึกษาที่มีการบูรณาการหลักธรรมพรหมวิหาร 4 เข้ากับการบริหารงานบุคคลจะมีลักษณะของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติของคุณธรรม จิตสำนึก และคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาไทยให้ก้าวสู่ความยั่งยืนตามแนวคิด “ธรรมาภิบาลทางการศึกษา” อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีศักยภาพสูงสุดในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เข้มแข็ง โดยอาศัยวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจ บริหารจัดการ และแก้ไขปัญหา เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral and Ethical Leadership) และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความเข้าใจ ความเมตตา และความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรสร้างระบบพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ (Mentoring System) เพื่อส่งเสริมให้ครูรุ่นใหม่ได้เรียนรู้แนวทางการบริหารและการจัดการชั้นเรียนตามหลักเมตตาและกรุณา พร้อมทั้งสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผลการวิจัยยังชี้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างองค์กร และบรรยากาศกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรควรตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ และประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน ในทางปฏิบัติ ควรบูรณาการการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (School Development Plan) เพื่อให้การดำเนินงานในแต่ละด้านมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น การใช้หลักเมตตาในการมอบหมายงาน การใช้หลักกรุณาในการแก้ไขปัญหา และการใช้อุเบกขาในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและยุติธรรม การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Culture) ภายใต้หลักธรรมทางพุทธศาสนาจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อนำปัจจัยการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มาพัฒนาเป็น รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ตามแนวของ Borg & Gall (1989) เพื่อสร้างโมเดลเชิงระบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็กในชนบทกับโรงเรียนในเขตเมือง การทดลองใช้รูปแบบการบริหารดังกล่าวในสถานศึกษากลุ่มนำร่องจะช่วยตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ (Feasibility) พร้อมทั้งพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) สำหรับสถานศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาการเปรียบเทียบผลการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อวิเคราะห์บริบทเฉพาะและระบุแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละประเภทโรงเรียน การศึกษาลักษณะเปรียบเทียบเช่นนี้จะช่วยให้เข้าใจมิติของ “ความยืดหยุ่นทางการบริหาร” (Administrative Flexibility) ว่าหลักพรหมวิหาร 4 ถูกประยุกต์ใช้แตกต่างกันอย่างไรตามทรัพยากรบุคลากร และโครงสร้างขององค์กร จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง 2556).* กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กรมวิชาการ. (2556). *คู่มือการใช้แบบสอบถามในการวิจัยทางการศึกษา.* โรงพิมพ์การศึกษา.

กุลชัย โพธิ์นันท์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร 4. *วารสาร Roi Kaensarn Academi, 1*(2), 1-12. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/download/246170/166322

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2558). *พุทธจิตวิทยากับการบริหารคน.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2558). *ผู้บริหารกับพรหมวิหารธรรม.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.

จุฑามาศ พันธุ์เพ็ง. (2564). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเบื้องต้นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทนา ชุติมา. (2560). *การวิจัยทางการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2547). *ธรรมะกับการบริหาร.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2553). *พุทธธรรม.* กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สราวุธ ปัดตังทานัง, พระวรเชษฐ์ วิสุทธิสาโร, และ สุรินทร์ นำนาผล. (2568). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์, 5*(1), 22-30. https://so12.tci-thaijo.org/index.php/stw/article/view/1721

สุชาติ ประสิทธิ์. (2561). *หลักการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในงานวิจัย.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุชาติ พันธุ์สิทธิ์. (2561). *การบริหารการศึกษาเชิงพุทธ.* โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2557). *การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: ความตรง ความเที่ยง และความเชื่อมั่น.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Borg, W. R., & Gall, M. D. (1989). *Educational research: An introduction* (5th ed.). Longman.

Covey, S. R. (2004). *The 7 habits of highly effective people.* Free Press.

Deming, W. E. (1994). *The new economics for industry, government, education (2nd ed.).* MIT Press.

Goleman, D. (2012). *The focused leader*. *Harvard Business Review, 90*(12), 5060. https://hbr.org/2013/12/the-focused-leader?utm_source=chatgpt.com

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.

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

Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 140,* 1-55. https://legacy.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf?utm_source=chatgpt.com

บทความวิจัย (Research article)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดขอนแก่น

Factors Influencing on the Job Performance of Employees at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) in Khon Kaen Province

ศศิมา สมัปปิโต[1*] และ อนุฉัตร ช่ำชอง[1]
Sasima Samuppito[1*] and Anuchat Chamchong[1]

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
4 กันยายน 2568	3 ตุลาคม 2568	6 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่ม แบบเจาะจงจากพนักงาน ธ.ก.ส. ทั้งจังหวัดขอนแก่น จำนวน 413 คน โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน 396 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับ 95.88% เครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ที่ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อเท่ากับ 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.992 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในทางตรงข้ามการทำงานเป็นทีม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัด

[1]คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
[1]Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce
[*]Corresponding author; email: sasima.sa@baac.or.th
(บทความนี้พัฒนามาจากงานที่นำเสนอในการประชุมเชิงวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 20 และการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ครั้งที่ 10 มหาวิทยาลัยศรีปทุม ออนไลน์ ประจำปี 2568)

ขอนแก่น ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ ธ.ก.ส. ในบริบทของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับพนักงานต่อไป

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, แรงจูงใจในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This article aims to investigate the relationship between teamwork, work motivation, and organizational culture, their impact on the job performance of employees at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) in Khon Kaen Province. This study employed a quantitative research method. The sample was obtained through purposive sampling from 413 BAAC employees across Khon Kaen Province. A total of 396 complete questionnaires were returned, representing a response rate of 95.88%. The research instrument used was a questionnaire, the quality of which was assessed. The Index of Item Objective Congruence (IOC) for all questions was 1.00, and the Cronbach's alpha coefficient was 0.992. The data were analyzed using mean, standard deviation, and multiple regression analysis to test the hypotheses.

The findings revealed that the overall opinions regarding teamwork, work motivation, organizational culture, and job performance were at a very high level. Hypothesis testing indicated that work motivation and organizational culture had a statistically significant positive effect on employees' job performance. Conversely, teamwork had no significant impact on the job performance of BAAC employees in Khon Kaen Province. The findings can be applied to improve BAAC's policies and guidelines for human resource management, particularly in the context of fostering work motivation and cultivating an organizational culture that supports and promotes employee performance.

Keywords: Teamwork, Work Motivation, Organizational Culture, Job Performance

บทนำ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นสถาบันการเงินของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติ ธ.ก.ส. พ.ศ. 2509 เพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจฐานรากและยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรไทย โดยมีภารกิจหลักในการสนับสนุนทางการเงินแก่ภาคเกษตรกรรมและเศรษฐกิจฐานรากตามวัตถุประสงค์ 4 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร/กลุ่ม/สหกรณ์ การดำเนินธุรกิจสนับสนุนการเกษตร การเป็นสถาบันการเงินเพื่อพัฒนาชนบท และการสนับสนุนสหกรณ์ (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2567) ปัจจุบัน ธ.ก.ส. ยังคงให้บริการผ่านสาขา เคาน์เตอร์บริการ เครื่องให้บริการอัตโนมัติ

(ATM/CDM) และขยายบริการผ่านช่องทางดิจิทัล (Mobile Banking, Digital Service) พร้อมเครือข่าย Banking Agent ครอบคลุมทั่วประเทศ ทั้งนี้ ธ.ก.ส. มีพนักงานรวมและผู้ช่วยพนักงาน 22,292 คน พนักงาน 19,727 คน ผู้ช่วยพนักงาน 2,565 คน และคาดว่าจะมีผู้เกษียณ 614 คนในปีบัญชี 2568 ซึ่งสะท้อนการเปลี่ยนผ่านของเจนเนอเรชันที่ส่งผลต่อความต้องการและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งด้านประสิทธิภาพบุคลากร ปีบัญชี 2566 ธ.ก.ส. มี HCROI เท่ากับ 4.07 เท่า ลูกหนี้สินเชื่อต่อพนักงานเฉลี่ย 82.55 ล้านบาท เงินรับฝากเฉลี่ยต่อพนักงาน 91.62 ล้านบาท และรายได้จากการดำเนินงานต่อพนักงานเฉลี่ย 4.49 ล้านบาท ซึ่งยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยและคู่เทียบของธนาคารพาณิชย์ เนื่องจากจำนวนพนักงานมากและกระบวนการทำงานบางส่วนยังไม่เป็นดิจิทัล ส่งผลให้ต้นทุนการดำเนินงานสูงขึ้น (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2568)

การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Armstrong & Taylor, 2020) ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี (Noe et al., 2021) ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีหลายปัจจัย เช่น การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น การทำงานเป็นทีม เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของพนักงาน ทีมที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีเป้าหมายร่วมกัน และมีองค์ประกอบที่ครบถ้วนจะช่วยให้เกิดความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Robbins & Judge, 2019) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของพนักงาน แรงจูงใจทำหน้าที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรม ทำให้พนักงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานและมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในองค์กรภาคบริการที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบ ความอดทน และวินัยอย่างต่อเนื่อง โดยแรงจูงใจแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เช่น ความสำเร็จในหน้าที่ ความภาคภูมิใจในงาน และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ซึ่งมีผลกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในงาน ที่แม้ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่มีบทบาทสำคัญในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) วัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ โครงสร้าง และกฎระเบียบ จะสามารถควบคุมกระบวนการทำงานให้เป็นระบบและมีความมั่นคง (Roze, 2024)

แม้งานวิจัยด้านปัจจัยการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะมีอยู่มาก แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกในบริบทเฉพาะของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งมีภารกิจสนับสนุนเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนเกษตรกรแตกต่างจากธนาคารพาณิชย์ทั่วไป อีกทั้งยังไม่มีการวิเคราะห์ผลกระทบของ การเปลี่ยนผ่านสู่บริการดิจิทัลและโครงสร้างกำลังคนที่มีอยู่หลายเจนเนอเรชัน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นระบบ (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2020) งานวิจัยก่อนหน้ามักมุ่งเน้นในเขตเมืองหรือสำนักงานใหญ่ ขาดข้อมูลเชิงประจักษ์จากพื้นที่ชนบทและจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจอีสานและมีบริบทการเกษตรที่เฉพาะตัว (ธนาคาร

เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2568) นอกจากนี้ การศึกษาเดิมมักพิจารณาปัจจัยเพียงด้านเดียว เช่น แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร หรือการทำงานเป็นทีม โดยยังไม่พัฒนาโมเดลเชิงบูรณาการที่ผสานปัจจัยเหล่านี้เข้าด้วยกันเพื่ออธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถาบันการเงินเพื่อสังคม ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กรในบริบท ธ.ก.ส. จังหวัดขอนแก่น ควบคู่กับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลและการปรับตัวของกำลังคน เพื่อเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดขอนแก่นถือเป็นหน่วยงานระดับภูมิภาคที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ การศึกษา และการคมนาคมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพื้นที่การเกษตรขนาดใหญ่ และมีความหลากหลายของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดย ธ.ก.ส. จังหวัดขอนแก่น มีสาขา 31 แห่ง และพนักงานรวม 508 คน ครอบคลุมทั้ง 26 อำเภอ การดำเนินงานของ ธ.ก.ส. ในพื้นที่นี้จึงมีลักษณะเฉพาะที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งลักษณะเฉพาะที่สำคัญของ ธ.ก.ส. จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ความหลากหลายของงานบริการที่ครอบคลุมทั้งด้านสินเชื่อเกษตรกรรายย่อย การสนับสนุนสหกรณ์การเกษตร การส่งเสริมโครงการของภาครัฐ และการให้คำปรึกษาด้านการเงินแก่ชุมชน ซึ่งต้องอาศัยความรู้หลายด้านทำให้พนักงานต้องปรับตัวกับงานที่ซับซ้อน และจัดการงานหลายประเภทพร้อมกัน อีกทั้งข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีในพื้นที่ชนบทที่อาจทำให้การให้บริการแบบดิจิทัล หรือการประมวลผลข้อมูลเป็นไปอย่างล่าช้า รวมทั้งความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลาย ส่งผลให้พนักงานต้องรับมือกับความต้องการที่แตกต่างกันของลูกค้าที่มีความแตกต่างกัน การตอบสนองต่อความคาดหวังที่หลากหลายจึงต้องใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2568) ด้วยลักษณะเฉพาะเหล่านี้ การบริหารงานภายใน ธ.ก.ส. จังหวัดขอนแก่นจึงต้องเน้นการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กรในอนาคต

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลเชิงประจักษ์ไปใช้กำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทท้องถิ่น รวมทั้งออกแบบแผนพัฒนาบุคลากรที่ยืดหยุ่นและใช้ได้กับพื้นที่ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน ปรับตัวต่อการแข่งขัน และสนับสนุนภารกิจของ ธ.ก.ส. ในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานในการศึกษา

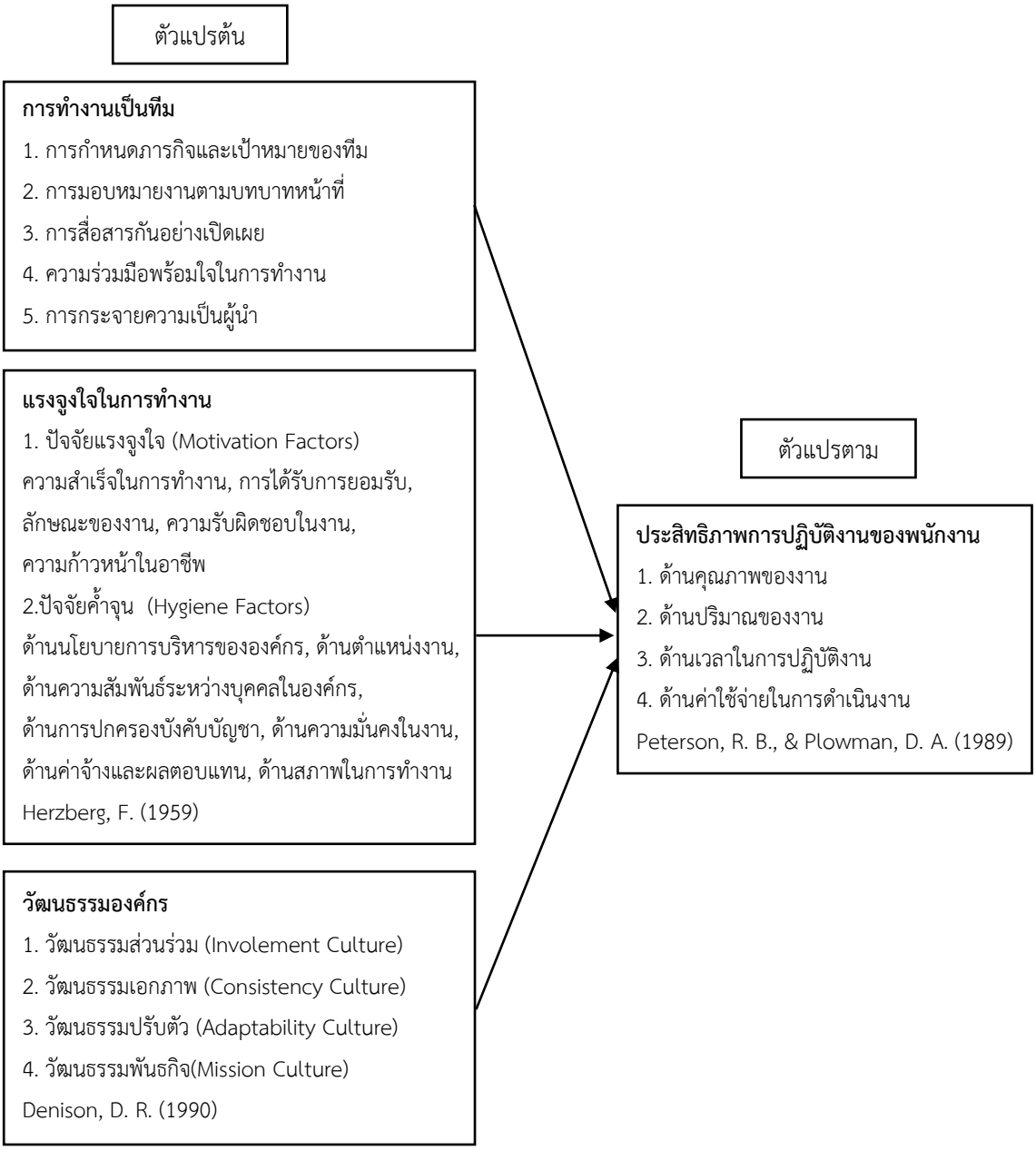
1. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดขอนแก่น

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดขอนแก่น

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดขอนแก่น

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดขอนแก่น โดยประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีมของ Parker (1990) แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) แนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (1990) และแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989) จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 413 คน (ข้อมูลเดือนมีนาคม พ.ศ. 2568, ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรทั้งหมด เนื่องจากประชากรขนาดเล็กผู้วิจัยจึงเลือกประชากรทุกหน่วยมาเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง เพราะหากขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีน้อยเกินไปจะทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านสถิติได้ และผลการวิจัยจะเกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลสูง (Gordon & Porter, 2009) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากพนักงาน ธ.ก.ส. ทั้งจังหวัดขอนแก่น

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยประยุกต์แนวทางคำถามจากงานวิจัยของ จิร รัตนชินชัย (2563), ชลธิศ ธรรมประภาส (2563), สุวิมล เรืองวิไลกฤตย์ (2565) และอิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือศึกษาวิจัย

1. การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Consistency: IOC) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่าสอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาหรือไม่ พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อเท่ากับ 1.00 ซึ่งค่า IOC มากกว่า 0.5 นั่นคือ แบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) เพื่อประเมินความสามารถของแต่ละข้อคำถามในการแยกแยะผู้ที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.41-0.92 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2562)

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (α- Coefficient) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย โดยนำไปทดลองใช้ (Pilot Test) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน พบว่า การทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.962 แรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.982 วัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.973 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.948 และรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.992 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคมากกว่า 0.9 คุณภาพดีมาก นั้นคือ ผ่านเกณฑ์คุณภาพของแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยได้ (Connelly, 2008)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Forms โดยสร้างเป็น QR Code จัดส่ง QR Code และคำอธิบายประกอบแบบสอบถามผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้การรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568 ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับฉบับที่มีความสมบูรณ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 396 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 95.88 ซึ่งนำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ (Assumption) ของวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยในการศึกษานี้เป็นแบบ Interval Scale จึงใช้ Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 396 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 50.

2. การทำงานเป็นทีม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.78) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม ($\overline{X}$ = 4.68) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.67) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ($\overline{X}$ = 4.61) และ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ($\overline{X}$ = 4.59) ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 12 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.85) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ = 4.81) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.76) ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านลักษณะงาน ($\overline{X}$ = 4.75) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านสภาพในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.71) ด้านการได้รับ

การยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.70) ด้านความรับผิดชอบ และด้านตำแหน่งงาน ($\bar{X}$ = 4.67) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.61) และ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ($\bar{X}$ = 4.56) ตามลำดับ

4. วัฒนธรรมองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}$ = 4.78) รองลงมา คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}$ = 4.72) วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}$ = 4.65) และ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.64) ตามลำดับ

5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ = 4.76) รองลงมา คือ ด้านเวลาของงาน ($\bar{X}$ = 4.73) และ ด้านปริมาณของงาน และด้านค่าใช้จ่ายของงาน ($\bar{X}$ = 4.65) ตามลำดับ

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ (Assumption) ผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	X_1	X_2	X_3	Y
X_1	4.67	0.40	1.000			
X_2	4.71	0.34	0.624*	1.000		
X_3	4.70	0.41	0.584*	0.572*	1.000	
Y	4.70	0.38	0.631*	0.749*	0.683*	1.000

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรต้น เท่ากับ 0.572 ถึง 0.624 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.8 จึงไม่เกิดการที่ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (Hair, Black, Babin & Anderson, 2019) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม เท่ากับ 0.631 ถึง 0.749 จากผลการทดสอบเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานหลักของการศึกษาวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานหลักของการศึกษาวิจัย พบว่า ในภาพรวม แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) และวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p<0.01$) ในทางตรงข้ามการทำงานเป็นทีม (X_1) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($p>0.05$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.658	0.173		3.796	0.000	
	X_1	0.005	0.055	0.005	0.095	0.925	3.169
	X_2	0.613	0.075	0.544	8.195	0.000*	4.178
	X_3	0.241	0.048	0.259	5.028	0.000*	2.521
R = 0.767, R Square = 0.588, Adjusted R Square = 0.585, F = 185.780, p-value=0.000*, Durbin-Watson = 1.925							

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 นำมาสร้างสมการตัวแบบในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นในรูปสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) ดังนี้

$$Y = 0.658 + 0.005X_1 + 0.613X_2^* + 0.241X_3^*$$

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานหลักของการศึกษา พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และยอมรับสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดขอนแก่น

6.1 การทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($X_{1.2}$) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ($X_{1.3}$) และด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ($X_{1.4}$) ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p<0.01$) ส่วนการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม ($X_{1.1}$) และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ($X_{1.5}$) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($p>0.05$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.688	0.185		9.138	0.000*	
	$X_{1.1}$	0.007	0.047	0.009	0.152	0.879	2.274
	$X_{1.2}$	0.177	0.054	0.207	3.293	0.001*	2.665
	$X_{1.3}$	0.217	0.055	0.280	3.957	0.000*	3.373
	$X_{1.4}$	0.276	0.053	0.301	5.236	0.000*	2.219
	$X_{1.5}$	-0.036	0.050	-0.050	-0.720	0.472	3.241
R = 0.650, R Square = 0.422, Adjusted R Square = 0.414, F = 56.633, p-value=0.000**, Durbin-Watson = 1.843							

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 นำมาสร้างสมการตัวแบบในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นในรูปสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) ดังนี้

$$Y = 1.688 + 0.007X_{1.1} + 0.177X_{1.2}^{*} + 0.217X_{1.3}^{*} + 0.276\ X_{1.4}^{*} - 0.036X_{1.5}$$

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ($X_{2.1}$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($X_{2.2}$) ด้านความรับผิดชอบ ($X_{2.3}$) ด้านตำแหน่งงาน ($X_{2.7}$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($X_{2.8}$) และด้านสภาพในการทำงาน ($X_{2.12}$) ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p<0.01$) ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ($X_{2.4}$) ด้านลักษณะงาน ($X_{2.5}$) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ($X_{2.6}$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($X_{2.9}$) ด้านความมั่นคงในงาน ($X_{2.10}$) และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ($X_{2.11}$) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($p>0.05$) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.180	0.209		0.864	0.388	
	$X_{2.1}$	0.178	0.050	0.166	3.590	0.000*	2.152
	$X_{2.2}$	0.131	0.046	0.158	2.835	0.005*	3.140
	$X_{2.3}$	0.319	0.059	0.336	5.379	0.000*	3.932
	$X_{2.4}$	0.031	0.045	0.039	0.689	0.491	3.178
	$X_{2.5}$	0.006	0.050	0.006	0.112	0.911	2.808
	$X_{2.6}$	0.002	0.050	0.002	0.039	0.969	2.997
	$X_{2.7}$	0.268	0.050	0.311	5.411	0.000*	3.334
	$X_{2.8}$	0.183	0.054	0.155	3.373	0.001*	2.119
	$X_{2.9}$	-0.060	0.043	-0.077	-1.405	0.161	2.998
	$X_{2.10}$	0.015	0.046	0.016	0.324	0.746	2.313
	$X_{2.11}$	0.020	0.029	0.036	0.698	0.486	2.621
	$X_{2.12}$	0.125	0.038	0.169	3.255	0.001*	2.726

R = 0.787, R Square = 0.620, Adjusted R Square = 0608, F = 51.968, p-value=0.000*, Durbin-Watson = 1.948

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 นำมาสร้างสมการตัวแบบในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นในรูปสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) ดังนี้

$$Y = 0.180 + 0.178X_{2.1}^{*} + 0.131X_{2.2}^{*} + 0.319X_{2.3}^{*} + 0.031X_{2.4} + 0.006X_{2.5} + 0.002X_{2.6} + 0.268X_{2.7}^{*} + 0.183X_{2.8}^{*} - 0.060X_{2.9} + 0.015X_{2.10} + 0.020X_{2.11} + 0.125X_{2.12}^{*}$$

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3 วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($X_{3.2}$) และวัฒนธรรมปรับตัว ($X_{3.3}$) ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p<0.01$) ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($X_{3.1}$) และวัฒนธรรมพันธกิจ ($X_{3.4}$) ไม่ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($p>0.05$) ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.726	0.160		10.759	0.000	
	$X_{3.1}$	0.037	0.046	0.046	0.802	0.423	2.529
	$X_{3.2}$	0.191	0.049	0.219	3.872	0.000*	2.443
	$X_{3.3}$	0.339	0.051	0.420	6.629	0.000*	3.064
	$X_{3.4}$	0.067	0.051	0.084	1.324	0.186	3.056
R = 0.698, R Square = 0.488, Adjusted R Square = 0.482, F = 93.045, p-value=0.000*, Durbin-Watson = 1.989							

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 นำมาสร้างสมการตัวแบบในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นในรูปสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) ดังนี้

$$Y = 1.726 + 0.037X_{3.1} + 0.191X_{3.2}^{*} + 0.339X_{3.3}^{*} + 0.067X_{3.4}$$

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานหลักดังตารางที่ 7

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานหลัก

สมมติฐานการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดขอนแก่น	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดขอนแก่น	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดขอนแก่น	ยอมรับสมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการศึกษา

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรใน ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัว ส่งกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการศึกษา

ปัจจัยการทำงานเป็นทีมไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาปัจจัยการทำงานเป็นทีมรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยที่ไม่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจมีสาเหตุมาจากลักษณะเฉพาะของบริบทการทำงานในองค์กร ธ.ก.ส. ที่พนักงานอาจเผชิญกับข้อจำกัดบางประการที่ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น ลักษณะการทำงานพนักงานส่วนใหญ่อาจคุ้นเคยกับการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดจากบนลงล่าง (top-down approach) มากกว่าการมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีผู้นำหลายคนในทีมอาจทำให้เกิดความสับสนหรือขัดแย้งในการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของ Parker (1990) ที่กล่าวว่า ทีมที่มีการมอบหมายงานที่จัดเจนจะช่วยให้สมาชิกในทีมเข้าใจทิศทางและวัตถุประสงค์ของงานที่ต้องทำ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน จะช่วยให้สมาชิกมีความรับผิดชอบและความผูกพันกับงานมากขึ้น นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) พบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจร่วมกัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang (2024) พบว่า การมอบหมายบทบาทที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของสมาชิกในทีม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีม ส่วนการกระจายความเป็นผู้นำ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีผู้นำหลายคนในทีมอาจไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเสมอไป ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและความสามารถของสมาชิกในทีม (Elbert et al., 2025)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านสภาพในการทำงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยที่พบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ตอบสนองความต้องการและลักษณะงานของพนักงานในบริบทขององค์กร ธ.ก.ส. ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนเกษตรกรและชุมชนท้องถิ่น โดยลักษณะงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรในการช่วยเหลือเกษตรกร การที่พนักงานช่วยให้เกษตรกรสำเร็จย่อมช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและแสดงให้เห็นว่างานที่ทำมีคุณค่า การได้รับผิดชอบมอบหมายงานที่ท้าทาย ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับความไว้วางใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า การมีความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย จะช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิร รัตนชินชัย (2563) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (ทั้ง Motivation Factors และ Hygiene Factors) มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินเชื่อธุรกิจ ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต ฉายาขจรพันธ์ (2564) พบว่าความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัว ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยที่พบปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะวัฒนธรรมเอกภาพและความสอดคล้องในเป้าหมายและค่านิยม รวมถึงวัฒนธรรมปรับตัวที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมส่วนร่วมและการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวัฒนธรรมพันธกิจที่เน้นเป้าหมายระยะยาวขององค์กร กลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ซึ่งอาจบ่งชี้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความชัดเจนของเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม

องค์กร ของ Denison (1990) ที่ได้กล่าวว่า ความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์กรมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล เรืองวิไลกฤตย์ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรยังมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารงานของบริษัท โดยเฉพาะวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของพนักงานพบว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรรัตนชินชัย (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ในบริบทของ ธ.ก.ส. ขอนแก่น ซึ่งมีงานเฉพาะเจาะจงและโครงสร้างลำดับขั้นชัดเจน ความสำคัญจึงอยู่ที่แรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าการทำงานเป็นทีม

2. ผลการวิจัยชี้ว่าแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเฉพาะองค์กรที่ช่วยเหลือเกษตรกรและชุมชน ที่ควรเน้นค่านิยมและความเชื่อมั่นต่อสังคม

3. การนำทฤษฎีบริหารไปใช้ควรพิจารณาบริบทและลักษณะงานขององค์กร เพื่อให้ปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับธนาคาร

1. แรงจูงใจในการทำงาน ธนาคารควรส่งเสริมความรับผิดชอบโดยมอบอำนาจตัดสินใจให้พนักงานและจัดเตรียมเครื่องมือที่จำเป็น รวมทั้งพัฒนาสายอาชีพผ่านแผนความก้าวหน้า การสร้างความสัมพันธ์ดีในองค์กรด้วยกิจกรรมทีมบิวดิ้งและงานสังคม เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศ การกำหนดเป้าหมายชัดเจนและมอบงานท้าทายเพื่อสร้างความรู้สึกสำเร็จ พร้อมทั้งสร้างระบบยกย่องชมเชยเพื่อให้พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อความร่วมมือและความสุขในการทำงาน

2. การทำงานเป็นทีม ธนาคารควรส่งเสริมความร่วมมือด้วยกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และเป้าหมายชัดเจน, ใช้ช่องทางสื่อสารหลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์เพื่อส่งข้อมูลและรับผลตอบรับอย่างต่อเนื่อง, รวมทั้งกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีทิศทางร่วมกัน

3. วัฒนธรรมองค์กร ธนาคารควรสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานปรับตัวได้ดีต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ขณะเดียวกัน ควรให้พนักงานร่วมกำหนดเป้าหมายและค่านิยมร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติ พร้อมผู้บริหารควรยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเป็นแนวทางในการนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ควบคู่กับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ย่อมทำให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากขึ้น

2. การศึกษาในอนาคตควรขยายขอบเขตการศึกษาโดยพิจารณาตัวแปรที่หลากหลายยิ่งขึ้น ทั้งในส่วนของตัวแปรต้น เช่น ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และในส่วนของตัวแปรตาม เช่น ความผูกพันในงาน ความผูกพันในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้นเพื่อให้สามารถอธิบายในบริบทของ ธ.ก.ส. ได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิร รัตนชินชัย. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในส่วนกลาง* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/7445

ชลธิศ ธรรมประภาส. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินเชื่อธุรกิจ ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2567). *แผนวิสาหกิจระยะ 5 ปี ปีบัญชี 2567 – 2571 ทบทวนครั้งที่ 1) และแผนปฏิบัติการ ธ.ก.ส. ประจำปีบัญชี 2568*. ธนาคาร. https://ebook.baac.or.th/ebookall/detail/26241

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2568). *แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ ระยะ 5 ปี ปีบัญชี 2567–2571 (ทบทวนครั้งที่ 1) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี 2568*. ธนาคาร.

บัณฑิต ฉายาขจรพันธ์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7994/

วัชรี ไตรเจริญกุลภักดิ์ จงแจ่ม. (2564). *การทำงานเป็นทีม (Team working)*. พิมพ์วลี.

สุวิมล เรืองวิไลกฤตย์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผล ต่อระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/5697/1/suwimon_ruan.pdf

สมนึก ภัททิยธนี. (2562). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 13). ประสานการพิมพ์.

อิงครัต จันทร์วงศ์. (2566). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18108/1/6410521548.pdf

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Elbert, N., von Schenk, A., Kosse, F., Klockmann, V., Stein, N., & Flath, C. (2025). *What Drives Team Success? Large-Scale Evidence on the Role of the Team Player Effect*. arXiv.

Gordon, J., & Porter, L. (2009). *Statistics for the Terrified* (5th ed.). CPM Educational Program.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Parker, R. G. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy*. Jossey-Bass.

Peterson, R. T., & Plowman, D. A. (1989). *Business management: A decision-making approach*. Merrill Publishing Company.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Roze, E. (2024). *The Competing Values Framework Diagram and How to Use It*. ICAgile.

Connelly, L. M. (2008). Pilot Studies. *Medsurg Nursing, 17*, 411-412.

Wang, H. (2024). The Impact of Communication Skills on Work Performance in Team Collaboration. *Advances in Economics Management and Political Sciences, 121*(1), 99-106. https://www.researchgate.net/publication/385336633_The_Impact_of_Communication_Skills_on_Work_Performance_in_Team_Collaboration

บทความวิจัย (Research article)

การประเมินผลโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

Evaluation of programs to prevent and solve drug problems Kuchinarai District Kalasin Province

ภาสกร นิลปะกะ[1*] และ จริยา อินทนิล[1]
Phassakorn Nilpaka[1*] and Jariya Inthanin[1]

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
29 สิงหาคม 2568	23 ตุลาคม 2568	23 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และเสนอแนวทางพัฒนาโครงการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากผู้รับผิดชอบโครงการและประชาชน จำนวน 200 คน ด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 13 คน จาก 5 กลุ่ม ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ตำรวจ ครู และประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากยาเสพติด ผลการวิจัย พบว่า (1) การดำเนินโครงการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ครอบคลุมทุกมิติของกรอบ CIPP Model ได้แก่ ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ทั้งสามด้าน อยู่ในระดับมาก และผลผลิต อยู่ในระดับมากที่สุด (2) โครงการสามารถลดพฤติกรรมการเสพยาเสพติดและขยายผลสู่พื้นที่อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางพัฒนา ควรมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบำบัดและติดตามผลผู้เสพ เสริมศักยภาพและการมีส่วนร่วมของชุมชน พัฒนาทักษะชีวิตเยาวชน และบูรณาการหลักพุทธธรรมกับโครงการ TO BE NUMBER ONE ผลการศึกษานี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: การประเมินผล, ปัญหายาเสพติด, CIPP Model

[1]หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
[1]Master of Public Administration Program Department of Development Administration, Faculty Liberal Arts, Kalasin University, Thailand
[*]Corresponding author; email : august39964@gmail.com

Abstract

This study aimed to evaluate the implementation of the Drug Prevention and Solution Project in Kuchinarai District, Kalasin Province, and to propose guidelines for its further development. A mixed-methods approach was employed. The quantitative study collected data from 200 respondents, including project officers and local residents, using a questionnaire, and analyzed the data using descriptive statistics. The qualitative study gathered information through in-depth interviews with 13 key informants from five groups: public health officers, community leaders, police officers, teachers, and residents affected by drug problems. The results revealed that:

1. The overall implementation of the project was at a high level, covering all dimensions of the CIPP Model—context, input, and process, which were rated at a high level, while product was rated at the highest level.

2. The project effectively reduced drug abuse behaviors and expanded successful outcomes to other areas. Development guidelines should focus on enhancing the efficiency of drug treatment and follow-up, strengthening community capacity and participation, developing youth life skills, and integrating Buddhist principles into the To Be Number One project. The findings can serve as a guideline for improving and developing drug prevention and solution projects to ensure continuity and sustainability in the future.

Keywords: Evaluation, Drug Problems, CIPP Model

บทนำ

ปัญหายาเสพติดเป็นวิกฤติระดับโลกที่ส่งผลกระทบรุนแรงต่อประเทศไทย โดยเฉพาะด้านความมั่นคงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (เกศินี วีรศิลป์ และคณะ, 2566) การแพร่ระบาดครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร ทุกพื้นที่ และทุกภาคส่วน ส่งผลต่อคุณภาพทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงของชาติในระยะยาว

การดำเนินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก 3 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำชุมชน และประชาชน จำเป็นต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของกิจกรรม การมีส่วนร่วม การสื่อสาร และประสิทธิภาพบุคลากร (Stufflebeam, 1971) การประเมินด้วย CIPP Model ที่ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) จึงเหมาะสมสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

จังหวัดกาฬสินธุ์ยังคงพบการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยอำเภอกุฉินารายณ์มีระดับความเสี่ยงร้อยละ 73.43 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับจังหวัดที่ร้อยละ 46.68 (กระทรวงสาธารณสุข, 2568) กลุ่มเป้าหมายหลัก คือ วัยรุ่นและผู้ใช้แรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของชุมชน การประชุมบูรณาการหน่วยงานในพื้นที่ระบุ

ปัญหาสำคัญ ได้แก่ การขาดความร่วมมือจากผู้ปกครอง การประสานงานระหว่างหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ และทรัพยากรไม่เพียงพอ (คณะกรรมการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยจังหวัดกาฬสินธุ์ & คณะกรรมการศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดกาฬสินธุ์, 2566)

การศึกษานี้มุ่งประเมินผลการดำเนินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และเสนอแนวทางพัฒนาโดยเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมของประชาชน และประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงาน เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

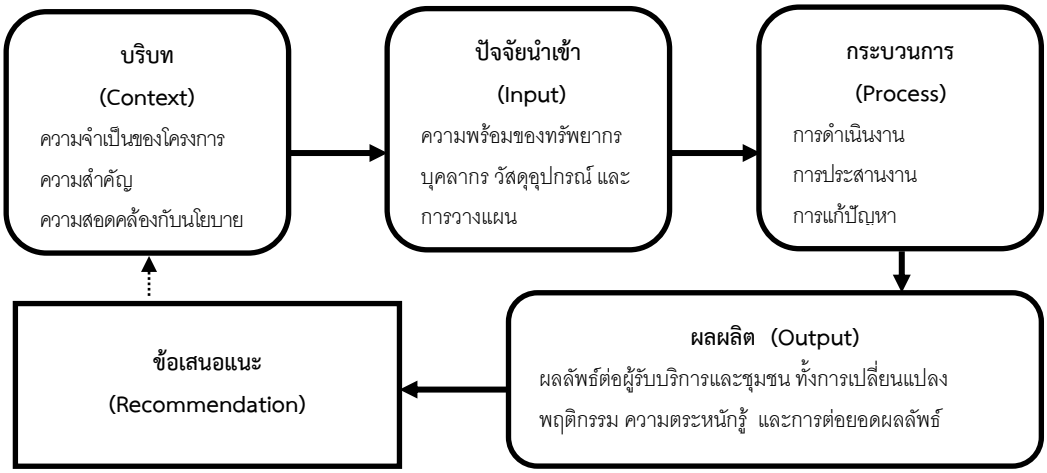
วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินโครงการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยบูรณาการการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์และน่าเชื่อถือ โดยอาศัยจุดแข็งของแต่ละวิธีเสริมซึ่งกันและกัน ดังนี้

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ดำเนินการคืออำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นพื้นที่เป้าหมายของโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยหน่วยงานภาครัฐและภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ใช้กรอบแนวคิดการประเมินผลแบบ CIPP Model ของ Stufflebeam (1971) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาโครงการ เป็นองค์ประกอบที่ 5 ดังนี้

2.1 บริบท (Context) ศึกษาความเป็นมา ความจำเป็น และสภาพปัญหายาเสพติดในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ

2.2 ปัจจัยนำเข้า (Input) ศึกษาทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แผนการดำเนินงาน และความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 กระบวนการ (Process) ศึกษาการดำเนินงานตามแผน การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน รวมถึงกลไกการติดตามและประเมินผลระหว่างดำเนินโครงการ

2.4 ผลผลิตและผลลัพธ์ (Product) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และผลกระทบต่อชุมชนและพื้นที่

2.5 ข้อเสนอแนะ (Recommendation) นำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บริบทโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ปัญหายาเสพติดถือเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของสังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับพื้นที่ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นพื้นที่ที่มีรายงานการพบผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดในระดับที่น่ากังวล โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและประชากรแรงงาน ทำให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดที่มีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชน ทั้งในด้านการป้องกันการแพร่ระบาด การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสภาพสังคมของผู้เสพยาเสพติด โครงการนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อสร้างกลไกการจัดการที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน และลดผลกระทบด้านสังคม เศรษฐกิจ และสุขภาพของประชากรในพื้นที่

3. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยดำเนินการระหว่างเดือนมกราคม ถึงกันยายน พ.ศ. 2568 แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะเตรียมการ (มกราคม-มีนาคม) ศึกษาเอกสารและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ระยะเก็บรวบรวมข้อมูล (เมษายน-มิถุนายน) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญและเก็บแบบสอบถามจากประชาชนในพื้นที่ และระยะวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงาน (กรกฎาคม-กันยายน)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) สรุปดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 สรุปวิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods)

ประเด็น	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง / กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ และประชาชนในอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน จากการสุ่มแบบเจาะจง	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 13 คน จาก 5 กลุ่ม ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ตำรวจ ครู และประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากยาเสพติด คัดเลือกแบบเจาะจง
เครื่องมือในการวิจัย	แบบสอบถามครอบคลุม 4 มิติของ CIPP Model	แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ครอบคลุมประเด็นเดียวกัน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกและแนวทางพัฒนา
การเก็บรวบรวมข้อมูล	แจกแบบสอบถามแก่ผู้เกี่ยวข้อง เดือนเมษายน - มิถุนายน 2568	สัมภาษณ์เชิงลึกแบบพบหน้า บันทึกเสียงและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	วิเคราะห์เชิงเนื้อหา จำแนกตามมิติของ CIPP Model และสรุปแนวทางพัฒนา

1. วิธีดำเนินการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการและประชาชนในอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เกี่ยวข้องและสะท้อนมุมมองที่แท้จริงต่อการดำเนินโครงการ (Etikan, Musa & Alkassim, 2016) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มเจ้าหน้าที่ มีเกณฑ์การคัดเลือกคือ เป็นผู้มีส่วนร่วมโดยตรงในการวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผลโครงการ และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี เพื่อให้สามารถสะท้อนมุมมองและประสบการณ์ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มประชาชน มีเกณฑ์การคัดเลือกคือ มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี เคยเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการป้องกัน/แก้ไขปัญหายาเสพติด หรืออยู่ในชุมชนที่โครงการดำเนินการ ครอบครัวหรือชุมชนเคยประสบปัญหายาเสพติดหรือรับรู้ผลกระทบจากยาเสพติดในชีวิตประจำวัน และอาศัยในพื้นที่ไม่น้อยกว่า 1-2 ปี เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคุ้นเคยกับบริบทชุมชนและโครงการ

จำนวนกลุ่มตัวอย่างเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เช่น ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย เนื่องจากเน้นการประเมินผลโครงการโดยสะท้อนมุมมองของผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดเกณฑ์ชัดเจนและการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงช่วยให้ข้อมูลที่ได้มีความเกี่ยวข้องและสะท้อนประสบการณ์จริง

1.2 เครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือคือแบบสอบถามที่ครอบคลุม 4 มิติของ CIPP Model แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามคัดกรองคุณสมบัติผู้ตอบเป็นแบบปลายปิด สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่และประชาชน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเป็นแบบปลายปิด สอบถามเพศ อายุ และตำแหน่งหน้าที่หรือบทบาททางสังคมของเจ้าหน้าที่ และสอบถามเพศ อายุ และอาชีพของประชาชน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการประเมินโครงการครอบคลุม 4 มิติ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (1-5 คะแนน จากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด) ใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981 อ้างถึงใน ธานินทร์ศิลป์ จารุ, 2560) แปลค่าเฉลี่ยเป็นระดับมากที่สุด (4.50-5.00) มาก (3.50-4.49) ปานกลาง (2.50-3.49) น้อย (1.50-2.49) และน้อยที่สุด (1.00-1.49)

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ วิธีนี้เป็นที่นิยมใช้เพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามวัดสิ่งที่ต้องการศึกษาได้อย่างถูกต้อง (Polit & Beck, 2017)

ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับพื้นที่ศึกษา (Hair et al., 2010) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าระหว่าง 0.79-0.89 แสดงความสอดคล้องภายในที่ดี โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70 ถือว่ายอมรับได้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Tavakol & Dennick, 2011)

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรง ผ่านการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามในเขตพื้นที่ศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพจริงอย่างถูกต้องและครบถ้วน โดยลงพื้นที่เก็บข้อมูล ระหว่างเดือน เมษายน - มิถุนายน 2568

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิธีดำเนินการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 13 คน จาก 5 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) เจ้าหน้าที่สาธารณสุข 1 คน (2) ผู้นำชุมชน 3 คน (3) เจ้าหน้าที่ตำรวจ 1 คน (4) ครู 3 คน (จากโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และมัธยมศึกษา) และ (5) ประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากยาเสพติด 5 คน (เช่น ผู้ปกครอง ญาติของผู้เสพ หรือผู้ผ่านการบำบัด) การเลือกกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลจากมุมมองที่หลากหลายของผู้มีบทบาทในระดับต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคชุมชน และประชาชน ทำให้การวิเคราะห์ครอบคลุมและสะท้อนสภาพความเป็นจริงของการดำเนินโครงการได้รอบด้าน

2.2 เครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ครอบคลุมกรอบการประเมิน CIPP Model เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกและแนวทางพัฒนาโครงการ เหมาะกับการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายกลุ่มที่มีบทบาทแตกต่างกัน ช่วยให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์จริง ปัญหา และข้อเสนอแนะ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบพบหน้า (Face-to-Face Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละราย โดยใช้แนวคำถามกึ่งโครงสร้างเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นและถ่ายทอดประสบการณ์ได้อย่างอิสระ หลังการสัมภาษณ์มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Data Validation) โดยเปรียบเทียบระหว่างบันทึกเสียงและแบบบันทึก พร้อมสรุปสาระสำคัญให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยัน (Member Checking) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือก่อนวิเคราะห์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยถอดความข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์และตีความอย่างเป็นระบบโดยจำแนกประเด็นตามมิติของ CIPP Model เพื่อสะท้อนสภาพการดำเนินงานโครงการ จัดหมวดหมู่และสังเคราะห์เป็นสาระสำคัญ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มต่าง ๆ และสรุปเป็นข้อค้นพบเชิงลึกที่ใช้เป็นแนวทางพัฒนาโครงการในอนาคต

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการประเมินโครงการตามกรอบแนวคิด CIPP Model

ภาพรวมของการประเมินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.49, S.D. = 0.37) แสดงว่าโครงการมีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ครอบคลุมทั้งด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต สรุปผลการประเมินแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการประเมินโครงการตามกรอบ CIPP Model

มิติการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ประเด็นสำคัญจากการวิเคราะห์
บริบท (Context)	4.44	0.47	มาก	โครงการมีความเหมาะสมกับปัญหาในพื้นที่และสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ โดยเฉพาะการกำหนดกลุ่มเป้าหมายช่วยเหลือผู้เสพและผู้ติดยาเสพติด ($\bar{X}$= 4.69)
ปัจจัยนำเข้า (Input)	4.46	0.47	มาก	งบประมาณและทรัพยากรมีความเหมาะสม บุคลากร มีความสามารถเพียงพอ และมีการวางแผนจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
กระบวนการ (Process)	4.47	0.46	มาก	การดำเนินงานเป็นไปตามแผน การประสานงานราบรื่น และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
ผลผลิต (Product)	4.54	0.47	มากที่สุด	โครงการสามารถลดพฤติกรรมการเสพยาเสพติดของกลุ่มเป้าหมาย และต่อยอดขยายผลไปยังพื้นที่อื่นได้ ($\bar{X}$= 4.62)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.49	0.37	มาก	โดยรวมโครงการมีประสิทธิผลสูงในทุกมิติ และสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อชุมชน

2. แนวทางพัฒนาการดำเนินโครงการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพของโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสามารถสรุปแนวทางพัฒนาโครงการได้ ดังนี้

1. การบำบัดรักษาและติดตามผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดควรได้รับการปรับปรุงทั้งด้านระยะเวลาและคุณภาพของการบริการ การให้บริการควรครอบคลุมระยะยาวอย่างน้อย 6 เดือน ถึง 1 ปี และรวมถึงการติดตามผลหลังการบำบัดเพื่อป้องกันการกลับมาเสพซ้ำ นอกจากนี้ การสร้างความเข้าใจและการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้เสพเกิดความเข้มแข็งทางจิตใจและสามารถเลิกเสพได้อย่างถาวร

2. การพัฒนาโครงการควรมุ่งเน้น การใช้ศักยภาพและภูมิปัญญาของชุมชน เป็นฐานสำคัญในการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมและมาตรการต่าง ๆ ควรประยุกต์ความรู้ท้องถิ่น ประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมสร้างสรรค์ เช่น การรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การจัดกิจกรรมทางประเพณีร่วมกับชุมชนและวัด ตลอดจนการวางแผนแก้ไขปัญหาอย่างมีส่วนร่วม โดยใช้กติกาและมาตรการทางสังคมร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและความสามารถในการดูแลตนเองอย่างยั่งยืน

3. การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ตำรวจควรเน้นการ เพิ่มบุคลากรและงบประมาณ การสร้างระบบติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนากระบวนการบังคับใช้กฎหมายให้เหมาะสมกับบริบทชุมชน การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครองอย่างจริงจังมีส่วนช่วยให้การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. การศึกษาและพัฒนาทักษะชีวิตของเยาวชนโดยเฉพาะในสถานศึกษา เป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญ การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจ และการเห็นคุณค่าในตนเอง พร้อมกิจกรรมที่สนุกสนานและมีส่วนร่วม จะช่วยให้นักเรียนสามารถป้องกันตนเองจากยาเสพติดและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกในสังคมได้อย่างยั่งยืน

5. แนวทางการพัฒนาควรคำนึงถึงการบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐ ชุมชน ครอบครัว และสถานศึกษา รวมถึงการผสมผสานยุทธศาสตร์โครงการ TO BE NUMBER ONE กับหลักพุทธธรรมและวิถีชีวิตไทย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และพัฒนายุทธศาสตร์ ที่เน้นการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมและสถานประกอบการ

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาโครงการควรมุ่งเน้นทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้เสพและชุมชน การบูรณาการระหว่างหน่วยงาน และการใช้ศักยภาพและภูมิปัญญาของพื้นที่ให้เกิดผลสูงสุด เพื่อให้การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล

อภิปรายผลการศึกษา

1. ผลการประเมินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าโครงการมีความเหมาะสมและมีประสิทธิผลในทุกมิติของการดำเนินงานตามกรอบแนวคิด CIPP Model ได้แก่ ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

ในด้านบริบท (Context) ผลการศึกษาพบว่า โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและตอบสนองต่อปัญหายาเสพติดในชุมชนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐาปิตา ไชยวัง (2564) ที่พบว่า โครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติดจังหวัดลำปางมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายระดับประเทศ ทำให้การดำเนินโครงการมีความชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ชยุต มารยาทตร์ (2567) ที่ระบุว่า ความสอดคล้องของเป้าหมายและประโยชน์ที่ได้รับ (Relevance) เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จของโครงการ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมเป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน

ในด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสม บุคลากรมีความสามารถเพียงพอ และมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของ เชาว์ ทองมา (2568) ที่ประเมินว่า การดำเนินงานของโครงการชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรมีประสิทธิผลระดับสูงในทุกด้าน โดยเฉพาะการบริหารจัดการทรัพยากรและบุคลากรในระดับพื้นที่ที่มีความพร้อมเพียงพอ ขณะเดียวกันก็สนับสนุนข้อเสนอของ ฐาปิตา ไชยวัง (2564) ที่

ชี้ให้เห็นว่าการขาดงบประมาณและบุคลากรอาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิภาพของโครงการ ซึ่งต่างจากผลการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าปัจจัยนำเข้ามีความพร้อมเพียงพอในทุกด้าน

ในด้านกระบวนการ (Process) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานของโครงการเป็นไปตามแผน มีการประสานงานที่ราบรื่น และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ช่อคำ ขัดธิพงษ์ และคณะ (2568) ที่ระบุว่าความสำเร็จของโครงการแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ชยุต มารยาทตร์ (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่า การขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นปัจจัยลบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นในทางกลับกันว่า การประสานงานในพื้นที่มีความเข้มแข็งและเป็นระบบมากขึ้น

ในด้านผลผลิต (Product) ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะผลลัพธ์ที่สามารถลดพฤติกรรมการเสพยาเสพติดของกลุ่มเป้าหมายและขยายผลสู่พื้นที่อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เชาว์ ทองมา (2568) ที่พบว่า โครงการชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ปัญหายาเสพติดสามารถบรรลุผลตามตัวชี้วัดได้ถึงร้อยละ 81.25 และมีประสิทธิผลในระดับสูง รวมถึงสนับสนุนข้อเสนอของ ช่อคำ ขัดธิพงษ์ และคณะ (2568) ที่เน้นว่าการบูรณาการด้านการป้องกัน บำบัด และฟื้นฟู เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกและการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในชุมชน

โดยสรุป ผลการวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอกุฉินารายณ์ มีความเหมาะสมและมีประสิทธิผลสูงในทุกมิติของการดำเนินงานตามกรอบ CIPP Model ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าในหลายพื้นที่ โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของชุมชน และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อความยั่งยืนของโครงการ ควรส่งเสริมการบูรณาการข้ามภาคส่วนและการติดตามประเมินผลเชิงต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงระบบในระยะยาว

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญชี้ให้เห็นแนวทางการพัฒนาโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์อย่างชัดเจน กล่าวคือ (1) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเน้นการพัฒนาคุณภาพบริการด้านการบำบัดและติดตามผู้เสพ การอบรมบุคลากร พัฒนาคู่มือและแบบฟอร์มบันทึกทางการพยาบาล รวมถึงการติดตามผลหลังการบำบัด มีส่วนช่วยให้ผู้เสพฟื้นฟูและลดการกลับมาเสพซ้ำ พร้อมแรงสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน (2) ผู้นำชุมชนระบุว่าชุมชนสามารถใช้ศักยภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมร่วมกัน เช่น วิสาหกิจชุมชน หรือกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหายาเสพติด (3) เจ้าหน้าที่ตำรวจเน้นบทบาทด้านการป้องกันปราบปราม และสนับสนุนการบำบัดรักษา แต่พบอุปสรรคด้านบุคลากร งบประมาณ และการติดตามประเมินผล จึงควรพัฒนาทรัพยากรและระบบติดตามที่ชัดเจน (4) ครูให้ความสำคัญกับการสังเกตพฤติกรรมนักเรียน การประสานงานกับผู้ปกครอง และการพัฒนาทักษะชีวิต เช่น การสื่อสาร การตัดสินใจ และการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคม (5) ประชาชนเน้นบทบาทครอบครัวและการบูรณาการโครงการในสถานประกอบการ พร้อมผสานหลักพุทธธรรมกับยุทธศาสตร์ TO BE NUMBER ONE เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับบริบทและวิถีชีวิตไทย

สรุปได้ว่า การพัฒนาโครงการควรมุ่งเน้นการบำบัดและติดตามผู้เสพ การใช้ศักยภาพชุมชน การสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ และการเสริมทักษะชีวิตเยาวชน การบูรณาการระหว่างครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานรัฐเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนและประสิทธิผลของโครงการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการประเมินตามกรอบ CIPP Model และผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าโครงการมีประสิทธิผลสูงและสามารถพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ ข้อเสนอแนะในการนำผลไปใช้สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านบริบท (Context) ควรทบทวนและปรับปรุงการกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับสภาพปัญหายาเสพติดที่เปลี่ยนแปลงในพื้นที่ พร้อมส่งเสริมการสื่อสารนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการให้ถึงชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมมากขึ้น

2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ควรพัฒนาการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรให้เหมาะสมกับภาระงานและจำนวนผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ตลอดจนส่งเสริมประสิทธิภาพการวางแผนและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

3. ด้านกระบวนการ (Process) ควรจัดให้มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และเพิ่มการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องตามแผนและเกิดผลจริงในพื้นที่

4. ด้านผลผลิต (Product) ควรสร้างกลไกขยายผลโครงการไปยังพื้นที่อื่นอย่างเป็นระบบ โดยติดตามและประเมินผลหลังการดำเนินงานเพื่อวัดผลเชิงพฤติกรรมและผลกระทบต่อชุมชน

5. แนวทางเชิงปฏิบัติจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

5.1 หน่วยงานสาธารณสุข พัฒนาบุคลากรและระบบติดตามผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และเพิ่มระยะเวลาในการบำบัดรักษาพร้อมติดตามผลหลังบำบัด

5.2 ชุมชนและผู้นำท้องถิ่น ใช้ศักยภาพชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประเพณี เพื่อสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชน

5.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจ ปรับปรุงระบบการติดตามและประเมินผลการปราบปรามยาเสพติด เพิ่มบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์ พร้อมส่งเสริมการทำงานเชิงรุกกับชุมชน

5.4 ครูและเยาวชน จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตด้านการสื่อสาร การตัดสินใจ และการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยเชื่อมโยงความร่วมมือกับครอบครัวและชุมชน

5.5 ประชาชนและครอบครัว ส่งเสริมบทบาทครอบครัวในการดูแลผู้ติดยาเสพติด และบูรณาการหลักพุทธธรรมร่วมกับโครงการ TO BE NUMBER ONE เพื่อสร้างแนวทางป้องกันที่เหมาะสมกับบริบทไทย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายพื้นที่ศึกษาให้ครอบคลุมอำเภออื่นในจังหวัดกาฬสินธุ์หรือพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่าง เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโครงการในแต่ละพื้นที่

2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกด้านจิตสังคมของผู้เสพและครอบครัว เพื่อออกแบบแนวทางการป้องกันและบำบัดที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน

3. ควรพัฒนาเครื่องมือวัดผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมและผลกระทบระยะยาวของโครงการ เพื่อใช้ในการประเมินผลอย่างต่อเนื่องและแม่นยำมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้รับผิดชอบโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ตำรวจ ครู ประชาชน ผู้ได้รับผลกระทบจากยาเสพติด ในพื้นที่อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล คำแนะนำ และการสนับสนุนในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2568). *รายงานข้อมูลการคัดกรองยาเสพติด แยกรายอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์.* https://ksnportal.moph.go.th/therapist/dashboard_02.php

เกศินี วีรศิลป์, ธนวัฒน์ ปินตา, อุบลวรรณ สุภาแสน, เชษฐ ใจเพชร, และ วินิจ ผาเจริญ. (2566). การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในพื้นที่ตำบลป่าไผ่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 3*(1), 16-31. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/article/view/260462

คณะกรรมการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยจังหวัดกาฬสินธุ์ & คณะกรรมการศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดกาฬสินธุ์. (2566). *รายงานการประชุมการประชุมคณะกรรมการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยจังหวัดกาฬสินธุ์ และคณะกรรมการศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดกาฬสินธุ์ (ครั้งที่ 10/2566).* เอกสารภายใน.

เชาว์ ทองมา. (2568). การประเมินโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติ จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารบริหารการพัฒนานวัตกรรมเชิงบูรณาการ, 5*(1), 26-44. https://so12.tci-thaijo.org/index.php/IIDMJ/article/view/1690

ชยุต มารยาทตร์. (2567). การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด: ศึกษากรณีโครงการเก้าเลี้ยวโมเดล. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 4*(6), 93-118. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/article/view/274987

ช่อคำ ขัดธิพงษ์, นิฤมน รัตนะรัต, และ สฤษดิ์ สืบพงษ์ศิริ. (2568). การศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของโครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8*(4), 1-12. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/article/view/290648

ฐาปิตา ไชยวัง. (2564). *การประเมินผลโครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติดในจังหวัดลำปาง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 17). บิสซิเนส อาร์แอนด์ดี.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics, 5*(1), 1-4. https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.

Polit, D. F., & Beck, C. T. (2017). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice* (10th ed.). Lippincott Williams & Wilkins.

Stufflebeam, Daniel L. (1971). The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability. *Journal of Research and Development in Education, 5*(3), 5-17. https://eric.ed.gov/?id=ED062385

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education, 2*, 53-55. https://www.ijme.net/archive/2/cronbachs-alpha.pdf

บทความวิจัย (Research article)

การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Participatory personnel administration based on the six principles of Saraniyadhamma by school administrator under Roi Et Primary educational service area office 2

ปวีณา มูลเซอร์[1*] และ พรทิวา ชนะโยธา[1]
Paweena Moonser[1*] and Porntiwa Chanayotha[1]

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

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามตัวแปรพื้นฐาน และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน ได้จากการสุ่มตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

(1) การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

(2) การเปรียบเทียบตามตัวแปรพื้นฐานพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

[1]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยามหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
[1]Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Roi et Campus
[*]Corresponding author; email : paweena26122@gmail.com

(3) แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, หลักสาราณียธรรม 6

Abstract

This research aimed to study and develop guidelines for participatory personnel administration based on the Six Principles of Saraniyadhamma among school administrators under the Office of Roi Et Primary Educational Service Area 2. The study had three specific objectives: (1) to examine the level of personnel administration based on the Six Principles of Saraniyadhamma; (2) to compare the levels of personnel administration according to basic personal factors; and (3) to propose guidelines for participatory personnel administration based on the Six Principles of Saraniyadhamma. The sample consisted of 347 respondents, selected according to Krejcie and Morgan's (1970) sampling table at the 95% confidence level. The research instrument was a questionnaire that was validated for content accuracy by experts using the Index of Item-Objective Congruence (IOC) and tested for reliability using Cronbach's alpha coefficient, yielding a value of 0.86. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed that:

(1) the overall level of participatory personnel administration based on the Six Principles of Saraniyadhamma was at a high level;

(2) the comparison of personnel administration according to basic factors showed no statistically significant differences at the 0.05 level; and

(3) the proposed guidelines should focus on fostering a climate of cooperation, participation, and the moral and ethical development of personnel in alignment with the Six Principles of Saraniyadhamma, in order to enhance the efficiency and sustainability of school administration.

Keywords: Personnel administration, Participatory administration, Six Principles of Saraniyadhamma

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศชาติในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมุ่งสร้างผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน ภายใต้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเน้นความสมดุลทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และความเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมประชาธิปไตย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551; กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบาย วางแผนงาน และบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ครอบคลุมกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง พัฒนา และประเมินบุคลากร เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (บรรยงค์ โตจินดา, 2551; สมเกียรติ พ่วงรอง, 2545) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Administration) ซึ่งเป็นแนวทางที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ความรับผิดชอบร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น (จันจิรา อินต๊ะเสาร์, 2550; บุญชม ศรีสะอาด, 2554) นอกจากนี้ การนำหลัก สาราณียธรรม 6 ซึ่งประกอบด้วย เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี สีลสามัญญตา และ ทิฏฐิสามัญญตา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ยังช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความเอื้ออาทรในองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2555; กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนกว่า 180 แห่ง (สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2, 2566) อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการดำเนินงานและการนิเทศภายใน พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการบริหารงานบุคคลยังอยู่ในระดับปานกลาง และขาดกลไกเชิงระบบในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง ส่งผลให้บางโรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ดังนั้น การศึกษาการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่เขตรับผิดชอบอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยพิจารณาในด้านการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผล และการรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากร

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

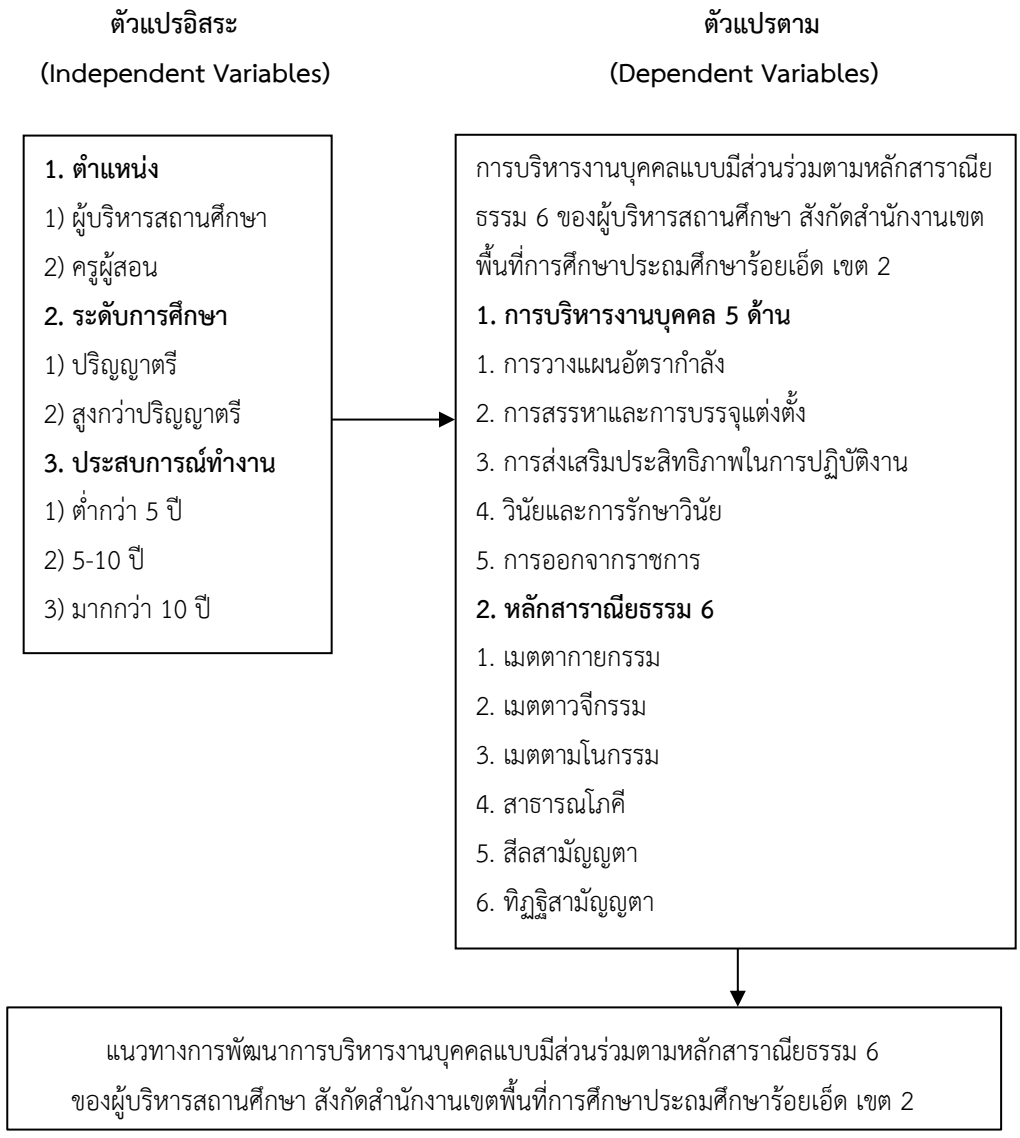
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน

สมมติฐานในการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการบริหารงานบุคคล (Gulick & Urwick, 1973) แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Likert, 1967) และหลักสาราณียธรรม 6 (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2555) เพื่อนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 3,562 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 240 คน และครูผู้สอน 3,322 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 347 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 23 คน และครูผู้สอน 324 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 โรงเรียน ครอบคลุมทุกอำเภอในเขตพื้นที่ ได้แก่ เกษตรวิสัย ปทุมรัตต์ พนมไพร สุวรรณภูมิ เมืองสรวง โพนทราย อาจสามารถ และหนองฮี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย **แบบสอบถาม** และ **แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง** ซึ่งพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80–1.00

2. ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรของ Cronbach’s Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.86 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง เหมาะสมต่อการนำไปใช้จริงในการวิจัย

2.2 แบบสัมภาษณ์

ใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารและครูกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 คน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3.3 จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 347 ฉบับ ทั้งในรูปแบบเอกสารและออนไลน์ (Google Form / QR Code)

3.4 ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ใช้สถิติ *t*-test และ One-way ANOVA และในกรณีพบความแตกต่าง ใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่ของ Scheffé

4.4 ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

4.5 ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบผลการวิจัยดังต่อไปนี้ การนำเสนอตารางและภาพ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม ตามหลักสาราณียธรรม 6	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.19	0.82	มาก	3
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.15	0.78	มาก	4
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.12	0.87	มาก	5
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.25	0.77	มาก	1
5. ด้านการออกจากราชการ	4.21	0.81	มาก	2
รวม	**4.18**	**0.81**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.81) และ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = 0.82) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.87) ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีส่วนร่วม โดยเฉพาะด้านวินัยและการรักษาวินัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงความยึดมั่นในหลัก สีลสามัญญตา และ ทิฏฐิสามัญญตา ที่เน้นความเห็นชอบร่วมกันและการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967) ที่ชี้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างแรงจูงใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.28	0.65	4.19	0.71	1.084	.279
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.16	0.63	4.16	0.67	.101	.920
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.11	0.76	4.04	0.77	.741	.459
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.20	0.66	4.19	0.66	.130	.897
5. ด้านการออกจากราชการ	4.06	0.76	4.02	0.78	.457	.648
รวม	**4.19**	**0.69**	**4.15**	**0.71**	**.518**	**.605**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.20	0.65	4.11	0.66	1.167	.244
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.08	0.74	4.03	0.80	.563	.574
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.30	0.68	4.22	0.68	1.080	.281
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.25	0.71	4.16	0.69	1.100	.272
5. ด้านการออกจากราชการ	4.22	0.64	4.16	0.68	.835	.404
รวม	**4.20**	**0.70**	**4.12**	**0.71**	**1.030**	**.304**

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6	**ประสบการณ์การทำงาน**								
	ต่ำกว่า 5 ปี			**5-10 ปี**			**มากกว่า 10 ปี**		
	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.26	0.69	มาก	4.24	0.68	มาก	4.12	0.71	มาก
2.ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.21	0.62	มาก	4.22	0.64	มาก	4.04	0.70	มาก
3.ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.11	0.72	มาก	4.11	0.74	มาก	3.94	0.83	มาก
4.ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.33	0.67	มาก	4.29	0.67	มาก	4.17	0.71	มาก
5.ด้านการออกจากราชการ	4.24	0.62	มาก	4.23	0.65	มาก	4.10	0.71	มาก
รวม	**4.23**	**0.66**	**มาก**	**4.21**	**0.67**	**มาก**	**4.07**	**0.73**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า

1) กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.66) โดย 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.67) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.69) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.72)

2) กลุ่มที่มีประสบการณ์ 5–10 ปี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.67) โดย 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.67) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.68) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.68)

3) กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.73) โดย 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.71) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.70) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลแบบส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6	**ความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ระหว่างกลุ่ม	2.162	2	1.081	1.824	.163
	ภายในกลุ่ม	200.357	338	.593		
	รวม	**202.519**	**340**			
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.144	2	1.072	2.492	.084
	ภายในกลุ่ม	145.446	338	.430		
	รวม	**147.590**	**340**			
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.263	2	.631	1.305	.273
	ภายในกลุ่ม	163.577	338	.484		
	รวม	**164.840**	**340**			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	1.618	2	.809	1.723	.180
	ภายในกลุ่ม	158.669	338	.469		
	รวม	**160.287**	**340**			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.671	2	1.336	2.686	.070
	ภายในกลุ่ม	168.076	338	.497		
	รวม	**170.747**	**340**			

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลแบบส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รายด้านไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรตามตัวแปรตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้บริหารและครูมีการรับรู้และให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมในระดับใกล้เคียงกันทุกกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gulick & Urwick (1973) ที่เสนอว่าการบริหารงานบุคคลควรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม (Decentralization) เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและพัฒนาองค์กรร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารและครูจำนวน 5 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์สาระสำคัญตามประเด็นของหลักสาราณียธรรม 6 ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ผู้บริหารและครูเห็นว่าการวางแผนอัตรากำลังควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเชิงปฏิบัติจริง เพื่อให้การจัดบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

มีความเห็นตรงกันว่ากระบวนการสรรหาควรโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักความเสมอภาคตามหลักสาราณียธรรม

3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารควรใช้วิธีนิเทศแบบเพื่อนร่วมงานมากกว่าการควบคุม เพื่อสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ครูและผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจมากกว่าการลงโทษ โดยใช้เมตตาเป็นหลักในการบริหาร

5. ด้านการออกจากราชการ

เห็นว่าควรให้ครูใกล้เกษียณมีบทบาทในการถ่ายทอดประสบการณ์แก่ครูรุ่นใหม่ เพื่อสืบทอดวัฒนธรรมองค์กร

สรุปผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยรวม (Overall Interpretation)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 โดยเฉพาะด้าน เมตตาวจีกรรม และ ทิฏฐิสามัญญตา

ซึ่งเป็นรากฐานของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลเชิงปริมาณที่พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในลำดับที่ 1 ($\bar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.77) แสดงถึงความเข้มแข็งในด้านการกำกับดูแลการปฏิบัติตามระเบียบวินัย

2) ด้านการออกจากราชการ อยู่ในลำดับที่ 2 ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.81) แสดงถึงการดูแลสิทธิประโยชน์และการสนับสนุนผู้ที่พ้นจากตำแหน่งอย่างเหมาะสม

3) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในลำดับที่ 3 ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = 0.82) แสดงถึงการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและมีการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ

4) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในลำดับที่ 4 ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.78) สะท้อนถึงความโปร่งใสและเป็นธรรมในการสรรหาบุคลากร

5) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับที่ 5 ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.87) แม้จะอยู่ในระดับ “มาก” แต่ยังมีโอกาสพัฒนาในด้านการสร้างแรงจูงใจและระบบติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักสาราณียธรรม 6 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความเข้มแข็งขององค์กรในมิติของคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

1.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังนี้

2.1.1 การวางแผนอัตรากำลัง ควรยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส และใช้เครื่องมือประเมินที่มีประสิทธิภาพ พร้อมความยืดหยุ่นในการจัดการ

2.1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ต้องมีเกณฑ์และขั้นตอนชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

2.1.3 การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรยึดกฎระเบียบ จรรยาบรรณ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.1.4 วินัยและการรักษาวินัย เน้นการสร้างความเข้าใจเชิงบวก การตรวจสอบที่โปร่งใส และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติ

2.1.5 การออกจากราชการ ควรให้ข้อมูลชัดเจน เคารพการตัดสินใจของบุคลากร ดูแลสิทธิประโยชน์ และรักษาภาพลักษณ์องค์กร

2.2 ข้อค้นพบเชิงคุณภาพดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของการนำหลักสาราณียธรรม 6 มาใช้เป็นกรอบในการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความยั่งยืนของการจัดการภายในสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 การมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทุกฝ่ายได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่นโยบาย การจัดอัตรากำลัง การสร้างแรงจูงใจ ไปจนถึงบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการบริหารงานต้องมีการวางแผนที่เป็นระบบเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ ปาลิดา นามเสนาะ และคณะ (2565) ที่ชี้ว่าหลักสาราณียธรรม 6 เป็นหลักธรรมสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและลดความขัดแย้งภายในองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ จิรพันธ์ ประดิษฐขวัญ และ วีรภัทร ภัทรกุล (2568), สุรเดช เกตุพงษ์พันธุ์ และคณะ (2562) ที่ต่างพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 และการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาล้วนอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สามารถอธิบายได้ในมุมมองเชิงพุทธจิตวิทยาว่า ผู้บริหารและครูต่างอยู่ในสภาวะจิตที่มี “ทิฏฐิสามัญญตา” หรือความเห็นชอบร่วมกันต่อเป้าหมายขององค์กรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน แม้จะมีตำแหน่ง ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ที่ต่างกันก็ตาม นอกจากนี้ การส่งเสริมหลัก “เมตตากายกรรม” และ “เมตตาวจีกรรม” ในการสื่อสารของผู้บริหารยังช่วยลดช่องว่างทางอำนาจระหว่างครูกับผู้บริหาร ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มเกิดความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันในกระบวนการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967) ที่ชี้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างความเข้าใจร่วมและลดความตึงเครียดภายในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานของ ภิญญา อนุพันธ์ และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2566) ที่

พบว่าความเข้าใจในหลักธรรมส่งผลให้การทำงานมีความกลมกลืนและเกิดความร่วมมือโดยไม่ต้องพึ่งแรงกดดันเชิงอำนาจ

3. งานวิจัยเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 รวม 17 แนวทาง ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และการออกจากราชการ แนวทางเหล่านี้มุ่งเน้นการสร้างความโปร่งใส ความสามัคคี และการร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพล นกทอง (2564) ที่ชี้ว่าผู้บริหารควรบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความสามัคคี ปรองดอง และความร่วมมือที่ยั่งยืนในองค์กรการศึกษา

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าด้าน “วินัยและการรักษาวินัย” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารโดยยึดหลักคุณธรรมและความยุติธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยเสนอแนวทางเชิงนโยบายเพื่อขยายผลดังนี้

4.1 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำโครงการ “พัฒนาผู้บริหารเชิงธรรมาภิบาล” ที่บูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 ในระบบบริหารงานบุคคล เช่น การใช้เมตตาในการนิเทศ การสื่อสารด้วยวจีกรรมที่สร้างสรรค์ และการเสริมสร้างความเห็นร่วมผ่านวงเสวนาเชิงพุทธ

4.2 ระดับสถานศึกษา ผู้บริหารควรจัดระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร (Mentoring System) และใช้หลัก “สาธารณโภคี” ในการแบ่งปันทรัพยากรทางการเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนกัน

4.3 ระดับนโยบายการพัฒนาอาชีพครู ควรส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้าง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)” ที่ยึดหลักสาราณียธรรม 6 เป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ อัครพล นกทอง (2564) ที่ชี้ว่าการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในระบบบริหารสถานศึกษาจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรและโปร่งใส

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาอาจนำเอาผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลหรือกำหนดนโยบายให้สถานศึกษามุ่งเน้นในเรื่องการบริหารงานบุคคลอย่างเข้มข้น เป็นต้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

1.2 ครูผู้สอนควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการมีส่วนร่วมการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความสุข และร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรที่คาดว่าน่าจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครู

2.2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาและนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *หลักธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคม.* โรงพิมพ์การศาสนา.

กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2555). *คู่มือสาราณียธรรม 6.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

จันจิรา อินต๊ะเสาร์. (2550). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิรพันธ์ ประดิษฐขวัญ, และ วีรภัทร ภัทรกุล. (2568). แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ. 12*(2). 40-58. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA/article/view/279632/188773

บรรยงค์ โตจินดา. (2551). *การบริหารงานบุคคล.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น.* สุวีริยาสาส์น.

ปาลิดา นามเสนาะ, พระมหาพงษ์เทพ ปภากโร, และ ปณิดา สร้อยสาย. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 9*(1). 197-207. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Palisueksabuddhaghosa/article/view/259413/178259

ภิญญา อนุพันธ์, และ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น*, *10*(3). 176-186. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jg-mcukk/article/view/264312/177576

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. ข้อมูลครูและบุคลากร. ร้อยเอ็ด: สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2.

สมเกียรติ พ่วงรอง. (2545). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา.* โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรเดช เกตุพงษ์พันธุ์, ไมตรี จันทรา, และ สุภาพ เต็มรัตน. (2562). การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6*(2). 582-596. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/182480/131149

อัครพล นกทอง. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, *9*(1). 1-12. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jgsnsbc-journal/article/download/247843/167624

พระเกรียงไกร ธมฺมวโร (มณีกัลย์), พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ ผศ.ดร. และ กฤตยากร ลดาวัลย์ (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, *7*(1). 135-150. https://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2109

Castetter, W. B. (2006). *The personnel function in educational administration.* Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Etzioni, A. (1964). *Modern organizations.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Gulick, L., & Urwick, L. (Eds.). (1973). *Papers on the science of administration.* New York, NY: Institute of Public Administration.

Koontz, H. (1972). *Principles of management: An analysis of managerial functions.* New York, NY: McGraw-Hill.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value.* New York, NY: McGraw-Hill.

Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

บทความวิชาการ (Academic article)

ผีบุ้งเต้า: การจัดการความรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หมู่บ้านไฮตาก ตำบลลาดค่าง อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย

Phi Bung Tao: knowledge Management of Local Culture and Community-Based Tourism Management by Hai Tak Village, Lad Kang Subdistrict, Phu Ruea District, Loei Province

ไทยโรจน์ พวงมณี[1*] สุภาวดี สำราญ[2] อิสริยาภรณ์ ชัยกุหลาบ[1] วีระนุช แย้มยิ้ม[3] คชสีห์ เจริญสุข[1]
อรทัย จิตไธสง[2] และ ขนิษฐา หาระคุณ[4]
Thairoj Phoungmanee[1*], Supawadee Sumran[2], Issariyapurn Chaijularb[1], Weeranuch Yamyim[3],
Kochasee Jareansuk[1], Orathai jitthaisong[2] and Kanitra Harakhun[4]

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
15 กันยายน 2568 7 พฤศจิกายน 2568 7 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้ากับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนหมู่บ้านไฮตาก ตำบลลาดค่าง อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย ใช้การศึกษาเอกสาร และการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า 1) การจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้า มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวคน และเอกสาร ใช้วิธีการประชุม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ เน้นการเลกเปลี่ยนข้อมูลตามแนวทางสุนทรียสนทนา (2) ขั้นการสร้างความรู้ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตีความหมาย

[1]คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
[1]Faculty of Humanities and Social Science, Loei Rajabhat University
[2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
[2]Faculty of Education, Loei Rajabhat University
[3]คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
[3]Faculty of Science Social Science and Technology, Loei Rajabhat University
[4]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
[4]Faculty of Management, Loei Rajabhat University
[*]Corresponding author; email: thai-roj@hotmail.com

โดยร่วมกันสรุปเป็นชุดข้อมูลความรู้ และนำออกเผยแพร่ (3) ขั้นการนำความรู้ไปใช้ ด้วยการพัฒนาองค์ความรู้ให้เหมาะสมกับกิจกรรรม เช่น การสื่อความหมาย การพัฒนาผลิตภัณฑ์หน้ากากผีบุ้งเต้า และร่วมแห่ในขบวนพาเหรดผีบุ้งเต้าของจังหวัดเลย ส่วน 2) การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน พบว่า เป็นการดำเนินการรูปแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชน ด้วยการนำองค์ความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้ามาขับเคลื่อน และพัฒนาการศักยภาพกลุ่มท่องเที่ยว พบว่า มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การประสานงานนักท่องเที่ยว การจัดโปรแกรมท่องเที่ยว การดูแลความปลอดภัย การเป็นผู้สื่อความหมาย (2) ด้านทรัพยากรท่องเที่ยว ได้แก่ การพัฒนาและสร้างความรู้ตามเส้นทางท่องเที่ยว การสื่อสารอัตลักษณ์การท่องเที่ยว (3) ด้านกิจกรรมท่องเที่ยว ได้แก่ กิจกรรมการระบายสีหน้ากาก การนั่งรถอีแต๊กชมวิถีชุมชน การสรงน้ำพระพุทธนาวาบรรพต และ (4) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ การเป็นเจ้าบ้านที่ดี การร่วมจัดการท่องเที่ยว และร่วมจัดการทรัพยากรท่องเที่ยว ส่วนการนำองค์ความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้ามาใช้จัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม พบว่ามี 3 รูปแบบ ดังนี้ (1) รูปแบบการท่องเที่ยวชมวัฒนธรรมหมู่บ้านไฮตาก (2) รูปแบบการท่องเที่ยวชมและสัมผัสกับวิถีชีวิตหมู่บ้านไฮตาก และ (3) รูปแบบการท่องเที่ยวสัมผัสบรรยากาศธรรมชาติ โดยทุกรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้นจะเน้นให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสกับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมผีบุ้งเต้า ตามความเหมาะสมของเวลาที่เข้ามาท่องเที่ยว

คำสำคัญ : การจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้า, การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน, วัฒนธรรมผีบุ้งเต้า, จังหวัดเลย

Abstract

This academic article aims to study the knowledge management of the Phi Bung Tao culture and the community-based tourism management of Hai Tak Village, Lad Khang Sub-district, Phu Ruea District, Loei Province. The study employed both documentary research and field data collection. The findings revealed that: 1) Knowledge management of the Phi Bung Tao culture consisted of four stages: (1) Knowledge Sharing, which involved sharing tacit and explicit knowledge through meetings, focus group discussions, and interviews, emphasizing dialogue-based exchange of information; (2) Knowledge Creation, through participatory processes of analysis, synthesis, and interpretation, resulting in collaboratively developed and disseminated sets of cultural knowledge; (3) Knowledge Application, by adapting the knowledge to relevant activities such as cultural communication, developing Phi Bung Tao mask products, and participating in the Phi Bung Tao parade in Loei Province; ensuring the transmission of cultural knowledge within the community. 2) Community-based tourism management was found to operate through a participatory approach led by community members, driven by the application of Phi Bung Tao cultural knowledge to enhance tourism capacity in four main areas: (1) Management—tourist coordination, program arrangement, safety management, and interpretation services; (2) Tourism Resources—development of knowledge and identity-based

communication along tourism routes; (3) Tourism Activities—mask painting, local lifestyle tours on E-Taek vehicles, and the Song Nam Phra Buddha Nawabanphot ceremony; and (4) Community Participation—hospitality, collaboration in tourism management, and local resource stewardship. Regarding the integration of Phi Bung Tao cultural knowledge into cultural tourism, three models were identified: (1) the cultural tourism model of Hai Tak Village; (2) the experiential tourism model focusing on local lifestyle engagement; and (3) the natural-based tourism model emphasizing the village's environment. All models of community-based tourism management highlight providing tourists with meaningful cultural experiences related to the Phi Bung Tao tradition, in accordance with seasonal appropriateness.

Keywords: knowledge Management of Local Culture, Community-Based Tourism Management, Phi Bung Tao tradition, Loei Province

บทนำ

อำเภอภูเรือเป็นพื้นที่การท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ วิถีชีวิตและวัฒนธรรม ที่ภาครัฐได้ขับเคลื่อนการจัดการท่องเที่ยวมาอย่างต่อเนื่อง เหตุเพราะมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ได้แก่ น้ำตกปลาบ่าสถานีทดลองเกษตรที่สูง อุทยานแห่งชาติภูเรือ และแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนา ได้แก่ วัดป่าห้วยลาด วัดสมเด็จภูเรือมิ่งเมือง ส่วนจุดเด่นของอำเภอภูเรือ คือ ภูมิประเทศที่เป็นภูเขาสูง และสภาพภูมิอากาศที่หนาวเย็นที่สุดในจังหวัดเลย เกษตรกรมีอาชีพปลูกไม้ดอกไม้ประดับเมืองหนาว ดังคำขวัญของอำเภอภูเรือที่ว่า "เมืองแห่งทะเลภูเขา สุดหนาวในสยาม ดอกไม้งามสามฤดู" อำเภอภูเรือแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 6 ตำบล 47 หมู่บ้าน ได้แก่ ตำบลหนองบัว 8 หมู่บ้าน ตำบลท่าศาลา 7 หมู่บ้าน ตำบลร่องจิก 10 หมู่บ้าน ตำบลปลาบ่า 7 หมู่บ้าน ตำบลลาดค่าง 6 หมู่บ้าน และตำบลสานตม 9 หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมด 880 ตารางกิโลเมตร หรือ 339.80 ตารางไมล์ มีประชากร จำนวน 22,515 คน (สำนักงานเกษตรภูเรือ, 2568) ส่วนหมู่บ้านไฮตาก หมู่ที่ 2 ตำบลลาดค่าง อำเภอภูเรือ อยู่ห่างจากยอดภูเรือประมาณ 5 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอภูเรือ 20 กิโลเมตร เป็นพื้นที่มีประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐาน และการอพยพของชาวบ้านที่เข้ามาลงหลักปักฐานแผ้วถางป่าเป็นที่ทำมาหากิน ปัจจุบันบ้านไฮตากตั้งอยู่ในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดค่าง มีประชากรอาศัยอยู่ 95 ครัวเรือน รวมจำนวนทั้งสิ้น 362 คน แยกเป็นชาย 202 คน และหญิง 160 คน ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม มีอาชีพเสริม คือ การจัดที่พัก และจัดกิจกรรมท่องเที่ยว สำหรับอัตลักษณ์บ้านไฮตากที่นักท่องเที่ยวรับรู้ คือ การเป็นหมู่บ้านตั้งบนภูเขาสูงที่อยู่แวดล้อมด้วยป่าธรรมชาติ มีอากาศเย็น บรรยากาศสวยงาม และมีวัฒนธรรมผีบุ้งเต้าที่โดดเด่น ชุมชนจึงใช้เป็นจุดแข็งในการขับเคลื่อน และพัฒนาให้หมู่บ้านไฮตากเป็นหมู่บ้านท่องเที่ยว โดยเริ่มจัดการท่องเที่ยวมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 มีภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาเข้ามาร่วมหนุนเสริมชุมชนให้มีความรู้ด้านการท่องเที่ยวทุกมิติ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้สำหรับนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน

คำว่า “ผีบุ้งเต้า” ใช้เรียกชื่อคนที่สวมหน้ากากยักษ์เข้าร่วมงานประเพณีสักการะพระพุทธนาวาบรรพต บนยอดภูเรือ ของชาวบ้านไฮตาก ตำบลลาดค่าง อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย ถือว่าเป็นวัฒนธรรมหน้ากากที่เกิดขึ้นใหม่ด้วยการใช้ภูมิปัญญาการคิดของชาวบ้าน เพื่อแก้ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรกรรม โดยผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำชุมชนเป็นผู้คิดสร้างสรรค์จากปัญหาผลน้ำเต้าแห้งที่มีรูปทรงของผลไม่สวยงาม จำหน่ายไม่ได้ราคา บางส่วนถูกทิ้ง จึงคิดหาวิธีการผลิตหน้ากากจากผลน้ำเต้าขึ้นมา ซึ่งได้พัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนมีรูปแบบสวยงาม จากนั้นจึงนำผีบุ้งเต้าไปเป็นองค์ประกอบของประเพณีสักการะพระพุทธนาวาบรรพตในช่วงวันสงกรานต์ เช่น การแขวนบนหัวทุง การฟ้อนผีบุ้งเต้า การจัดขบวนแห่ชาวบ้านแต่งกายผีบุ้งเต้า นอกจากนี้ยังสร้างเรื่องราวให้กับผีบุ้งเต้า โดยการเชื่อมโยงความเชื่อเรื่องการปกป้องสิ่งไม่ดีไม่ให้ย่างกรายเข้ามาในหมู่บ้าน และสร้างการรับรู้ร่วมกันถึงสัญลักษณ์ผีบุ้งเต้าว่าเป็นตัวแทนการปกป้องภัยอันตรายต่าง ๆ ให้กับคนในหมู่บ้าน (นัยนา อรรจนาทร , 2568) ซึ่งการปรากฏตัวขึ้นของผีบุ้งเต้าบนพื้นที่บ้านไฮตากนั้น ได้สร้างการรับรู้ และสำนึกร่วมของชุมชน ด้วยการนำวัฒนธรรมผีบุ้งเต้ามาสร้างมูลค่า และคุณค่าผ่านการจัดการท่องเที่ยว ดังนั้นผีบุ้งเต้าจึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาพื้นที่หมู่บ้านไฮตากให้เป็นหมู่บ้านการท่องเที่ยว ที่อยู่บนฐานการอนุรักษ์ การปกปักษ์ การรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นวัฒนธรรมที่ช่วยสร้างความสามัคคี ความมีเอกภาพ และความเอื้ออาทรให้กับคนทุกคนในชุมชน จนทำให้ชุมชนเข้มแข็งขึ้น

การมีภาพลักษณ์ที่ชัดเจนของวัฒนธรรมผีบุ้งเต้า ได้ทำให้ภาครัฐ และภาคเอกชนเข้ามาพัฒนาบ้านไฮตากให้เป็นหมู่บ้านท่องเที่ยวโอทอปนวัตวิถี ในปี พ.ศ. 2560 มีเป้าหมายให้ชุมชนได้ประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมสร้างรายได้ โดยมีกิจกรรมหนุนเสริมด้วยความรู้ด้านการท่องเที่ยว ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการจนคนในชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการท่องเที่ยว และใช้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้ามาเป็นจุดขายการท่องเที่ยวร่วมกับพื้นที่ธรรมชาติ ผลจากการวิเคราะห์ชุมชน พบว่า จุดอ่อนที่ต้องร่วมกันพัฒนา คือ การขาดความรู้เชิงลึกในวัฒนธรรมชุมชน และวัฒนธรรมผีบุ้ง ซึ่งชุมชนยังไม่เคยทำการจัดการความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคนมาก่อน ซึ่งจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้า และการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เป็นระบบนั้นจะทำให้ชุมชนนำองค์ความรู้นำไปใช้กำหนดกลยุทธ์ และกิจกรรมการพัฒนาชุมชนร่วมกัน (Ebewo et al., 2009) จุดเด่นของการจัดการความรู้ คือ การร่วมแลกเปลี่ยน และการร่วมแบ่งปันความรู้ในเชิงลึก ที่มาจากการสั่งสมประสบการณ์ในชีวิต และการร่วมสร้างองค์ความรู้ใหม่จากผู้เข้าร่วมแบ่งปันความรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละคน Wroblewski et al. (2019) กล่าวว่า การจัดการความรู้จะช่วยถอดบทเรียนที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิต ความเชื่อ ทัศนคติ ทักษะ และประสบการณ์เชิงคุณค่าของผู้เข้าร่วมออกมาเป็นชุดความรู้ใหม่ที่สามารถนำมาใช้แก้ปัญหา และสร้างเสริมองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป สำหรับบทความนี้ผู้เขียนใช้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ของ Intezari et al. (2017) มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นการแบ่งปันความรู้ 2) ขั้นการสร้างความรู้ และ 3) ขั้นการนำความรู้ไปใช้ โดยแต่ละขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้ จะส่งเสริมศักยภาพด้านการรู้คิด การสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ และศักยภาพการเป็นผู้นำและผู้ตาม ส่วนกรอบแนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ใช้กรอบแนวคิดของ ณัฏฐพัชร มณีโรจน์ (2560) ที่ระบุว่า การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านกิจกรรมท่องเที่ยว ด้วยกระบวนการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบของกิจกรรมจะสร้างความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ปัจจัย และบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มการจัดการท่องเที่ยว ทั้งนี้องค์ความรู้จะนำไปสร้างกลยุทธ์การจัดการท่องเที่ยวที่มีระบบ และมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับวัฒนธรรมผีบุ้งเต้าและการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นประเด็นที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาชุมชน และการสร้างมูลค่าผ่านการจัดการท่องเที่ยว จากการศึกษา พบว่า ชุมชนบ้านไฮตากยังไม่เคยมีการจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้าที่เป็นระบบมาก่อน ดังนั้นถ้าคนในชุมชนในฐานะเจ้าของวัฒนธรรมได้ร่วมกระบวนการจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้า ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มการจัดการท่องเที่ยวได้มีข้อมูลนำไปใช้วางแผนพัฒนาหมู่บ้าน และพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชน Lak et al. (2019) Gracan et al. (2010) Panich et al. (2017) กล่าวว่า ภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนจะต้องเข้ามาร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการ เพื่อให้กิจกรรมการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ และการจัดการท่องเที่ยว ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และได้แนวทางการดำเนินกิจกรรมของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนบทความจึงสนใจศึกษาการจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้า และการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของหมู่บ้านไฮตาก ตำบลลาดค่าง อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อการรวบรวมองค์ความรู้ และนำความรู้ไปพัฒนาศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้อย่างยั่งยืน

ทบทวนเอกสาร

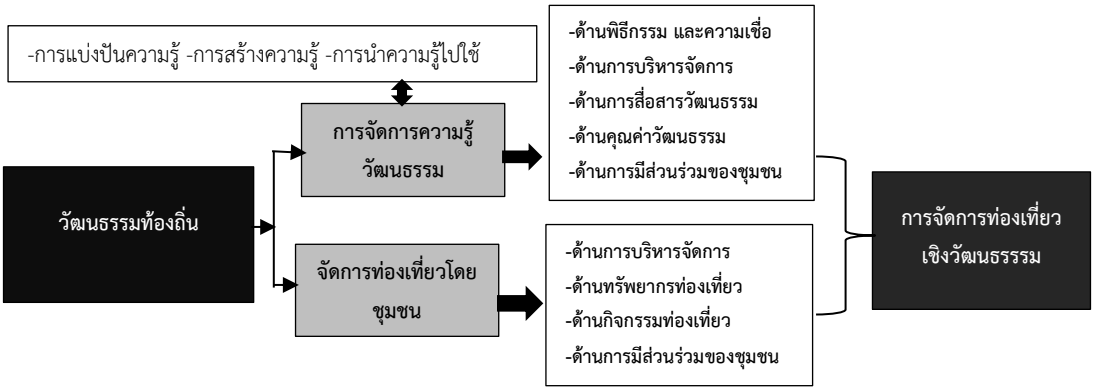
1. แนวคิดการจัดการความรู้วัฒนธรรม

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างความรู้ที่เป็นนามธรรม แฝงอยู่ในบุคคล ไม่เป็นทางการ และไม่เป็นโครงสร้างชัดเจน เช่น ความเชี่ยวชาญของมนุษย์ ความเข้าใจลึกซึ้งในจิตใจมนุษย์กับความรู้ที่เป็นรูปธรรม มีโครงสร้าง และมีรูปแบบเป็นทางการ เช่น เอกสาร ฐานข้อมูล คลังข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญ (Albescu et al., 2009) กระบวนการจัดการความรู้มีหลักการดังนี้ 1) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) 2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) และ 3) การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Implementation) (Intezari et al., 2017) สำหรับการจัดการความรู้วัฒนธรรม หมายถึง การรวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง เช่น คน เอกสาร หนังสือ บทความ ด้วยการแลกเปลี่ยน และการแบ่งปันความคิด ความรู้สึกเชิงลึกร่วมกันจนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมา เพื่อนำไปพัฒนาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการส่งเสริมอัตลักษณ์วัฒนธรรม การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณค่า และมูลค่าขึ้น (คณพศ ภูวบริรักษ์, 2568; Ebewo & Sirayi, 2009) สุวิมล สมไชย และคณะ (2566) Lak et al. (2019) กล่าวว่า การดำเนินการจัดการความรู้วัฒนธรรม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ไปใช้สร้างกลยุทธ์การท่องเที่ยวนั้นต้องใช้เทคนิค SWOT analysis เข้ามาร่วมด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ร่วมสะท้อนและร่วมรับรู้จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ที่เกิดขึ้นในองค์กร จากนั้นจึงนำผลจากการศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อสร้างกลยุทธ์ เช่น กลยุทธ์เชิงแข่งขัน (SO) กลยุทธ์การกระจายความเสี่ยง (ST) กลยุทธ์การปรับปรุงแก้ไข (WO) และ

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) ด้วยกลวิธี หรือกิจกรรมที่มีการหนุนเสริมด้วยปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านความรู้ มีเป้าหมายเพื่อสร้างรายได้ และนำไปใช้ต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม

2. แนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

คำว่า การท่องเที่ยว (Tourism) หมายถึง การออกเดินทางจากที่พักไปพักผ่อนหย่อนใจ หรือออกเดินทางเพื่อไปแสวงหาความสุข ความสนุกสนาน ความตื่นเต้นเร้าใจ หรือความบันเทิงในแหล่งท่องเที่ยว จนเกิดการเรียนรู้ และเกิดการรับรู้สิ่งใหม่ในพื้นที่ท่องเที่ยวนั้น (ไทยโรจน์ พวงมณี และคณะ, 2567) สำหรับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism: CBT) มีหลักการสำคัญ คือ การสร้างความยั่งยืนให้กับสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม (ณัฏฐพัชร มณีโรจน์, 2560) ดังนั้นชุมชน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ร่วมพัฒนา และปรับปรุงหมู่บ้านตามองค์ประกอบของการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ เช่น สาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวก พื้นที่การท่องเที่ยว เส้นทางการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว และความปลอดภัย ทั้งนี้การดำเนินการจะต้องสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ว่า “ชุมชนเป็นผู้กำหนดกระบวนการ ทิศทาง และรูปแบบการท่องเที่ยวด้วยตนเอง” สำหรับคนในชุมชนนั้นต้องร่วมสะท้อนสภาพปัญหา ร่วมสืบค้นความรู้ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมจัดการกิจกรรม และร่วมประเมินผลการดำเนินงานจัดการท่องเที่ยว ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขจุดที่บกพร่องให้มีมาตรฐาน (กฤษณะ เนียมหอม และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2564) โดยเฉพาะกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ต้องสร้างประสบการณ์ให้กับนักท่องเที่ยวอย่างคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อผลทางความรู้สึกที่จะกลับมาท่องเที่ยวซ้ำในโอกาสต่อไป สอดคล้องกับ ณัฏฐพัชร มณีโรจน์ (2560) ที่กล่าวว่า กิจกรรมการท่องเที่ยวที่ชุมชนจัดขึ้นจะต้องสร้างความท้าทาย และให้ความรู้สึกที่แปลกใหม่อย่างลึกซึ้ง โดยกิจกรรมต้องมีคนในชุมชนเข้าร่วมปฏิบัติการเรียนรู้ด้วย ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ชุมชนการท่องเที่ยวต้องให้ความสำคัญคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จนมีทักษะการเป็นผู้จัดการท่องเที่ยว และเป็นเจ้าบ้านที่ดีอย่างมืออาชีพ ดังที่ Gracan et al. (2010) กล่าวว่า กลุ่มการจัดการท่องเที่ยวจะต้องกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ด้วยการส่งเข้าร่วมอบรมกับภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีความรู้ และความคิดในการจัดการท่องเที่ยว การจัดการที่พักแรม อาหาร และผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจ และกระตือรือร้น กล่าวได้ว่าการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือการพัฒนาชุมชน เพื่อผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ “ความยั่งยืน” ส่วนปัจจัยการเข้ามานักท่องเที่ยวที่กลุ่มการจัดการท่องเที่ยวต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คือ แหล่งท่องเที่ยวโดดเด่น ที่พักสะอาดสวยงาม กิจกรรมท่องเที่ยวที่แปลกใหม่เร้าใจ สิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมใช้งาน การเดินทางเข้าถึงสะดวก ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาท่องเที่ยวเหมาะสม มีช่องทางติดต่อง่าย มีการจัดการพื้นที่อย่างมีสุนทรียภาพ เช่น บรรยากาศ ป้ายสื่อความหมาย ซึ่งถ้ากลุ่มการจัดการท่องเที่ยวมีการดำเนินการอย่างมีระบบ ก็จะช่วยจูงใจให้นักท่องเที่ยวกลุ่มใหม่ ๆ เข้ามา และกลุ่มนักท่องเที่ยวเดิมกลับมาท่องเที่ยวซ้ำด้วย (วารัชต์ มัธยมบุรุษ, 2562: ไทยโรจน์ พวงมณี และคณะ, 2567)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดบทความ

จากที่กล่าวมาวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นที่มีทั้งวัฒนธรรมที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ โดยรูปแบบของวัฒนธรรมจะมีวิถีการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป ซึ่งในแต่ละชุมชนจะมีวัฒนธรรมที่โดดเด่นและมีคุณค่าที่จะนำไปสร้างประโยชน์ต่อการสร้างมูลค่าทางวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวได้ ซึ่งก่อนการนำไปใช้นั้นจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้วัฒนธรรมให้เป็นระบบก่อน โดยคนในชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมรวบรวมข้อมูลสร้างองค์ความรู้ และมีส่วนร่วมใช้ประโยชน์ในการจัดการท่องเที่ยว ที่เน้นกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้มีส่วนร่วมส่งเสริมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม สามารถชื่นชม และเกิดตระหนักรู้ถึงคุณค่า จนไปสู่การสร้างสืบสาน และอนุรักษ์ต่อไป (ภาพที่ 1)

การจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้า

บ้านไฮตากหมู่ที่ 2 ตำบลลาดค่าง อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย เป็นหมู่บ้านการท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงจากการมีอยู่ของวัฒนธรรมผีบุ้งเต้าขึ้นในหมู่บ้าน ทำให้ตัวตนของหมู่บ้านปรากฏขึ้นบนฐานข้อมูลวัฒนธรรม และการท่องเที่ยว ซึ่งความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้ายังไม่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ดังนั้นสมาชิกในชุมชนจึงต้องการมีองค์ความรู้ที่มาจากการจัดการความรู้ทางวัฒนธรรม 3 ขั้นตอน ตามแนวคิดของ Intezari et al. (2017) ดังนี้ 1) การแบ่งปันความรู้ เป็นกระบวนการที่บุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันถ่ายทอด แลกเปลี่ยน หรือกระจายความรู้ ทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไปยังผู้อื่น เพื่อการเรียนรู้ในกลุ่มสนทนา หรือกลุ่มการประชุมร่วมกัน 2) การสร้างความรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ใหม่จากประสบการณ์เดิมที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการทดลองปฏิบัติจริง แล้วสังเคราะห์ออกมาให้เป็นแนวทางใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง และ 3) การนำความรู้ไปใช้ จากผลการสร้างองค์ความรู้ทำให้ชาวบ้าน และกลุ่มการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนนำไปใช้เป็นเครื่องมือวางแผนการจัดการท่องเที่ยว เช่น การสื่อสารการท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว และการจัดขบวนพาเหรดเพื่อการประชาสัมพันธ์ และขับเคลื่อนวัฒนธรรมเชิงพื้นที่ไปสู่การรับรู้ในสังคม สำหรับองค์ความรู้ที่เป็นผลการจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้าด้วยกรอบแนวคิดดังนี้

1. ด้านพิธีกรรม และความเชื่อ พบว่า บ้านไฮตากนำวัฒนธรรมผีบุ้งเต้าไปผสมผสานกับงานสักการะพระพุทธนาวาบรรพต เช่น การนำผีบุ้งเต้ามาเป็นองค์ประกอบของขบวนแห่ และทุงผีบุ้งเต้าใช้ปักปันเขตมณฑปที่สร้างครอบพระพุทธรูปทั้ง 4 ทิศ โดยเชื่อว่า “ผีบุ้งเต้าจะช่วยป้องกันสิ่งไม่ดีไม่ให้เข้ามาในเขตแดน” พร้อมกับการสรงน้ำเพื่อขอพรและเป็นสิริมงคลกับชีวิต ในปีที่ผ่านมาการจัดขบวนแห่มีลักษณะเป็นแบบแผน ดังนี้ ผู้ถือพานพุ่ม ต้นผึ้ง ต้นดอกไม้ ขบวนทุงใหญ่ ขบวนทุงเล็ก และขบวนกลองเส็ง ก่อนสรงน้ำพระจะฟ้อนถวายหน้าองค์พระพุทธนาวาบรรพตประกอบเพลงผีบุ้งเต้า ซึ่งผู้ฟ้อนจะสวมใส่เสื้อผ้าพื้นเมืองและสวมหน้ากากผีบุ้งเต้า หลังจากนั้นจึงเปลี่ยนผ้าอังสะและสรงน้ำพระพุทธนาวาบรรพต การถวายภัตตาหารเพลแด่พระภิกษุสงฆ์ และสามเณร จึงสรงน้ำพระสงฆ์ และรดน้ำของพรผู้ใหญ่จากภาครัฐและเอกชนที่เข้าร่วมงาน (บุญชู ศรีไตรภพ, 2567)

2. ด้านการบริหารจัดการ พบว่า นับตั้งแต่วัฒนธรรมผีบุ้งเต้าเริ่มชัดเจนเป็นระบบผู้นำชุมชน ปราชญ์ท้องถิ่น พระสงฆ์ นายอำเภอ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลาดค่าง สำนักงานวัฒนธรรม สำนักงานพัฒนาชุมชนได้เห็นคุณค่าวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนชุมชน และเศรษฐกิจ ได้จัดกิจกรรมรวมกลุ่มรวบรวมข้อมูลวัฒนธรรมผีบุ้งเต้าทุกมิติ ส่วนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผีบุ้งเต้า และการสื่อสารองค์ความรู้สำหรับใช้จัดการท่องเที่ยว กลุ่มผู้นำชุมชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการวัฒนธรรมขึ้น ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธานกลุ่ม มีครูอาจารย์ ชาวบ้านเป็นรองประธาน เลขานุการ และคณะกรรมการ สำหรับประธานกลุ่มจะมีบทบาทในการใช้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้าเผยแพร่ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ และสังคมรับรู้ ส่วนอัตลักษณ์ของผีบุ้งเต้าถูกร่วมกันกำหนดให้เป็น “ยักษ์อารมณ์ดี มีตาหยี มุมฝีปากฉีกยิ้มอย่างมีความสุข” สำหรับเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายผีบุ้งเต้านั้นถูกจัดการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลลาดค่าง โดยผีบุ้งเต้าผู้หญิงจะสวมใส่เสื้อแขนกระบอก สีกรมท่า สวมซิ่นแพรวาสีแดง พาดผ้าเบี่ยงแพรวาสีแดง สวมหน้ากากผีบุ้งเต้า ส่วนผีบุ้งเต้าผู้ชาย ได้แก่ เสื้อหม้อฮ่อม หรือเสื้อลายดอกโสร่งลายตาราง กระดิ่งใช้คาดบริเวณเอวให้มีจังหวะของเสียง และสวมหน้ากากผีบุ้งเต้า

3. ด้านการสื่อสารวัฒนธรรมผีบุ้งเต้า พบว่า ด้วยการใช้ชุดความรู้จากการจัดการความรู้ มีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านประวัติศาสตร์ชุมชน ที่คนบ้านไฮตากเคยตั้งหลักแหล่งในเขตอุทยานแห่งชาติภูเรือ โดยมีชื่อว่าบ้านโท่ง จากนั้นหมู่บ้านได้เกิดโรคระบาด ชาวบ้านจึงอพยพไปตั้งหลักแหล่งหาที่อยู่ใหม่ บางส่วนย้ายมาตั้งหลักแหล่งที่บ้านไฮตาก เนื่องจากมีแหล่งน้ำ มีสัตว์ป่า และป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ บางส่วนได้กระจายไปอยู่ที่บ้านภูเรือ บ้านป่าจันตม บ้านหนองเสือคราง และบ้านน้ำมี อำเภอท่าลี่ ดังนั้นเมื่อถึงช่วงวันที่ 15 เดือนเมษายน ชาวบ้านจะมารวมตัวกันที่บ้านไฮตาก โดยร่วมกันเตรียมน้ำผสมว่านหอม นำใส่ผลน้ำเต้าแห้งจากนั้นจึงเดินทางลัดเลาะป่าขึ้นไปสรงน้ำพระพุทธนาวาบรรพต เพื่อเป็นสิริมงคลแก่ตนเองและหมู่บ้านสืบไป 2) ด้านความเป็นมาวัฒนธรรมผีบุ้งเต้า นัยเชิงความหมาย และประเพณีของชุมชนที่นำวัฒนธรรมผีบุ้งเต้าไปเกี่ยวข้อง พยว่า ผีบุ้งเต้าเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาน้ำเต้าที่ไม่มีมูลค่า ที่ได้รับแรงบันดาลใจมาจากยักษ์หน้าอุโบสถวัดศรีโพธิ์ชัย อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ทำขึ้นเพื่อนำไปประดับหัวทุงแทนน้ำเต้าเงินน้ำเต้าทอง โดยเชื่อว่า “ยักษ์จะช่วยป้องกันสิ่งชั่วร้ายไม่ให้เข้ามาในเขตพุทธสถาน” (จันทรักษ์ อาจสมบาล, การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 กันยายน 2568) สำหรับนัยเชิงความหมายประเพณีสักการะพระพุทธนาวาบรรพต หมายถึง การร่วมเฉลิมฉลอง การระลึกถึง และการนอบน้อมต่อองค์สัมมาสัมพุทธเจ้าด้วยการสรงน้ำ สำหรับทุงผีบุ้งเต้าที่ได้ติดตั้งทั้ง 4 ทิศ เพื่อแสดงถึงการถวายเป็นพุทธบูชา และ

การป้องกันสิ่งชั่วร้ายทุกทิศทางเพื่อมุ่งสู่ชัยชนะ โดยทุงนั้นใช้เส้นด้ายหลากสีเป็นวัตถุดิบ โดยนำมาพันกับไม้เรียกว่า “ทุงใยแมงมุม” นำมาประกอบกันให้มีขนาดลดหลั่นมีตั้งแต่ 5 ดอก 7 ดอก 9 ดอก โดยชาวบ้านส่วนใหญ่จะทำเป็นเลขคี่ ด้วยความเชื่อที่ว่า “คี่ อยู่ คู่ หนี” สำหรับน้ำเต้าที่เป็นพื้นของหน้ากากผีบุ้งเต้า มีนัยแสดงถึง การเสริมความเป็นสิริมงคล การขับไล่สิ่งอัปมงคล การมีโชคลาภ ความมั่งคั่งด้วยทรัพย์สินเงินทอง และยังมีนัยถึงการดูดซับความไม่ดีมาเก็บไว้อย่างถาวร (รัก–ยม (นามแฝง), 2560) สำหรับพระพุทธนาวาบรรพต หรือ “พระใหญ่” ถูกอัญเชิญมาจากวัดพระญาติ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อปี พ.ศ. 2520 แต่เดิมนั้นชาวบ้านใช้น้ำเต้าเงินน้ำเต้าทอประดับหัวทุงเพื่อความเป็นสิริมงคล แต่ในปี พ.ศ.2562 ได้ปรับแนวคิดใหม่ด้วยการนำวัฒนธรรมผีบุ้งเต้ามาประดับบนยอดทุง พร้อมกับจัดภาพรวมของประเพณีให้มีบรรยากาศของผีบุ้งเต้า เช่น ผีบุ้งเต้าถือต้นผึ้ง ผีบุ้งเต้าหาบต้นดอกไม้ ผีบุ้งเต้าหาบคานผีบุ้งเต้า และฟ้อนประกอบเพลงผีบุ้งเต้า ทั้งนี้เพื่อสร้างอัตลักษณ์บ้านไฮตาก และอำเภอภูเรือให้เป็นพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่ชัดเจน (ไทยโรจน์ พวงมณี และคณะ, 2565) 3) ด้านขั้นตอนการทำหน้ากาก ขั้นที่ 1 การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ (1) ผลน้ำเต้าแก่ นำมาล้าง เจาะเอาเมล็ดออก ขัดถูให้สะอาด และนำตากแดดให้แห้ง (2) สีน้ำพลาสติกคละสี เลือกสีที่ชอบสำหรับทารองพื้น (3) ดินสอ ใช้วาดลวดลาย (4) พู่กันคละเบอร์และขนาด ใช้ในการระบายสี และตัดเส้น (5) แลคเกอร์ ใช้ในการเคลือบสี ขั้นที่ 2 การทาสีรองพื้น การร่างลวดลาย การระบายสีลวดลาย เมื่อระบายสีเสร็จแล้วให้ผึ่งในที่ร่มจนแห้ง และเคลือบด้วยแล็คเกอร์ และขั้นที่ 3 การตกแต่งด้วยการติดเชือกควั่นบริเวณหูให้ได้สัดส่วนหน้าผู้สวมใส่

4. ด้านคุณค่าวัฒนธรรมผีบุ้งเต้า พบว่า ชุมชนตระหนักรู้ถึงคุณค่าวัฒนธรรมผีบุ้งเต้าหลากหลายมิติ ได้แก่ 1) มิติเศรษฐกิจ โดยชาวบ้านในชุมชน กลุ่มการจัดการท่องเที่ยวและนักเรียน ได้ผลิตผีบุ้งเต้าจำหน่ายในแพตฟอร์มออนไลน์ การออกแบบชุดการแสดงผีบุ้งเต้าต้อนรับนักท่องเที่ยว และการจัดการท่องเที่ยวตามเส้นทางท่องเที่ยวในชุมชน เช่น วัดโพธิ์ชัย และ พื้นที่กิจกรรมลานพันดาว 2) มิติการท่องเที่ยว กลุ่มจัดการท่องเที่ยวใช้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้าสร้างผลิตภัณฑ์ ออกแบบป้ายสัญลักษณ์ และสร้างบรรยากาศการท่องเที่ยว เช่น ปรอทยักษ์วัดอุณหภูมิผีบุ้งเต้า การใช้ผีบุ้งเต้าตกแต่งบ้าน ร้านค้า ร้านอาหาร และใช้วัดโพธิ์ชัยเป็นพื้นที่จัดกิจกรรมทางศาสนา ตลาดชุมชน และประดิษฐ์หน้ากากผีบุ้งเต้า 4) มิติการศึกษาเรียนรู้ โดยกลุ่มการจัดการท่องเที่ยว และกลุ่มการจัดการวัฒนธรรมได้พัฒนาองค์ความรู้ และทักษะการสื่อสารวัฒนธรรมผีบุ้งเต้า ทำให้สามารถเผยแพร่และให้ข้อมูลกับผู้สนใจได้ ส่วนโรงเรียนบ้านไฮตากในฐานะผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ ได้นำองค์ความวัฒนธรรมผีบุ้งเต้าไปใช้สร้างหลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง “ผีบุ้งเต้า” และกิจกรรมเสริมในโรงเรียน ผลลัพธ์การเรียนรู้ คือ นักเรียนมีทักษะผลิตผีบุ้งเต้า และเกิดความตระหนักรู้ถึงวัฒนธรรม และอัตลักษณ์บ้านไฮตาก และ 5) มิติการสืบทอดและอนุรักษ์วัฒนธรรมผีบุ้งเต้า ด้วยการนำไปใช้สื่อสารการจัดการท่องเที่ยว การผลิตผีบุ้งเต้าจำหน่าย และการนำวัฒนธรรมผีบุ้งเต้าออกเผยแพร่ เช่น ร่วมเดินขบวนพาเหรดงาน MaHa SongKran World Water Festival” (องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน), 2567)

5. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า กิจกรรมการจัดการความรู้จะช่วยหลอมรวมความร่วมมือร่วมใจของผู้นำชุมชน กลุ่มจัดการท่องเที่ยว ปราชญ์ท้องถิ่น ชาวบ้าน ครูอาจารย์ และนักวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้

1) การร่วมสะท้อนวัฒนธรรมผีบุ้งเต้า ด้วยการบอกเล่าความเป็นมา แรงบันดาลใจ การผลิตผีบุ้งเต้า นัยเชิงความหมาย 2) การร่วมกำหนดแนวทางการใช้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้าในการจัดการท่องเที่ยว เช่น กิจกรรมการระบายสี หรือกิจกรมการเดินพาเหรด 3) การร่วมวางแผนสร้างสรรค์ และผลิตหน้ากากผีบุ้งเต้าจำหน่ายนักท่องเที่ยว การเข้าร่วมกับภาครัฐออกเผยแพร่องค์ความรู้นอกพื้นที่ การร่วมวางแผนจัดการท่องเที่ยว การจัดงานประเพณีสักการะพระพุทธนาวาบรรพต และการจัดงานประเพณีท้องถิ่นของชุมชน 4) การร่วมจัดการกับหน่วยงานภายนอก เช่น การร่วมจัดขบวนพาเหรดผีบุ้งเต้าในงานเทศกาลหน้ากากนานาชาติ และวัฒนธรรมสามผีของสำนักศิลปะวัฒนธรรมร่วมสมัยและจังหวัดเลย โดยมีผู้นำกลุ่มการท่องเที่ยว ปราชญ์ท้องถิ่น และชาวบ้านเข้าร่วม จำนวน 30 คน 5) การร่วมคิด และร่วมสะท้อนเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายผีบุ้งเต้าที่ใส่ในงานประเพณี และการใส่เข้าร่วมงานกับภาครัฐ โดยให้ความเห็นว่า เครื่องแต่งกายเดิมนั้นมีความร้อน เคลื่อนไหวลำบาก และเครื่องแต่งกายไม่สะท้อนตัวตนของหมู่บ้านไฮตาก ผลลัพธ์จากการสะท้อนความคิด พบว่า มีการพัฒนาเครื่องแต่งกายใหม่ด้วยการใช้ผ้าขาวม้าทอพื้นบ้าน และผลน้ำเต้าแห้งขนาดเล็กได้ถูกนำมาสร้างสรรค์เป็นเครื่องประดับ ซึ่งโดยภาพรวมกิจกรรมการมีส่วนร่วมได้ทำให้คนในชุมชน เกิดความตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง การชื่นชม การเห็นคุณค่า และการอนุรักษ์วัฒนธรรมผีบุ้งเต้าให้คงอยู่ร่วมกับชุมชนต่อไป




ภาพที่ 2 (ซ้าย) ขบวนแห่ผีบุ้งเต้า ประกอบด้วยนางหาบน้ำเต้าเงินน้ำเต้าทอง ผีบุ้งเต้าชาย และต้นดอกไม้ (ขวา) ผู้ใหญ่บ้านไฮตาก และลูกบ้านแต่งกายพื้นบ้านกับหน้ากากผีบุ้งเต้า

ที่มา : บุญชู ศรีไตรภพ, 2567



ภาพที่ 3 (ซ้าย-ขวา) ขบวนแห่ต้นผึ้ง ผีบุ้งเต้าชายหญิงถือพานบายศรีนำไปสักการะพระพุทธนาวาบรรพต
ที่มา: องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน), 2567

การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านไฮตาก

หมู่บ้านไฮตากตั้งอยู่บนพื้นที่สูงของตำบลลาดค่าง อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย มีจุดเด่นด้านภูมิศาสตร์ของพื้นที่ภูเขา อากาศเย็นตลอดทั้งปี ทำให้มีการขับเคลื่อนการจัดการท่องเที่ยวจากภาครัฐ และเอกชนโดยมุ่งให้เกิดผลในมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติวัฒนธรรม และมิติสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลจากการจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้าทำให้เกิดชุดความรู้ใหม่ที่มีคุณค่า สามารถนำองค์ความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้ามาใช้ในการวางแผนจัดการท่องเที่ยวในระดับชุมชนได้ Lak et al., (2019) ให้ข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาพื้นที่สาธารณะให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวนั้น คนในชุมชนต้องร่วมกันสะท้อน และร่วมสร้างกลยุทธ์การพัฒนา การสร้างแบรนด์ และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่มีอัตลักษณ์ ทั้งนี้เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับนักท่องเที่ยวผ่านนัยที่มีผลต่อการจดจำ สำหรับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านไฮตากในฐานะที่มีวัฒนธรรมผีบุ้งเต้าเป็นจุดเด่น มีการดำเนินการ มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ พบว่า มีสมาชิกที่เป็นคนในชุมชน จำนวน 30 คน ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าในวัฒนธรรมผีบุ้งเต้า การจัดการแหล่งท่องเที่ยว การวางแผนและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การบริการนักท่องเที่ยว และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และวัฒนธรรมให้ยั่งยืน ส่วนแนวทางบริหารจัดการแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ 1) การบริหารจัดการคน ให้มีทักษะการจัดการท่องเที่ยว สามารถวางแผนการตลาดและการประชาสัมพันธ์ และร่วมดำเนินการจัดการตามเส้นทางการท่องเที่ยวได้อย่างมีศักยภาพ 2) การบริหารจัดการงาน เช่น การวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน การบริหารจัดการ การบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวและทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมการตลาด ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานบริการ การจัดการข้อมูลองค์ความรู้ในชุมชน การสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดเลย เพื่อให้การท่องเที่ยวยั่งยืน ปลอดภัย และชุมชนมีรายได้ 3) การบริหารจัดการงบประมาณ ยังไม่เป็นระบบ

เนื่องจากได้ปรับพื้นที่พักให้เป็นแบบรีสอร์ท และบ้านพักส่วนบุคคล ซึ่งกลุ่มมีแนวคิดแสวงหางบประมาณเพื่อมาหนุนเสริมกิจกรรมกลุ่มจัดการท่องเที่ยว เช่น การระดมทุนสมาชิกกลุ่ม และการจำหน่ายของที่ระลึก

2. ด้านทรัพยากรท่องเที่ยว พบว่า กลุ่มจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านไฮตากได้รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนเพื่อกำหนดเส้นทางการท่องเที่ยว ดังนี้ 1) ลานพันดาว เป็นพื้นที่แหล่งเรียนรู้และทำกิจกรรมวาดหน้ากากผีบุ้งเต้า และจำหน่ายหน้ากากผีบุ้งเต้า ซึ่งนักท่องเที่ยวจะได้รับประสบการณ์ตรงจากการทดลองปฏิบัติการ และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) วัดโพธิ์ชัย เป็นวัดป่าที่ตั้งอยู่บนเนินเขาสูงท้ายหมู่บ้าน ตั้งขึ้นพร้อมกับชุมชน ปัจจุบันได้สร้างศาลาการเปรียญใหม่สำหรับใช้ทำกิจทางศาสนาของพระสงฆ์ และการสักการะของนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ลานวัดยังเป็นตลาดชุมชนที่จำหน่ายผักพื้นบ้าน ผลไม้ เช่น แก้วมังกร อโวคาโด และของที่ระลึก เช่น น้ำเต้าเงิน น้ำทอง และอาหารพื้นบ้าน 3) หมู่บ้านไฮตาก หมู่ที่ 2 อยู่ในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดค่าง ที่ดินอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ชาวบ้านส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม นับถือศาสนาพุทธ มีวัดโพธิ์ชัยเป็นศูนย์กลางความศรัทธา มีภูมิปัญญาท้องถิ่นผีบุ้งเต้าจากการแก้ปัญหาผลผลิต และ การนำวัฒนธรรมผีบุ้งเต้าไปร่วมกับประเพณีสักการะพระพุทธนาวาบรรพต และ 4) อุทยานแห่งชาติภูเรือ สูงจากระดับน้ำทะเล 1,365 เมตร มีพระพุทธนาวาบรรพตที่ชาวบ้านเชื่อว่ามีความศักดิ์สิทธิ์ประดิษฐานอยู่

3. ด้านกิจกรรมท่องเที่ยว พบว่า ชุมชนได้นำจุดเด่นของวิถีชีวิต วัฒนธรรม และธรรมชาติมาเป็นเครื่องมือจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว มีรายละเอียดดังนี้ 1) การวาดหน้ากากผีบุ้งเต้า มีวิทยากรแนะนำ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เข้าถึงอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และประสบการณ์ทางสุนทรียภาพ 2) การทำทุงผีบุ้งเต้า 3) การนั่งรถอีแต๊กตามเส้นทางการท่องเที่ยว 4) การไหว้พระวัดโพธิ์ และชมตลาดวัฒนธรรม และ 5) การสักการะพระพุทธนาวาบรรพต เป็นกิจกรรมเดินทางไปบนยอดภูเรือเพื่อสรงน้ำ โดยเตรียมดอกไม้ธูปเทียนและน้ำปรุงด้วยว่านหอมใส่ผลน้ำเต้า ส่วนงานประเพณีสักการะพระพุทธนาวาบรรพตนั้นมีการเตรียมการจัดงานโดยภาครัฐ และภาคเอกชน มีชาวบ้านใกล้เคียงเข้าร่วม 5 หมู่บ้าน คือ บ้านภูเรือ บ้านป่าจันตม บ้านหนองเสือคราง บ้านไฮตากและบ้านน้ำมี อำเภอท่าลี่ โดยมีกิจกรรมร่วมทำต้นดอกไม้ ต้นผึ้ง ทุงผีบุ้งเต้า และร่วมจัดขบวนแห่ อย่างไรก็ดีกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนและการเดินทางไปร่วมงานสักการพระพุทธนาวาบรรพตย่อมทำให้นักท่องเที่ยวเข้าใจ ซาบซึ้ง และตระหนักรู้ถึงคุณค่าวัฒนธรรมผีบุ้งเต้ามากยิ่งขึ้น

4. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า บ้านไฮตากใช้กระบวนการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนการท่องเที่ยว เช่น การวิเคราะห์ศักยภาพชุมชน การพัฒนาการเป็นเจ้าบ้านที่ดี การจัดตั้งกลุ่มการแปรรูปอาหาร การเป็นผู้สื่อความหมาย การผลิตของที่ระลึก กลุ่มขับรถอีแต๊กนำเที่ยว ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรการท่องเที่ยวของชุมชน ทำให้สมาชิกกลุ่มมีรายได้ ผลจากความสำเร็จได้ทำให้ชุมชนร่วมมือร่วมใจกันสร้างทางเลือกใหม่ขึ้นมาเพิ่ม คือการจัดการท่องเที่ยวรูปแบบแคมป์ปิ้ง ด้วยการเปิดพื้นที่บ้านพักเป็นลานกว้างสำหรับกางเต้นท์ พร้อมจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ไฟฟ้าส่องสว่าง ลานจอดรถ อาหารพร้อมปรุงไว้บริการนักท่องเที่ยว ทั้งนี้เพื่อช่วยให้นักท่องเที่ยวได้มีเวลาสัมผัสวัฒนธรรม ธรรมชาติ อากาศ และการพักผ่อนมากขึ้น

รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

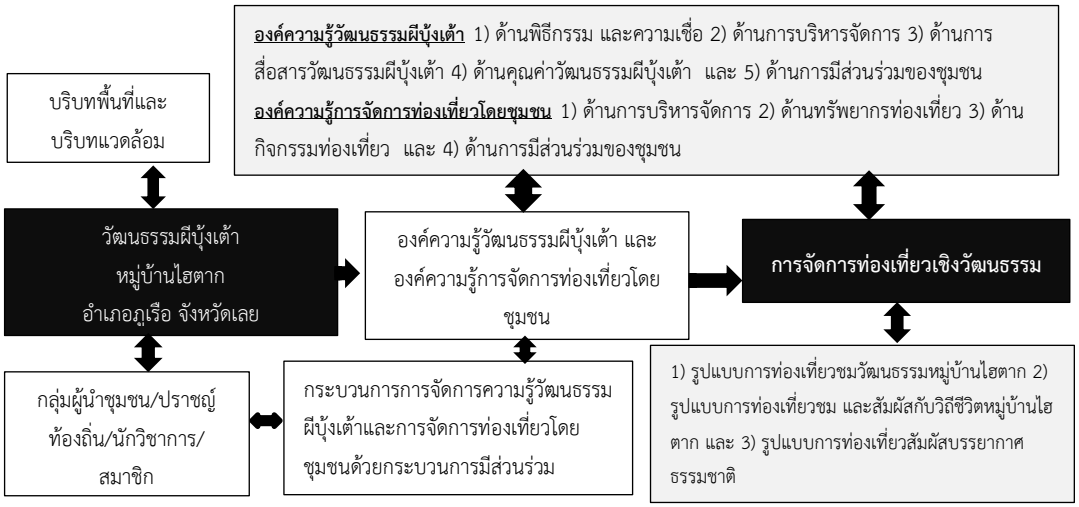
การจัดการพื้นที่บ้านไฮตากของภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนในประเด็นการจัดการความรู้ และการจัดการท่องเที่ยว ได้ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่ให้สวยงาม โดดเด่น และมีอัตลักษณ์จากวัฒนธรรมผีบุ้งเต้า ทำให้คนในชุมชนได้ตระหนักรู้ถึงการมีคุณค่าของทรัพยากรท้องถิ่น จึงร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรม และร่วมจัดการพื้นที่ทางธรรมชาติให้เกิดความยั่งยืน กิจกรรมเหล่านี้จึงส่งผลต่อการเกิดภาพลักษณ์ใหม่บนพื้นที่การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมขึ้น (Gracan et al., 2010) สำหรับพื้นที่ทางวัฒนธรรมบ้านไฮตากนั้น เป็นพื้นที่ที่มีคน วิถีชีวิต และความเชื่อแฝงอยู่หัตถกรรม ประเพณี อาหารท้องถิ่น ผลผลิตทางการเกษตรกรรมที่มีคุณค่า และมีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น ส่วนการขับเคลื่อนพื้นที่ทางวัฒนธรรมไปสู่พื้นที่การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้น เป็นกระบวนการที่คนในชุมชนได้เข้ามาร่วมมือร่วมใจกันกำหนดแนวทางการพัฒนา เช่น การกำหนดอัตลักษณ์ และสร้างสัญลักษณ์เชิงพื้นที่ บรรยากาศ และกิจกรรมท่องเที่ยวที่ท้าทายให้กับนักท่องเที่ยวเข้ามาสัมผัส (ไทยโรจน์ พวงมณี และคณะ, 2567) ทั้งนี้การขับเคลื่อนดังกล่าวจะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนได้ร่วมจัดการท่องเที่ยว ร่วมเป็นเจ้าบ้านที่ดีในการต้อนรับ แนะนำ และสื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ให้นักท่องเที่ยวรับรู้ (คณพศ ภูวบริรักษ์, 2568) ดังที่ วารัชต์ มัธยมบุรุษ (2562) กล่าวว่า การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องเน้นการมีส่วนร่วมจากคนในชุมชน มีโปรแกรมการท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม และธรรมชาติ นักท่องเที่ยวสามารถออกเดินสำรวจพูดคุยกับชาวบ้านได้ และมีการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการท่องเที่ยว ทั้งนี้การบริการที่สมบูรณ์แบบจะสร้างความรู้สึกที่ดี และสร้างความประทับใจให้นักท่องเที่ยว ซึ่งจะส่งผลต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ ดังนั้นผู้จัดการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ดี จะต้องความเข้าใจถึงการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ ทั้งนี้เพื่อจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับนักท่องเที่ยวได้สัมผัสถึงคุณค่าที่แท้จริง (Panich et al. 2017) ผลการจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้า และการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน สามารถสังเคราะห์รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการท่องเที่ยวชมวัฒนธรรมหมู่บ้านไฮตาก ด้วยการจัดโปรแกรมท่องเที่ยวช่วงเดือนเมษายนที่มีงานประเพณีสักการะพระพุทธนาวาบรรพต โดยนักท่องเที่ยวจะได้สัมผัส และมีประสบการณ์แต่ละช่วงบนพื้นที่วัดโพธิ์ชัย และหมู่บ้านดังนี้ 1) ช่วงการเตรียมผีบุ้งเต้าร่วมขบวนแห่ การเตรียมฟ้อนของชาวบ้าน การเตรียมทำต้นดอกไม้ ทำทุงประดับผีบุ้งเต้า และทำต้นผึ้ง การเตรียมน้ำปรุงใส่ภาชนะน้ำเต้าขนาดใหญ่นำไปสรงน้ำพระพุทธนาวาบรรพต 2) ช่วงการดำเนินงานประเพณีสักการะพระพุทธนาวาบรรพต นักท่องเที่ยวจะเข้าร่วมขบวนแห่ และร่วมพิธีกรรมการสรงน้ำพระพุทธรูป การสรงน้ำบุคคลสำคัญของอำเภอภูเรือ และ 3) ช่วงหลังพิธีกรรมจะเดินทางมาร่วมพิธีบายศรีสู่ขวัญ รับประทานอาหารเย็น และร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

2. รูปแบบการท่องเที่ยวชมและสัมผัสกับวิถีชีวิตหมู่บ้านไฮตาก ด้วยการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวให้กับนักท่องเที่ยวได้เลือกเข้ามาท่องเที่ยว ได้แก่ 1) การท่องเที่ยวครึ่งวัน มีโปรแกรมและกิจกรรมการเรียนรู้ความเป็นมาของหมู่บ้านไฮตาก การนั่งรถอีแต๊กชมวิถีชาวบ้าน การเข้าวัดโพธิ์ชัยไหว้พระเพื่อเป็นสิริมงคลพร้อมกับถ่ายภาพวิหารใหม่ และการทดลองระบายสีหน้ากากผีบุ้งเต้า 2) การท่องเที่ยว 1 วัน ต้องจัดโปรแกรมท่องเที่ยวที่ชัดเจน ได้แก่ การรับฟังความเป็นมาของหมู่บ้านไฮตาก การไหว้พระประธานและร่วมทำบุญวัดโพธิ์ชัย

การนั่งรถอีแต๊กชมเส้นทางสักการะพระพุทธนาวาบรรพต การเดินทางสำรวจหมู่บ้าน และเรียนรู้วิถีชีวิตเกษตรกรรมของชุมชน เช่น การปลูกน้ำเต้า การทำต้นผึ้ง การวาดหน้ากากผีบุ้งเต้า การเข้าร่วมพิธีบายศรีสู่ขวัญต้อนรับนักท่องเที่ยว และทานอาหารพื้นบ้านร่วมกัน

3. รูปแบบการท่องเที่ยวสัมผัสบรรยากาศธรรมชาติ ด้วยการจัดการพื้นที่บ้าน หรือพื้นที่ทางเกษตรกรรมให้เป็นลานสำหรับการแค้มปิ้ง มีพื้นที่นั่งพูดคุยสนทนาการสังสรรค์นักท่องเที่ยวที่มาเป็นหมู่คณะ โดยกลุ่มการจัดการท่องเที่ยวได้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับไฟฟ้าส่องสว่าง ที่จอดรถ ห้องน้ำ จุดทิ้งขยะ จุดนั่งพักผ่อนชมทิวทัศน์ และการจัดเตรียมอาหารแนวปิ้งย่าง เช่น หมูกระทะ ลูกชิ้นปิ้ง และเครื่องดื่ม



ภาพที่ 5 สรุปผลกระบวนการจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้าสู่การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนหมู่บ้านไฮตาก

บทสรุป

การจัดการความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งเต้าเป็นกลยุทธ์การจัดกิจกรรมถอดประสบการณ์ความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคนออกมา เพื่อนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการท่องเที่ยว มีกระบวนการดังนี้ 1) การแบ่งปันความรู้ 2) การสร้างความรู้ และ 3) การนำความรู้ไปใช้ ส่วนวัฒนธรรมผีบุ้งเต้านั้นเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแก้ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรด้วยการใช้ลูกน้ำเต้ามาระบายสีให้มีรูปแบบคล้ายหน้ากากยักษ์ ใช้สีสันสดใส เพื่อสื่อสารวิถีชีวิต ความเชื่อ และจิตวิญญาณของชุมชนที่ผูกพันกับธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง ผลจากการใช้กระบวนการจัดการความรู้ได้ทำให้ได้องค์ความรู้ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการจัดการท่องเที่ยว เช่น การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงวัฒนธรรม และการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับพื้นที่ธรรมชาติ เพื่อสร้างประสบการณ์ทางอารมณ์ และความรู้สึกที่หลากหลายทั้งที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ให้กับนักท่องเที่ยว อย่างไรก็ตามการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมยังคงท้าทายในหลายประเด็น เช่น การรักษาความสมดุลระหว่างการท่องเที่ยวชุมชนกับวิถีชีวิต การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม และการขับเคลื่อนคนรุ่นใหม่ให้เห็นคุณค่าวัฒนธรรมผีบุ้งเต้า ซึ่งกลุ่มการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้จัดกิจกรรมประชุม

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถอดบทเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพให้ครอบคลุมการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน สำหรับการใช้องค์ความรู้วัฒนธรรมผีบุ้งมาใช้จัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม พบว่า มี 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบการท่องเที่ยวชมวัฒนธรรมหมู่บ้านไฮตาก 2) รูปแบบการท่องเที่ยวชม และสัมผัสกับวิถีชีวิตหมู่บ้านไฮตาก และ 3) รูปแบบการท่องเที่ยวสัมผัสบรรยากาศธรรมชาติ (ภาพที่ 5)

เอกสารอ้างอิง

กฤษณะ เนียมหอม, และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยชุมชน. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(11), 350-363. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/250384

คณพศ ภูวบริรักษ์. (2568, กันยายน 10). *การจัดการวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ท้องถิ่นของเมืองรอง.* https://researchcafe.tsri.or.th/tourism-culture/

ณัฏฐพัชร มณีโรจน์. (2560). การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน. *วารสารวิชาการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ, 13*(2), 25-45. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jitt/article/view/113060

ไทยโรจน์ พวงมณี, คชสีห์ เจริญสุข, และ สุภาวดี สำราญ. (2565). อัตลักษณ์และสุนทรียภาพของหน้ากากผีบุ้งเต้าที่ส่งผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวบ้านไฮตาก อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย. *มังรายสาร, 10*(2), 67-81. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mrsj/article/view/260436

ไทยโรจน์ พวงมณี, มาริษา ภิรมย์แทน เดอ เบลส์, คชสีห์ เจริญสุข, อรทัย จิตไธสง, และ พชรมณ ใจงามดี. (2567). สุนทรียศาสตร์การท่องเที่ยวบ้านพิพิธภัณฑ์ไทดำบ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 3*(2), 163-179. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/hsi_01/article/view/271192

นัยนา อรรจนาทร. (2568). ผีบุ้งเต้า: ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่อยู่ในวิถีชีวิตชาวไทเลย. *วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย, 18*(1), 69-83. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tla_research/article/view/280119

บุญชู ศรีไตรภพ. (2567, กันยายน 8). *ย้อนชมตำนานเรื่องเล่าของผีบุ้งเต้าสุดอลังการ 1 ใน 3 ผี ของจังหวัดเลย.* https://www.topnews.co.th/news/1033617.

รัก–ยม (นามแฝง), 2560, กันยายน 8). *พระพุทธรูปนาวาบรรพต ศรัทธาสุดหนาวที่ภูเรือ.* https://www.thairath.co.th/horoscope/interesting/1116684.

วารัชต์ มัธยมบุรุษ. (2562). โครงสร้างของระบบการท่องเที่ยว. *วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย, 14*(1), 94-102. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/tourismtaat/article/view/175101

สำนักงานเกษตรภูเรือ. (2568, กันยายน 8). *ประวัติความเป็นมาของอำเภอภูเรือ.* http://phuruea.loei.doae.go.th/?page_id=108

สุวิมล สมไชย, พิกุล ภูมิแสน, สำเร็จ อาจธะขันธ์, และ สนุก สิงห์มาตร. (2566). การจัดการวัฒนธรรมสู่แนวคิดการท่องเที่ยววัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์. *Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3*(6), 1035-1048. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/view/272810

องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน). (2567, กันยายน 10). *อพท.เลย เข้าร่วมงานพิธีแห่สรงน้ำพระพุทธนาวาบรรพต ณ ยอดอุทยานแห่งชาติภูเรือ.* https://www.dasta.or.th/th/article/3510

Albescu, F., Pugna, I., & Paraschiv, D. (2009). Cross-Cultural Knowledge Management. *Informatica Economica, 13*(4), 39-50. https://www.revistaie.ase.ro/content/52/05%20-%20Albescu,%20Pugna.pdf

Ebewo, P., & Sirayi, H. M. (2009). The Concept of Arts Cultural Management: A Critical Reflection. *The Journal of Arts Management Law and Society, 38*(4), 281-295. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/JAML.38.4.281-295

Gracan, D., Zadel, Z., & Rudancic-Lugaric, A. (2010). Strategic Management of Cultural-Tourism Resources. *Academica Turistica, 3*(1-2), 16-25. https://www.hippocampus.si/ISSN/2335-4194/3_1-2_16-25.pdf

Intezari, A., Taskin, N., & Pauleen, D. J. (2017). Looking beyond Knowledge Sharing: an Integrative Approach to knowledge Management Culture. *Journal of Knowledge Management, 21*(2), 492-515. https://www.emerald.com/jkm/article-abstract/21/2/492/261252/Looking-beyond-knowledge-sharing-an-integrative?redirectedFrom=fulltext

Lak, A., Gheitasi, M., & Timothy, J. D. (2019). Urban Regeneration Through Heritage Tourism: Cultural Policies and Strategic Management. *Journal of Tourism and Cultural Change, 18*(4), 386-403. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14766825.2019.1668002

Panich, W., Maneenetr, T., Kunarucks, T., & Promsaka Na Sakolnakorn, T. (2017). The Management Strategy of Cultural Tourism: A Case Study of Sakon Nakhon Province Thailand. *Asian Social Science, 10*(15), 48-54. doi:10.5539/ass.v10n15p48

Wroblewski, L., Gaio, A., & Rosewall, E. (2019). Sustainable Cultural Management in the 21st Century. *Sustainability, 11*(17), 2-6. https://doi.org/10.3390/su11174665

บทความวิชาการ (Academic article)

สังคมวิทยาดิจิทัลและรูปแบบการประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาสังคม

Digital Sociology and Its Application Models for Social Development

ณวิญ เสริฐผล[1*]
Nawin Serthpol[1*]

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
17 กันยายน 2568	8 พฤศจิกายน 2568	9 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

สังคมวิทยาดิจิทัลเป็นศาสตร์ที่สำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาสังคมในปัจจุบัน เพราะเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกด้าน การนำความรู้และแนวคิดจากสังคมวิทยาดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ย่อมสามารถสร้างสังคมเข้มแข็ง มั่นคงและยั่งยืนตลอดไป ดังนั้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดสำคัญของสังคมวิทยาดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาหลักการสำคัญของสังคมวิทยาดิจิทัล 3) เพื่อศึกษารูปแบบการประยุกต์ใช้สังคมวิทยาดิจิทัลในการพัฒนาสังคม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ และบทความวิจัย ผลการศึกษา พบว่า 1) แนวคิดสำคัญของสังคมวิทยาดิจิทัล ประกอบด้วย การสร้างและการใช้เทคโนโลยี การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสร้างสังคมออนไลน์ ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและสังคม และการกำกับดูแลและจริยธรรมดิจิทัล 2) หลักการสำคัญของสังคมวิทยาดิจิทัล ประกอบด้วย การเข้าใจและวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยี การพัฒนานโยบายและกฎหมาย การสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ การแก้ไขปัญหาทางสังคม และการสร้างการเข้าถึงและความเสมอภาค 3) รูปแบบการประยุกต์ใช้สังคมวิทยาดิจิทัลในการพัฒนาสังคม ครอบคลุมหลายมิติ ทั้งมิติทางสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม นวัตกรรม การเรียนรู้ สุขภาพ และการสร้างเมืองอัจฉริยะ การศึกษานี้มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อสังคม โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่กำลังขับเคลื่อนการพัฒนาด้วยนโยบายดิจิทัลเพื่อสังคม ช่วยสนับสนุนการกำหนดแนวทางเชิงนโยบายและกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและความยั่งยืนของสังคมในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ : สังคมวิทยาดิจิทัล, เทคโนโลยีดิจิทัล, สื่อดิจิทัล

[1]คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

[1]School of Political and Social Science, University of Phayao

[*]Corresponding author; email: Nawin.se@up.ac.th, Nawin_serthpol@hotmail.com

Abstract

Digital sociology is a critically important field for studying contemporary society, as digital technology has become embedded in every aspect of human life. When appropriately applied, the knowledge and concepts of digital sociology can help build a strong, stable, and sustainable society. Therefore, this article aims: (1) to examine the key concepts of digital sociology, (2) to explore the fundamental principles of digital sociology, and (3) to investigate models for applying digital sociology to social development. The study draws on documentary sources, including books, research reports, theses, academic articles, and research papers. The findings indicate that: (1) the key concepts of digital sociology include the creation and use of technology, data exchange and communication, behavioral change, the formation of online societies, the relationship between technology and society, and digital governance and ethics; (2) the key principles of digital sociology include understanding and analyzing the impacts of technology, developing policies and laws, building a sustainable and beneficial society, addressing social problems, and ensuring access and equity; and (3) models for applying digital sociology to social development encompass multiple dimensions, including social and cultural, economic, political, environmental, innovative, educational, health, and smart city development. This study is significant for deepening understanding of the role of digital technology in society, particularly in the context of Thailand, which is advancing social development through digital policies. It supports the formulation of policy directions and strategies to promote equity and sustainability in the digital era.

Keywords: digital sociology, digital technology, digital media

บทนำ

สังคมวิทยาดิจิทัล (digital sociology) เกิดขึ้นจากการแพร่กระจายของอินเทอร์เน็ตตั้งแต่กลางทศวรรษ 2000 หรือต้นปี ค.ศ. 2010 (Lupton, 2015ก; Zhao and Wang, 2023; Fussey and Roth, 2020) เพื่ออธิบายผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อวิถีชีวิตมนุษย์ในด้านสังคม การเมือง วัฒนธรรม และการสื่อสาร โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของ “มิติการปฏิสัมพันธ์” จากการพบปะโดยตรงสู่การสื่อสารผ่านโลกเสมือนจริง (visual world) แบบเรียลไทม์ (real time) โดยเฉพาะในปี 2019 เกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ยิ่งเร่งให้สังคมพึ่งพาแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Zoom, Microsoft Teams, GrabFood และ TikTok อย่างมาก ซึ่งเป็นสื่อดิจิทัลและบริการอิเล็กทรอนิกส์ (E-service) ที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและโครงสร้างทางสังคม (Nair and Patil, 2023; Bhat, 2024) จนหล่อหลอม “ระบบระเบียบโลกใหม่” (ทวีสุข ธรรมศักดิ์, 2564) ที่มนุษย์แทบทุกด้านเกี่ยวพันกับเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงหรือโดยอ้อม สังคมวิทยาดิจิทัลจึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับเทคโนโลยี ทั้งในมิติทางสังคม วัฒนธรรม จริยธรรม และอำนาจ รวมถึงการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่

(Big Data) เพื่อวิเคราะห์พลวัตทางสังคมยุคดิจิทัล (Lupton, 2015ก; Hosseini et al., 2022) โดยเน้นให้เห็นว่าเทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการนิยามความสัมพันธ์และโครงสร้างสังคมยุคใหม่

เพราะฉะนั้น สังคมวิทยาดิจิทัลจึงมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมร่วมสมัยที่ได้รับอิทธิพลจากเทคโนโลยี ผ่านการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น การประมวลผลบนคลาวด์ อินเทอร์เน็ต และปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเก็บรวบรวมและวิเคราะห์พฤติกรรมทางสังคมแบบเรียลไทม์ อันนำไปสู่การแก้ปัญหาสังคม การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ และการสร้างสังคมที่ยั่งยืน (Serpa, 2021; Skopek, 2023) นอกจากนี้ สังคมวิทยาดิจิทัลยังเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาสังคมโดยใช้เทคโนโลยีเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจ เช่น การลดช่องว่างทางดิจิทัล สนับสนุนความยั่งยืนของเมือง และส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น e-commerce, online marketplace และเครื่องมือคลาวด์ ซึ่งช่วยให้ธุรกิจรายย่อยเชื่อมต่อผู้บริโภคโดยตรง ลดต้นทุน และเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน (Mondal, 2024) นอกจากนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และมีอิทธิพลต่อประชาธิปไตยทั้งในด้านบวกและลบ โดยขึ้นอยู่กับการออกแบบและการกำกับดูแล (Bernholz et al., 2021) ดังนั้น กรอบคิดสังคมวิทยาดิจิทัลจึงมีคุณค่าเชิงทฤษฎีและปฏิบัติในฐานะเป็นกลไกที่เชื่อมโยงความเข้าใจทางสังคมกับการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อสร้างสมดุลระหว่างนวัตกรรม มนุษยธรรม และความยั่งยืนของสังคมในอนาคต อย่างไรก็ตาม ถึงแม้งานวิจัยจำนวนมากได้วิเคราะห์แนวคิดและผลกระทบของสังคมวิทยาดิจิทัล แต่ยังขาดการประยุกต์ใช้เชิงปฏิบัติและการประเมินผลกระทบต่อการพัฒนาสังคม ดังนั้น บทความนี้จึงได้เติมเต็มช่องว่างดังกล่าวโดยนำเสนอโมเดลการประยุกต์ใช้สังคมวิทยาดิจิทัลเพื่อการพัฒนาสังคมที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในบริบทไทย

ประเทศไทยได้ขับเคลื่อนประเทศสู่สังคมดิจิทัลภายใต้ยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561–2580 ที่มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และการบริหารภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [สดช], 2562) ทั้งนี้ แนวนโยบายได้รับการต่อยอดผ่านแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570) ที่เน้นการสร้างสังคมดิจิทัลที่ครอบคลุมการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อออกแบบนโยบาย และเสริมสร้างความเชื่อมั่นทางดิจิทัลด้วยกรอบจริยธรรมและความมั่นคงของข้อมูล (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล [DEPA], 2565) และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2566–2570 ซึ่งมุ่งพัฒนารัฐบาลดิจิทัลที่มีส่วนร่วม โปร่งใส และลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลระหว่างกลุ่มประชากร (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) [DGA], 2566) อย่างไรก็ตาม ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องอาศัยมุมมองเชิงสังคมวิทยาเพื่ออธิบายและพัฒนา โดย “สังคมวิทยาดิจิทัล” มีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจพลวัตระหว่างรัฐ แพลตฟอร์ม และประชาชน เพื่อส่งเสริมสังคมที่โปร่งใส มีส่วนร่วม และยั่งยืนในยุคดิจิทัล (สดช, 2562; DGA, 2566)

ดังนั้น การศึกษาสังคมวิทยาดิจิทัลจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาสังคมไทยยุคดิจิทัล เพราะสามารถทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ เทคโนโลยี และโครงสร้างสังคม อันนำไปสู่การออกแบบนโยบายที่ลดความเหลื่อมล้ำ เสริมความเท่าเทียม ขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม และยกระดับธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน นอกจากนี้ สังคมวิทยาดิจิทัล ได้กลายเป็นทรัพยากรความรู้และกรอบวิเคราะห์ที่สำคัญสำหรับการตัดสินใจเชิงข้อมูลของรัฐ ธุรกิจ และภาคประชาสังคม โดยมุ่งคำนึงถึงคุณค่าและจริยธรรมเพื่อสร้างสมดุล

ระหว่างนวัตกรรมกับมนุษยธรรม องค์ความรู้ดังกล่าวจึงเป็นรากฐานให้ประเทศไทยสามารถปรับตัวและเติบโตอย่างมั่นคงภายในกรอบยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในระดับโลก

ประวัติศาสตร์ของสังคมวิทยาดิจิทัล

สังคมวิทยาดิจิทัลเกิดจากการบูรณาการระหว่างสังคมวิทยากับเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเริ่มจากการพัฒนาคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในช่วงทศวรรษ 1970s–1980s ก่อนขยายสู่การศึกษาผลกระทบทางสังคมของโลกออนไลน์และสื่อสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยสามารถกำหนดพัฒนาการในแต่ละช่วงได้ ดังนี้

1. ทศวรรษ 1970s เป็นจุดเริ่มต้นของการเชื่อมโยงสังคมวิทยากับเทคโนโลยีดิจิทัล (Sociotechnical Integration) ในทศวรรษ 1970s คอมพิวเตอร์เริ่มมีขนาดเล็กลงและสามารถใช้งานได้หลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาและองค์กรธุรกิจ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น ARPANET ซึ่งพัฒนาโดย DARPA ของกระทรวงกลาโหมสหรัฐฯ ได้เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างสถาบันต่าง ๆ เปิดโอกาสให้นักสังคมวิทยาศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีต่อโครงสร้างสังคมและพฤติกรรมมนุษย์ การเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านอำนาจ ความรู้ และความไม่เสมอภาค เทคโนโลยีจึงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือ แต่เป็นปัจจัยที่กำหนดรูปแบบชีวิตและปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ และวางรากฐานให้สังคมวิทยาดิจิทัลเติบโตในทศวรรษต่อมา (leiner et al., 1997; Fussey and Roth, 2020)

2. ทศวรรษ 1980s (ยุคบ่มเพาะสังคมวิทยาดิจิทัล) ในทศวรรษนี้ อินเทอร์เน็ตเริ่มขยายการใช้งานจากวงการทหารและการวิจัยสู่มหาวิทยาลัย ธุรกิจ และสถาบันต่าง ๆ การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตอย่างกว้างขวางทำให้การสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ เช่น อีเมล และฟอรั่มออนไลน์ เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก นักสังคมวิทยาจึงเริ่มสนใจศึกษาการสร้างเครือข่ายสังคมเสมือนและผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางสังคม กลุ่มสนใจร่วม (communities of interest) ปรากฏโดยไม่จำกัดพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ นับเป็นยุคบ่มเพาะของสังคมวิทยาดิจิทัล ที่สังคมและเทคโนโลยีเริ่มผสานกันผ่านการสื่อสารออนไลน์และการสร้างเครือข่ายใหม่ในโลกดิจิทัล (leiner et al., 1997; Vousinas, 2012)

3. ทศวรรษ 1990s (ยุค World Wide Web และชุมชนออนไลน์) ในทศวรรษนี้ การเกิดขึ้นของ World Wide Web (WWW) ทำให้การเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์สะดวกและกว้างขวางขึ้น อินเทอร์เน็ตกลายเป็นพื้นที่สาธารณะใหม่ที่เชื่อมผู้คนทั่วโลก การเกิดชุมชนเสมือนจริง (Virtual Communities) ช่วยให้ผู้คนรวมกลุ่มตามความสนใจโดยไม่จำกัดพื้นที่ทางกายภาพ งานวิจัยสังคมวิทยาได้เริ่มวิเคราะห์ผลกระทบของโลกออนไลน์ต่อโครงสร้างสังคม อัตลักษณ์ และความสัมพันธ์ โดยเฉพาะการศึกษาของ Katz et al (2001) ที่พบว่า การใช้สื่อดิจิทัลมีผลต่อการมีส่วนร่วมทางสังคมและการสื่อสารระหว่างบุคคล นอกจากนี้ Fussey and Roth (2020) ยังได้วิเคราะห์พัฒนาการของสังคมวิทยาดิจิทัล โดยเน้นการศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อการเมือง วัฒนธรรม และสังคม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในยุคดิจิทัล

4. ทศวรรษ 2000s (ยุคการเกิดขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์) ในทศวรรษนี้ สื่อสังคมออนไลน์ (online social media) เช่น Facebook, YouTube และ Twitter กลายเป็นพลังสำคัญในการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

สังคม ผู้คนเริ่มสร้างอัตลักษณ์ดิจิทัล (digital identity) ปรับรูปแบบความสัมพันธ์ และใช้แพลตฟอร์มเหล่านี้ในการเคลื่อนไหวทางสังคม งานวิจัยของ Boyd and Ellison (2007) ชี้ให้เห็นว่า แพลตฟอร์มสังคมออนไลน์เปลี่ยนวิถีการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและชุมชน ในขณะที่ Hinduja and Patchin (2008) เน้นผลกระทบของสื่อสังคมต่อพฤติกรรมสังคมและความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้ใช้ โดยเฉพาะเยาวชน สังคมวิทยาดิจิทัลจึงเริ่มขยายตัวเข้าสู่สถาบันวิชาการอย่างเป็นทางการ ทำให้ดิจิทัลไม่ได้ถูกมองเพียงแค่เทคโนโลยี แต่เป็นโครงสร้างเชิงสังคมที่หล่อหลอมวิถีชีวิตและความสัมพันธ์ของผู้คน

5. ทศวรรษ 2010s (ยุคการสถาปนาสังคมวิทยาดิจิทัลอย่างเป็นทางการ) อย่างไรก็ตาม แม้ว่า Wynn (2009) เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดเรื่อง “สังคมวิทยาดิจิทัล” โดยเน้นการเปลี่ยนผ่านของกระบวนการวิจัยและการเรียนการสอนทางสังคมวิทยาภายใต้อิทธิพลของเทคโนโลยีเกิดใหม่ (emergent technologies) โดยชี้ให้เห็นว่าดิจิทัลเป็นทั้งเครื่องมือทางวิชาการและบริบทใหม่ที่เปลี่ยนแปลงวิธีคิดและวิธีปฏิบัติของนักสังคมวิทยาอย่างมีนัยสำคัญ แต่การวางรากฐานสาขานี้อย่างเป็นระบบและได้รับการยอมรับในฐานะสาขาย่อยของสังคมวิทยาเกิดขึ้นอย่างชัดเจนในทศวรรษ 2010s โดยเฉพาะผ่านผลงานของ Lupton (2015ก) ซึ่งได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดทางทฤษฎีและชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่ออัตลักษณ์ ความสัมพันธ์ และโครงสร้างทางสังคมอย่างลึกซึ้ง จึงถือเป็นการสถาปนาสังคมวิทยาดิจิทัลให้มีเอกลักษณ์ทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกัน Boyd (2014) ได้ขยายมุมมองเชิงประจักษ์โดยศึกษาบทบาทของพื้นที่ดิจิทัลในการสร้างอัตลักษณ์และความสัมพันธ์ของเยาวชน ช่วงเวลานี้จึงถือเป็นยุคที่สังคมวิทยาดิจิทัลเติบโตอย่างเข้มแข็ง ทำให้มีการเปิดหลักสูตรเฉพาะด้าน การตีพิมพ์งานวิจัย การจัดสัมมนา และการสร้างเครือข่ายนักวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทำให้สาขานี้สามารถวิเคราะห์และเข้าใจปรากฏการณ์ดิจิทัลที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างครบถ้วน

6. ทศวรรษ 2020s (ยุคดิจิทัลขั้นสูง) ทศวรรษนี้ เป็นช่วงที่ AI, Big Data และอัลกอริทึม เข้ามามีบทบาทอย่างลึกซึ้งในชีวิตประจำวัน แนวคิด “Algorithmic Society” ได้ชี้ให้เห็นว่าอัลกอริทึมมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้คนรับรู้ คิด และตัดสินใจ นักสังคมวิทยาดิจิทัลจึงหันมาศึกษาประเด็นด้านโครงสร้างอำนาจ ความเหลื่อมล้ำ และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การเมือง และสุขภาพ เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นทั้งรูปแบบการเปลี่ยนวิธีการผลิต การบริโภค และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ นักวิชาการจึงพยายามสร้างกรอบทฤษฎีใหม่เพื่ออธิบายพลวัตระหว่างมนุษย์ เทคโนโลยี และอำนาจ ทำให้ทศวรรษนี้เป็นยุคแห่งความท้าทายที่สังคมวิทยาดิจิทัลต้องทั้งทำความเข้าใจผลกระทบปัจจุบันและคาดการณ์ปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ของศตวรรษที่ 21 (Zajko, 2022; Zhou, 2024)

โดยสรุป สังคมวิทยาดิจิทัลเป็นสาขาที่ผสานระหว่างสังคมวิทยาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อศึกษาผลกระทบของคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์ต่อโครงสร้างสังคม พฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตั้งแต่ยุค 1970s–2020s ที่ AI, Big Data และอัลกอริทึมเข้ามามีบทบาท สาขานี้ไม่เพียงวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยี แต่ยังเป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบการเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมความเสมอภาค การมีส่วนร่วม และสร้างความเข้มแข็ง โปร่งใส และยุติธรรมในสังคมร่วมสมัย

ความหมายของสังคมวิทยาดิจิทัล

การทำความเข้าใจความหมายของ “สังคมวิทยาดิจิทัล” (digital sociology) จำเป็นต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจคำว่า “สังคมวิทยา” (sociology) และ “ดิจิทัล” (digital) ให้ชัดเจน เนื่องจากทั้งสองคำมีรากศัพท์และบริบทการใช้งานที่แตกต่างกัน

คำว่า “สังคมวิทยา” โดยทั่วไปหมายถึงการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคมทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและกลุ่ม (ณวิญ เสริฐผล, 2564) ขณะที่คำว่า “ดิจิทัล” มีความหมายหลากหลาย ขึ้นอยู่กับแหล่งข้อมูล เช่น Oxford University Press. (n.d.) ให้ความหมาย “ดิจิทัล” (Digital) ว่า เป็นการใช้ระบบการรับและส่งข้อมูลเป็นชุดตัวเลขหนึ่งและศูนย์ เพื่อแสดงสัญญาณอิเล็กทรอนิกส์ว่ามีอยู่หรือไม่ ในขณะที่สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน (อ้างในเดลินิวส์, 2561) ให้ความหมาย “ดิจิทัล” ว่าเป็นคำที่ใช้แทนความหมายของข้อมูลด้วยตัวเลขโดยเฉพาะเลขฐานสอง หรือเป็นคำที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบข้อมูลที่คอมพิวเตอร์สามารถจัดเก็บและจัดการได้ ดังนั้น คำว่า “ดิจิทัล” จึงมุ่งเน้นข้อมูลหรือชุดข้อมูลที่ปรากฏในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์อัจฉริยะ (Smartphone) ไอแพด (iPad) และแท็บเล็ต (Tablet) ดังนั้น เมื่อรวมคำว่า “สังคมวิทยา” กับคำว่า “ดิจิทัล” จึงเกิดเป็นแนวคิด “สังคมวิทยาดิจิทัล” ซึ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมของคนในสังคมทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์กับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสังคมวิทยาดิจิทัลในลักษณะดังกล่าว เช่น

Lupton (2012) กล่าวว่า สังคมวิทยาดิจิทัลสามารถเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถศึกษา วิเคราะห์และทำความเข้าใจถึงผลกระทบ การพัฒนา และการใช้งานของเทคโนโลยีเหล่านี้ รวมถึงผลกระทบของเทคโนโลยีต่อสังคมและการบูรณาการเข้าสู่อัตลักษณ์ของบุคคลได้ ในขณะที่ Selwyn (2019) กล่าวว่า สังคมวิทยาดิจิทัลหมายถึงการศึกษาผลกระทบของการทำให้เป็นดิจิทัลต่อสังคม ทั้งด้านการสื่อสาร การทำงาน และการโต้ตอบทางสังคม โดยสำรวจปรากฏการณ์เช่น โรคอ้วนทางดิจิทัลและการเป็นสมาชิกทางสังคมเสมือนจริงในยุคหลังสมัยใหม่ และ Fussey and Roth (2020) กล่าวว่า สังคมวิทยาดิจิทัลเป็นการศึกษาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อแง่มุมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงการเมือง วัฒนธรรม และการโต้ตอบทางสังคม นอกจากนี้ Serpa (2021) กล่าวว่า สังคมวิทยาดิจิทัลเน้นการศึกษาว่าเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อสังคมอย่างไร โดยให้ความสำคัญกับความเชื่อมโยงระหว่างอาณาจักรทางกายภาพและอาณาจักรเสมือน ซึ่งแนวคิดของนักวิชาการเหล่านี้สะท้อนว่า “สังคมวิทยาดิจิทัล” เป็นศาสตร์ที่มุ่งทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง เทคโนโลยีดิจิทัลกับสังคมมนุษย์ ทั้งในมิติของ ผลกระทบ การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม อัตลักษณ์ การสื่อสาร วัฒนธรรม และการเมือง โดยมองว่าเทคโนโลยีไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือทางเทคนิค แต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางสังคมที่หลอมรวม โลกจริงกับโลกเสมือน เข้าด้วยกันอย่างแยกไม่ออก ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำความเข้าใจสังคมร่วมสมัยในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม แนวคิดเหล่านี้มีจุดเน้นและสาระสำคัญที่แตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบจุดเน้นและสาระสำคัญของแนวคิดว่าด้วยความหมายของสังคมวิทยาดิจิทัล

นักวิชาการ	มิติที่เน้น	สาระสำคัญของแนวคิด
Lupton (2012)	อัตลักษณ์และชีวิตทางสังคม	เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างอัตลักษณ์และตัวตนของมนุษย์
Selwyn (2019)	พฤติกรรมและวัฒนธรรมดิจิทัล	การทำให้เป็นดิจิทัลเปลี่ยนวิถีสื่อสาร การทำงาน และการมีส่วนร่วมทางสังคม
Fussey and Roth (2020)	โครงสร้างและอำนาจทางสังคม	เทคโนโลยีดิจิทัลเปลี่ยนโครงสร้างทางการเมือง วัฒนธรรม และสถาบันสังคม
Serpa (2021)	โลกจริง–โลกเสมือน	โลกดิจิทัลทำให้ขอบเขตระหว่างพื้นที่จริงกับเสมือนผสานกัน

จากความหมายเหล่านี้ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของสังคมวิทยาดิจิทัลได้ว่า สังคมวิทยาดิจิทัลศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อโครงสร้าง ความสัมพันธ์ และพฤติกรรมทางสังคม ทั้งในด้านบวกและลบ เช่น การสื่อสาร การทำงาน และการดำรงชีวิต รวมถึงปรากฏการณ์ใหม่ในยุคดิจิทัล เช่น ภาวะข้อมูลล้น (information overload) และการเป็นสมาชิกทางสังคมเสมือนจริง เทคโนโลยีจึงมิใช่เพียงเครื่องมือ แต่เป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมทางสังคม สาขานี้ยังพิจารณามิติการเมือง วัฒนธรรม และอำนาจออนไลน์ ตลอดจนความเชื่อมโยงระหว่างโลกจริงและโลกเสมือน เพื่อทำความเข้าใจผลสะท้อนของปฏิสัมพันธ์ดิจิทัลต่อชีวิตทางกายภาพ ดังนั้น สังคมวิทยาดิจิทัล หมายถึง กรอบแนวคิดที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สังคม และเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งทำความเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่อโครงสร้างและความสัมพันธ์ทางสังคม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต การสื่อสาร การทำงาน และการสร้างอัตลักษณ์ของผู้คน ทั้งยังวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคมใหม่ในโลกออนไลน์ที่สะท้อนค่านิยมและพฤติกรรมของมนุษย์ในยุคดิจิทัล ตลอดจนเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโลกจริงกับโลกเสมือน เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงเชิงสังคม วัฒนธรรม และอำนาจในบริบทดิจิทัลอย่างเป็นระบบ

แนวคิดสำคัญของสังคมวิทยาดิจิทัล

สังคมวิทยาดิจิทัลมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับเทคโนโลยีในโลกออนไลน์ ที่เทคโนโลยีมิใช่เพียงเครื่องมือ แต่เป็นพลังทางสังคมที่กำหนดวิถีชีวิต ความคิด และปฏิสัมพันธ์ของผู้คน ซึ่งมีแนวคิดสำคัญ ดังนี้

1. การสร้างและการใช้เทคโนโลยี การสร้างและการใช้เทคโนโลยีในมุมมองสังคมวิทยาดิจิทัลมิใช่เพียงเครื่องมือ แต่เป็นผลผลิตของโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่กำหนดวิถีชีวิตมนุษย์ (Zhao and Wang, 2023; Lupton, 2015ก) เทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็น “ตัวกำหนดเชิงโครงสร้าง” ที่ส่งผลต่อการสื่อสาร การรับรู้ และพฤติกรรม เช่น อัลกอริทึมที่สร้างความจริงทางสังคมใหม่ (Zuboff, 2019) พร้อมสะท้อนอำนาจขององค์กรเศรษฐกิจที่ควบคุมข้อมูล (Couldry and Mejias, 2019) จึงเห็นได้ว่าเทคโนโลยีมิได้เป็นกลาง แต่เป็นกลไกที่หล่อหลอมความสัมพันธ์ อำนาจ และการกระจายทรัพยากรในสังคมดิจิทัล (Fuchs, 2020)

2. การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสื่อสาร สังคมวิทยาดิจิทัลศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งไม่ใช่เพียงการส่งสาร แต่เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนเชื่อมโยงทั้งเนื้อหา วิธีการ และบริบททางสังคม เทคโนโลยีอย่างโซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มออนไลน์ได้สร้างพื้นที่ใหม่สำหรับการสื่อสารที่รวดเร็ว ทั่วถึง และข้ามพรมแดน ส่งผลต่อการคิด การรับรู้ และความสัมพันธ์ของผู้คน (Wu, 2025; Lupton, 2015ก) แนวคิดนี้ยังชี้ให้เห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงอำนาจ เช่น การกระจายอำนาจ การสร้างเนื้อหาโดยผู้ใช้ (User-generated Content) และความท้าทายด้านข้อมูลเท็จ ความเป็นส่วนตัว และการควบคุมเนื้อหา สังคมวิทยาดิจิทัลจึงมุ่งวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ออนไลน์ การสร้างชุมชนเสมือน และอัตลักษณ์ดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและวัฒนธรรมร่วมในสังคมดิจิทัล

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในสังคมดิจิทัล พฤติกรรมมนุษย์สะท้อนพลวัตระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้างสังคม และอำนาจที่เปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง การบริโภคข้อมูล การสื่อสารออนไลน์ และการสร้างอัตลักษณ์ดิจิทัลสะท้อนทั้งทุนทางวัฒนธรรมและความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงข้อมูล การทำงาน การศึกษา และการบริโภคอยู่ภายใต้เศรษฐกิจแพลตฟอร์มที่มนุษย์กลายเป็น “ข้อมูล” ในระบบอัลกอริทึม (Boualou and Zahi, 2023) ขณะเดียวกัน เทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็น “ตัวแสดงทางสังคม” ที่กำหนดรูปแบบปฏิสัมพันธ์และการควบคุมข้อมูล (Winthereik, 2017) การเปลี่ยนแปลงนี้ท้าทายบทบาทของรัฐ นายจ้าง และสถาบันดั้งเดิม พร้อมสะท้อนความพยายามของผู้ใช้ในการรักษาความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยทางดิจิทัล พฤติกรรมในสังคมดิจิทัลจึงเป็นผลจากพลวัตเชิงอำนาจและเทคโนโลยีที่หล่อหลอมสังคมยุคใหม่อย่างซับซ้อน

4. การสร้างสังคมออนไลน์ (Online Community) สังคมออนไลน์สะท้อนการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ในยุคดิจิทัล สมาชิกสามารถสร้างอัตลักษณ์ดิจิทัลผ่านการโพสต์ การสร้างโปรไฟล์ และการเข้าร่วมกลุ่ม ซึ่งส่งผลต่อการยอมรับและการสร้างชุมชนที่มีความหมาย (Anyuor, 2021; Lupton, 2015ก) นอกจากนี้ ยังเป็นเครือข่ายความร่วมมือที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล การทำงานร่วมกัน และการระดมทุนดิจิทัลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้แบบเรียลไทม์ สังคมวิทยาดิจิทัลยังชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีทำหน้าที่เป็นโครงสร้างอำนาจที่กำหนดกฎเกณฑ์ เนื้อหา และการมองเห็นข้อมูลในโลกออนไลน์ สังคมออนไลน์จึงเป็นระบบนิเวศทางสังคมที่มนุษย์สร้างความสัมพันธ์ อัตลักษณ์ และการมีส่วนร่วมร่วมกันโดยมีเทคโนโลยีเป็นสื่อกลางสำคัญ (Anyuor, 2021)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและสังคม เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ใช่เพียงเครื่องมือ แต่เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและความสัมพันธ์ของมนุษย์ โดยมีความสัมพันธ์แบบทวิภาคี (Mutual Shaping) ซึ่งเทคโนโลยีถูกสร้างขึ้นภายใต้บริบททางสังคม ขณะเดียวกันก็เปลี่ยนแปลงโครงสร้างและพฤติกรรมของสังคมอย่างต่อเนื่อง (Lupton, 2015ก) การศึกษาด้านนี้มุ่งวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการสื่อสาร การทำงาน การบริโภค และการสร้างอัตลักษณ์ รวมถึงประเด็นความเหลื่อมล้ำและความเท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยี การเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและสังคมจึงช่วยให้เห็นทั้งบทบาทของสังคมในการกำหนดทิศทางเทคโนโลยี และอิทธิพลของเทคโนโลยีต่อการปรับโครงสร้างและวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล

6. การกำกับดูแลและจริยธรรมดิจิทัล เป็นประเด็นสำคัญในการทำความเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่อวิถีชีวิตมนุษย์ สังคมวิทยาดิจิทัลมองว่าการใช้ Big Data อัลกอริทึม และปัญญาประดิษฐ์ (AI) แม้เปิดโอกาสใหม่ในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาด้านความเป็นส่วนตัว ความยุติธรรม และความไม่สมดุลของอำนาจ (Eke and Stahl, 2024) การกำกับดูแลจึงเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการข้อมูล การเข้าถึงสิทธิ และบทบาทของรัฐ–เอกชนในการกำหนดนโยบาย (Hanisch et al., 2023) ทั้งนี้ สังคมวิทยาดิจิทัลเสนอให้การพิจารณาจริยธรรมและการกำกับดูแลเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์สังคม เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ โปร่งใส และยั่งยืน (Stahl, 2025)

โดยสรุป สังคมวิทยาดิจิทัลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ เทคโนโลยี และสังคม โดยมองว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวแสดงทางสังคมที่กำหนดพฤติกรรม การสื่อสาร อัตลักษณ์ และอำนาจในสังคมสมัยใหม่ ศาสตร์นี้มุ่งทำความเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมออนไลน์ พร้อมส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และยั่งยืน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมมนุษย์ในอนาคต

หลักการสำคัญของสังคมวิทยาดิจิทัล

หลักการสำคัญของสังคมวิทยาดิจิทัล คือ การเข้าใจและการศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อพฤติกรรมและความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์ เพื่อสร้างความเข้าใจและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคมได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น หลักการสำคัญของสังคมวิทยาดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การเข้าใจและวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัล สังคมวิทยาดิจิทัลมุ่งวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อพฤติกรรมมนุษย์และโครงสร้างสังคม โดยมองว่าเทคโนโลยีไม่ใช่เพียงเครื่องมือ แต่เป็นปัจจัยทางสังคมที่กำหนดรูปแบบการสื่อสาร ความสัมพันธ์ และการจัดระเบียบสังคม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลทั้งเชิงบวกและลบ เช่น การเพิ่มโอกาสในการเชื่อมต่อและการมีส่วนร่วม ขณะเดียวกันก็อาจสร้างความเหลื่อมล้ำและขยายช่องว่างทางสังคม (Lupton, 2015ก) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับประเด็นความเท่าเทียม การเข้าถึงเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม รวมถึงการใช้วิธีการวิจัยที่หลากหลายเพื่อทำความเข้าใจปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับเทคโนโลยี การสร้างอัตลักษณ์ออนไลน์ และผลของนโยบายต่อสังคม โดยมุ่งให้บุคคลและชุมชนสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน สร้างสรรค์ และยั่งยืนในสังคมยุคดิจิทัล

2. การพัฒนานโยบายและกฎหมาย สังคมวิทยาดิจิทัลมุ่งพัฒนานโยบายและกฎหมายที่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ความปลอดภัยไซเบอร์ และความเท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยี การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางดิจิทัลช่วยให้ประชาชนมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจและกำหนดนโยบาย สร้างความโปร่งใสและประชาธิปไตย (Lupton, 2015ก; Zhao and Wang, 2023) การกำหนดมาตรฐานทางเทคนิคและจริยธรรมจึงเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการเทคโนโลยี เพื่อสร้างกรอบการกำกับดูแลที่ยั่งยืน โปร่งใส และส่งเสริมความยุติธรรมในสังคมยุคดิจิทัล

3. การสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ สังคมวิทยาดิจิทัลมุ่งสร้างสังคมที่ยั่งยืนผ่านการใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงชุมชนออนไลน์และบูรณาการมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล โดยส่งเสริมความเท่าเทียม การมีส่วนร่วม และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Lupton, 2015ก) ตัวอย่างเช่น

เมืองอัจฉริยะ (Smart Cities) ใช้ข้อมูลดิจิทัลพัฒนาการบริหารจัดการและบริการสาธารณะ รวมทั้งเสริมสร้างการเรียนรู้และนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างชุมชนกับองค์กรช่วยเพิ่มพลังทางสังคมและปรับนโยบายให้ตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบจึงเป็นหัวใจของสังคมวิทยาดิจิทัล เพื่อสร้างสังคมที่สมดุล ครอบคลุม และยั่งยืนในทุกมิติ

4. การแก้ไขปัญหาทางสังคม สังคมวิทยาดิจิทัลช่วยทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาทางสังคมในยุคดิจิทัล เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) และการสร้างสังคมที่มีคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบร่วมกัน การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มความแม่นยำในการระบุปัญหาและพัฒนามาตรการแก้ไขที่มีประสิทธิผล (Lupton, 2015ก; Uludağ and İleri, 2017) ชุมชนออนไลน์เป็นกลไกสำคัญที่สร้างพื้นที่ทางสังคม เปิดโอกาสให้ผู้คนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันทรัพยากร และรวมตัวเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการมีส่วนร่วมและสร้างพลังทางสังคม การบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคมช่วยให้การพัฒนานโยบายและมาตรการตอบสนองต่อความซับซ้อนของโลกดิจิทัลอย่างรอบด้านและยั่งยืน ดังนั้น สังคมวิทยาดิจิทัลไม่เพียงวิเคราะห์ปัญหา แต่ยังสร้างกรอบแนวคิดที่ช่วยให้การแก้ไขปัญหาทางสังคมในยุคดิจิทัลมีระบบ มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

5. การสร้างการเข้าถึงและความเสมอภาค สังคมวิทยาดิจิทัลให้ความสำคัญกับ การสร้างการเข้าถึงและความเสมอภาคทางดิจิทัล (Digital Inclusion) เพื่อแก้ปัญหา ช่องว่างทางดิจิทัล (Digital Divide) ที่ส่งผลต่อโอกาสและคุณภาพชีวิตของผู้คนในยุคเทคโนโลยี (Lupton, 2015ก; Ayhan, 2017) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล พื้นที่ออนไลน์ที่ปลอดภัย และแอปพลิเคชันที่เข้าถึงได้ เป็นกลไกสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมทักษะดิจิทัล (digital literacy) เพื่อให้ประชาชนใช้เทคโนโลยีได้อย่างรู้เท่าทันและสร้างสรรค์ การลดความไม่เสมอภาคจึงต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง นโยบายสาธารณะ และความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน และประชาสังคม เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียมในทุกมิติของสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน

โดยสรุป หลักการสำคัญของสังคมวิทยาดิจิทัลเน้นการเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อพฤติกรรมและความสัมพันธ์ทางสังคม เพื่อสนับสนุนการปรับตัวอย่างเหมาะสม การพัฒนานโยบาย กฎหมาย และชุมชนออนไลน์ที่ยั่งยืน ตลอดจนแก้ไขปัญหาสังคม ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเสมอภาคทางดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพในสังคมยุคดิจิทัล

รูปแบบการประยุกต์ใช้สังคมวิทยาดิจิทัลในการพัฒนา

สังคมวิทยาดิจิทัลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม สังคมวิทยาดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรมยุคดิจิทัล โดยเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต ความสัมพันธ์ และโครงสร้างสังคมอย่างลึกซึ้ง

การศึกษาด้านนี้มุ่งวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ วัฒนธรรมดิจิทัล และชุมชนออนไลน์ เพื่อสนับสนุนนวัตกรรมทางสังคมและนโยบายสาธารณะ (Van Dijck et al., 2018; Zuboff, 2019) ข้อมูลจากแพลตฟอร์มออนไลน์ยังช่วยทำความเข้าใจอัตลักษณ์ทางสังคมและการจัดการปัญหา เช่น ข่าวเท็จและการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Fussey and Roth, 2020) นอกจากนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลและการมีส่วนร่วมในชุมชนออนไลน์ยังสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ และความเข้มแข็งทางสังคม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนในโลกดิจิทัล (Serpa, 2021)

2. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมวิทยาดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจยุคดิจิทัล โดยช่วยวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งเสริมนวัตกรรมธุรกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทางเศรษฐกิจผ่านเทคโนโลยี เช่น การประมวลผลแบบคลาวด์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) (Rogers, 2019; Zuboff, 2019) การใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ยังสนับสนุนการตัดสินใจและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ทำให้ธุรกิจตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างแม่นยำ นอกจากนี้ สังคมวิทยาดิจิทัลยังสนับสนุนเศรษฐกิจยั่งยืน ผ่านการออกแบบนโยบายที่ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบสิ่งแวดล้อม และเปิดโอกาสให้ธุรกิจสตาร์ทอัพเติบโต ขณะเดียวกัน การพัฒนาทักษะดิจิทัลของแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และเพิ่มศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมทางเศรษฐกิจ ดังนั้น สังคมวิทยาดิจิทัลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่บูรณาการข้อมูล เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. การพัฒนาด้านการเมือง สังคมวิทยาดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการเมืองยุคใหม่ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และการตรวจสอบผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-government) และเวทีออนไลน์ช่วยให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูล แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายได้อย่างกว้างขวาง (Chadwick, 2018; Bernholz et al., 2021) แนวคิด Open Data และ Open Government ยังเปิดโอกาสให้สังคมตรวจสอบการทำงานของรัฐได้อย่างโปร่งใส เพิ่มความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างภาครัฐและประชาชน (Van Dijck et al., 2018) ขณะเดียวกัน สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยี AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร การวิเคราะห์พฤติกรรมทางการเมือง และการสร้างเครือข่ายทางสังคม ทำให้สังคมวิทยาดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบการเมืองที่เปิดกว้าง โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน

4. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม สังคมวิทยาดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการทรัพยากร การสร้างนวัตกรรมสีเขียว การตรวจสอบและรายงานปัญหาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการส่งเสริมการศึกษาและนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ข้อมูลจากเซ็นเซอร์ โดรน และแพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การพัฒนาเทคโนโลยีสีเขียว เช่น ระบบรีไซเคิลและการจัดการพลังงานด้วย AI ช่วยเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันการเผยแพร่ข้อมูลและความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมยังสร้างความตระหนักและส่งเสริมการวิจัยและนโยบายที่ยั่งยืน

5. การพัฒนานวัตกรรม สังคมวิทยาดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานวัตกรรม โดยใช้ข้อมูลจากแพลตฟอร์มดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์เพื่อวิเคราะห์และสร้างแนวทางใหม่ ๆ สนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม

และการสร้างเครือข่าย ตลอดจนพัฒนานวัตกรรมทางสังคม เช่น แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและการเข้าถึงบริการสาธารณะ นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรม เช่น ห้องทดลองเสมือน และการประยุกต์ใช้ AI หรือ machine learning ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ พร้อมทั้งวิเคราะห์ผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจของนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้คน (Fussey & Roth, 2020; Zuboff, 2019)

6. การพัฒนาด้านการเรียนรู้ สังคมวิทยาดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาด้านการเรียนรู้ โดยสนับสนุนการเรียนรู้แบบบุคคล (personalized learning) ที่ปรับเนื้อหาและวิธีการสอนตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน รวมถึงการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น MOOCs และระบบจัดการการเรียนรู้ (LMS) เพื่อเพิ่มโอกาสเข้าถึงความรู้ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน (collaborative learning) ผ่านชุมชนและเครือข่ายออนไลน์ เช่น Zoom หรือ MS Teams พร้อมทั้งใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินผลและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR/AR) และวิดีโอการสอนแบบอินเตอร์แอคทีฟช่วยให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจและมีปฏิสัมพันธ์มากขึ้น ขณะเดียวกัน การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ช่วยให้ผู้เรียนได้รับความช่วยเหลือแบบเรียลไทม์ และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สังคมวิทยาดิจิทัลยังส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) โดยขยายช่องทางการเข้าถึงความรู้ให้ครอบคลุมตลอดเวลาและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน (Anderson & Dron, 2020; Skopek, 2023)

7. การพัฒนาด้านสุขภาพ สังคมวิทยาดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาระบบสุขภาพ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลมาช่วยยกระดับการดูแลสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และเข้าถึงได้มากขึ้น (Lupton, 2015ข; 2018) การใช้ข้อมูลจากอุปกรณ์สวมใส่ แอปสุขภาพ และเทคโนโลยี AI ช่วยให้การดูแลและวิจัยทางการแพทย์มีความแม่นยำและตอบสนองรายบุคคลมากขึ้น ขณะเดียวกันการสื่อสารทางไกลและระบบติดตามโรคระบาดช่วยเพิ่มการเข้าถึงบริการและควบคุมการแพร่เชื้อได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ Big Data ยังช่วยให้นักวิจัยและผู้กำหนดนโยบายเข้าใจพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน และออกแบบโปรแกรมหรือมาตรการที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น เทคโนโลยีดิจิทัลจึงไม่เพียงยกระดับบริการสุขภาพ แต่ยังสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพตนเอง เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยบริการ ชุมชน และภาคประชาชน เพื่อสร้างระบบสุขภาพที่ยั่งยืนและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิผล

8. การพัฒนาการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart Cities) สังคมวิทยาดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการเทคโนโลยีและข้อมูลเข้ากับชีวิตประจำวันของประชาชน ผ่านการใช้เซ็นเซอร์อัจฉริยะ (IoT) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อบริหารจัดการเมือง เช่น การจราจร มลพิษ และการรายงานปัญหาสาธารณะแบบเรียลไทม์ (Hollands, 2020; Kitchin, 2018) เมืองอัจฉริยะยังมุ่งสร้างพลเมืองดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบและทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน เคารพสิทธิผู้อื่น และมีส่วนร่วมเชิงสร้างสรรค์ในสังคมดิจิทัล (Van Dijck et al., 2018) ทั้งนี้ การพัฒนาเมืองอัจฉริยะต้องควบคู่กับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางดิจิทัล การกำกับดูแล

ข้อมูลอย่างโปร่งใส และการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนร่วมกำหนดนโยบาย เพื่อสร้างเมืองที่ยั่งยืนและสะท้อนคุณค่าทางสังคมร่วม (Shelton and Lodato, 2019)

โดยสรุป การประยุกต์ใช้สังคมวิทยาดิจิทัลในการพัฒนามุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมและพัฒนามิติต่าง ๆ ของสังคมอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม การศึกษา สุขภาพ นวัตกรรม และการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และปัญญาประดิษฐ์เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม การสร้างความเสมอภาค การวางแผนเชิงนโยบาย การจัดการทรัพยากร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

สรุป

สังคมวิทยาดิจิทัลเป็นศาสตร์ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลกับสังคมมนุษย์ โดยมุ่งทำความเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่อโครงสร้างทางสังคม ความสัมพันธ์ และพฤติกรรมของบุคคล กลุ่ม และสถาบัน เทคโนโลยีได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ในทุกมิติ การประยุกต์ใช้แนวคิดสังคมวิทยาดิจิทัลอย่างเหมาะสมสามารถเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน ในบริบทของประเทศไทย แม้จะเริ่มมีการศึกษาเรื่องสังคมดิจิทัลเพิ่มขึ้น แต่ยังขาดการประยุกต์ใช้เชิงปฏิบัติและการประเมินผลในระดับชุมชนและนโยบายสาธารณะ จึงเกิดช่องว่างทางงานวิจัยที่ควรได้รับการพัฒนา แนวคิดสำคัญของศาสตร์นี้ครอบคลุมการสร้างและใช้เทคโนโลยี การแลกเปลี่ยนข้อมูล การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสร้างสังคมออนไลน์ ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับสังคม และการกำกับดูแลเชิงจริยธรรม โดยหลักการเน้นการวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยี การพัฒนานโยบาย กฎหมาย และการส่งเสริมความเสมอภาคเพื่อสังคมที่ยั่งยืน การประยุกต์ใช้สังคมวิทยาดิจิทัลครอบคลุมมิติทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมือง สิ่งแวดล้อม นวัตกรรม การศึกษา สุขภาพ และเมืองอัจฉริยะ โดยเทคโนโลยีทำหน้าที่เป็น “พลังทางสังคม” ที่ส่งอิทธิพลต่ออำนาจ วัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชน นักสังคมวิทยาดิจิทัลจึงมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจ ตรวจสอบ และเสนอแนวทางจัดการผลกระทบของโลกดิจิทัล เพื่อสร้างกรอบปฏิบัติที่สนับสนุนสังคมแห่งการมีส่วนร่วม ความเสมอภาค และการพัฒนาอย่างมีจริยธรรม สังคมวิทยาดิจิทัลจึงมิใช่เพียงศาสตร์ที่อธิบายโลกดิจิทัลเท่านั้น แต่ยังเป็นกรอบความรู้เชิงนโยบายที่ช่วยให้สังคมไทยสามารถออกแบบและกำกับการพัฒนาเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืนในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

สังคมวิทยาดิจิทัลมีศักยภาพสูงในการทำความเข้าใจและกำหนดทิศทางการพัฒนาสังคมยุคดิจิทัลอย่างรอบด้าน จึงเสนอให้

1. ส่งเสริมการวิจัยภาคสนามและการใช้ Big Data เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในบริบทไทย

2. พัฒนาความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาในการใช้สังคมวิทยาดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและนวัตกรรมทางสังคม

3. ส่งเสริมความเท่าเทียมทางดิจิทัลผ่านการพัฒนาทักษะและการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง, และ

4. สร้างกรอบแนวคิดเชิงสังคมวิทยาที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีกับเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อออกแบบนโยบายดิจิทัลที่มีจริยธรรมและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ณวิญ เสริฐผล. (2564). *สังคมวิทยาเบื้องต้น.* โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

ทวีสุข ธรรมศักดิ์ (2564). *The Great Reset ปฏิวัติระเบียบโลกใหม่.* บุ๊ค ด็อท คอม.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [สดช]. (2562). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561–2580).* กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. https://ict.moph.go.th/upload_file/files/daa49779bd3cd0c06774529009f03f1e.PDF

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) [DGA]. (2566). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2566–2570.* ราชกิจจานุเบกษา. https://shorturl.asia/P9GJI

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล [DEPA]. (2565). *แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570).* สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. https://shorturl.asia/daz9W

Anderson, T., & Dron, J. (2020). *Teaching Crowds: Learning and Social Media*. Athabasca University Press.

Anyuor, N. (2021). Social media research methodology: Conducting qualitative, quantitative and mixed approaches. In Chukwuere, J. E., Adom, D. & Chukwuere, P. C. (Eds.). *A-Z of social media research method*s (pp. 90-101). Johannesburg, South Africa: Jozac Publishers.

Ayhan, B. (Ed.). (2017). Digitalization and Society. In Ayhan, B. (Ed.), *Digitalization and Society* (pp. 29-47). Peter Lang.

Bernholz, L., Landemore, H., & Reich, R. (Eds.). (2021). *Digital Technology and Democratic Theory*. Chicago: University of Chicago Press.

Bhat, S. (2024). Impact of Social Media on Society. *International Research Journal on Advanced Engineering Hub (IRJAEH), 2*(3), 473-480. https://irjaeh.com/index.php/journal/article/view/84/79

Boualou, E., & Zahi, F. (2023). Sociology & digital technology: The mutation of sociological research. In Proceedings of the International Conference in Innovation on Statistical Models Applied on Management, Humanity and Social Sciences (ICISMAMH2S 2023). *SHS Web of Conferences, 175*, 01054. Les Ulis, France: EDP Sciences. https://doi.org/10.1051/shsconf/202317501054

Boyd, D. (2014). *It's Complicated: The Social Lives of Networked Teens*. New Haven: Yale University Press.

Boyd, D. M., & Ellison, N. B. (2007). Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication, 13*(1), 210-230. http://dx.doi.org/10.1111/j.1083-6101.2007.00393.x

Chadwick, A. (2018). *The Hybrid Media System: Politics and Power*. (2nd ed.). Oxford University Press.

Couldry, N., & Mejias, U. A. (2019). *The Costs of Connection: How Data Is Colonizing Human Life and Appropriating It for Capitalism*. Stanford: Stanford University Press.

Eke, D., & Stahl, B. (2024). Ethics in the Governance of Data and Digital Technology: An Analysis of European Data Regulations and Policies. *Digital Society, 3*(1), 11. https://doi.org/10.1007/s44206-024-00101-6

Fuchs, C. (2020). *Communication and Capitalism: A Critical Theory*. London: University of Westminster Press.

Fussey, P., & Roth, S. (2020). Digitizing Sociology: Continuity and Change in the Internet Era. *Sociology, 54*(4), 659-674. https://doi.org/10.1177/0038038520918562

Hinduja, S., & Patchin, J. W. (2008). Social networking and identity construction: Personal information of adolescents on the Internet: A quantitative content analysis of My Space. *Journal of Adolescence, 31*(1), 125-146. https://shorturl.asia/lfDQe

Hollands, R. G. (2020). Will the real smart city please stand up?: Intelligent, progressive or entrepreneurial?. In *The Routledge companion to smart cities* (pp. 179-199). Routledge. https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315178387-13/real-smart-city-please-stand-robert-hollands

Hanisch, M., Goldsby, C., Fabian, N., & Oehmichen, J. (2023). Digital Governance: A Conceptual Framework and Research Agenda. *Journal of Business Research, 162*(C), Article 113777. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113777

Hosseini, M., Wieczorek, M., & Gordijn, B. (2022). Ethical issues in social science research employing Big Data. *Science and Engineering Ethics, 28*(29). https://doi.org/10.1007/s11948-022-00380-7

Katz, J., Rice, R., & Aspden, P. (2001). The Internet, 1995-2000: Access, Civic Involvement, and Social Interaction. *American Behavioral Scientis, 45*(3), 405-419. https://doi.org/10.1177/0002764201045003004

Kitchin, R. (2018). The Real-Time City? Big Data and Smart Urbanism. *GeoJournal*, *79*(1), 1-14. DOI:10.1007/s10708-013-9516-8

Leiner, B., Cerf, V., Clark, D., Kahn, R., Kleinrock, L., Lynch, D., Postel, J., Roberts, L., & Wolff, S., (1997). "The Past and Future History of the Internet." *Communications of the ACM*, *40*(2), 102-108. https://dl.acm.org/doi/10.1145/253671.253741

Lupton, D. (2012). *Digital sociology: An introduction*. University of Sydney. https://doi.org/10.2139/ssrn.2273418

Lupton, D. (2015a). *Digital sociology***.** Routledge.

Lupton, D. (2015b). Health promotion in the digital era: A critical commentary. *Health Promotion International, 30*(1), 174-183. https://doi.org/10.1093/heapro/dau091

Lupton, D. (2018). *Digital Health: Critical and Cross-Disciplinary Perspectives*. Abingdon & New York: Routledge.

Nair, M., & Patil, A. D. Y. (2023). "Impact Of Social Media On Digital Society". *Journal of Namibian Studies*, *33*(3), 4101-4111. https://www.namibian-studies.com/index.php/JNS/article/view/3414/2367

Mondal, S. (2024). Using digital platforms to empower small businesses and local communities in the USA. *International Journal of Innovative Research in Technology, 11*(7), 1984-1985. https://ijirt.org/publishedpaper/IJIRT171022_PAPER.pdf

Oxford University Press. (n.d.). *Digital*. In Oxford Learner's Dictionary online. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/digital

Rogers, R. (2019). *Doing Digital Methods*. London: SAGE Publications.

Serpa, S. (2021). Digital Society and Digital Sociology One Thing Leads to the Other. *Science Insights, 38*(3), 314-316. https://bonoi.org/index.php/si/article/view/472

Selwyn, N. (2019). "Digital Sociology in Everyday Life." *In Orton-Johnson, K., and Prior, N. (Eds.), Digital Sociology: Critical Perspectives*. Palgrave Macmillan.

Shelton, T., & Lodato, T. (2019). Actually existing smart citizens. *City*, *23*(1), 35-52. https://doi.org/10.1080/13604813.2019.1575115

Skopek, J. (2023). Introduction and overview to the Research Handbook on Digital Sociology. In J. Skopek (Ed.), *Research handbook on digital sociology* (pp. 1–22). Cheltenham: Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781789906769

Stahl, B. C. (2025). The Ethics of Data and Its Governance: A Discourse Theoretical Approach. *Information, 16*(6), 497. P. 1-29. https://doi.org/10.3390/info16060497

Uludağ, A., & İleri, Y. Y. (2017). Digital Health. In B. Ayhan (Ed.), Digitalization and Society (pp. 115-131). Peter Lang.

Van Dijck, J., Poell, T., & de Waal, M. (2018). *The Platform Society: Public Values in a Connective World*. Oxford: Oxford University Press.

Vousinas, G. (2012). *The history of Internet & the birth of InfoCom industry: IT & economic performance*. LAP Lambert Academic Publishing.

Winthereik, B. R. (2017). Review of the book Digital sociology: The reinvention of social research, by N. Marres. *Science & Technology Studies, 30*(3), 54-55. https://shorturl.asia/iEuno

Wu, M. Y. (2025). Examining the impacts of information and communication technology (ICT) on national development and wellbeing: A global perspective. *Journal of Economy and Technology*, *3*, 190-201. https://shorturl.asia/iPuTJ

Wynn, J. R. (2009). Digital sociology: Emergent technologies in the field and the classroom. *Sociological Forum, 24*(2), 448-456. https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2009.01109.x

Zajko, M. (2022). Artificial intelligence, algorithms, and social inequality: Sociological contributions to contemporary debates. *Sociology Compass*. 2022; 16:e12962. 1-12. https://doi.org/10.1111/soc4.12962

Zhao, Y., & Wang, M. (2023). Digital sociology: origin, development, and prospects from a global perspective. *The Journal of Chinese Sociology*, *10*(19), 1-21. https://doi.org/10.1186/s40711-023-00198-1

Zhou, C. (2024). Artificial intelligence in sociology: A critical review and future directions. *FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA, 35*(4), 456-466. https://doi.org/10.6001/fil-soc.2024.35.4.8

Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power.* New York: PublicAffairs. https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=56791

บทความวิชาการ (Academic article)

การจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพกับวิถีชุมชนโดยศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

The management of health tourism and community-based lifestyles by The Ban Chamrung learning center, Klaeng district, Rayong province

ชนิษฐา ใจเป็ง[1*]
Chanistha Jaipeng[1*]

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
1 กันยายน 2568 10 พฤศจิกายน 2568 11 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในระดับชุมชนเป็นแนวทางที่ส่งเสริมทั้งสุขภาพของนักท่องเที่ยว และความยั่งยืนของชุมชนในท้องถิ่น บทความวิชาการนี้มุ่งเน้นการศึกษารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นชุมชนต้นแบบด้านการพึ่งพาตนเองและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารและวิเคราะห์เนื้อหา การสังเกต และการเก็บข้อมูลภาคสนาม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าชุมชนบ้านจำรุงจัดการท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยวโดยชุมชน คนในชุมชนเป็นเจ้าของกิจกรรมและมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การจัดกิจกรรม การต้อนรับนักท่องเที่ยว ไปจนถึงการบริหารรายได้ และการอนุรักษ์ทรัพยากรในพื้นที่ ทั้งนี้ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงใช้การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นฐาน และต่อยอดสู่การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ โดยผสานวิถีเกษตรอินทรีย์ อาหารปลอดภัย และการใช้ชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้นักท่องเที่ยวได้ทั้งความรู้ ความสุข และสุขภาพดี พร้อมสร้างรายได้และความยั่งยืนให้กับชุมชน

คำสำคัญ : การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ, วิถีชุมชน, ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุง

[1]สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและบริการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
[1]Tourism and Hospitality Management, Christian University of Thailand
[*]Corresponding author; email: peeup@hotmail.com

Abstract

Community-based health tourism is an approach that promotes both the well-being of tourists and the sustainability of local communities. This academic article focuses on studying the management model of health tourism at the Ban Jumrung Learning Center, Klaeng District, Rayong Province which serves as a model community known for its self-reliance and sustainable development practices. Documentary research, content analysis, observation, and field data collection methods were employed in this study. The findings reveal that Ban Jumrung community manages tourism through a community-based tourism (CBT) approach, in which local residents own and actively participate in all stages — from planning and organizing activities to welcoming visitors, managing income, and conserving local resources. The Ban Jumrung Learning Center utilizes CBT as a foundation and expands it into community-based health tourism by integrating organic farming, safe food production, and a sufficiency economy lifestyle. This integration enables tourists to gain knowledge, happiness, and good health while generating income and promoting sustainability within the community.

Keywords: Health Tourism, Community-Based Lifestyles, The Ban Chamrung Learning Center

บทนำ

ในยุคที่ผู้คนหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพและคุณภาพชีวิต การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ได้รับความนิยมมากขึ้นทั่วโลก โดยเฉพาะการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ การพักผ่อนเชิงสุขภาพ และการใช้ชีวิตอย่างสมดุล แนวโน้มการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพกำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะหลังสถานการณ์โควิด-19 ที่ผู้คนทั่วโลกให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและใจมากขึ้นอย่างชัดเจน จากรายงานของ Precedence Research ระบุว่า ตลาดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพทั่วโลก มีมูลค่าอยู่ที่ประมาณ USD 954.14 พันล้าน ในปี 2024 และคาดว่าจะเติบโตไปถึงประมาณ USD 2,054.90 พันล้าน และจากรายงานของ Global Wellness Institute (GWI) ระบุว่า ในปี 2022 ผู้เดินทางแบบ wellness ทั่วโลกมีประมาณ 819 ล้านทริป คิดเป็น 7.8% ของทริปทั้งหมดทั่วโลก และคาดว่าในปี 2027 จะเพิ่มเป็น 8.3% ซึ่งประเทศไทยมีศักยภาพอย่างมากในการพัฒนาการท่องเที่ยวรูปแบบนี้ โดยเฉพาะในระดับชุมชน ที่มีทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่หลากหลาย อีกทั้ง การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวประเภทนี้ยังคงได้รับความสำคัญจากภาครัฐในการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับแนวโน้มการท่องเที่ยวของโลก ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นการแสวงหาประสบการณ์ที่ลึกซึ้งและมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น (คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ, 2566)

ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุง ตั้งอยู่ในอำเภอแกลง จังหวัดระยอง เป็นตัวอย่างของชุมชนที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนา โดยเน้นการพึ่งพาตนเอง การทำเกษตรอินทรีย์ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งนอกจากจะเป็นแหล่งเรียนรู้แล้ว ยังพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของชุมชนอย่าง

กลมกลืน จากการที่ชุมชนเล็กๆ ชุมชนหนึ่งได้ตระหนักถึงความสามารถของสมาชิกในชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน สามารถพัฒนาชุมชนของตนเองให้เป็นที่รู้จัก และโด่งดังขึ้นมาท่ามกลางกระแสทุนนิยม และเป็นที่สนใจแก่นักท่องเที่ยวด้วยวิถีชีวิตที่เรียบง่ายแบบชาวบ้านโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับชุมชนของตน สมาชิกในชุมชนมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่กันอย่างพอเพียง อาจจะกล่าวได้ว่าชุมชนบ้านจำรุงเป็นต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งทำให้ผู้คนสนใจที่อยากจะรู้ประวัติความเป็นมาของชุมชนบ้านจำรุง ว่ามีพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงอย่างไรถึงสามารถเป็นชุมชนที่เข้มแข็งคนในชุมชนได้ร่วมกันก่อตั้งโอท็อปโบราณ และพัฒนาเป็นศูนย์โอท็อปชาวบ้าน นำสินค้าผลผลิตทางการเกษตรในชุมชนมาขาย นอกจากนี้ยังเปิดแหล่งท่องเที่ยวแบบโฮมสเตย์ ได้ทั้งการพักผ่อนใกล้ชิดธรรมชาติ และความรู้จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแบบชาวบ้าน ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร ทั้งเกษตรพื้นบ้านไร้สารเคมี เกษตรธรรมชาติกองทัพมดและมีการจัดการให้ชุมชนบ้านจำรุงกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (เพ็ญศรี ฉิรินัง และ ธวัชชัย เจริญรัมย์, 2568) และยังเป็นการพัฒนารูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีความหลากหลาย โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่ เช่น สมุนไพรและผักปลอดสารเคมี มาต่อยอดในเชิงสุขภาพ ถือเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับการท่องเที่ยวของชุมชน จากเดิมที่มุ่งเน้นกลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงศึกษาดูงาน ขยายไปสู่กลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ที่เข้ามาท่องเที่ยวพร้อมทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับชุมชนอย่างใกล้ชิด

กล่าวได้ว่า การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในระดับสากล คือ แนวทางการเดินทางที่ผสมผสานการส่งเสริมสุขภาพกาย ใจ และจิตวิญญาณ เข้ากับความยั่งยืนทางสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวโน้มพัฒนาไปสู่รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพโดยชุมชน (Community-Based Wellness Tourism) ที่ให้ชุมชนเป็นเจ้าของและผู้ดูแลทรัพยากรของตนเอง เพื่อสร้างสุขภาวะและรายได้อย่างยั่งยืนร่วมกัน

จากประเด็นดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาและยกระดับกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนโดยการบูรณาการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เข้ากับการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวได้รับทั้งความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่า อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนของศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงในอนาคต

เนื้อหา

ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุง

บ้านจำรุงเป็นหมู่บ้านขนาดเล็กที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน โดยจากการสอบถามข้อมูลจากบุคคลในพื้นที่และหลักฐานต่าง ๆ พบว่า ผู้คนกลุ่มแรกที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานในบริเวณนี้ได้อพยพมาจากพื้นที่ชายทะเล บริเวณบ้านถนนกระเพรา ตำบลเนินฆ้อ อันเป็นผลจากการหลบหนีภัยสงครามในช่วงที่ประเทศฝรั่งเศสเข้ามายึดครองจังหวัดจันทบุรีและตราดในอดีต (อรุษ พุทธยศ, 2559) ภายหลังจากการอพยพดังกล่าว ชาวบ้านได้เดินทางต่อมาจนถึงพื้นที่ซึ่งอยู่ห่างจากถิ่นเดิมประมาณ 6–7 กิโลเมตร และพบว่าพื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะทางภูมิประเทศที่เหมาะสมต่อการทำการเกษตร มีบึงน้ำและแหล่งน้ำธรรมชาติที่มีน้ำไหลตลอดปี จึงได้ตั้งถิ่นฐานและเรียกพื้นที่นี้ว่า “บ้านป่าเรไร” บริเวณนี้มีลำคลองสายเล็กไหลผ่าน ซึ่งชาวบ้านเรียกว่า “คลองจำรุ” โดยคำว่า “จำรุ” (ชาวบ้านออกเสียงว่า “จำหรุ”) เป็นภาษาชอง มีความหมายว่า “ทางน้ำเล็ก ๆ คล้ายลำคลอง” ที่บางช่วงแคบ

จนสามารถกระโดดข้ามได้ ลำคลองสายนี้มีความลึกเฉลี่ยไม่เกินหนึ่งเมตร และไหลต่อเนื่องออกไปยังพื้นที่นาซึ่งค่อย ๆ จางหายไปในทุ่ง จนดูเสมือนไม่มีลำคลองอยู่บริเวณนั้น ต่อมา ชื่อ “จำรุ” ได้เพี้ยนไปตามการใช้และการเขียน จนกลายมาเป็น “จำรุง” และใช้เป็นชื่อหมู่บ้านในปัจจุบันว่า “บ้านจำรุง”

ลักษณะภูมิประเทศของบ้านจำรุงเป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับเนินเขา เหมาะสมต่อการทำการเกษตร โดยเฉพาะการทำนา การทำสวนผลไม้ และสวนยางพารา ดินในพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ โดยในพื้นที่ราบลุ่มมีลักษณะเป็นดินเหนียวสีดำ เหมาะแก่การปลูกข้าว ส่วนพื้นที่เนินเป็นดินสีแดงมันปู เหมาะสำหรับการปลูกพืชสวนและยางพารา ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของประชาชนส่วนใหญ่จะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มบริเวณริมทุ่งนา ต่อมาเมื่อมีการขยายพื้นที่เพาะปลูกบนเนินเพื่อทำสวนผลไม้และสวนยางพารา จึงมีการขยายตัวของที่อยู่อาศัยออกไปตามพื้นที่สวนมากขึ้น ความสัมพันธ์ทางเครือญาติของคนในหมู่บ้านมีความแน่นแฟ้น ส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางสังคมสูง ชาวบ้านมีความรู้สึกผูกพัน เคารพเกรงใจซึ่งกันและกัน และมีค่านิยมในการเสียสละเพื่อส่วนรวม ซึ่งสะท้อนให้เห็นผ่านกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ เช่น การร่วมกันพัฒนาถนนหนทาง แหล่งน้ำสาธารณะ วัด และพื้นที่สาธารณประโยชน์ในหมู่บ้าน โดยเฉพาะในวันสำคัญทางศาสนาและประเพณี ซึ่งชาวบ้านจะมาร่วมแรงร่วมใจกันอย่างพร้อมเพรียง แสดงให้เห็นถึงลักษณะเด่นของชุมชนที่มีความสามัคคี ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน (อรุษ พุทธยศ, 2559)

บ้านจำรุงเป็นหมู่บ้านขนาดเล็กที่มีจุดเริ่มต้นของการนำผลผลิตทางการเกษตรมาจำหน่ายจากความร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชน ซึ่งมีความเข้มแข็งและยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและพัฒนา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา โดยการพัฒนาของชุมชนบ้านจำรุงสามารถแบ่งออกเป็น 4 ยุคสำคัญ ดังนี้

1. ยุคเริ่มต้น – มุ่งเน้นการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และการระดมทุนภายในชุมชนเพื่อเป็นทุนเริ่มต้นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
2. ยุคเรียนรู้ – ทำการสำรวจข้อมูลครัวเรือนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน
3. ยุคเครือข่าย – สร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก รวมถึงเชื่อมโยงกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหมู่บ้านให้ทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ยุคการท่องเที่ยว – เป็นการต่อยอดแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งไม่เพียงแต่สร้างรายได้ แต่ยังส่งเสริมความสุข ความสามัคคี และการเกื้อกูลกันในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

การพัฒนาที่ต่อเนื่องในแต่ละยุค ส่งผลให้บ้านจำรุงกลายเป็นชุมชนต้นแบบของการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงเชิงบูรณาการ นอกจากนี้ บ้านจำรุงยังประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้แนวคิดนิคมอุตสาหกรรมเชิงเศรษฐนิเวศในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จดังกล่าวเกิดขึ้นจากการมีผู้นำที่เข้มแข็ง การสื่อสารภายในชุมชนที่มีประสิทธิผล และความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในพื้นที่ และบ้านจำรุงยังมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถและพร้อมมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางหลักในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ชุมชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ผ่านการรวมกลุ่มของคนในชุมชนให้สอดคล้องและกลมกลืนกับระบบนิเวศ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสมดุลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันนำไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว (วิสาขา ภู่จินดา และ วิวัฒน์ แก้วดวงเล็ก, 2557)

ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงเป็นผลผลิตของกระบวนการพัฒนาชุมชนโดยใช้แนวคิด “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทางหลักในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ทั้งนี้การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เกิดจากความร่วมมือของประชาชนในชุมชนบ้านจำรุง ที่ได้ตระหนักถึงปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมภายในพื้นที่ และร่วมกันกำหนดแนวทางการแก้ไขอย่างเป็นระบบ จุดเริ่มต้นของการดำเนินงานเกิดขึ้นราวปี พ.ศ. 2543 เมื่อชาวบ้านเริ่มรวมกลุ่มกันเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาหลักในพื้นที่ เช่น การบุกรุกพื้นที่ป่า การขาดแคลนน้ำ การใช้สารเคมีในการเกษตร และปัญหาความยากจน โดยได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นพื้นฐาน พร้อมทั้งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการพัฒนาชุมชน กระบวนการพัฒนาของบ้านจำรุงสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ยุคสำคัญ ได้แก่

ยุคที่ 1: การเริ่มต้นระดมความคิดเห็นและทุนทรัพยากรในชุมชน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างร่วมมือกัน

ยุคที่ 2: การสำรวจข้อมูลครัวเรือน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างมีทิศทาง

ยุคที่ 3: การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกชุมชน เช่น หน่วยงานราชการ มหาวิทยาลัย และภาคเอกชน

ยุคที่ 4: การขยายผลสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เพื่อสร้างรายได้ควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

จากกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องดังกล่าว บ้านจำรุงจึงได้รับการส่งเสริมให้จัดตั้งเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้แก่ผู้ที่สนใจ ทั้งจากภายในและภายนอกชุมชน

โครงสร้างและฐานการเรียนรู้

ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงมีฐานการศึกษาดูงานจำนวน 10 ฐานกิจกรรมหลัก ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ได้แก่

ฐานที่ 1: ที่ทำการหมู่บ้านและศูนย์กลางของกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วยร้านค้าชุมชน กลุ่มแม่บ้านเกษตร กลุ่มอสม. กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มวัฒนธรรม กลุ่มพัฒนาอาชีพ กลุ่มเยาวชน กลุ่มวิทยุชุมชน กลุ่มเกษตรผสมผสาน กลุ่มทำนา กลุ่มอินทรีย์และเกษตรทางเลือก กลุ่มโฮมสเตย์ “บ้านจำรุงพอเพียง” กลุ่มสายใยรัก กลุ่มรวบรวมผลผลิต กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มผลิตภัณฑ์กะปิ-น้ำปลา กลุ่มขยะแลกบุญ กลุ่มจักรยานเพื่อสุขภาพ และกลุ่มบริการชม–ชิมผลไม้ เป็นต้น

ฐานที่ 2: กลุ่มแปรรูปปลาไส้ตัน (ผลิตภัณฑ์น้ำปลา)

ฐานที่ 3: กลุ่มรวบรวมผลผลิตยางพารา

ฐานที่ 4: กลุ่มสวนผลไม้ชุมชน

ฐานที่ 5: บ้านพึ่งตนเอง

ฐานที่ 6: กลุ่มเลี้ยงตะพาบน้ำ

ฐานที่ 7: สวนเกษตรผสมผสานบ้านยายยอง

ฐานที่ 8: กลุ่มผลิตภัณฑ์กะปิ

ฐานที่ 9: กลุ่มขยะแลกบุญ

ฐานที่ 10: โครงการ “หนึ่งไร่แก้จน” (กลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชน)

การจัดตั้งฐานการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ด้านเกษตรกรรม สิ่งแวดล้อม และสังคมเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เข้าศึกษาดูงานสามารถเรียนรู้กระบวนการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นได้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุง

ความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงมีพื้นฐานมาจากปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ผู้นำชุมชนที่มีวิสัยทัศน์และความเข้มแข็ง ผู้นำชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ โดยส่งเสริมให้เกิดความตระหนักถึงคุณค่าของการพึ่งพาตนเองและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนทุกกลุ่ม ทุกครัวเรือนมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน และได้รับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นธรรม ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและสร้างความเข้มแข็งทางสังคมในระยะยาว

3. ทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และได้รับการฟื้นฟู พื้นที่บ้านจำรุงมีป่า น้ำ และที่ดินทำกินที่อุดมสมบูรณ์ ซึ่งได้รับการอนุรักษ์และจัดการอย่างเหมาะสม ทำให้เป็นต้นทุนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและกิจกรรมการเรียนรู้

4. การพัฒนาและต่อยอดสู่การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ศูนย์การเรียนรู้ได้ขยายบทบาทจากการเป็นแหล่งศึกษาดูงานด้านเกษตรและสิ่งแวดล้อม สู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและวิถีชุมชน โดยบูรณาการกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาวะกาย–ใจของนักท่องเที่ยว เช่น การเกษตรอินทรีย์ การเรียนรู้วิถีชุมชน และการพักผ่อนในธรรมชาติ

จากกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมหลายมิติ ทำให้ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงได้รับการยอมรับในระดับประเทศในฐานะ “หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ” และเป็นแหล่งศึกษาดูงานสำคัญด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ รวมถึงเป็นตัวอย่างของการพัฒนาโดยใช้ชุมชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง (อรุษ พุทธยศ, 2559)

การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ หมายถึง การเดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมสุขภาพ ดูแลรักษา หรือฟื้นฟูสุขภาพของร่างกายและจิตใจควบคู่กันไป โดยมักจะรวมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ

พักผ่อน การออกกำลังกาย การบำบัดด้วยธรรมชาติ หรือการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการดูแลสุขภาพ (Gössling, Scott & Hall, 2015)

การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสามารถแบ่งได้เป็นหลายประเภท เช่น

1. การท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อนและส่งเสริมสุขภาพ เช่น การนวดแผนโบราณ การทำสมาธิ และการรับคำปรึกษาด้านสุขภาพ

2. การท่องเที่ยวเพื่อฟื้นฟูสุขภาพในสิ่งแวดล้อมธรรมชาติที่บริสุทธิ์ เช่น การเข้าค่ายสุขภาพ การเดินป่า และการทำกิจกรรมทางกาย

3. การท่องเที่ยวเพื่อรักษาโรค (Medical Tourism) เช่น การผ่าตัด ศัลยกรรม หรือการรักษาทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและต้นทุนต่ำกว่าประเทศต้นทาง

จากการศึกษาของพรพธู รูปจำลอง (2009) พบว่า การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่มีความงดงามตามธรรมชาติ ควบคู่ไปกับการเรียนรู้วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ สิ่งแวดล้อม และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการดูแลสุขภาพและการบำบัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเรียนรู้วิถีชีวิต พักผ่อนหย่อนใจ และฟื้นฟูร่างกายและจิตใจผ่านกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เช่น การออกกำลังกาย การนวดสมุนไพร การฝึกสมาธิ การรับคำปรึกษาด้านสุขภาพ รวมถึงการตรวจรักษาและบริการทางการแพทย์อื่น ๆ

การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพจึงเป็นกิจกรรมที่ผสมผสานระหว่างการท่องเที่ยวและการดูแลสุขภาพของนักท่องเที่ยวอย่างสมดุล และสามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ ตามวัตถุประสงค์ด้านสุขภาพ ดังนี้

1. การท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เป็นการท่องเที่ยวที่มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรงมากยิ่งขึ้น นักท่องเที่ยวในกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ เพื่อลดความเครียดจากสภาพแวดล้อมในชีวิตประจำวัน กิจกรรมที่นิยม ได้แก่ การนั่งสมาธิ การฝึกโยคะหรือไทเก๊ก การอาบน้ำแร่หรือทำสปา การนวดแผนโบราณ การรับประทานอาหารสุขภาพและสมุนไพร การพักผ่อนในพื้นที่ที่มีอากาศบริสุทธิ์ ใกล้ชิดธรรมชาติ ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพมากมาย เช่น การนวดแผนโบราณที่วัดโพธิ์ การปฏิบัติธรรมและนั่งสมาธิในวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ เป็นต้น

2. การท่องเที่ยวเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ การท่องเที่ยวประเภทนี้มุ่งเน้นการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของนักท่องเที่ยวผ่านกิจกรรมเบา ๆ ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี อากาศบริสุทธิ์ และการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ เหมาะสำหรับผู้ที่เพิ่งหายจากอาการเจ็บป่วย หรือผู้ที่ต้องการฟื้นฟูสุขภาพจากความเหนื่อยล้าเรื้อรัง ตัวอย่างสถานที่ ได้แก่ สถานพักตากอากาศที่เน้นบรรยากาศธรรมชาติ ศูนย์สุขภาพแบบองค์รวม เช่น ชีวาศรมหัวหิน

3. การท่องเที่ยวเพื่อรักษาโรค ซึ่งการท่องเที่ยวลักษณะนี้ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติ เนื่องจากประเทศไทยมีบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงในราคาที่เหมาะสม อีกทั้งยังมีบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ บริการที่นิยม ได้แก่ ทันตกรรม การผ่าตัดเปลี่ยนข้อเข่า ข้อสะโพก การผ่าตัดเพื่อเสริมความงาม การรักษาเฉพาะทางในโรงพยาบาลชั้นนำ

การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเป็นแนวทางการท่องเที่ยวที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต สุขภาพกายและใจ ควบคู่ไปกับการพักผ่อนหย่อนใจ โดยประเทศไทยมีศักยภาพสูงในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวประเภทนี้ในทุกระดับ

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548) ให้ความหมายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health Tourism) ไว้ว่า หมายถึง การท่องเที่ยวที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพ บำบัดรักษา และฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ โดยเป็นการท่องเที่ยวที่ผสมผสานระหว่างกิจกรรมด้านสุขภาพกับการพักผ่อนหย่อนใจอย่างสมดุล ภายใต้จิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพประกอบด้วยหลายมิติ อาทิ 1) การท่องเที่ยวสุขภาพเชิงธรรมชาติ เช่น การพักผ่อนในพื้นที่ที่มีอากาศบริสุทธิ์หรือแหล่งน้ำแร่ 2) การท่องเที่ยวสุขภาพเชิงวัฒนธรรม เช่น การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการดูแลสุขภาพ 3) การดูแลฟื้นฟูสุขภาพ ด้วยการปรับสมดุลของอาหาร การบำบัด การปรนนิบัติร่างกาย และกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพลังชีวิต ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพคือ การส่งเสริมให้ร่างกายแข็งแรง ฟื้นฟูพลังงานชีวิต ลดความเครียด ปรับสมดุลทั้งทางกายและใจ ตลอดจนสร้างความรู้สึกผ่อนคลายอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาของ Li, Q., Zakariya, Z., Cai, Y. & Bamiro, N. B. (2024) พบว่า แนวคิด Wellness Tourism พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากสปาและการบำบัดสุขภาพไปสู่การเดินทางเพื่อการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน และมุ่งไปที่การพัฒนาองค์รวมของกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ เน้นให้ความสำคัญกับ องค์ประกอบ 4 มิติหลัก ได้แก่ สุขภาพกาย (Physical Wellness) สุขภาพจิต (Mental Wellness) ความผาสุกทางสังคม (Social Wellness) และสมดุลทางจิตวิญญาณ (Spiritual Wellness) การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเป็นแนวโน้มสำคัญในอุตสาหกรรมโลก เนื่องจากผู้คนให้ความสำคัญกับการมีสุขภาวะที่ดีมากกว่าการรักษาโรค ในขณะที่ Anggara, B. & Hardyanti , H. (2024) ได้ศึกษาการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเชิงชุมชน (Community-Based Wellness Tourism) ในหมู่บ้านดั้งเดิมของอินโดนีเซีย พบว่าการพัฒนาแบบผสมผสาน สุขภาพ วัฒนธรรม วิถีชีวิตชุมชน ทำให้เกิดรูปแบบการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของกิจกรรม และออกแบบประสบการณ์นักท่องเที่ยว เช่น การทำสมาธิ โยคะกลางธรรมชาติ อาหารท้องถิ่นเพื่อสุขภาพ การใช้สมุนไพรพื้นบ้าน แนวทางนี้ช่วยให้เกิด สุขภาวะทั้งต่อผู้มาเยือนและคนในพื้นที่ และยังส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การท่องเที่ยวแบบ Wellness Tourism เป็นการท่องเที่ยวที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมสุขภาพโดยการใช้ชีวิตตามแบบคนในท้องถิ่นที่เราไปเที่ยว ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นที่เป็นธรรมชาติผ่านระบบการจัดการที่สอดคล้องกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อมในการส่งเสริมสุขภาพ

การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพบ้านจำรุง มีเกณฑ์ประเมินพื้นที่ที่นำมาใช้ในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ดังนี้ 1) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Environmental & Natural Resources) โดยมีทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะแก่การพักผ่อน ฟื้นฟูสุขภาพ เช่น ป่าไม้ ภูเขา ทะเล หรือพื้นที่เงียบสงบ คุณภาพสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีมลพิษ หรือเสียงรบกวนมาก รวมถึงการจัดการสิ่งแวดล้อมยั่งยืน เช่น ระบบขยะ น้ำเสีย พลังงานสะอาด 2) ด้านสุขภาพและบริการเพื่อสุขภาวะ (Health & Wellness Services) โดยมีบริการที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น นวดแผนไทย นวดสมุนไพร อาหารสุขภาพ และมีผู้ให้บริการที่มีความรู้และผ่านการรับรอง รวมทั้ง

มีมาตรฐานความสะอาด ปลอดภัย และสุขอนามัยที่ดี (Global Wellness Institute, 2024) 3) ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (Cultural & Community Dimension) มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน เช่น สมุนไพรพื้นบ้าน การนวด การทำอาหารสุขภาพ ชุมชนมีบทบาทในการบริหารจัดการและต้อนรับนักท่องเที่ยว ถ่ายทอดเรื่องราววัฒนธรรม วิถีชีวิตที่เชื่อมโยงกับสุขภาวะ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการเข้าถึง (Infrastructure & Accessibility) เส้นทางคมนาคมสะดวก ปลอดภัย มีที่พักที่ได้มาตรฐานและรองรับกิจกรรมสุขภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำสะอาด ป้ายสื่อความหมาย 5) ด้านเศรษฐกิจและความยั่งยืน (Economic & Sustainability Aspect) การท่องเที่ยวสร้างรายได้อย่างเป็นธรรมแก่คนในชุมชน ส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียน (circular economy) การจัดการไม่เกินขีดความสามารถของพื้นที่ และ 6) ด้านประสบการณ์นักท่องเที่ยว (Visitor Experience) นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์สุขภาพที่แท้จริง เช่น ผ่อนคลาย เรียนรู้ หรือเยียวยา มีโปรแกรมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาวะองค์รวม มีการประเมินความพึงพอใจและผลลัพธ์ทางสุขภาพ (กองสมุนไพรเพื่อเศรษฐกิจ, 2566)

วิถีชีวิตชุมชน

พวงเพชร สุรัตนกวีกุล (2544) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ “วิถีชีวิต” (Way of Life) ว่า เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่ถูกกำหนดโดยวัฒนธรรม ตั้งแต่เกิดจนตาย และตั้งแต่ตื่นนอนจนกระทั่งเข้านอน พฤติกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น การแปรงฟัน การแต่งกาย การเล่นกีฬา การดูโทรทัศน์ หรือแม้แต่การทำงานและการพักผ่อน ล้วนเป็นผลผลิตของวัฒนธรรมทั้งสิ้น วัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดโครงสร้างของครอบครัว ระบบเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา ศาสนา รวมถึงกรอบความคิดในเรื่องสิ่งที่ "ดี-ไม่ดี" หรือ "ถูก-ผิด" และเป้าหมายของการดำเนินชีวิต กิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการกิน ดื่ม พูด อ่าน เขียน คิด ทำงาน หรือปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ล้วนสะท้อนถึงวัฒนธรรมที่ตนเองสังกัด จึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมคือแก่นของวิถีชีวิตมนุษย์ในสังคม วิถีชีวิตของผู้คนในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของวัฒนธรรม เช่น วิถีชีวิตของชาวเขาแตกต่างจากชาวเมือง หรือวิถีชีวิตของคนไทยมุสลิมย่อมแตกต่างจากคนไทยพุทธ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างทางวัฒนธรรมไม่ควรถูกตัดสินว่า วัฒนธรรมใด “สูงกว่า” หรือ “ล้าหลังกว่า” วัฒนธรรมอื่น เนื่องจากแต่ละวัฒนธรรมต่างมีคุณค่าเฉพาะตัว และมีพัฒนาการตามบริบทของสังคมนั้น ๆ

นอกจากนี้ วิถีชีวิตยังเป็นพลวัต ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อความอยู่รอดและการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ สิ่งที่ยังคงมีความสำคัญและควรยึดถือในการดำเนินชีวิต ได้แก่ คติธรรม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต (สุพัตรา สุภาพ, 2541)

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2540) ได้เน้นว่า วิถีชีวิตสะท้อนถึงแนวคิดและรูปแบบการปฏิบัติตนของคนในชุมชน ซึ่งแต่ละชุมชนล้วนมีวัฒนธรรม ประเพณี และเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่มีคุณค่า สืบทอดมาจากอดีต และหล่อหลอมความเป็นชุมชนร่วมกัน สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันสำคัญในการพัฒนาชุมชน ดังนั้น หากต้องการเข้าใจบริบทของชุมชนใดชุมชนหนึ่งอย่างแท้จริง จำเป็นต้องศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมา และวิถีชีวิตของชุมชนนั้นอย่างลึกซึ้ง

กล่าวได้ว่า วิถีชุมชน คือ รูปแบบการดำเนินชีวิตร่วมกันของคนในชุมชนหนึ่ง ๆ ที่สะท้อนผ่านพฤติกรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม และวิธีการปฏิบัติที่สืบทอดต่อกันมา วิถีชุมชนแสดงถึงเอกลักษณ์และวิธีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมและสิ่งแวดล้อมในชุมชนนั้น ๆ ทั้งนี้ วิถีชุมชนยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และการพึ่งพาอาศัยกันในกลุ่มคน เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ วิถีชุมชนบ้านจำรุง ตำบลเนินฆ้อ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง เป็นตัวอย่างของการพัฒนาชุมชนที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการพึ่งพาตนเอง โดยมีลักษณะเด่นดังนี้

การรวมกลุ่มและกิจกรรมชุมชน: บ้านจำรุงมีการรวมกลุ่มกิจกรรม เช่น กลุ่มเกษตรอินทรีย์ กลุ่มธนาคารขยะ กลุ่มธนาคารต้นไม้ และกลุ่มตีมีด ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความร่วมมือในชุมชน

การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน: ชุมชนมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การหมุนเวียนทรัพยากรระหว่างผู้ผลิต ผู้บริโภค และผู้ย่อยสลาย เพื่อสร้างความยั่งยืนในชุมชน

การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการเรียนรู้: บ้านจำรุงเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสวิถีชีวิตท้องถิ่นผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเก็บผักพื้นบ้าน การเยี่ยมชมสวนเกษตรอินทรีย์ และการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรในชุมชน

การพัฒนาอย่างยั่งยืน: ชุมชนบ้านจำรุงได้รับรางวัลหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา สยามบรมราชกุมารี เมื่อปี พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นการยอมรับในความสำเร็จของชุมชนในการพัฒนาตนเอง

วิถีชุมชนบ้านจำรุงเป็นแบบอย่างของการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างความเข้มแข็งผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

บทสรุป

การจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพกับวิถีชุมชนเป็นการผสมผสานการท่องเที่ยวเข้ากับการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของนักท่องเที่ยวควบคู่กับการเรียนรู้และสัมผัสวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่น โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและการอนุรักษ์วัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติ มุ่งเน้นให้เกิดความยั่งยืนและประโยชน์ร่วมกันระหว่างนักท่องเที่ยวและชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในบริบทของวิถีชุมชนไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การดูแลสุขภาพกาย แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพจิตและสวัสดิภาพทางสังคม ลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพกับวิถีชุมชนนี้ คือการที่นักท่องเที่ยวมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น การนวดสมุนไพร การทำสมาธิ การฝึกโยคะ การใช้สมุนไพรท้องถิ่นดูแลสุขภาพ รวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและผลิตภัณฑ์ชุมชน เช่น สมุนไพร ผักปลอดสารเคมี ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และได้การเรียนรู้วิถีชีวิตของชุมชน เช่น การเกษตรแบบยั่งยืน การทำอาหารท้องถิ่น และการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างนักท่องเที่ยวและชุมชน เพื่อ

ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและรักษาเอกลักษณ์วัฒนธรรมเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยรักษาสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมไม่ให้ถูกทำลาย

การจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในชุมชนบ้านจำรุง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง เป็นตัวอย่างที่ดีของการผสมผสานการท่องเที่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพควบคู่ไปกับการอนุรักษ์วิถีชีวิตและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้

1) การส่งเสริมกิจกรรมสุขภาพจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

บ้านจำรุงนำทรัพยากรธรรมชาติ เช่น สมุนไพร ผักปลอดสารเคมี มาใช้ในการบำบัดและฟื้นฟูสุขภาพนักท่องเที่ยว เช่น การนวดสมุนไพร การอบประคบ การทำสมาธิ และกิจกรรมออกกำลังกายแบบเบา ๆ ที่ช่วยผ่อนคลายและเสริมสร้างสุขภาพกายและใจ

2) การเรียนรู้วิถีชีวิตชุมชน

นักท่องเที่ยวได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สะท้อนวิถีชีวิตเกษตรอินทรีย์ เช่น การปลูกผัก การเก็บสมุนไพร และการทำอาหารพื้นบ้าน ส่งเสริมการรับรู้และเรียนรู้วัฒนธรรมชุมชนอย่างแท้จริง

3) การจัดการชุมชนแบบมีส่วนร่วม

ชุมชนบ้านจำรุงมีการรวมกลุ่มและบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ สมาชิกในชุมชนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรม ทำให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

4) การรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

การจัดการท่องเที่ยวยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน เช่น การหมุนเวียนทรัพยากร การอนุรักษ์ป่าไม้ และการดูแลความสะอาดในชุมชน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาและการอนุรักษ์

5) การส่งเสริมการตลาดแบบชุมชน

ชุมชนมีการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์กิจกรรมท่องเที่ยวเชิงสุขภาพผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวที่สนใจสุขภาพและวิถีชีวิตท้องถิ่น

การจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในบ้านจำรุงจึงเป็นตัวอย่างของการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพนักท่องเที่ยว ชุมชน และสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไปอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งมีการให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างรู้คุณค่าและยั่งยืน โดยมีกิจกรรมหลัก ได้แก่ การเกษตรอินทรีย์ การแปรรูปสมุนไพร การจัดทำอาหารสุขภาพ และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายใจ เช่น การนวดแผนไทยและการทำสมาธิ กิจกรรมเหล่านี้เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของคนในชุมชนอย่างแนบแน่น ทั้งในด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น กอปรกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในยุคปัจจุบันได้รับความสนใจอย่างมากจากนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะเมื่อผสานเข้ากับวิถีชีวิตชุมชนซึ่งสะท้อนอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น กลายเป็นจุดขายสำคัญที่ตอบโจทย์การท่องเที่ยวอย่างมีคุณค่าและยั่งยืน สอดคล้องกับ Anannukul, N. & Yoopetch, C. (2022) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจของนักท่องเที่ยวรุ่นใหม่ที่จะเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ พบว่าปัจจัยสำคัญมี 3 ด้าน คือ Health Consciousness (ความตระหนักด้านสุขภาพ) Perceived Benefits (การรับรู้คุณค่าจากประสบการณ์สุขภาพ) Destination Image (ภาพลักษณ์ของแหล่ง

ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ) นักท่องเที่ยวรุ่นใหม่ต้องการประสบการณ์ที่ตอบโจทย์ทั้งสุขภาพกายและจิตใจ และมักเลือกสถานที่ที่มีความเป็นธรรมชาติและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

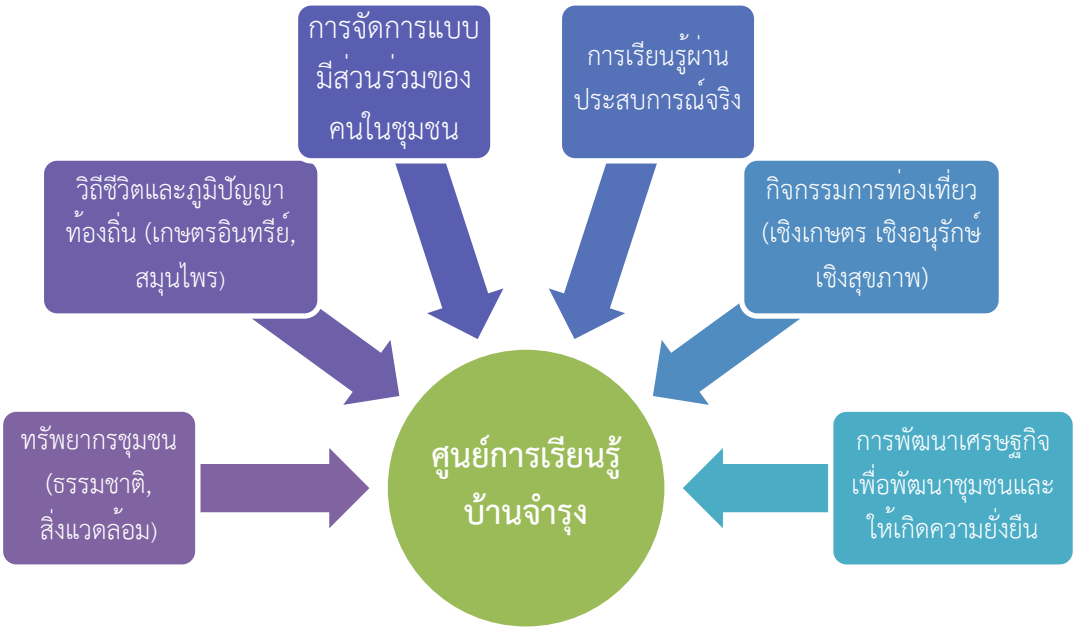
ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุง จังหวัดระยอง เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งของชุมชนและการมีส่วนร่วมเนื่องด้วยชาวบ้านในชุมชนมีความสามัคคีและร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดความรับผิดชอบและความยั่งยืนในการดำเนินงาน อีกทั้งมีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้จริง มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการทรัพยากรและพัฒนาชุมชน ทำให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และยังมีการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการพัฒนารูปแบบใหม่ ชุมชนใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การใช้สมุนไพรและการเกษตรอินทรีย์ มาผนวกกับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทำให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสประสบการณ์จริงที่มีคุณค่าและไม่เหมือนใคร และยังมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนอย่างเคร่งครัด ทำให้พื้นที่ยังคงความสมบูรณ์ เป็นแหล่งเรียนรู้และท่องเที่ยวที่น่าสนใจ ประการสำคัญคือการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีศูนย์การพัฒนาองค์ความรู้และกิจกรรมใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้ศูนย์การเรียนรู้บานจำรุงมีความทันสมัยและน่าดึงดูด กอปรกับการสร้างเครือข่ายและการประสานงานกับภายนอก โดยศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงมีการสร้างเครือข่ายกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ช่วยให้ได้รับการสนับสนุนและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์

ทั้งนี้ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงมีการจัดการท่องเที่ยวใน 6 มิติหลัก ได้แก่ 1. มิติการบริหารจัดการ (Management Dimension) ชุมชนเป็นผู้บริหารจัดการเองภายใต้ “ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุง” มีการจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนและกลุ่มย่อย เช่น กลุ่มต้อนรับ, กลุ่มอาหาร, กลุ่มวิทยากร, กลุ่มโฮมสเตย์ รายได้จากการท่องเที่ยวถูกแบ่งปันอย่างเป็นธรรมระหว่างสมาชิกและกิจกรรมพัฒนาชุมชนใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดบริหาร ทั้งด้านการเงินและการใช้ทรัพยากร 2. มิติด้านเศรษฐกิจ (Economic Dimension) ส่งเสริมอาชีพเสริม เช่น โฮมสเตย์ ผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ และของที่ระลึกจากภูมิปัญญาท้องถิ่น เกิดการหมุนเวียนรายได้ในชุมชน และลดการพึ่งพาภายนอก นำหลักสุขภาพมาผสานกับเศรษฐกิจ เช่น อาหารสุขภาพจากผลผลิตปลอดสารพิษ 3. มิติด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural Dimension) คนในชุมชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการต้อนรับนักท่องเที่ยว สร้างความสามัคคี ความภาคภูมิใจในถิ่นฐาน รักษาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น วิถีเกษตรแบบดั้งเดิม ภาษา วัฒนธรรมชาวชอง การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพช่วยให้คนในชุมชนหันกลับมาดูแลสุขภาพและสิ่งแวดล้อมของตนเอง 4. มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Dimension) เน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน ใช้ระบบเกษตรอินทรีย์ ลดสารเคมีในพื้นที่ส่งเสริมกิจกรรมสีเขียว เช่น ปลูกต้นไม้ เก็บขยะในชุมชน ใช้พลังงานทดแทน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเน้นธรรมชาติบำบัดและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ 5. มิติด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต (Health & Well-being Dimension) ผสานแนวคิดสุขภาพเข้ากับการท่องเที่ยว เช่น การกินอาหารปลอดภัย การเดินชมสวน การทำสมาธิ นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้วิถีชีวิตสมดุลตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คนในชุมชนได้รับสุขภาวะที่ดีขึ้นทั้งทาง

กาย ใจ และสังคม 6. มิติด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์ความรู้ (Learning Dimension) ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงทำหน้าที่เป็นมหาวิทยาลัยบ้านนอก ถ่ายทอดความรู้เรื่องเกษตรอินทรีย์ การจัดการชุมชน และการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง เป็นแหล่งศึกษาดูงานของโรงเรียน หน่วยงานรัฐ และนักวิจัยทั่วประเทศ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ต่อยอดสู่การพัฒนาชุมชนสุขภาวะ ซึ่งทั้งหมดเชื่อมโยงกันบนฐานของการท่องเที่ยวโดยชุมชนและพัฒนาไปสู่การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเพื่อให้เกิดความสุข สุขภาพดี และความยั่งยืนทั้งต่อนักท่องเที่ยวและคนในชุมชน

กล่าวได้ว่าศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงเป็นชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมการท่องเที่ยวควบคู่กับการดำรงวิถีชีวิตที่เรียบง่าย พึ่งพาตนเอง และอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างกลมกลืน มีกิจกรรมต่าง ๆ สะท้อนวิถีชีวิตแบบพึ่งพาตนเองของชาวบ้าน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับวิถีชีวิตชุมชน เช่น การปลูกผักปลอดสารพิษเพื่อบริโภคและจำหน่าย การใช้สมุนไพรในชีวิตประจำวัน เช่น ยาหม่อง น้ำสมุนไพร การใช้วัสดุจากธรรมชาติมาทำงานหัตถกรรม อาหารพื้นถิ่นที่ใช้วัตถุดิบตามฤดูกาล องค์ประกอบสำคัญของการจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพกับวิถีชุมชนในบ้านจำรุงผ่านศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงเป็นการจัดการที่เน้นการรับรู้คุณค่าของการท่องเที่ยว มีการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและวัฒนธรรมที่มีต่อชุมชนและคนในชุมชน รวมถึงผู้ที่เข้ามาศึกษาดูแล และมาท่องเที่ยว ในขณะที่ด้านศักยภาพของชุมชนนั้นพบว่าศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงมีการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและภูมิปัญญาของชุมชนในการสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวที่มีเอกลักษณ์ รวมถึงส่งเสริมการอนุรักษ์เอกลักษณ์ของท้องถิ่น การรักษาสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชนบ้านจำรุง ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดการการท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนทุกภาคส่วนมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ และส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งสามารถยกระดับชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในระดับประเทศได้ต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้รับ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงเป็นตัวอย่างของชุมชนที่สามารถใช้ศักยภาพภายในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยบูรณาการ ทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดการแบบมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในรูปแบบที่ยั่งยืน

ศูนย์การเรียนรู้ฯ มีพื้นฐานจาก ทรัพยากรชุมชนที่หลากหลาย ทั้งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ และพื้นที่เกษตรกรรม รวมถึงทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้และทักษะด้านเกษตรอินทรีย์ การแปรรูปผลผลิต การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการจัดการชุมชน ชาวบ้านสามารถนำทรัพยากรเหล่านี้มาสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

ในด้าน วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น บ้านจำรุงมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่สะท้อนผ่านการดำรงชีวิตแบบพึ่งพาตนเอง การทำเกษตรผสมผสาน การแปรรูปอาหารพื้นบ้าน และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า ชาวบ้านยังคงรักษาขนบธรรมเนียมและค่านิยมแห่งความสามัคคี ซึ่งเป็นทุนทางสังคมสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศูนย์การเรียนรู้ดำเนินงานภายใต้หลักการของ “การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน” (Participatory Management) โดยเปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มประชากรในพื้นที่ ทั้งผู้นำท้องถิ่น กลุ่มแม่บ้าน เกษตรกร เยาวชน และผู้สูงอายุ ได้มีบทบาทในการวางแผน ดำเนินงาน และติดตามผลกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วม (Collective Learning) และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของชุมชน

การจัดการเรียนรู้ในศูนย์เน้น การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง (Experiential Learning) โดยผู้เข้าศึกษาดูงานจะได้ลงมือปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทำเกษตรอินทรีย์ การแปรรูปผลผลิต การจัดการขยะ การอนุรักษ์ป่าชุมชน และการทำกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง

นอกจากนี้ ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงยังส่งเสริม กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ซึ่งเป็นการบูรณาการมิติทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน นักท่องเที่ยวสามารถเรียนรู้วิถีชีวิตของชุมชน พักผ่อนในบรรยากาศธรรมชาติ และเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาวะ เช่น การทำอาหารสุขภาพ การทำสมาธิในสวน หรือการปั่นจักรยานเพื่อสุขภาพ

จากการดำเนินงานดังกล่าว ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงจึงถือเป็นรูปแบบของ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมบนฐานความรู้และความร่วมมือของชุมชนที่มุ่งเน้นความยั่งยืนในทุกมิติ ได้แก่

มิติสิ่งแวดล้อม: การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและฟื้นฟูระบบนิเวศชุมชน

มิติสังคม: การสร้างความสามัคคี ความเข้มแข็ง และการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน

มิติเศรษฐกิจ: การสร้างรายได้จากการเกษตรและการท่องเที่ยว โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

มิติวัฒนธรรม: การสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งต่อคุณค่าของวิถีชีวิตชุมชนให้คงอยู่

กล่าวโดยสรุป ศูนย์การเรียนรู้บ้านจำรุงเป็นชุมชนต้นแบบที่สะท้อนให้เห็นถึงพลังของการจัดการตนเอง (Self-management) บนฐานของความรู้ ภูมิปัญญา และความร่วมมือของคนในพื้นที่ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กองสมุนไพรเพื่อเศรษฐกิจ. (2566). *คู่มือการประเมินความพร้อมแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ภูมิปัญญาไทยและสมุนไพร ประจำปีงบประมาณ 2566*. กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก. กระทรวงสาธารณสุข.

คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. (2566*). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570).*คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ท.ท.ช.). กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ฉัตรทิพย์ นาภสุภา. (2540). *ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมชุมชนและชนชาติไท.* จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

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

พรพธู รูปจำลอง. (2552). *กรอบนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ* [ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. https://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2552/b165455.pdf

พวงเพชร สุรัตนกวีกุล. (2544). *มนุษย์กับสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพ็ญศรี ฉิรินัง, และ ธวัชชัย เจริญรัมย์. (2568). การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนสู่การพึ่งพาตนเองที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านจำรุง ตำบลเนินฆ้อ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 51*(1), 49-68. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/273925

วิสาขา ภู่จินดา, และ วิวัฒน์ แก้วดวงเล็ก. (2557). แนวทางการประยุกต์หลักนิคมอุตสาหกรรมเชิงเศรษฐนิเวศในการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน กรณีศึกษา ชุมชนบ้านจำรุง ตำบลเนินฆ้อ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 5*(1), 64-83. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/human_ubu/article/view/85327

สุพัตรา สุภาพ. (2541). *ปัญหาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 15). ไทยวัฒนาพานิช.

อรุษ พุทธยศ. (2559). *การศึกษาพัฒนาการของหมู่บ้านจำรุง ตำบลเนินฆ้อ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สู่ความเป็นชุมชนเข้มแข็ง กรณี ศึกษากลุ่มกองทุนพัฒนาหมู่บ้านจำรุง* [ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57930263.pdf

Anannukul, N., & Yoopetch, C. (2022). The determinants of intention to visit wellness tourism destination of young tourists. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, *43*(2), 417-424. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/258501

Anggara, B., & Hardyanti, H. (2024). A Critique of Ecotourism Concepts in Tourism: An Analysis of Mistakes and Misconceptions. *Sadar Wisata: Jurnal Pariwisata*, *7*(2), 102-111. https://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/wisata/article/view/2436

Global Wellness Institute. (2024). *A Decade of Wellness Tourism: First-Ever Compilation of 10+ Years of Market Data*. https://globalwellnessinstitute.org/global-wellness-institute-blog/2024/03/25/a-decade-of-wellness-tourism-first-ever-compilation-of-10-years-of-market-data/

Gössling, S., Scott, D., & Hall, C. M. (2015*). Tourism and Water: Interactions, Impacts and Challenges.* Channel View Publications. https://books.google.co.th/books?id=MX-lBwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=th&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Li, Q. Zakariya, Z., Cai, Y., & Bamiro, N. B. (2024). The Development and Conceptualization of Wellness Tourism: A Comparative Study of Global and Chinese Perspectives. *Journal of Tourism, Hospitality and Environment Management*, *9*(37), 20-30. https://gaexcellence.com/jthem/article/download/4162/3828/14963

บทความวิจัย (Research article)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3

The Relationship Between Administrator's Competency and Teacher's Performance under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3

ซาลูมา ไชยยอด[1] และ สุนทรี วรรณไพเราะ[1*]
Saluma Chaiyod[1] and Suntaree Wannapairo[1*]

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
7 กันยายน 2568 8 พฤศจิกายน 2568 8 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 327 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .969 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = .618) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานของครู

[1]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
[1]Faculty of Education, Thaksin University
[*]Corresponding author; email: suntaree@tsu.ac.th

Abstract

This research aimed to 1) study the competency of school administrators, 2) investigate the performance of teachers, and 3) examine the relationship between the competency of school administrators and the performance of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 327 teachers, received from the use of stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling using a lottery method. The reliability of the questionnaire on the competency of school administrators was .969, while the reliability of the questionnaire on teacher performance was .910. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that 1) the overall competency of school administrators was at a high level; 2) the overall performance of teachers was at a very high level; and 3) the relationship between the competency of school administrators and the performance of teachers was, overall, at a moderate positive level (r = .618), with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Relationship, Competency of School Administrators, Teacher Performance

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยภายใต้กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ช่วยส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยังเผชิญความท้าทายด้านคุณภาพประชากร ระบบการศึกษา และความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการแพทย์ ดังนั้น “การศึกษา” จึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นรากฐานพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570; ราชกิจจานุเบกษา, 2565)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) ได้กำหนดแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในหมวดที่ 5 โดยมุ่งสร้างระบบบริหารที่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐาน ควบคู่กับการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ส่งผลให้สถานศึกษามีอิสระมากขึ้นในการจัดการตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการและกลยุทธ์ที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคที่สังคม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารที่เป็นระบบ มีภาวะผู้นำ สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ วิเคราะห์สถานการณ์ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร (ณีรนุช ชินทุมพงษ์ และคณะ, 2563) สมรรถนะเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการสนับสนุนการทำงานของครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการพัฒนาตนเอง กำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (พรวลี ตรีประภากร, 2564)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารงานภายในโรงเรียน หากผู้บริหารมีสมรรถนะที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ในเชิงทฤษฎี Boyatzis (2008) อธิบายว่า “สมรรถนะ” (Competency) เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจภายใน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยบุคคลที่มีสมรรถนะสูงสามารถสร้างแรงจูงใจและปรับตัวต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

งานวิจัยของสุธิกานต์ บริเอก (2564) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและสมรรถนะครบถ้วนสามารถส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (2008) ชี้ให้เห็นว่าผู้นำทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงสามารถยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม และติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย บางส่วนเป็นเขตชายแดนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและศาสนา ความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษา จึงทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การสนับสนุนครู และการสร้างแรงจูงใจเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2566) ขณะเดียวกัน ครูก็เป็นกำลังหลักในการจัดการเรียนรู้ที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน บรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม และการส่งเสริมจากผู้บริหารโดยตรง โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโครงสร้าง จากการติดตามผลการบริหารงานของสถานศึกษาในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ผู้บริหารบางส่วนยังขาดสมรรถนะบางด้าน เช่น การสื่อสาร การบริหารทีมงาน และการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูบางกลุ่มยังไม่เต็มศักยภาพ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2567)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว โดยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของนักเรียนในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

สมมติฐานในการศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ดังนี้

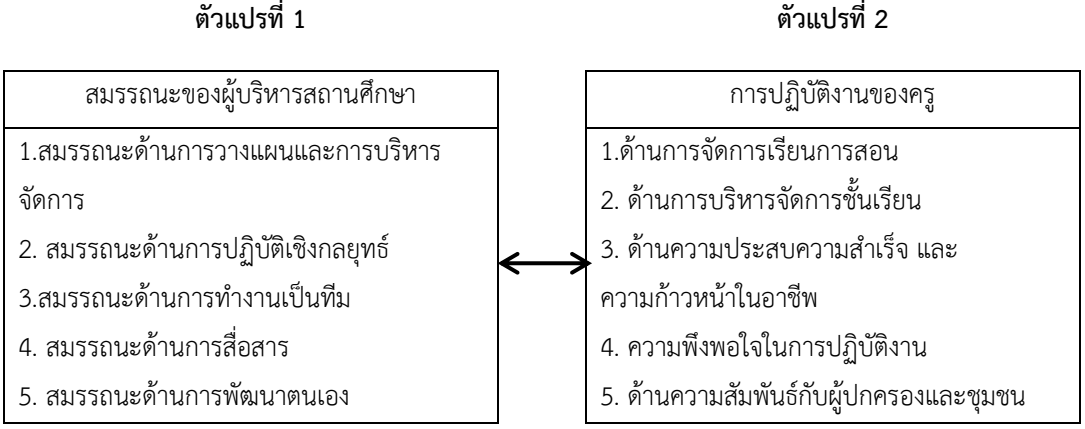
1.1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยพิจารณาจาก แนวคิดและทฤษฎีของนภารัตน์ หอเจริญ (2559) พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) นาวิน พินิจอภิรักษ์ และ ไตรรัตน์ สิทธิทูล (2564) ภัทรพงษ์ สันเทพ และ เพ็ญนภา สุขเสริม (2564) สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564), ชัยธวัช สุริกร (2564), ขวัญสุดา อ่วมสะอาด (2565), อรวรรณ สารขัติ (2566) และณภัค พิศาล และ สาโรจน์ เผ่าวงศากุล (2567 ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาที่มีความสอดคล้องร้อยละ 50 ขึ้นไป และครอบคลุมกับแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. การสื่อสาร
2. การพัฒนาตนเอง
3. การทำงานเป็นทีม
4. การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์
5. การวางแผนและการบริหารจัดการ

1.2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาจากแนวคิดและทฤษฎีของ สุธิกานต์ บริเอก (2564) สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ขวัญสุดา อ่วมสะอาด (2565) พีรวิชญ์ สุดเสน่ห์ (2566) ปวีณ์นุช พู่กัน (2566) และธัญศญา ธรรศโสภณ์ (2567) ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมร้อยละ 50 ขึ้นไป เกี่ยวกับแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอน
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
5. ความประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
5. จริยธรรมวิจัยในคน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,197 คน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 193 โรงเรียน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	81	575	85
ขนาดกลาง	105	1,311	196
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	7	311	46
รวม	193	2,197	327

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Mogan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา 2568

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้และการสร้างเครื่องมือ

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำแนกเป็น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ มี โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักและแปลความหมายของคะแนนไว้ ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ Likert โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก และแปลความหมายของคะแนนไว้ ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ครอบคลุมเนื้อหาของสมรรถนะผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู โดยอ้างอิงจากแบบสอบถามของนักวิจัยหลายท่าน เช่น สุธิกานต์ บริเอก (2564), ขวัญสุดา อ่วมสะอาด (2565)

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา โดยเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแนะนำและปรับปรุง

4. แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ตั้งแต่ 0.67–1.00 หากต่ำกว่านี้จะปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูกลุ่มนอกตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

6. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการไปทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .969 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910

การเก็บรวบรวมข้อมูลการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและผ่านระบบ Google form จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 327 ฉบับได้รับคืนจำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. เมื่อรับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการคำนวณหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามด้วยดัชนีการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1.ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (**S.D.**) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 327		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การวางแผนและการบริหารจัดการ	4.3841	0.5580	มาก
2	การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	4.4122	0.5572	มาก
3	การทำงานเป็นทีม	4.4306	0.6385	มาก
4	การสื่อสาร	4.3633	0.5801	มาก
5	การพัฒนาตนเอง	4.4862	0.5505	มาก
	รวม	4.4153	0.5373	มาก

จากตารางที่ 2 การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คือ ข้อที่ 5 การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ข้อที่3 การทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสื่อสาร

2. ผลการศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3 มาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมและรายด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	การปฏิบัติงานของครู	n = 327		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1	การจัดการเรียนการสอน	4.5719	0.4188	มากที่สุด
2	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.6483	0.4250	มากที่สุด
3	ความประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ	4.5596	0.4987	มากที่สุด
4	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.5315	0.4715	มากที่สุด
5	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.6177	0.4339	มากที่สุด
	รวม	4.5858	0.3925	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมและรายด้าน ผลการศึกษาการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 2. การบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา คือ คือ ข้อที่ 5. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X) / การปฏิบัติงานของครู (Y)	การปฏิบัติงานของครู (n = 327)					รวม
	การจัดการเรียนการสอน (Y_1)	การบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_2)	ความประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3)	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน(Y_4)	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_5)	
การวางแผนและการบริหารจัดการ (X_1)	.506**	.515**	.625**	.534**	.452**	.607**
การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_2)	.495**	.520**	.621**	.455**	.433**	.581**
การทำงานเป็นทีม (X_3)	.441**	.449**	.547**	.433**	.393**	.521**
การสื่อสาร (X_4)	.479**	.515**	.584**	.430**	.423**	.559**
การพัฒนาตนเอง (X_5)	.504**	.572**	.600**	.500**	.516**	.618**
รวม	.519**	.550**	.638**	.504**	.474**	.618**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = .618**) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ กับด้านความประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ (r = .625**) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ กับ ด้านความประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ (r = .621**) และด้านการพัฒนาตนเอง กับด้านความประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ (r = .600**) ตามลำดับ

สรุปและการอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ การวางแผนและบริหารจัดการ และการสื่อสาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ การทำงานในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายทำให้ผู้บริหารต้องเน้นการทำงานเป็นทีมและการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายระดับเขตและกระทรวง ส่วนด้านการวางแผนและบริหารจัดการอาจได้รับผลกระทบจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบริบทโรงเรียน สำหรับด้านการสื่อสาร แม้อยู่ในระดับมาก แต่ยังเป็นจุดที่ควรพัฒนา เนื่องจากผู้บริหารมักเน้นการมอบหมายงานมากกว่าการสื่อสารแบบสองทาง ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิทูล (2564) ขวัญสุดา อ่วมสะอาด และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566) และประณต โยเหลา (2566) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การจัดการเรียนการสอน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบและมีคุณภาพ ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลให้การศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งครูยังพัฒนาตนเองและการสอนให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษา ซึ่งช่วยยกระดับความสำเร็จทางวิชาชีพและความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกฤตา ประจง และคณะ (2565) พีรวิชญ์ สุดเสน่ห์ (2566) สกุณา ใบภักดี และคณะ (2566) ที่พบว่าครูมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารมีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองในระดับสูง ส่งผลให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถถ่ายทอดแนวคิดการพัฒนาแก่ครู เกิดแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองต่อเนื่อง นอกจากนี้ สมรรถนะด้านการวางแผนและบริหารจัดการช่วยให้โรงเรียนมีทิศทางชัดเจน การจัดสรรทรัพยากรและการประเมินผลมีประสิทธิภาพ ส่วนสมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน ส่งผลให้ครูทำงานอย่างมั่นใจและมีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานของนุสรา พูลสุด และคณะ (2564) พัชรี จันใด และคณะ (2567) และณภัค พิศาล และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล (2567) ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารทั้งในด้านการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ และแนวทางการดำเนินงานเป็นไปอย่างชัดเจน ตรงประเด็น และลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กรและร่วมกันขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ควรกำหนดแนวทางหรือโครงการสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการเชิงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในมิติของการดูแลบุคลากร

1.3 สำหรับผู้บริหารระดับนโยบายหรือผู้กำหนดแผนการพัฒนาการศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ เพื่อผลักดันให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในสายงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง หรือประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยเชิงพัฒนา เพื่อสร้างต้นแบบการพัฒนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษาไทย

2.3 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังระดับการศึกษาต่าง ๆ เช่น มัธยมศึกษา หรือการศึกษาขั้นพื้นฐานรูปแบบพิเศษ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะและรูปแบบการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในบริบทที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553)*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

ขวัญสุดา อ่วมสะอาด, และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). สมรรถนะผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, *5*(2), 393-404. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/260377

ชัยธวัช สุริกร. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4184/1/RMUTT-175292.pdf

ณภัค พิศาล, และ สาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์, 4*(3), 403-414. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Kanchana-editor/article/view/274899

ณีรนุช ชินทุมพงษ์, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ, และ กิตติ วงษ์ชวลิตกุล. (2563). การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *สิกขาวารสารศึกษาศาสตร์, 7*(1), 34-44. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sikkha/article/view/201658/164962

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร]. http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17458

นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/996

นาวิน พินิจอภิรักษ์, และ ไตรรัตน์ สิทธิทูล. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 8*(2), 328-342. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/article/download/251135/169313

นุสรา พูลสุด, สุดารัตน์ สารสว่าง, และ มีชัย ออสุวรรณ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7*(2), 72-85. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/254279

ประณต โยเหลา. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2* [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย]. https://mbuisc.ac.th/mbuiscethesis/down/2566/6420440432012.pdf

พรวลี ตรีประภากร. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18*(2), 126-136. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/249215

พัชรี จันใด, วัลนิกา ฉลากบาง, และ ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์. (2567). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(1), 1425-1438. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/273601

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร]. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2640/1/58252336.pdf

พีรวิชญ์ สุดเสน่ห์. (2566). *การปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=63421229135

ภัทรพงษ์ สันเทพ, และ เพ็ญนภา สุขเสริม. (2564). สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11*(3), 243-257. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/251991

ราชกิจจานุเบกษา. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570).* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สกุณา ใบภักดี, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, และ ธวัชชัย ไพใหล. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 5*(1), 27-40. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/262228

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร, และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9*(36), 329-338. https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=989

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2567). *รายงานการติดตามผลการบริหารงานสถานศึกษา*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570).* ราชกิจจานุเบกษา.

สุกฤตา ประจง, สุรัตน์ ดวงชาทม, และ ชรินดา พิมพบุตร. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 11*(41), 31-41. https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1174

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2021112962421229109_fulltext.pdf

อรวรรณ สารขัติ. (2566). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา* [การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. https://updc.up.ac.th/bitstreams/ed3c2106-eb0c-41e7-be4c-2fed7c895915/download

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development, 27*(1), 5-12. https://doi.org/10.1108/02621710810840730

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

บทความวิจัย (Research article)

การรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในบริบทสังคมดิจิทัล: กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี

Media Literacy among the Elderly in the Digital Era: A Case Study of Pathum Thani Province

ณัฐชานันท์ ไตรวัฒนวงษ์[1*]
Natchanan Traiwattanawong[1*]

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
3 กันยายน 2568	18 พฤศจิกายน 2568	19 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรู้เท่าทันสื่อและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก จากประชากรผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ณ ช่วงเวลาที่ทำการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 182,450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานีมีระดับการรู้เท่าทันสื่ออยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ (β=0.160, p=0.002) อาชีพปัจจุบัน (β=0.141, p=0.005) และการเป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ (β=0.141, p=0.006) ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายการรู้เท่าทันสื่อได้ร้อยละ 14.8 กล่าวคือ ผู้สูงอายุวัย 60-64 ปี ที่ยังประกอบอาชีพ และเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ มีระดับการรู้เท่าทันสื่อสูงกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่ามีปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพล ได้แก่ เพศ (β=0.074, p=0.140) และ สถานภาพการอยู่อาศัย (β=0.056, p=0.252) ข้อเสนอแนะสำคัญจากการศึกษา คือ ควรพัฒนานโยบายส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อแบบบูรณาการ จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ดิจิทัลประจำอำเภอ พัฒนาหลักสูตรเฉพาะกลุ่มอายุ สร้างเครือข่ายอาสาสมัครดิจิทัล และเสริมสร้างบทบาทชมรมผู้สูงอายุในการเป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อลดช่องว่างทางดิจิทัลและเพิ่มความปลอดภัยในการใช้สื่อดิจิทัลของผู้สูงอายุ

คำสำคัญ : การรู้เท่าทันสื่อ, ผู้สูงอายุ, สังคมดิจิทัล, ช่องว่างทางดิจิทัล, จังหวัดปทุมธานี

[1]คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

[1]Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University

[*]Corresponding author; email : natchanan.tra@mbu.ac.th

Abstract

This research aims to study the level of media literacy and analyze the factors influencing the media literacy of elderly people in Pathum Thani Province. The research employed a survey methodology. The sample consisted of elderly individuals aged 60 and above, totaling 400 people, selected through convenience sampling from the elderly population living in Pathum Thani Province during the research period, with a total population of 182,450 people. The research instrument used for the study was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.The results showed that older adults in Pathum Thani province had a high level of media literacy (mean 3.63). Factors that significantly influenced media literacy were age (β=0.160, p=0.002), current occupation (β=0.141, p=0.005), and membership in senior clubs/schools (β=0.141, p=0.006), which together explained 14.8% of media literacy. Specifically, older adults aged 60-64 who were still employed and members of senior clubs had higher media literacy levels than other groups. Additionally, factors that did not influence media literacy were gender (β=0.074, p=0.140) and living status (β=0.056, p=0.252). The key recommendations from this study are to develop integrated media literacy promotion policies, establish digital learning centers in each district, develop age-specific curricula, create a network of digital volunteers, and strengthen the role of elderly clubs as learning resources to reduce the digital divide.

Keywords: media literacy, elderly, digital society, digital divide, Pathum Thani Province

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่ข้อมูลข่าวสารแพร่กระจายอย่างรวดเร็วผ่านสื่อออนไลน์และโซเชียลมีเดีย ที่เกิดขึ้นพร้อมกับสถานการณ์ที่ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) โดยในปี 2566 มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 20.1 ของประชากรทั้งหมด และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 28 ภายในปี 2574 (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2566) การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นพร้อมกับการปฏิวัติดิจิทัลที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลที่มีความซับซ้อนมากขึ้น หนึ่งในสถานการณ์ที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในช่วงปี 2563-2565 ได้เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ผู้สูงอายุจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร เข้าถึงบริการสุขภาพ และรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ในต่างประเทศที่พบว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นความจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุในช่วงโควิด-19 (Xie et al., 2020) ผู้สูงอายุจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร เข้าถึงบริการสุขภาพ ทำธุรกรรมทางการเงิน และรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม การขาดทักษะดิจิทัลและการรู้เท่าทันสื่อทำให้ผู้สูงอายุจำนวนมากประสบปัญหาในการใช้ชีวิตในสังคมดิจิทัล (อธิชา วุฒิรังสี, 2564)

จากความเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ด้านการเข้าสู่ยุคดิจิทัลและการเข้าสู่สังคมสูงอายุที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การขาดทักษะดิจิทัลและการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุ กลายเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน เพื่อไม่ให้ผู้สูงอายุที่มีใจ มีเวลา และมีเงิน ตกเป็นเป้าหมายหลักของมิจฉาชีพ ที่จะเผชิญกับปัญหาการถูกหลอกลวงจากสื่อสังคมออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาข่าวปลอม (Fake News) และข้อมูลบิดเบือนในสื่อออนไลน์กลายเป็นภัยคุกคามสำคัญต่อสังคมไทย โดยเฉพาะในช่วงปี 2565-2566 ที่มีการแพร่ระบาดของข้อมูลเท็จเกี่ยวกับสุขภาพ การเมือง และเศรษฐกิจ จากรายงานของศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม (2566) พบว่ามีการแจ้งเบาะแสข่าวปลอมเพิ่มขึ้นร้อยละ 87 เมื่อเทียบกับปี 2564 โดยข่าวปลอมที่แพร่หลายมากที่สุดคือข่าวด้านสุขภาพ (ร้อยละ 34) ตามด้วยข่าวด้านเศรษฐกิจ (ร้อยละ 28) และข่าวด้านการเมือง (ร้อยละ 21) เป็นต้น ผู้สูงอายุมักเป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของข่าวปลอมเนื่องจากหลายปัจจัย ได้แก่ 1) ขาดทักษะการวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล 2) มีแนวโน้มที่จะเชื่อข้อมูลที่ได้รับจากคนรู้จักโดยไม่ตรวจสอบ 3) ไม่คุ้นเคยกับรูปแบบการหลอกลวงออนไลน์ที่ซับซ้อน และ 4) มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยสูง ทำให้เชื่อข่าวที่สร้างความหวาดกลัวได้ง่าย (Brashier & Schacter, 2020)

การศึกษาของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2566) พบว่าผู้สูงอายุไทยร้อยละ 42 ใช้อินเทอร์เน็ต แต่มีเพียงร้อยละ 18 ที่มีทักษะดิจิทัลในระดับดี ซึ่งสถานการณ์ใกล้เคียงกับสหภาพยุโรปที่พบว่ามีเพียง 1 ใน 4 ของผู้สูงอายุที่มี ทักษะดิจิทัลพื้นฐาน (European Commission, 2022) ช่องว่างทางดิจิทัล (Digital Divide) นี้ไม่ได้เป็นเพียงปัญหาด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย (Friemel, 2016) ช่องว่างทางดิจิทัล (Digital Divide) นี้ไม่ได้เป็นเพียงปัญหาด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ผลกระทบจากการขาดการรู้เท่าทันสื่อในผู้สูงอายุมีหลายด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย การถูกหลอกลวงทางออนไลน์ การซื้อสินค้าที่ไม่มีคุณภาพ การโอนเงินให้มิจฉาชีพ ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย การเชื่อข้อมูลสุขภาพที่ผิด ๆ การซื้อยาหรืออาหารเสริมที่ไม่ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังเสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติจากระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ใช้ในการให้บริการด้านสุขภาพ ซึ่งองค์การอนามัยโลกชี้ว่าระบบ AI ด้านสุขภาพจำนวนมากยังมีอคติต่ออายุ (Ageism) แฝงอยู่ในการออกแบบและการใช้ข้อมูล (World Health Organization, 2022) ด้านสังคม ประกอบด้วย การแบ่งปันข้อมูลเท็จ ทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัวและชุมชน และ ด้านจิตใจ ประกอบด้วย ความเครียดจากข่าวลวง ความวิตกกังวล และการถูกแยกออกจากสังคมดิจิทัล การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ตามนิยามของ UNESCO (2021) หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน สร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมกับสื่อในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณ สำหรับผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล การรู้เท่าทันสื่อมีความสำคัญใน 5 มิติหลัก มิติการป้องกัน ช่วยป้องกันการถูกหลอกลวง การเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัว และการตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมไซเบอร์ มิติการเสริมพลัง ช่วยให้ผู้สูงอายุมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี สามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มิติการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล ไม่ถูกทิ้งไว้ข้างหลัง มิติการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าถึงแหล่งความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มิติคุณภาพชีวิต ช่วยให้ผู้สูงอายุใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น การติดต่อกับลูกหลาน การเข้าถึงบริการสุขภาพ

จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดในเขตปริมณฑลที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจและมีความหลากหลายของประชากร เป็นพื้นที่ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วทั้งด้านอุตสาหกรรม การศึกษา และที่อยู่อาศัย ข้อมูลจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2566) ระบุว่ามีประชากรผู้สูงอายุประมาณ 182,450 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ของประชากรทั้งหมด โดยกระจายอยู่ใน 7 อำเภอ ได้แก่ เมืองปทุมธานี คลองหลวง ธัญบุรี หนองเสือ ลาดหลุมแก้ว ลำลูกกา และสามโคก ลักษณะพิเศษของจังหวัดปทุมธานีคือมีความแตกต่างระหว่างพื้นที่เมืองและชนบทอย่างชัดเจน พื้นที่เมืองมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสูง มีมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาหลายแห่ง ในขณะที่พื้นที่ชนบทยังคงมีวิถีชีวิตแบบเกษตรกรรม ความแตกต่างนี้อาจส่งผลต่อการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่

การศึกษาเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อในประเทศไทยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่กลุ่มเยาวชนและวัยทำงาน การศึกษาที่เจาะจงกลุ่มผู้สูงอายุยังมีจำกัด โดยเฉพาะการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ครอบคลุมปัจจัยหลายด้านที่อาจส่งผลต่อการรู้เท่าทันสื่อ นอกจากนี้ ยังไม่มีการศึกษาที่เจาะจงในบริบทของจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะพิเศษทั้งด้านประชากรและการพัฒนา การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์การรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในพื้นที่ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับการวางแผนและพัฒนานโยบายส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อที่เหมาะสมกับบริบทของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี และสามารถเป็นต้นแบบสำหรับพื้นที่อื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตของการศึกษา

ด้านพื้นที่ การวิจัยนี้ดำเนินการในจังหวัดปทุมธานี โดยครอบคลุมทั้งเขตเมืองและเขตชนบท เพื่อให้เห็นความแตกต่างด้านการเข้าถึงสื่อและการใช้เทคโนโลยี

ด้านกลุ่มเป้าหมาย ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป ซึ่งอาศัยอยู่ในจังหวัดปทุมธานี

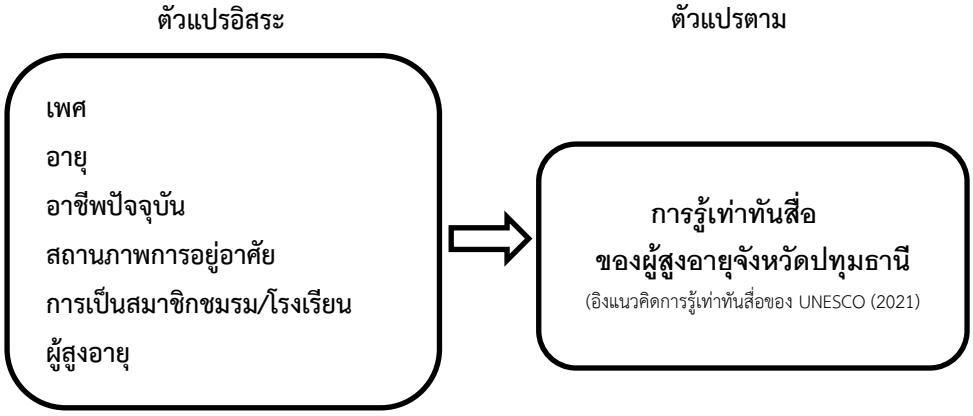
ด้านเนื้อหา เน้นการศึกษาระดับการรู้เท่าทันสื่อทั้งในมิติของการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และมีส่วนร่วมกับสื่อ โดยเฉพาะสื่อดิจิทัล

สมมติฐานในการศึกษา

ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรและการเป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ มีอิทธิพลต่อระดับการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดที่ประยุกต์จากทฤษฎีการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy Theory) ของ UNESCO (2021) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในบริบทสังคมดิจิทัล: กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ณ ช่วงเวลาที่ทำการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 182,450 คน (กรมกิจการผู้สูงอายุ ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ผู้วิจัยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในการสำรวจข้อมูล เพื่อให้ได้จำนวน 400 คน

เครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ไปทดลอง (Try Out) กับผู้สูงอายุที่มีลักษณะ

ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.971

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยจะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการนำเสนอ และอธิบายข้อมูลด้านลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง และระดับการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี โดยผู้ศึกษาจะนำข้อมูลมาทำการประมวลผลโดยแบ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี

2. การใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) โดยใช้วิธีวิเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ในการทดสอบความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรจากกรอบแนวคิดในงานวิจัย เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะทางประชากรที่มีต่อการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง การรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในบริบทสังคมดิจิทัล: กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี สามารถแสดงผลข้อมูลการนำเสนอตารางและภาพ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยทางด้านประชากรและสถานภาพการเป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ (n=400)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	264	66.00
ชาย	136	34.00
อายุ		
60 – 64 ปี	203	50.75
65 – 69 ปี	100	25.00
70 – 74 ปี	60	15.00
75 – 79 ปี	27	6.75
80 ปีขึ้นไป	10	2.50
อาชีพ		
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	141	35.25
เกษตรกร	95	23.75
ค้าขาย	77	19.25
รับจ้าง	65	16.25
ข้าราชการบำนาญ	16	4.00
รับราชการ	6	1.50
สถานภาพที่อยู่อาศัย		
อยู่กับคู่สมรสและบุตรหลาน	246	61.50
อยู่กับบุตรหลาน	72	18.00
อยู่กับคู่สมรส	61	15.25
อยู่คนเดียว	21	5.25
การเป็นสมาชิกชมรม	**จำนวน**	**ร้อยละ**
สมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ	276	71.50
ไม่เป็นสมาชิกชมรม	114	28.50

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนสูงถึง 264 คน (ร้อยละ 66) เพศชาย จำนวน 136 คน (ร้อยละ 34) โดยครึ่งหนึ่งเป็นผู้สูงอายุตอนต้น อายุ 60-64 ปี จำนวน 203 คน (ร้อยละ 50.75) รองลงมา อายุ 65-69 ปี จำนวน 100 คน (ร้อยละ 25) อายุ 70-74 ปี (ร้อยละ 15) อายุ 75-79 จำนวน 27 คน (ร้อยละ 6.75) และอายุ 80 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน (ร้อยละ 2.50) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 141 คน (ร้อยละ 32.25) นอกจากนั้น ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 95 คน (ร้อยละ 23.75) อาชีพค้าขาย จำนวน 77 คน (ร้อยละ 19.25) อาชีพรับจ้าง จำนวน 65 คน (ร้อยละ 16.25) เป็นข้าราชการบำนาญ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 4) และยังคงรับราชการ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.5) จากการสำรวจยังพบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่ง อาศัยอยู่กับคู่สมรสและบุตรหลาน มากถึง 246 คน (ร้อยละ 61.50) อาศัยอยู่กับบุตรหลาน จำนวน 72 คน (ร้อยละ 18) อาศัยอยู่กับคู่สมรส จำนวน 61 คน (ร้อยละ 15.25) และอาศัยอยู่เพียงลำพัง จำนวน 21 คน (ร้อยละ 5.25) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ/โรงเรียนผู้สูงอายุ จำนวน 276 คน (ร้อยละ 71.50) ไม่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ/โรงเรียนผู้สูงอายุ จำนวน 114 คน (ร้อยละ 28.50)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยระดับการรู้เท่าทันสื่อและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (n=400)

ระดับการรู้เท่าทันสื่อ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำสุด	สูงสุด	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	3.63	1	5	.673

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน มีระดับการรู้เท่าทันสื่ออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยมีระดับการรู้เท่าทันสื่อต่ำสุด คือ 1 และสูงสุดคือ 5 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .673

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบปกติของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรู้เท่าทันสื่อของกลุ่มตัวอย่าง

	b	β	t	Sig
เพศ	0.105	0.074	1.480	.140
อายุ	0.101	0.160	3.089	.002*
อาชีพปัจจุบัน	0.199	0.141	2.814	.005*
สถานภาพการอยู่อาศัย	0.169	0.056	1.147	.252
การเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ/โรงเรียนผู้สูงอายุ	0.216	0.141	2.757	.006*
R=0.262, Adjust R^2=.148, F=5.806, Sig F=0.000*				

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพปัจจุบัน สถานภาพการอยู่อาศัย และปัจจัยด้านการเป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ สามารถร่วมกันอธิบายการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุจังหวัดปทุมธานีได้ ร้อยละ 14.8 (Adjust R^2=.148) และเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว ที่มีผลต่อการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ อายุ อาชีพปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดย อายุมีค่าอิทธิพลที่ .160 (β=.160) อาชีพปัจจุบันมีค่าอิทธิพลที่ .141 (β=.141) และการเป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ มีค่าอิทธิพลที่ .141 (β=.141) กล่าวคือ อายุ อาชีพปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ มีผลเชิงบวกต่อการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุจังหวัดปทุมธานี หมายความว่า ผู้สูงอายุจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุ 60-64 ปี ยังคงประกอบอาชีพในปัจจุบัน และเป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ จะมีระดับการรู้เท่าทันสื่อ ที่สูงกว่าผู้สูงอายุที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ไม่ได้ประกอบอาชีพในปัจจุบัน และไม่ได้เป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ สรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านเพศ (β=.074, p=.140) และสถานภาพการอยู่อาศัย (β=.056, p=.252) ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุจังหวัดปทุมธานี แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าผู้สูงอายุจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรืออาศัยอยู่กับใคร ก็ไม่ส่งผลต่อระดับการรู้เท่าทันสื่อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี

การศึกษาระดับการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานีพบว่า ผู้สูงอายุมีระดับการรู้เท่าทันสื่อในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.63) ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศที่ 3.45 (อธิชา วุฒิรังสี, 2564) เนื่องจากปทุมธานีเป็นจังหวัดปริมณฑลที่มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ดี รวมถึงการมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.673 ชี้ให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำในระดับการรู้เท่าทันสื่อระหว่างกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดช่องว่างทางดิจิทัล (Digital Divide) ที่ van Dijk (2019) ระบุว่าความแตกต่างในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีเกิดจากปัจจัยหลากหลายที่ซับซ้อน

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรู้เท่าทันสื่อกับพฤติกรรมจริงของผู้สูงอายุในบริบทสังคมดิจิทัล พบว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการรู้เท่าทันสื่อสูงมีแนวโน้มที่จะใช้สื่อดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนตัดสินใจแชร์ต่อหรือนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mohd Zukry et al. (2024) ที่ชี้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมการรู้เท่าทันสื่อที่เน้นกลุ่มผู้สูงอายุโดยเฉพาะ เพื่อป้องกันการเป็นเหยื่อของการหลอกลวงออนไลน์ ดังนั้น แม้ว่าผู้สูงอายุจะมีระดับการรู้เท่าทันสื่อในระดับสูง แต่ยังคงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะเฉพาะด้านการตรวจสอบและแยกแยะข่าวปลอมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Moore & Hancock (2022) ที่ยืนยันว่าโปรแกรมการรู้เท่าทันสื่อระยะสั้นสามารถช่วยเพิ่มภูมิคุ้มกันต่อข่าวปลอมในผู้สูงอายุได้จริง รวมถึงการสร้างกลไกป้องกันที่เขาถึงง่ายสำหรับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์จริงที่ปรากฏในการวิจัยครั้งนี้ ยังพบว่าผู้สูงอายุกลุ่ม

หนึ่งต้องเผชิญกับประสบการณ์ถูกหลอกลวงทางออนไลน์ เช่น การถูกหลอกโอนเงินและได้รับข่าวปลอม โดยเฉพาะข่าวปลอม (Fake News) ด้านสุขภาพและเศรษฐกิจที่แพร่กระจายอย่างรวดเร็วผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ตามที่ศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม (2566) รายงานว่ามีการแจ้งเบาะแสข่าวปลอมเพิ่มขึ้นร้อยละ 87 โดยข่าวปลอมที่แพร่หลายมากที่สุดคือข่าวด้านสุขภาพ (ร้อยละ 34) ซึ่งผู้สูงอายุมักเป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของข่าวปลอมเนื่องจากมีแนวโน้มที่จะเชื่อข้อมูลที่ได้รับจากคนรู้จักโดยไม่ตรวจสอบ และมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยสูง ทำให้เชื่อข่าวที่สร้างความหวาดกลัวได้ง่าย (Brashier & Schacter, 2020) ดังนั้น แม้ว่าผู้สูงอายุจะมีระดับการรู้เท่าทันสื่อในระดับสูง แต่ยังคงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะเฉพาะด้านการตรวจสอบและแยกแยะข่าวปลอมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างกลไกป้องกันที่เข้าถึงง่ายสำหรับผู้สูงอายุ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการรู้เท่าทันสื่อ

ผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัย 3 ด้านที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ อายุ อาชีพปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายการรู้เท่าทันสื่อได้ร้อยละ 14.8 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านอายุ

อายุมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับการรู้เท่าทันสื่อ (β=0.160, p=0.002) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ตามแนวคิดของ Knowles, Holton, & Swanson (2015) ที่อธิบายว่าความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุกลุ่มวัย 60-64 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนสูงสุดร้อยละ 50.75 มีความสามารถในการปรับตัวกับเทคโนโลยีได้ดีกว่ากลุ่มอายุที่สูงขึ้น เนื่องจากกลุ่มนี้ยังมีความคล่องตัวทางสติปัญญาและมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีมากกว่า ผลการศึกษานี้สนับสนุนแนวคิดที่ว่าการออกแบบโปรแกรมส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อควรปรับให้เหมาะสมตามช่วงอายุ โดยกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น (60-69 ปี) ควรเน้นทักษะขั้นสูงและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน ในขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุตอนปลาย (70 ปีขึ้นไป) ควรเน้นทักษะพื้นฐานและการป้องกันภัยทางดิจิทัล เช่น การระวังข่าวปลอมและการหลอกลวงออนไลน์

2.2 ปัจจัยด้านการเป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ

การเป็นสมาชิกชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุมีผลทางบวกต่อระดับการรู้เท่าทันสื่ออย่างมีนัยสำคัญ (β= 0.141, p=0.006) ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของทุนทางสังคม (Social Capital) ตามแนวคิดของ Putnam (2000) ที่อธิบายว่าการมีเครือข่ายทางสังคมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะ โดยผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรม ร้อยละ 71.50 ของกลุ่มตัวอย่าง มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน มีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะดิจิทัลมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Pizzul et al. (2024) ที่ชี้ว่าการเรียนรู้จากเพื่อน (Peer Learning) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ เนื่องจากสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลาย ไม่กดดัน และมีความเข้าใจในปัญหาร่วมกัน ชมรมผู้สูงอายุจึงมีบทบาทสำคัญเป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

2.3 ปัจจัยด้านอาชีพปัจจุบัน

อาชีพปัจจุบันของผู้สูงอายุส่งผลต่อระดับการรู้เท่าทันสื่อ (β=0.141, p=0.005) โดยผู้สูงอายุที่ยังประกอบอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มค้าขาย (ร้อยละ 19.25) และกลุ่มเกษตรกร (ร้อยละ 23.75) มีความจำเป็นในการใช้สื่อออนไลน์ในกิจกรรมทางธุรกิจและการประกอบอาชีพ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำตลาดผ่านช่องทางดิจิทัล การตรวจสอบราคาสินค้า และการทำธุรกรรมทางการเงิน ความจำเป็นในการใช้งานนี้ผลักดันให้ผู้สูงอายุพัฒนาทักษะดิจิทัลและการรู้เท่าทันสื่ออย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ (ร้อยละ 35.25) มีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะดิจิทัลน้อยกว่า เนื่องจากไม่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการใช้งานเทคโนโลยี ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพหรือกิจกรรมที่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

3. ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการรู้เท่าทันสื่อ

นอกจากปัจจัยที่มีอิทธิพลแล้ว ผลการวิจัยยังพบปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุ 2 ปัจจัย ได้แก่

3.1 ปัจจัยด้านเพศ

เพศไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับการรู้เท่าทันสื่อ (β=0.074, p=0.140) แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าผู้สูงอายุจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็มีระดับการรู้เท่าทันสื่อที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากบริบทของจังหวัดปทุมธานีที่มีการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในการเข้าถึงการศึกษาและเทคโนโลยี รวมถึงการที่ชมรมผู้สูงอายุและโรงเรียนผู้สูงอายุในพื้นที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อโดยเปิดโอกาสให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพบว่าผู้สูงอายุเพศหญิง (ร้อยละ 66) มีสัดส่วนมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 34) และมีบทบาทในการตัดสินใจทางครอบครัว การจัดการการเงิน และการติดต่อสื่อสารมากขึ้น ทำให้มีความจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อทำธุรกรรมออนไลน์และติดต่อสื่อสารกับบุตรหลานเช่นเดียวกับเพศชาย

3.2 ปัจจัยด้านสถานภาพการอยู่อาศัย

สถานภาพการอยู่อาศัยไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับการรู้เท่าทันสื่อ (β=0.056, p=0.252) แม้ว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.50) อาศัยอยู่กับคู่สมรสและบุตรหลาน และการศึกษาของ Charness & Boot (2016) ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากครอบครัวและเครือข่ายสังคมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมทักษะและความรู้เท่าทันสื่อ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในจังหวัดปทุมธานีแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่คนเดียว (ร้อยละ 5.25) หรืออาศัยอยู่กับคู่สมรสเพียงสองคน (ร้อยละ 15.25) ก็สามารถพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อได้ไม่ต่างจากผู้ที่อาศัยอยู่กับบุตรหลาน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ผู้สูงอายุในปัจจุบันมีการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายนอกเหนือจากครอบครัว โดยเฉพาะชมรมผู้สูงอายุ โรงเรียนผู้สูงอายุ และศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่ทำหน้าที่ทดแทนหรือเสริมการสนับสนุนจากครอบครัวได้ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่คนเดียวอาจมีแรงจูงใจสูงในการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อความเป็นอิสระในการดำเนินชีวิต การเข้าถึงบริการต่าง ๆ และการติดต่อสื่อสารกับคนรอบข้าง โดยเฉพาะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการติดต่อกับบุตรหลานที่อาศัยอยู่ต่างถิ่น

4. บริบทพื้นที่และการสนับสนุนทางสังคม

บริบทพื้นที่เมืองและชนบทในจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ พบว่าผู้สูงอายุในพื้นที่เมืองมีโอกาสฝึกฝนและพัฒนาทักษะดิจิทัลได้มากกว่าเนื่องจากโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ดีกว่า มีสถาบันการศึกษาและศูนย์การเรียนรู้ที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ รวมถึงมีการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ครอบคลุม ซึ่งสะท้อนแนวคิดช่องว่างทางดิจิทัล (Digital Divide) ที่ van Dijk (2019) ระบุว่าครอบคลุมทั้งการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ในขณะที่พื้นที่ชนบทยังคงประสบปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การขาดแหล่งเรียนรู้ และการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้ด้านดิจิทัล

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะบุตรหลานเมื่อเผชิญกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากครอบครัวและเครือข่ายสังคมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมทักษะและความรู้เท่าทันสื่อ (Charness & Boot, 2016) อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าผู้สูงอายุกลุ่มหนึ่งต้องเผชิญกับประสบการณ์ถูกหลอกลวงทางออนไลน์ เช่น การถูกหลอกโอนเงินและได้รับข่าวปลอม สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมการรู้เท่าทันสื่อที่เน้นกลุ่มผู้สูงอายุโดยเฉพาะ (Mohd Zukry et al., 2024)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอที่ได้จากงานวิจัย

1. การพัฒนานโยบายส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อแบบบูรณาการ โดยความร่วมมือระหว่างกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดที่ชัดเจน

2. การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ ในทุกอำเภอของจังหวัดปทุมธานี โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีผู้สูงอายุหนาแน่น พร้อมจัดสรรงบประมาณและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ

3. การพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อให้แก่ผู้สูงอายุ โดยมีรูปแบบของหลักสูตร สื่อหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเชิงคุณภาพเชิงลึก เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์และความต้องการของผู้สูงอายุในการใช้สื่อดิจิทัล รวมถึงอุปสรรคในการพัฒนาทักษะ

2. การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ เพื่อเปรียบเทียบระดับการรู้เท่าทันสื่อระหว่างจังหวัดในเขตปริมณฑลกับจังหวัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2566). สถิติประชากรและบ้าน จำแนกตามอายุ. https://stat.bora.dopa.go.th

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). สถิติผู้สูงอายุ ธันวาคม 2566. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. https://www.dop.go.th/th/statistics_page?cat=1&id=2

ศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม. (2566). *รายงานสถานการณ์ข่าวปลอมและผลกระทบต่อสังคมไทย*. ศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม. กรุงเทพฯ. https://shorturl.asia/v04oP

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2566). *รายงานผลการสำรวจและประเมินระดับความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy)*. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ กรุงเทพฯ. https://www.depa.or.th/en/article-view/digital-literacy

อธิชา วุฒิรังสี. (2564). การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลของผู้สูงอายุ. *วารสารสหศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*, *21*(1), 90-106. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/sahasart/article/view/244781/168738

Brashier, N. M., & Schacter, D. L. (2020). Aging in an era of fake news. *Current Directions in Psychological Science, 29*(3), 316-323. https://doi.org/10.1177/0963721420915872

Charness, N., & Boot, W. R. (2016). *Technology, Gaming, and Social Networking*. In K. W. Schaie & S. L. Willis (Eds.), Handbook of the Psychology of Aging (8th ed., pp. 389-407). Elsevier. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-411469-2.00020-0

European Commission. (2022). *Digital Economy and Society Index (DESI) 2022*. https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2022

Friemel, T. N. (2016). The digital divide has grown old: Determinants of a digital divide among seniors. *New Media & Society*, *18*(2), 313-331. https://psycnet.apa.org/record/2016-01792-008

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The Adult Learner* (8th ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315816951

Mohd Zukry, M. A. A., Khatiman, M. N. A., & Abdullah, R. H. (2024). Strategies for protecting senior citizens against online banking fraud and scams: A systematic literature review. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology, 102*(14), 5545-5559. https://www.jatit.org/volumes/Vol102No14/14Vol102No14.pdf

Moore, R. C., & Hancock, J. T. (2022). *A digital media literacy intervention for older adults improves resilience to fake news*. Scientific Reports, 12, 6008. https://doi.org/10.1038/s41598-022-08437-0

Putnam, R. D. (2000). Bowling Alone: *The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.

Pizzul, D., Sala, E., Caliandro, A., Zaccaria, D., & Carlo, S. (2024). *Evaluating the impact of a peer-education digital literacy course on older adults' digital skills and wellbeing: A mixed-methods study protocol*. Frontiers in Sociology, 9. https://www.frontiersin.org/journals/sociology/articles/10.3389/fsoc.2024.1432607/full

UNESCO. (2021). *Digital Literacy for Older Persons*. https://www.unesco.org/en/articles/digital-literacy-older-persons

Van Dijk, J. A. G. M. (2019). *The Digital Divide*. Polity Press. https://www.politybooks.com/bookdetail?book_slug=the-digital-divide--9781509534449

World Health Organization. (2022). *Ageism in Artificial Intelligence for Health*. https://www.who.int/publications/i/item/9789240040793

Xie, B., Charness, N., Fingerman, K., Kaye, J., Kim, M. T., & Khurshid, A. (2020). When going digital becomes a necessity: Ensuring older adults' needs for information, services, and social inclusion during COVID-19. *Journal of Aging & Social Policy, 32*(4-5), 460-470. https://doi.org/10.1080/08959420.2020.1771237

บทความวิจัย (Research article)

แนวทางการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกรจังหวัดแพร่

Guidelines for Promoting Durian Production among Farmers in Phrae Province

พนัชกร จันทร์ทวี[1] นารีรัตน์ สีระสาร[1*] และ ปริชาติ ดิษฐกิจ[1]

Panatchakorn Chanthavee[1], Nareerut Seerasarn[1*] and Parichat Dittakij[1]

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
1 ตุลาคม 2568	19 พฤศจิกายน 2568	20 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกร (2) สภาพการผลิตทุเรียนของเกษตรกร และ (3) ความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกร ประชากร คือ เกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนในจังหวัดแพร่ จำนวน 557 ราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 233 ราย โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) เกษตรกรร้อยละ 61.80 เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 56 ปี ร้อยละ 39.50 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 39.70 เป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร มีประสบการณ์ปลูกทุเรียนเฉลี่ย 10.39 ปี มีพื้นที่ปลูกเฉลี่ย 10.01 ไร่ พื้นที่ให้ผลเฉลี่ย 7.06 ไร่ ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย 12,519.10 บาทต่อไร่ มีรายได้จากการจำหน่ายผลผลิตเฉลี่ย 34,711 บาทต่อไร่ 2) ด้านสภาพการผลิต พบว่าเกษตรกรร้อยละ 59.40 ปลูกพันธุ์หมอนทอง มีอายุทุเรียนเฉลี่ย 9.31 ปี ร้อยละ 69.30 ปลูกบนพื้นที่ลาดชัน ร้อยละ 39.40 พบการระบาดของโรครากเน่าโคนเน่า ร้อยละ 26.00 พบการระบาดของเพลี้ยไฟ 3) ด้านความต้องการส่งเสริมการเกษตร พบว่า เกษตรกรมีความต้องการการส่งเสริมในระดับมากด้านการตลาด ด้านน้ำ ด้านการปลูกและการดูแลรักษา ด้านดิน ด้านการเก็บเกี่ยวผลผลิต และการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว ปัญหาที่พบ ได้แก่ พื้นที่ปลูกไม่มีเอกสารสิทธิ์ ขาดความรู้ในการผลิต และผลผลิตไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน GAP ข้อเสนอแนะ ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาออกเอกสารสิทธิ์ สนับสนุนการรวมกลุ่มและจัดอบรมให้ความรู้ด้านการผลิตและมาตรฐาน GAP เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานทุเรียนจังหวัดแพร่

คำสำคัญ : การส่งเสริมการผลิต, การผลิตทุเรียน, ความต้องการของเกษตรกร, จังหวัดแพร่

[1]สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[1]Faculty of Agriculture and Cooperatives, Sukhothai Thammathirat Open University

[*]Corresponding author; email: panutchakorn2896@gmail.com

Abstract

This study aimed to investigate (1) the socio-economic characteristics of farmers, (2) the production conditions, and (3) the farmers' extension needs, problems, and suggestions related to the promotion of durian production. The population consisted of 557 durian farmers in Phrae Province, and a sample of 233 was determined using Yamane's formula (1973) at the 0.05 error level. Data were collected using structured questionnaires and analyzed by descriptive statistics. The results revealed that 1) 61.80 percent of the farmers were male, with an average age of 56 years. A total of 39.50 percent had completed primary education, and 39.70 percent were members of farmer groups. The average farming experience was 10.39 years, with an average planting area of 10.01 rai and 7.06 rai of productive area. The average production cost was 12,519.10 baht per rai, and the average income from durian sales was 34,711 baht per rai. 2) Regarding production conditions, 59.40 percent of farmers grew the Monthong variety, with an average tree age of 9.31 years. About 69.30 percent of the farms were located on sloping land. Root rot disease was found in 39.40 percent of the farms, while thrips infestation occurred in 26.00 percent. 3) The extension needs of market were at a high level, on issue water management, cultivation and maintenance, soil management, harvesting, and postharvest handling. The major problems were the lack of land ownership documents, insufficient production knowledge, and the absence of GAP certification. It was suggested that relevant agencies should consider issuing land title deeds, supporting farmer group formation, and providing training on durian production and GAP standards to enhance the quality and standards of durian production in Phrae Province

Keywords: Agricultural extension, Durian production, Farmers needs, Phrae Province

บทนำ

ทุเรียน (*Durio zibethinus L.)* มีการขยายพื้นที่ปลูกเพิ่มขึ้นตามปริมาณความต้องการของตลาด โดยในปี 2561 มีเนื้อที่ให้ผลผลิต 679,566 ไร่ ผลผลิต 762,567 ตัน เพิ่มขึ้นเป็น 943,765 ไร่ และผลผลิต 1,246,098 ตัน ในปี 2565 อัตราเพิ่ม 8.6 เปอร์เซ็นต์ และ 12.2 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ เนื่องจากราคายังอยู่ในเกณฑ์ดีอย่างต่อเนื่อง พื้นที่ปลูกจึงขยายเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเฉพาะจังหวัดในภาคตะวันออก เช่น จันทบุรี ระยอง ตราด และในภาคใต้ เช่น ชุมพร นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และยะลา กรมวิชาการเกษตร (2567) และมีมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นทุกปี ตลาดหลัก ได้แก่ ประเทศจีนและฮ่องกง การเติบโตของตลาดทั้งใน และต่างประเทศทำให้ทุเรียนกลายเป็นพืชที่เกษตรกรในหลายพื้นที่ รวมถึงจังหวัดแพร่ สนใจปลูกเพื่อสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกร และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (2567) รายงานว่า ในปี 2566 ประเทศไทยมีเนื้อที่ปลูกทุเรียนรวม 1,745,378 ไร่ เนื้อที่ให้ผลผลิต 1,138,475 ไร่ ได้ผลผลิตรวม 1,287,048 ตัน หรือเฉลี่ย 1,131

กิโลกรัมต่อไร่ สำหรับภาคเหนือมีเนื้อที่ปลูกทุเรียนรวม 76,352 ไร่ เนื้อที่ให้ผลผลิต 111,251 ไร่ ผลผลิตรวม 52,389 ตัน และมีผลผลิตเฉลี่ย 686 กิโลกรัมต่อไร่ โดยจังหวัดแพร่ มีเนื้อที่ปลูกทุเรียน 8,023 ไร่ เนื้อที่ให้ผลผลิต 4,414 ไร่ ผลผลิตรวม 3,003 ตัน โดยมีผลผลิตเฉลี่ย 680 กิโลกรัมต่อไร่ ซึ่งมีผลผลิตเฉลี่ยสูงกว่า จังหวัดเชียงราย และจังหวัดน่าน แสดงให้เห็นว่าพื้นที่จังหวัดแพร่มีความเหมาะสมต่อการผลิตทุเรียน และมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นพื้นที่ปลูกทุเรียนคุณภาพในอนาคต แต่เกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาขาดความรู้และทักษะที่เพียงพอด้านการผลิต เนื่องจากได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือการอบรมทางวิชาการค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้การจัดการสวนทุเรียนในหลายพื้นที่ยังไม่เป็นไปตามหลักวิชาการที่เหมาะสม ทั้งในด้านการจัดการดินและน้ำ การใส่ปุ๋ย การตัดแต่งกิ่ง และการดูแลผลผลิตให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานตลาด

นอกจากนี้ พบปัญหาการระบาดของโรคและแมลงศัตรูพืช ซึ่งมีสาเหตุจากการขาดความรู้ในการเฝ้าระวังและการป้องกันกำจัดศัตรูพืชอย่างถูกวิธี ส่งผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพของผลผลิตโดยตรง ในด้านการตลาด เกษตรกรส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาการจำหน่ายผ่านพ่อค้าคนกลาง ทำให้ขาดอำนาจต่อรองด้านราคา อีกทั้งการรวมกลุ่มของเกษตรกรยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ ส่งผลให้ขาดความ สามารถในการบริหารจัดการด้านการผลิต การตลาด และการเพิ่มมูลค่าผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีความจำเป็นเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกรจังหวัดแพร่อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการทุเรียนในจังหวัดแพร่ และสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกร
2. เพื่อศึกษาสภาพการผลิตทุเรียนของเกษตรกร
3. เพื่อศึกษาความต้องการ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกร

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยแนวทางการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกรจังหวัดแพร่ พื้นที่ศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดแพร่ ทุกอำเภอ จำนวน 8 อำเภอ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ เกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนจังหวัดแพร่ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2566 จังหวัดแพร่ จำนวน 557 ราย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 233 ราย กลุ่มตัวอย่างจำนวน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนแต่ละอำเภอ (ทุกอำเภอ จำนวน 8 อำเภอ) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของเกษตรกรในแต่ละตำบล โดยการจับฉลากรายชื่อเกษตรกรในแต่ละตำบลจนได้จำนวนเกษตรกรตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.970 ทั้งนี้ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ ประกอบด้วย เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ระดับการศึกษาการเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร ประสบการณ์ในการปลูกทุเรียน การได้รับการอบรมหน่วยงานที่ให้การอบรม เงินทุน จำนวนพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด ลักษณะการถือครองพื้นที่ทำการเกษตร จำนวนพื้นที่ปลูกทุเรียนทั้งหมด จำนวนพื้นที่ให้ผลผลิตทุเรียน จำนวนแรงงานในการผลิตทุเรียน รายได้จากการขายผลิตทุเรียน รายจ่ายในการผลิตทุเรียน แหล่งเงินทุน

ตอนที่ 2 สภาพการผลิตทุเรียนของเกษตรกร ได้แก่ ด้านดิน ด้านน้ำ ด้านการปลูก และการดูแลรักษา ด้านการเก็บเกี่ยวผลผลิตและการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว ด้านการตลาด ด้านการส่งเสริมการผลิต

ตอนที่ 3 ความต้องการปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับส่งเสริมการผลิตทุเรียน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านดิน ด้านน้ำ ด้านการปลูกและการดูแลรักษา ด้านการเก็บเกี่ยวผลผลิตและการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว ด้านการตลาด ด้านการส่งเสริมการผลิต

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เกษตรกรกลุ่มตัวอย่างทั้ง 233 ราย ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2567 โดยมีนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอให้ความร่วมมือ ในการประสานงาน และเก็บข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

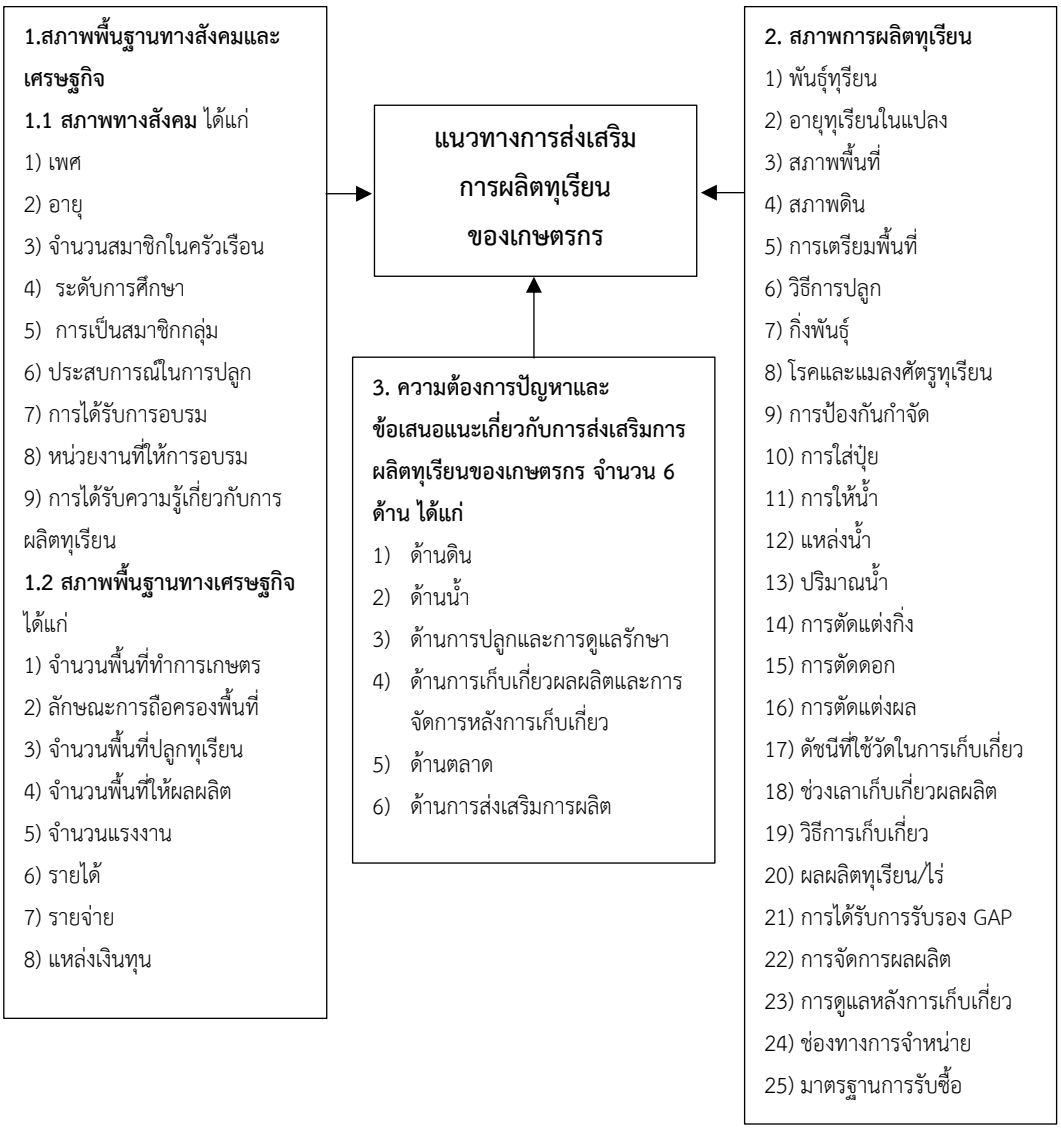
ตอนที่ 1 สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกร โดยใช้ สถิติพรรณนา (descriptive statistics) คือ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าเฉลี่ย (men) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D)

ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกร ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (descriptive tatistics) คือการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตทุเรียนของเกษตรกร ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) คือการ แจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และการจัดอันดับ การแปลความหมายผลคะแนนโดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละข้อมาจัดกลุ่มเป็นระดับโดยใช้เกณฑ์ โดยช่วงคะแนน เท่ากับ 0.08 กำหนดเกณฑ์น้ำหนักการประเมิน 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคอร์ต (Likert type scale) ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกรจังหวัดแพร่ มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตร (Agricultural Extension) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการเกษตรจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาไปสู่เกษตรกร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการผลิต เพิ่มผลผลิต และยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน (Food and Agriculture Organization of the United Nations [FAO], 2001) การส่งเสริมการเกษตรยุคใหม่ทำหน้าที่เป็น ระบบบริการความรู้ (knowledge-based extension system) ที่เชื่อมโยงภาครัฐ นักวิชาการ ภาคเอกชน และเกษตรกร โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เพื่อให้เกษตรกรสามารถตัดสินใจและจัดการการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lertsiri & Onsri, 2025).

2. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory): ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคคลเป็นทุนที่พัฒนาได้ การลงทุนในการศึกษาและฝึกอบรมช่วยเพิ่มผลิตภาพและรายได้ (Becker, 1993) ใช้อธิบายสภาพพื้นฐานทางสังคม-เศรษฐกิจของเกษตรกร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ พื้นที่ปลูก การถือครองที่ดิน แหล่งทุน รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร ในฐานะองค์ประกอบของทุนมนุษย์ ที่สะท้อนศักยภาพและขีดความสามารถในการผลิตของเกษตรกรจังหวัดแพร่

3. ทฤษฎีการเผยแพร่นวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) ของ Rogers (2003) ซึ่งอธิบายว่าการยอมรับสิ่งใหม่ขึ้นอยู่กับ 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1) **Relative Advantage** ความเหนือกว่าของนวัตกรรม เช่น การใช้มาตรฐาน GAP ที่เพิ่มคุณภาพและมูลค่าผลผลิต
2) **Compatibility** ความสอดคล้องของเทคโนโลยีกับวิถีการผลิตและทรัพยากรของเกษตรกรในพื้นที่
3) **Complexity** ระดับความยุ่งยากของเทคโนโลยี หากเข้าใจง่าย จะมีอัตราการยอมรับสูง
4) **Trialability** โอกาสในการทดลองใช้ เช่น แปลงสาธิตหรือการเรียนรู้จากเกษตรกรต้นแบบ
5) **Observability** การมองเห็นผลลัพธ์ชัดเจน เช่น ผลผลิตเพิ่ม ต้นทุนลด หรือรายได้สูงขึ้น

ทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายว่าสภาพการผลิตทุเรียนของเกษตรกร ต้องเน้นการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบท และสื่อสารให้เกษตรกรเห็นประโยชน์และผลลัพธ์ที่จับต้องได้ เพื่อให้เกิดการยอมรับและปรับใช้จริงในแปลงปลูก

4. ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) **Hygiene Factors** ได้แก่ สิทธิในที่ดิน ระบบน้ำ ความมั่นคงในอาชีพ และการสนับสนุนจากหน่วยงาน เมื่อขาดจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งสะท้อนเป็น “ปัญหา” ของเกษตรกร

2) **Motivator Factors** ได้แก่ ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ การได้รับการยอมรับ และโอกาสพัฒนา ซึ่งส่งผลให้เกษตรกรเกิด “ข้อเสนอแนะ” เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น ต้องการอบรมเพิ่มเติมหรือการรวมกลุ่มเพื่อสร้างตลาด

ผลการวิจัย

สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนในจังหวัดแพร่ ผลการศึกษาปรากฏ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกร

n=233

สภาพพื้นฐานทางสังคม	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	144	61.8
หญิง	89	38.2
2. อายุ (ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40	21	9.0
41 - 45	12	5.2
46 - 50	31	13.3
51 – 55	46	19.7
มากกว่าหรือเท่ากับ 56	123	52.8
ค่าต่ำสุด = 23 ปี ค่าสูงสุด = 78 ปี ค่าเฉลี่ย = 56 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.339		
3. จำนวนสมาชิกในครัวเรือน (คน)		
2	57	24.5
3	53	22.7
4	71	30.5
5	33	14.2
6 ขึ้นไป	19	8.2
ค่าต่ำสุด = 1 คน ค่าเฉลี่ย = 2.59 คน ค่าสูงสุด = 7 คน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.080		

ตารางที่ 1 สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกร (ต่อ)

4. ระดับการศึกษา		
ไม่ได้รับการศึกษา	6	2.6
ประถมศึกษา	92	39.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	39	16.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	55	23.6
อนุปริญญา/ปวส.	9	3.9
ปริญญาตรี	31	13.3
อื่นๆ ปริญญาโท	6	2.6
5. ประสบการณ์ในการปลูกทุเรียน (ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2	13	5.6
3 – 4	24	10.3
5 – 6	31	13.3
7 – 8	48	20.6
มากว่าหรือเท่ากับ 9	117	50.2
ค่าต่ำสุด = 1 ปี ค่าเฉลี่ย = 10.39 ปี ค่าสูงสุด = 40 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6.670		
6. การได้รับการอบรม (ครั้ง/ปี)		
ไม่ได้รับการอบรม	73	31.3
1	125	53.6
2	23	9.9
3	12	5.2
ค่าต่ำสุด = 1 ครั้ง ค่าเฉลี่ย = 0.94 ครั้ง ค่าสูงสุด = 5 ครั้ง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.942		
7. พื้นที่ทำการเกษตร (ไร่)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2	15	6.4
3 – 5	22	9.4
6 – 8	13	5.6
9 – 11	38	16.3
มากกว่าหรือเท่ากับ 12	144	61.8
ค่าต่ำสุด = 0.25 ค่าสูงสุด = 100 ค่าเฉลี่ย = 18.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 14.706		

ตารางที่ 1 สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกร (ต่อ)

สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
พื้นที่เป็นของตัวเอง	203	84.2
พื้นที่เช่า	17	7.1
พื้นที่อื่น ๆ	21	8.7
2. จำนวนพื้นที่ปลูกทุเรียน (ไร่)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	34	14.6
2 – 4 ไร่	44	18.9
5 – 7 ไร่	41	17.6
8 – 10 ไร่	34	14.6
มากกว่าหรือเท่ากับ 11	80	34.3
ค่าต่ำสุด = 0.25 ไร่ ค่าสูงสุด = 80 ไร่ ค่าเฉลี่ย = 10.10 ไร่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.836		
3. จำนวนพื้นที่ให้ผลผลิตทุเรียน (ไร่)		
ยังไม่ให้ผลผลิต	37	15.9
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	37	15.9
2 – 4 ไร่	42	18.0
5 – 7 ไร่	29	12.4
8 – 10 ไร่	38	16.3
มากกว่าหรือเท่ากับ 11	50	21.5
ค่าต่ำสุด = 0.25 ไร่ ค่าเฉลี่ย = 7.06 ไร่ ค่าสูงสุด = 80 ไร่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.006		
สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	**จำนวน (ราย)**	**ร้อยละ**
4. จำนวนแรงงานในการผลิตทุเรียน (คน)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2	150	64.4
3	31	13.3
4	27	11.6
5	14	6.0
มากว่าหรือเท่ากับ 6	11	4.7
ค่าต่ำสุด = 1 คน ค่าสูงสุด = 7 คน ค่าเฉลี่ย = 2.58 คน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .0919		

ตารางที่ 1 สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกร (ต่อ)

5. รายได้จากการขายผลผลิตทุเรียนต่อไร่ในรอบปีที่ผ่านมา (บาท)			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000		43	18.5
25,001 – 30,000		20	8.6
30,001 – 35,000		34	14.6
35,001 – 40,000		67	28.8
มากกว่าหรือเท่ากับ 40,001		69	29.6
ค่าต่ำสุด = ไม่มีรายได้	ค่าเฉลี่ย = 34,711 บาท		
ค่าสูงสุด = 110,000 บาท	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 22,469.979		
6. พื้นที่ทำการเกษตร (ไร่)			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2		15	6.4
3 – 5		22	9.4
6 – 8		13	5.6
9 – 11		38	16.3
มากกว่าหรือเท่ากับ 12		144	61.8
ค่าต่ำสุด = 0.25 ค่าสูงสุด = 100 ค่าเฉลี่ย = 18.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 14.706			
7. ลักษณะการถือครองพื้นที่ทำการเกษตร			
พื้นที่เป็นของตัวเอง		203	84.2
พื้นที่เช่า		17	7.1
พื้นที่อื่น ๆ ของญาติ พื้นที่ป่า		21	8.7
8. จำนวนพื้นที่ปลูกทุเรียน (ไร่)			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1		34	14.6
2 – 4 ไร่		44	18.9
5 – 7 ไร่		41	17.6
8 – 10 ไร่		34	14.6
มากกว่าหรือเท่ากับ 11		80	34.3
ค่าต่ำสุด = 0.25 ไร่ ค่าสูงสุด = 80 ไร่ ค่าเฉลี่ย = 10.10 ไร่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.836			

ตารางที่ 1 สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกร (ต่อ)

สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจของเกษตรกร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จำนวนพื้นที่ให้ผลผลิตทุเรียน (ไร่)		
ยังไม่ให้ผลผลิต	37	15.9
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1	37	15.9
2 – 4 ไร่	42	18.0
5 – 7 ไร่	29	12.4
8 – 10 ไร่	38	16.3
มากกว่าหรือเท่ากับ 11	50	21.5
ค่าต่ำสุด = 0.25 ไร่ ค่าเฉลี่ย = 7.06 ไร่ ค่าสูงสุด = 80 ไร่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.006		
2. จำนวนแรงงานในการผลิตทุเรียน (คน)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2	150	64.4
3	31	13.3
4	27	11.6
5	14	6.0
มากว่าหรือเท่ากับ 6	11	4.7
ค่าต่ำสุด = 1 คน ค่าสูงสุด = 7 คน ค่าเฉลี่ย = 2.58 คน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .0919		
3. รายได้จากการขายผลผลิตทุเรียนต่อไร่ในรอบปี 2566 (บาท)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000	43	18.5
25,001 – 30,000	20	8.6
30,001 – 35,000	34	14.6
35,001 – 40,000	67	28.8
มากกว่าหรือเท่ากับ 40,001	69	29.6
ค่าต่ำสุด = 0 บาท ค่าสูงสุด = 110,000 บาท ค่าเฉลี่ย = 34,711 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 22,469.979		
4. แหล่งเงินทุนที่นำมาใช้ผลิตทุเรียน		
ของตนเอง	210	68.4
ญาติพี่น้อง	8	2.6
กลุ่ม/สถาบันเกษตรกร	2	0.7
กองทุนหมู่บ้าน	16	5.2
สหกรณ์การเกษตร	17	5.5
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์	54	17.6

จากตารางที่ 1 สภาพพื้นฐานทางสังคมของเกษตรกร ผลการศึกษา พบว่า เกษตรกรร้อยละ 61.8 เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 56 ปี มีสมาชิกในเรือนเฉลี่ย 2.59 คน จบระดับประถมศึกษา ร้อยละ 39.5 ร้อยละ 39.5 มีประสบการณ์ปลูกทุเรียนเฉลี่ย 10.39 ปี การอบรมเฉลี่ย 0.94 ครั้งต่อปี มีพื้นที่ทำการเกษตรเฉลี่ย 18.16 ไร่ และสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจของเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนจังหวัดแพร่ ผลการศึกษา พบว่า เกษตรกรร้อยละ 84.2 พื้นถือครองเป็นของตนเอง มีพื้นที่ปลูกทุเรียนเฉลี่ย 10.10 ไร่ พื้นที่ให้ผลผลิตเฉลี่ย 7.06 ไร่ มีแรงงานเฉลี่ย 2.58 คน มีรายได้จากการขายผลผลิตทุเรียนเฉลี่ย 34,711 บาทต่อไร่ต่อปี สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ พบว่า เกษตรกรมีพื้นที่เฉลี่ย 18.16 ไร่ ร้อยละ 84.2 มีพื้นที่เป็นของตัวเอง มีพื้นที่ปลูกเฉลี่ย 10.10 ไร่ พื้นที่ให้ผลผลิตทุเรียนเฉลี่ย 7.06 ไร่ มีแรงงานเฉลี่ย 2.58 คน มีรายได้ รายได้เฉลี่ย 34,711 บาท ร้อยละ 68.4 มีแหล่งเงินทุนเป็นของตนเอง มีต้นทุนการผลิตทุเรียนต่อไร่เฉลี่ย 12,519.10 บาท

1. สภาพการผลิตทุเรียนของเกษตรกรจังหวัดแพร่

ผลการศึกษา พบว่า เกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนในจังหวัดแพร่ส่วนใหญ่ปลูกพันธุ์หมอนทอง ร้อยละ 59.4 โดยมีอายุเฉลี่ยของต้นทุเรียนในแปลง 9.31 ปี พื้นที่ปลูกส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ลาดชันร้อยละ 69.3 และดินที่ปลูกเป็นดินร่วนปนทรายร้อยละ 36.1 เกษตรกรนิยมปลูกโดยวิธีขุดหลุมร้อยละ 89.7 และซื้อกิ่งพันธุ์ร้อยละ 82.8 โรคที่พบมากที่สุดคือโรครากเน่าโคนเน่าร้อยละ 39.4 โดยมีการป้องกันกำจัดโรคด้วยวิธีผสมผสานร้อยละ 56.9 แมลงศัตรูที่พบมากคือเพลี้ยไฟร้อยละ 26.0 และป้องกันกำจัดโดยวิธีผสมผสานร้อยละ 57.0 ในด้านการบำรุงรักษาพบว่าเกษตรกรใส่ปุ๋ยสูตร 15-15-15 มากที่สุดร้อยละ 23.9 ให้น้ำโดยใช้ระบบสปริงเกอร์ร้อยละ 68.6 และมีน้ำใช้เพียงพอร้อยละ 81.5 มีการตัดแต่งกิ่งร้อยละ 88.0 และตัดแต่งผลร้อยละ 64.4 ส่วนการเก็บเกี่ยวพบว่าเกษตรกรนิยมใช้กระสอบป่านตวัดรับผลร้อยละ 50.6 เก็บเกี่ยวในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงสิงหาคมร้อยละ 56.7 ผลผลิตเฉลี่ย 319.66 กิโลกรัมต่อไร่ แต่ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน GAP ร้อยละ 67.4 สำหรับด้านการตลาดเกษตรกรส่วนใหญ่จำหน่ายผ่านพ่อค้าคนกลางร้อยละ 34.4 และการรับซื้อทุเรียนส่วนใหญ่ไม่มีมาตรฐานร้อยละ 41.2

2. ความต้องการการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกร ได้ศึกษาความต้องการของเกษตรกรจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านดิน ด้านน้ำ ด้านการปลูก และการดูแลรักษา ด้านการเก็บเกี่ยวผลผลิต และการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว ด้านการตลาด และด้านการส่งเสริมการผลิต ผลการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกร

n = 233

ความต้องการการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกร	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านดิน ได้แก่ ต้องการพื้นที่ปลูกที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ได้รับเอกสารสิทธิ์ ปรับปรุงบำรุงดิน ดินมีความอุดมสมบูรณ์ วิเคราะห์ความอุดมสมบูรณ์ของดิน ปรับพื้นที่ปลูกให้เหมาะสมกับความลาดชัน	3.72	มาก	4
2. ด้านน้ำ ได้แก่ ต้องการน้ำเพียงพอตลอดฤดูกาลผลิต และมีระบบน้ำสปริงเกอร์	3.74	มาก	2
3. ด้านการปลูก และการดูแลรักษา ได้แก่ ต้องการความรู้การป้องกันกำจัดโรคและแมลง ความรู้ในการแก้ปัญหาดอกร่วง ไม่ติดผล ความรู้ด้านการดูแลรักษาหลังปลูกถึงระยะติดผล ความรู้การใช้ปุ๋ย/ธาตุอาหารเสริมในแต่ละระยะ และการได้รับการรับรองมาตรฐาน GAP เป็นต้น	3.73	มาก	3
4. ด้านการเก็บเกี่ยวผลผลิต และการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว ได้แก่ ความรู้การวิธีสังเกตการสุกแก่ของลูกเรียน ความรู้การเก็บรักษาผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้การปฏิบัติดูแลรักษาหลังการเก็บเกี่ยว เป็นต้น	3.59	มาก	5
5. ด้านการตลาด ได้แก่ ราคาทุเรียนที่สูงขึ้น ปริมาณทุเรียนเพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภค การรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อต่อรองทางการค้า การวางแผนการผลิตและการลดต้นทุนการผลิต เป็นต้น	3.88	มาก	1
6. ด้านการส่งเสริมการผลิต ได้รับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน และต้องการรับข้อมูลข่าวสาร ความรู้จากสื่อวิทยุ โทรทัศน์ สิ่งตีพิมพ์ และสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น	3.20	ปานกลาง	6

จากตารางที่ 2 ความต้องการการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกร พบว่า เกษตรกรมีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านตลาด (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ ด้านน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านการปลูก และการดูแลรักษา (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านดิน (ค่าเฉลี่ย3.72 ด้านการเก็บเกี่ยวผลผลิต และการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว (ค่าเฉลี่ย 3.59) ตามลำดับ

3. ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกร ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมการผลิตทุเรียนของเกษตรกร จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านดิน ด้านน้ำ ด้านการปลูก และการดูแลรักษา ด้าน

การเก็บเกี่ยวผลผลิต และการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว ด้านการตลาด และด้านการส่งเสริมการผลิต ผลการศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการผลิตทุเรียนของเกษตรกร

ปัญหาเกี่ยวกับการผลิตทุเรียนของเกษตรกร	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านดิน ได้แก่ พื้นที่ปลูกไม่มีเอกสารสิทธิ์ และ ไม่ทราบการวิเคราะห์ความอุดมสมบูรณ์ของดิน พื้นที่ปลูกมีความลาดชันและดินขาดความอุดมสมบูรณ์ เป็นต้น	3.53	มาก	1
2. ด้านน้ำ ได้แก่ น้ำไม่เพียงพอตลอดฤดูกาลผลิต และ ไม่มีระบบน้ำสปริงเกอร์ เป็นต้น	3.00	ปานกลาง	6
3. ด้านการปลูก และการดูแลรักษา ได้แก่ ปัญหาดอกร่วง ไม่ติดผล ไม่มีความรู้ในการป้องกันกำจัดโรคและแมลง และไม่มีความรู้การกระตุ้นพัฒนาการของตาดอก ไม่มีความรู้ในการชักนำการออกดอกและการผสมเกสร ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน GAP เป็นต้น	3.38	ปานกลาง	3
4. ด้านการเก็บเกี่ยวผลผลิต และการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว ได้แก่ ไม่มีความรู้ในการเก็บรักษาผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้การปฏิบัติดูแลรักษาหลังการเก็บเกี่ยว ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมในการเก็บเกี่ยว เป็นต้น	3.19	ปานกลาง	5
5. ด้านการตลาด ได้แก่ ราคาทุเรียนตกต่ำ ไม่มีการรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อต่อรองทางการค้า การวางแผนการผลิต และการลดต้นทุนการผลิต และปริมาณทุเรียนมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภค เป็นต้น	3.48	มาก	2
6. ด้านการส่งเสริมการผลิต ได้แก่ ไม่ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน จากหน่วยงานราชการ/เอกชน (ร้อยละ 3.28) ไม่ได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้จากสื่อวิทยุ โทรทัศน์ สิ่งตีพิมพ์ และสื่อสังคมออนไลน์ (ร้อยละ 3.12)	3.20	ปานกลาง	4

จากตารางที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการผลิตทุเรียนของเกษตรกร พบว่า เกษตรกรมีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ด้านดิน (ค่าเฉลี่ย 3.53) เช่น พื้นที่ปลูกไม่มีเอกสารสิทธิ์ และ ไม่ทราบการวิเคราะห์ความอุดมสมบูรณ์ของดิน รองลงมาคือด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 3.48) เช่น ราคาทุเรียนตกต่ำ ไม่มีการรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อต่อรองทางการค้า ด้านการปลูกและการดูแลรักษา (ค่าเฉลี่ย 3.38) เช่น ปัญหาดอกร่วง ไม่ติดผล ไม่มีความรู้ในการป้องกันกำจัดโรคและแมลง ด้านการส่งเสริมการผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.20) เช่น ไม่ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน จาก

หน่วยงานราชการ/เอกชน ด้านการเก็บเกี่ยวผลผลิตและการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว (ค่าเฉลี่ย 3.19) และด้านน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.00) เช่น น้ำไม่เพียงพอตลอดฤดูกาลผลิต และ ไม่มีระบบน้ำสปริงเกอร์

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตทุเรียนของเกษตรกร ได้ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตทุเรียน ของเกษตรกร จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านดิน.ด้านน้ำ ด้านการปลูก และการดูแลรักษา ด้านการเก็บเกี่ยวผลผลิต และการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว ด้านการตลาด และด้านการส่งเสริมการผลิต ผลการศึกษา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตทุเรียนของเกษตรกร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตทุเรียนของเกษตรกร	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านดิน ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาการให้เอกสารสิทธิ์ในพื้นที่ปลูกไม่มีเอกสารสิทธิ์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้การตรวจวิเคราะห์ดินและใช้ปุ๋ยตามค่าวิเคราะห์ดิน การปรับปรุงบำรุงดิน และให้ความรู้การปรับพื้นที่ปลูกในพื้นที่ลาดชัน เป็นต้น	3.80	มาก	3
2. ด้านน้ำ ได้แก่ สนับสนุนให้เกษตรกรมีแหล่งน้ำเป็นของตัวเองและเพียงพอตลอดฤดูกาลผลิต และให้ความรู้การให้น้ำด้วยระบบสปริงเกอร์ เป็นต้น	3.77	มาก	4
3. ด้านการปลูก และการดูแลรักษา ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้และเพิ่มทักษะในการดูแลรักษาแปลงทุเรียนให้มีคุณภาพในแต่ละระยะทุกขั้นตอน เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด และนำความรู้ไปปฏิบัติได้จริง	3.87	มาก	2
4. ด้านการเก็บเกี่ยวผลผลิต และการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้การเก็บรักษาผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้การปฏิบัติดูแลรักษาหลังการเก็บเกี่ยว เป็นต้น	3.67	มาก	5
5. ด้านการตลาด ได้แก่ หน่วยงานพาณิชย์ติดตามสถานการณ์และแก้ไขปัญหาราคาทุเรียนตกต่ำ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อต่อรองทางการค้า การวางแผนการผลิต การลดต้นทุนการผลิต และการพัฒนาคุณภาพทุเรียน เป็นต้น	4.00	มาก	1
6. ด้านการส่งเสริมการผลิต ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ จัดอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน หน่วยงานแจ้งข่าวสาร/ความรู้ผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ สิ่งตีพิมพ์ เป็นต้น	3.77	มาก	4

จากตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตทุเรียนของเกษตรกร พบว่า เกษตรกรมีข้อเสนอแนะมากที่สุด ได้แก่ ด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ด้านการปลูกและการดูแลรักษา (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านดิน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านน้ำ (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านการส่งเสริมการผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านการเก็บเกี่ยวและการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว (ค่าเฉลี่ย3.67) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า เกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนในจังหวัดแพร่ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 56 ปี ร้อยละ 61.80 เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด และมีประสบการณ์ปลูกทุเรียนเฉลี่ย 10.39 ปี ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับ ชานน ฤทธิเดช (2566) ที่พบว่าเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนในพื้นที่ภาคใต้มีอายุและประสบการณ์คล้ายคลึงกัน ซึ่งสะท้อนว่า “ประสบการณ์” เป็นทุนมนุษย์สำคัญในด้านการจัดการการผลิต ทั้งนี้ Herzberg et al. (1959) และ Becker (1993) ที่ชี้ว่าความรู้และทักษะที่สะสมจากประสบการณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตมีและยกระดับคุณภาพผลผลิตทุเรียน

ด้านสภาพการผลิตพบว่าเกษตรกรส่วนใหญ่ปลูกทุเรียนพันธุ์หมอนทอง (ร้อยละ 59.40) ปลูกบนพื้นที่ลาดชัน (ร้อยละ 69.30) ต้นทุเรียนมีอายุเฉลี่ย 9.31 ปี โดยประสบปัญหาการระบาดของโรครากเน่าโคนเน่า (ร้อยละ 39.40) และเพลี้ยไฟ (ร้อยละ 26.00) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ ระวีรัสมิ์ ขวัญช้าย และคณะ (2566) และ สุนิสา ช่วยสุข และคณะ (2566) ที่รายงานปัญหาศัตรูพืชและโรคสำคัญในแปลงทุเรียน ในภาคใต้เช่นเดียวกัน อธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเผยแพร่นวัตกรรมของ Rogers, E. M. (2003) พบว่าเกษตรกรยังไม่สามารถเข้าถึง และมีโอกาสทดลองใช้นวัตกรรมอย่างจำกัด เช่น การจัดการศัตรูพืชแบบผสมผสานส่งผลให้มีการระบาดของโรคและแมลงศัตรูทุเรียน

ความต้องการของเกษตรกร พบว่าอยู่ในระดับมากในหลายด้าน ได้แก่ ด้านการตลาด น้ำ การจัดการดิน การปลูกและดูแลรักษา การเก็บเกี่ยว และการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ณภัสนันท์ อินคง และคณะ (2567) ที่พบว่าเกษตรกรต้องการการสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและองค์ความรู้มากที่สุด สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎี Herzberg’s Two-Factor Theory โดยความต้องการด้านแหล่งน้ำ ตลาด และปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ จัดเป็นปัจจัยคงสภาพ เมื่อขาดจะทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการผลิต ส่วนความต้องการด้านการอบรม การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ และการพัฒนาคุณภาพผลผลิต เป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกษตรกรยกระดับศักยภาพของตนเองในการผลิตทุเรียนคุณภาพ

ปัญหาที่พบ ได้แก่ การไม่มีเอกสารสิทธิ์ในพื้นที่ปลูกทุเรียน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทุนหรือการสนับสนุนภาครัฐได้อย่างเต็มที่ ขาดความรู้ด้านการผลิตโดยเฉพาะการจัดการดินและศัตรูพืช ส่งผลให้ไม่สามารถผลิตทุเรียนได้ตามมาตรฐาน GAP นอกจากนี้ยังประสบปัญหาศัตรูพืช เช่น โรครากเน่าโคนเน่าและเพลี้ยไฟ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ระวีรัสมิ์ ขวัญช้าย และคณะ (2566) รวมถึงปัญหาแหล่งน้ำและการตลาดที่ไม่แน่นอน ซึ่งคล้ายคลึงกับผลวิจัยของ สุนิสา ช่วยสุข และคณะ (2566) ปัญหาที่เกิดขึ้นสะท้อนถึงข้อจำกัดด้าน “ปัจจัยคงสภาพ” ของ Herzberg’s Two-Factor Theory เช่น แหล่งน้ำ สิทธิในที่ดิน และโครงสร้างพื้นฐาน)

นอกจากนี้ ปัญหาการขาดความรู้พื้นฐานยังสะท้อนถึงความจำเป็นในการเพิ่ม “Input” ด้านความรู้ในระบบส่งเสริมการเกษตร ตามแนวคิด Agricultural Extension System เพราะเมื่อข้อมูลไม่ครบถ้วน กระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยี (Process) และผลลัพธ์การผลิต (Output) ก็ไม่เกิดผลตามเป้าหมาย

เกษตรกรมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาออกเอกสารสิทธิ์เพื่อสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สนับสนุนแหล่งน้ำและระบบชลประทานขนาดเล็ก จัดอบรมและให้ความรู้ด้านการปลูก การจัดการดินตามค่าวิเคราะห์ดิน การจัดการศัตรูพืช และการทำมาตรฐาน GAP รวมถึงส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและพัฒนาช่องทางการตลาด ข้อเสนอแนะสะท้อนถึง Herzberg’s Two-Factor Theory โดยปัจจัยด้านที่ดิน น้ำ และตลาดเป็น “ปัจจัยคงสภาพ” ส่วนองค์ความรู้และการอบรมเป็น “ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด Agricultural Extension System ที่มุ่งเน้นการเพิ่มองค์ความรู้ (Input) ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการนำไปใช้จริง (Process) จนเกิดผลลัพธ์ที่มีมาตรฐานยั่งยืน (Outcome)

ข้อเสนอแนะ

1) ส่งเสริมให้เกษตรกรดำเนินการตรวจวิเคราะห์ดินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ปุ๋ยและปรับปรุงดินได้ตรงตามความต้องการของพืช

2) ส่งเสริมให้เกษตรกรจัดระบบน้ำอย่างเหมาะสม เช่น การติดตั้งระบบสปริงเกอร์หรือการสร้างบ่อพักน้ำ เพื่อให้น้ำมีความสม่ำเสมอ และส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิต

3) ส่งเสริมให้เกษตรกรเข้าร่วมกิจกรรมอบรมและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐาน GAP อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มโอกาสในการรับรองมาตรฐานและสามารถเข้าถึงตลาดที่มีคุณภาพสูงได้

4) ส่งเสริมให้เกษตรกร ใช้วิธีการป้องกันแบบผสมผสาน (Integrated Pest Management: IPM) เช่น การใช้ชีวภัณฑ์ การตัดแต่งกิ่ง และการเฝ้าระวังโรค เพื่อความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม

5) ส่งเสริมให้เกษตรกรรวมกลุ่มเพื่อการตลาดร่วม เพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองราคา

ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเปรียบเทียบต้นทุนและผลตอบแทนของการปลูกทุเรียนในพื้นที่ต่างระดับ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงเศรษฐศาสตร์ที่ช่วยในการวางแผนการลงทุนและการส่งเสริมในพื้นที่ที่เหมาะสม

2) ควรศึกษาความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของเกษตรกรต่อการรับรองมาตรฐาน GAP เพื่อออกแบบแนวทางการส่งเสริมที่ตรงกับความต้องการและข้อจำกัดของเกษตรกร

3) ควรศึกษาแนวทางการรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อการตลาดแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาโมเดลการรวมกลุ่มที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนจังหวัดแพร่ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตลอดจนเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดแพร่และสำนักงานเกษตรอำเภอทุกอำเภอที่ให้การสนับสนุนข้อมูลและการประสานงาน นอกจากนี้ยังขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการเกษตร. (2567). *การจัดการทุเรียนเพื่อการส่งออกตลอดห่วงโซ่อุปทาน.* กรมวิชาการเกษตร.https://www.doa.go.th/hort/wp-content/uploads/2024/11/การจัดการทุเรียนเพื่อการส่งออกตลอดห่วงโซ่อุปทาน.pdf

ชานน ฤทธิเดช, บำเพ็ญ เขียวหวาน, และ สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตทุเรียนนอกฤดูตามมาตรฐานการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีของเกษตรกร ตำบลตลิ่งชัน อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/13643

ณภัสนันท์ อินคง, นารีรัตน์ สีระสาร, และ สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม. (2567). ความต้องการส่งเสริมการผลิตทุเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีของเกษตรกรในอำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารวิทยาศาสตร์เกษตรและการจัดการ, 7*(3), 34-41. https://li02.tci-thaijo.org/index.php/JASM/article/view/606/593

ระวีรัสมิ์ ขวัญซ้าย, นารีรัตน์ สีระสาร, และ บำเพ็ญ เขียวหวาน. (2566). การได้รับการส่งเสริมการจัดการศัตรูพืชโดยวิธีผสมผสานของเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนในอำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง. *วารสารวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมการเกษตร, 55*(2), 149-162. https://li01.tci-thaijo.org/index.php/ASJ/article/view/260719

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2567). *ข้อมูลการผลิตสินค้าเกษตร.* กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. https://oae.go.th/uploads/files/2025/06/26/4d6ef602eeb033af.pdf

สุนิสา ช่วยสุข, นารีรัตน์ สีระสาร, และ บำเพ็ญ เขียวหวาน. (2566). การส่งเสริมการผลิตทุเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีของเกษตรกร ตำบลเขาค่าย อำเภอสวี จังหวัดชุมพร. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(8), 334-352. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255484

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press. https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001

Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2001). Agricultural and Rural Extension Worldwide: Options for Institutional Reform in Developing Countries. FAO. https://www.fao.org/4/y2709e/y2709e00.htm

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons. https://search.worldcat.org/title/The-motivation-to-work/oclc/2149260

Lertsiri, S., & Onsri, K. (2025). The Development of Thai Agricultural Extension: From the Foundation to Sustainability with Innovation. Food and Fertilizer Technology Center for the Asian and Pacific Region (FFTC Agricultural Policy Platform). https://ap.fftc.org.tw/article/3831

Avasada P., Amnat P., & Prasitdamrong K. (2019). Exploring the barriers and readiness factors for agricultural extension in Thailand. *International Journal of Innovation, Creativity and Change, 7*(2), 160-177. https://shorturl.asia/q0TxO

Rogers, E. M. (2003). Diffusion of Innovations (5th ed.). New York: Free Press. https://search.worldcat.org/title/Diffusion-of-innovations/oclc/1165577330

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

Academic article

All-in-One Strategies for Enhancing ESL Learners' Listening and Speaking Competence

Sirikorn Rochanasak[1*], Nopporn Peatrat[1], Rattana Klinjuy[1] and Sinsupa Wannasuth[1]

Received	Revised	Accepted
19 August 2025	12 November 2025	12 November 2025

Abstract

This academic article was written with an aim to provide guidance and ways to improve Thai English language learners' communicative English competence, putting emphasis on listening and speaking facets and apply interactive activities as driving mechanisms. The proven process and methods by way of face-to-face teaching can be implemented by helping learners recognize key vocabulary endings, stress patterns, intonation, and speak with clear pronunciation, while parts of speech/ sentence structure, phrasal verbs, idiomatic expressions, and grammatically related elements can also be trained in tandem. The article thoroughly summarized the key guidance and elements to strengthen ESL learners' listening and speaking competence by ways of recognizing stress syllables, intonation (the rise and fall of the voice), word endings recognition, i.e., minimal pair sound e.g., bet/bat, grasping grammatical function, e.g., suffixes -ed, /t/, /d/, /id/ depending on the preceding sound, realizing singular, plural -s/es. In addition, knowing and being able to expand on root words is essential to improving communicative English skills. VOA Education (2025), for example, the word "construct" is comprised of con (prefix) + struct (root) + ion (suffix) by knowing the root word "struct" learners are able to expand more vocabulary, whilst building listening and speaking skills at the same time. Furthermore, incorporating Task-based and Q-A-Q based strategies into the interactive process with the goal of getting learners to interact with teacher whilst he/she assesses learners' performances and provide reflections. To sum up, a single meaningful sentence containing key vocabulary and parts of speech can serve as a foundation for sentence expansion and producing a purposeful dialogue.

Keywords: Listening/speaking enhancement, grasping word recognition, all-in-one guidance

[1]Suan Dusit University

[*]Corresponding author; email: sirikornbiloxi1979@gmail.com

Introduction

Undoubtedly, Thailand's English proficiency is among the lowest in Asia, Bangkok Post's Online Reporter (2023) indicated in its article that according to the latest EF English Proficiency Index (EF EPI) survey. Thailand ranked 101 out of 113 non-native English-speaking countries which fell into the "very low proficiency" category with score of only 416 while global average score is 502. In Asia, Thailand ranked 21 of 23 countries surveyed, and number 8 out of the 10 countries in ASEAN. Several factors contributed to this low ranking, whether it be learners' lack of motivation, lack of self-learning development, spending too much time on social media applications with minimal academic purposes; classroom size is too large; too much of passive/rote learning, too grammatically emphasized, and perhaps, lack of English fundamentals from primary to secondary school years, coupled with difficulties in speaking due to mother tongue's vowels, consonants and origin of the word sound, and so on. Practically speaking, lack of real world speaking and interacting contribute to inability to communicate effectively. Correspondingly, Tantiwich & Sinwongsuwat (2021) affirmed that several causes of poor oral communication skills among Thai students were mainly due to lack of opportunities to communicate and immerse in English in daily life, thus making it more difficult to acquire. Furthermore, in a survey on Thai English teachers. Phettongkam (2017) revealed two types of spoken errors often occurred. The first type involves verb and article omission. The second includes the misuse of tenses, word choices, and subject-verb agreement, followed by the plural ending -s in nouns, and excessive use of prepositions. Based on the main author' experience, learners occasionally mispronounce similar sounding words, e.g., "**beside**" and "**besides**" /s/ or incorrectly adding or omitting sounds, such as "**he go**" instead "**he goes**". Additional mistakes include misplacing stress in a word, using the wrong pitch to convey a question, for example, saying "**re**-cord" (noun) instead of "re-**cord**" (verb). Fraser (2000) stated that learners who study English as a foreign language (EFL) with proper pronunciation can easily make themselves understood even when they make some lexical or grammatical mistakes. On the other hand, those who are able to speak English with correct grammar, but unable to pronounce clearly may encounter problems when interacting with other non-native and native speakers. Hence, pronunciation errors/ mispronunciation could potentially lead to misunderstanding or cause difficulties for the person (s) who receives the message.

There are efficient and productive methods and ways to teach listening, speaking, reading, and writing skills through communicative approach, which emphasizes real- life interactions through purposeful tasks/ activities, e.g., teaching homonyms, phrasal verbs and idiomatic expressions. Additionally, design lessons that focus on functional language use in authentic contexts, such as making requests, giving opinions, expressing preferences, and be able to use **Dos & Don'ts** in appropriate manners. Correspondingly, role-playing activities with comprehensive assessments pertaining to learners' progress is highly encouraged.

To further support the learning and teaching process, teachers are encouraged to apply Task-based learning by way of structured lessons to complement engaging tasks that entice learners to actively engage in listening, speaking practices. Noteworthy, employing Q-A-Q based activity usually works wonderfully in getting learners to form sentences and to respond according to the question that was asked by teacher, conversely, learners are drawn to produce suitable questions. Holistically, such task can enhance all four core skills if systematically organized.

All in all, being able to respond and pronounce correctly by ways of recognizing word endings, speaking with proper stress and intonation, understanding and using word roots and word family appropriately to help expand vocabulary uses. Above all else, it is strongly recommended that teachers promote and apply communicative/ interactive activities using Q-A-Q approach and dialogue-based as the core/primary strategies, whilst adding parts of speech, sentence structure coupled with grammatical and related aspects in between. Importantly, periodic, thorough assessments and providing feedback to learners with regard to their speaking /listening competence, and progress are viable.

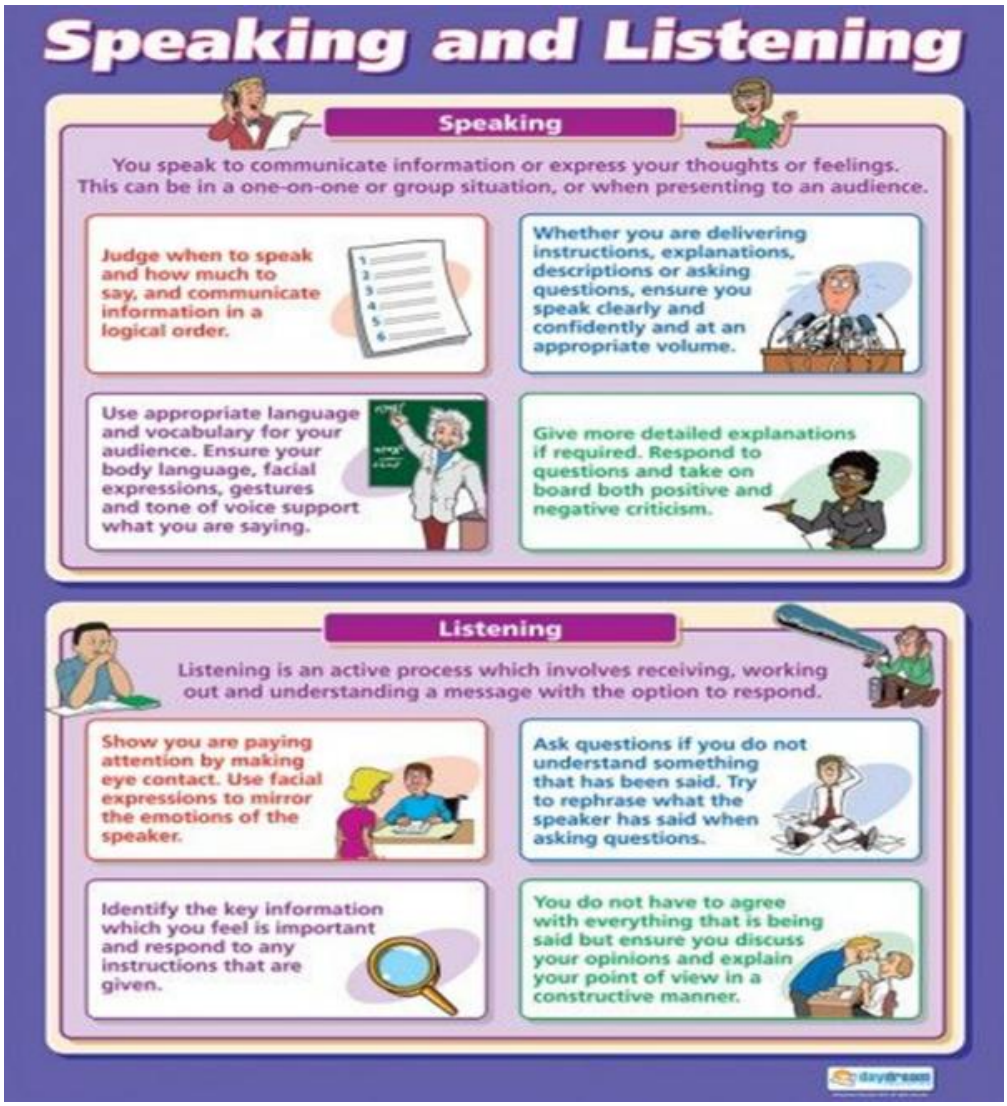


Figure 1: The Art of Public Speaking and Active Listening

Key Content and Beyond

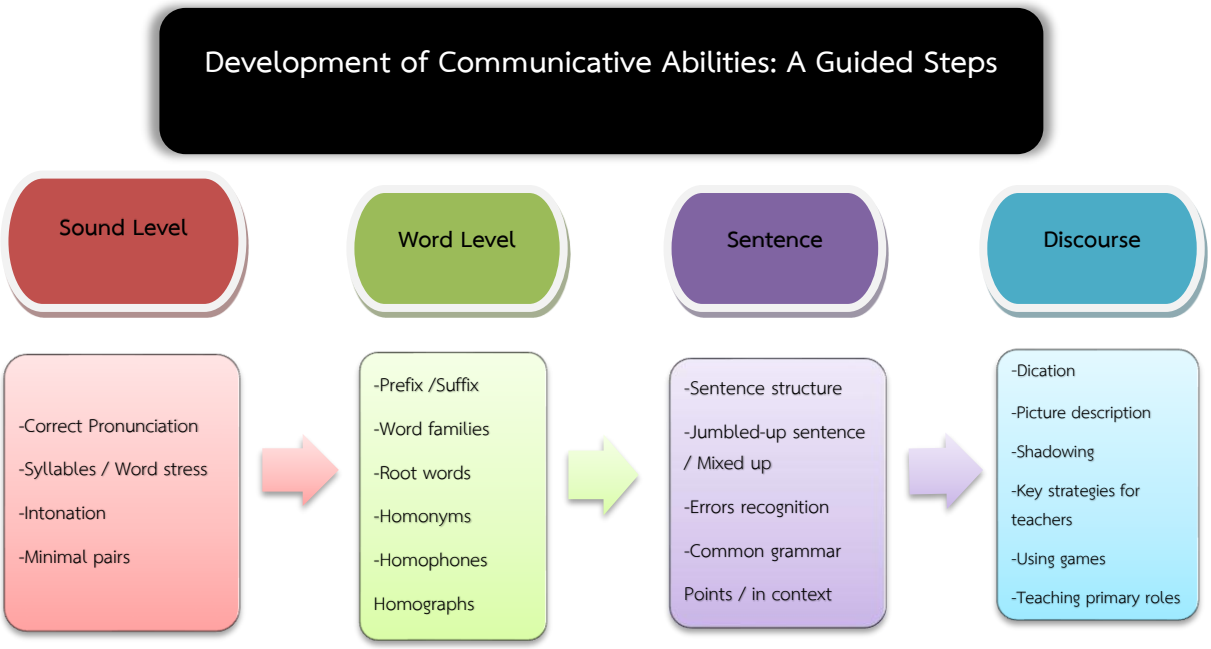


Figure 2: Development of Communicative Abilities: A Guided Steps

To begin with, teaching functional English, according to Nordquist R. (2024), homonyms, which are two or more words that have the same sound or spelling but differ in meaning e.g., bank (river edge) and bank (financial institution); homophones, which means "same sounds", are two or more words, such as knew/new or meat/meet, are pronounced the same but differ in meaning, while homographs have the exact spelling, but have distinct meanings and are differed in pronunciations, e.g., wind/noun /w**I**nd/ลม); wind/verb/w**I**nd/=หมุน). These mentioned words can sometimes be confusing, especially for ESL learners. However, being able to recognize such words can help enhance one's vocabulary, words recognition, and listening/speaking capacity.

Focus on pronunciation, syllables stress and intonation

Pronunciation practice: Tongue Twisters is a good ice breaker, and an effective way to help students with common pronunciation difficulties, mainly at the beginning and at the end of the words, such as the "r", "l", "th", "sk", "v", "f" "d", "t", "ch", "sh", "st", and "sk" sounds. Listening to and mimicking native speakers' spoken English enables students become more aware of how words are pronounced. Applying it as an ice breaker or during the middle of the teaching process can work wonders as learners have a lot of fun when trying to mimic the words. As reported by Paengkamhag W. (2020) who stated that do not confuse pronunciation of words with their spelling. For example, "**threw**" and "**through**", although spelled differently, are pronounced the same. Also, identical letters or letter clusters in words do not always produce the same sound. For instance, the "**ough**" in "**though**" and "**through**" represents a different sound in each word. Another words, learn to practice what you hear, not you see.

Intonation practice: English language possesses different intonation patterns to convey meaning. Teachers can focus on teaching rising (when using question sentence) and falling (when responding to the question) tones of sentences, e.g., questions versus statements/affirmative sentences, thus helping students sound more natural when speaking. The said aspect requires a combination of effective instructional techniques, suitable strategies, and tools tailored to learners' specific needs and level (s). Here are interesting intonation sentences "You're going to the **party**?" (Rising intonation – asking a question) and "You're going to the ***party.***" (Falling intonation – making a statement). Hence, the two sentences convey different meanings to listeners.

Use minimal pairs to improve pronunciation: Dodds E. (2025) specifically explained that minimal pair is two words that vary by only a single sound, usually meaning sounds that may confuse learners, like the /f/ and /v/ in **fan** and **van,** or the /e/ and /**I**/ in **desk** and **disk.** Because they allow learners to focus on specific sound contrasts that may be challenging. By practicing with words that differ by only one phoneme, students can develop better listening skills and improve their articulation. It is recommended that learners use list of words and practice three ways:

- Practice saying each word in each pair slowly.
- Practice saying each word in each pair at a normal speed.
- Practice saying the target word in a sentence.

Some useful sentences to practice are: I bought **three trees**; It was a **thick tick**; I used **the tongs** to pick up my **thongs**; I **thought** I **taught** you **this**; How **dare** you go **there.**; **The fan** that moved the air inside **the van** broke down.

In exams like TOEIC, IELTS knowing the differences in sounds regarding the aforementioned words is imperative as it demonstrates a command over the person's words bank; using the wrong word can cause complications, for example, using "**there**" instead of "**their**" or "**they are**" or "**to**" "**too**" "**two**" can change the meaning of a sentence. Similarly, using "lead" (noun/verb) instead of "led" (verb/past tense/participle) can change the tense of a sentence and its meaning; a good example of a homonym sentence... ***Can*** you throw these ***cans*** in the trash bin? In this case, **can**= verb (modal) while **cans**= noun. Knowing how to use them correctly can help us communicate more effectively and avoid misunderstandings.

The essence of word stress and collocations. Meekin B. (2023) emphasized that Word stress is when speakers emphasize certain syllables in a word. English words are generally broken down into syllables...a unit of pronunciation with a vowel sound. If a word has one vowel sound, it has one syllable. If a word has two vowel sounds, it has two syllables. Word stress doesn't only change the sound of a word, it can sometimes change the meaning, e.g., the word "record", when the stress is on the first syllable "**RE**-cord", it's a noun; when the stress is on the second syllable "re-**CORD**", it's a verb. Furthermore, word stress involves emphasizing specific syllables within a word, for example, the word "**pho**tograph" has the stress on the first syllable, while "ph**oto**grapher" stresses the second syllable. Hence, proper word stress is crucial for clarity.

By emphasizing certain words, speakers can alter the meaning and focus of their message. For instance, consider the following sentence "I didn't say he stole the money." This

one depends on which word is emphasized, and can present different meanings: VOA Learning English (2019).

1. “I didn’t say **He** stole the money.” This means someone else might have said it not the speaker.

2. “I **didn’t** say he stole the money.” This implies “It is not true that I said he stole the money. You think I said it but I did not.”

3. “I didn’t say he **Stole** the money.” This means he might have borrowed it, and did not steal it.

Improve learners’ vocabulary with word Families: Understanding word families can help improve vocabulary, language skills, word recognition and spelling, as it allows for the recognition of patterns and the ability to guess the meanings of new words. Knowing them allows learners to learn multiple words at once, which is more efficient than trying to memorize individual words. For example, the word “**happy/adj**,” can easily expand to “**happiness/n**,” “**unhappy/adj.**,” and “**happily/adv.**” These words share a common root, so you can quickly learn and remember them together. Another benefit of learning word families is that it can help learners understand the meanings of unfamiliar words. For example, the word “**dysfunctional**,” you might not know its exact meaning. However, if you know the base word “**function**,” you can make an educated guess that “dysfunctional” means “not functioning properly.” By understanding the meaning of the base word, it allows you to better understand the meaning of the new word.

Collocations: Words or phrases that are often used with another words or phrases. The words create a natural, almost fixed combination. They are essential for sounding natural and fluent, especially for non-native English speakers. For example, in the phrase "**a hard frost**", **"hard"** is a collocation of **"frost" and "strong"** would not sound natural. Additionally, the phrase “**take a break**” sounds more natural than **“take a pause”, “do homework” not make homework”**; “**catch a cold**” is also commonly used. Asadova B. (2024) written that studying collocations enables learners to use natural expressions in everyday communication, making it easier for them to integrate into a language environment as learning such phrases enables learners to speak more fluently and effectively interact with native speakers. Moreover, EFL Café (2024) suggested that incorporating collocations into dialogue, stories and discussions gives students a clear sense of meaning and usage. Some examples of grammatical collocations are provided as follows: (University of Suffolk, 2023)

- Verb/noun: Take a photo, make trouble, fix a drink.
- Adjective/noun: Strong coffee, heavy rain, glorious sunshine.
- Adverb/adjective: Heavily built, brightly colored, smartly dressed.
- Adjective/preposition: Good at, interested in, fed up with, tired of, distracted by.

Sentence structure and relevance

Sentence structure is how we arrange words in a sentence. When we write or speak, we use sentence structure to ensure the sentences we use are easy to understand and sound right. Gill (2025) stated that... in a sentence, we usually have a subject (who or what the sentence is about) and a predicate (what the subject is doing or what is happening to the subject). For example, in "The cat sleeps," 'The cat' is the subject, and 'sleeps' is the predicate. One of the toughest tests for spoken English and sentence construction is to speak impromptu. When one is not scripted- for instance, when called on to answer a question or perhaps participate in casual talk- the brain works faster than the speech. An example sentence which I use to teach regarding sentence clarity as opposed to ambiguity is "The chicken is ready to eat" (it will eat or be eaten). For better understanding, it should be "the chicken is ready to be served/eaten".

Apply Jumbled-up sentence: Singh S. (2025). A jumbled-up sentence is a set of words that are mixed up and need to be rearranged into a proper sequence in order to make a complete, meaningful sentence. For instance, take the words **"run, can, I and fast".** The correct order in a sentence would be **"I can run fast".** Practicing them can improve one's vocabulary, spelling, grammar, and sentence formation/structure while boosting logical thinking and problem-solving.

Using online dictionaries to teach pronunciation and speaking

(https://www.ldoceonline.com/dictionary/vegetable)

- **veg**-e-ta-ble noun [countable] **veg**-e-ta-bles
- in-con-**VEN**-ience (**veen** is stressed); Word family (noun) convenience ≠ inconvenience; (adjective) convenient ≠ inconvenient; (verb) inconvenience (adverb) conveniently ≠ inconveniently.

Above are examples of one of many useful websites to teach pronunciation by way of pronouncing, e.g., **veg-**eta-ble (3 syllables), in-con-**ven-**ience (4 syllables) by stressing the boldly underlined syllables. Such method enables learners who do not possess phonetic skills to learn how to pronounce in a less complex way.

Promote active listening through interrogative and answering/responding to questions

Doing so, it enables learners to develop both their listening comprehension and their speaking abilities. Relevant information is stated below:

Follow-up questions: After a listening activity, ask students to engage with the content by responding to follow-up questions. The questions asked are for clarification, opinions, or a deeper understanding of the material.

Clarification and paraphrasing: Encourage learners to ask for clarification if they don't understand something, and practice paraphrasing what they hear in their own words. This helps ensure understanding and improves their ability to communicate clearly. Such strategies had previously been deployed in teaching several times, however, due to the learners' limited English vocabulary bank, such task seemed rather difficult for them to catch on.

Apply Q-A-Q activity: Another beneficial interactive/two-way communication activity, the process begins with teacher asking a student to form an answer, vice versa, teacher then provides an answer (albeit it can be an incomplete one to promote thinking process) and have students form the question related to what has been asked, seen and heard. This can also be carried out in pairs. For example, a Wh-question below:

- ***Jim had to write 10 reports last week.***

  Question:_____?

Learners are required to come up with a full question sentence by incorporating Why/How many/When/What did, etc. Consequently, it allows teachers to assess learners' listening, understanding and responding abilities.

Practical and effective interactive activities

Using Dictation as a tool

Research has shown that our memory is significantly enhanced when we engage both our auditory and visual senses. Dictation is the process of writing down what someone else has said. It offers a way for teachers to record the students' thoughts or ideas in addition to their listening skills. When used in the language classroom, the aim has traditionally been for learners to write down what has been said by the teacher, word for word, subsequently checking their own text against the original, and correcting the errors made. Conversely, a student can perform such activity doing the dictating rather than the teacher, who then facilitates by assessing the students' overall performance and provide feedback.

Picture description to teach listening, speaking, vocabulary, and parts of speech

A sample story to have learners draw a picture "***On top of the house there is a bird. Above the bird is a smiling sun. On the right side of the house is a tree. On the tree, there is a nest. On the left side of the house, there is a coconut tree. Under the coconut tree, there is a little boy standing. Next to him is a dalmatian dog.***" This may look simply, but can work wonders in key areas, such as listening comprehension and sentences construction, spelling, phrasal verbs, and word order, and once students ' listening skills improved, more complex stories with more specific vocabulary can be applied with a goal to measure students' progression. To have them showcase their speaking abilities, they can take turns creating/finding a story, while teacher facilitates and assesses their performances.

Shadowing: Play a short audio clip and have students repeat what they hear, mimicking the speaker' s intonation and pronunciation. This helps improve pronunciation as well as listening comprehension.

Below are key strategies and useful information to enhance teachers' teaching objectives

Engagement strategies: Use authentic materials, such as games, videos, podcasts, and supportive content pertaining to situational functions, FAQs (Frequently Asked Questions) between customers and service staff regarding real- life scenarios and issues, organize pairs/groups discussions, role-plays, pairs or individual presentations**.**

Focus on vocabulary expansion and affixes: Introduce thematic vocabulary related to everyday and workplace matters, using images, and contextual examples. English Speeches (2025). Additionally, apply Prefix (modifies or changes the original meaning of the word) and Suffix (changes the word's grammatical category, such as turning a verb into a noun or an adjective) as a tool. Structurally, the main part, or root, carries the essential meaning. However, when communicating, speaker can add a prefix at the beginning or a suffix at the end to change that meaning or function. Take the word **unhappiness** as an example: "**Un**-" is a prefix meaning not, "**Happy**" is the root word, "**-ness**" is a suffix that turns the adjective "happy" into the noun "happiness". Hence, "**unhappiness**" means the state of not being happy. Three parts with one meaning, therefore, using them appropriately enable learners to boost their word-building skill.

Grammar in context: Teach grammar points within meaningful contexts, focusing on practical usage rather than abstract rules. Provide model dialogues to reinforce grammar structures in communicative contexts.

Fluency building: Promote fluency through timed speaking activities, such as impromptu speeches on hot issues and/or trendy topics, emphasizing communication over accuracy in certain contexts.

Teachers' primary roles

Make learning fun and interactive: For many learners, learning a foreign language can often lead to boredom, and Thai students are no exception given the fact that a lot of them are accustomed to rote learning. This lack of interactive speaking limits opportunities for them to fully grasp real life language functions.

Be facilitated, enthusiastic and lively: Lack of confidence in their English-speaking competence often causes learners to avoid using it. To boost their confidence, it is important that teachers build up supportive teaching/learning sentiments, and display of positive attitude throughout.

Provide detailed feedback, not just grades: Typically, students are accustomed to receiving grades instead of comprehensive feedback. Only providing grades could leave them unsure about where their weaknesses and strengths lie. Therefore, it is recommended that they introduce varied feedback mechanisms by giving learners the necessary guidance and solutions. Doing so enables them to learn from their mistakes.

Culturally relevant material: Crittenden A. (2024) recommended linking teachers' English Language content to the students' culture. Get them to create posters about various festivals, such as Loy Kratong (floating festival) and Songkran (water festival). Use flashcards that contain material relevant to students' life experiences. Sentences like " **taking a nice and cold shower" and "sharing a bedroom"** present more meaning to students than just "shower" or "bedroom", empowering and allowing learners to stretch and form more relevant sentences, eventually extending it into a short story or a meaningful narrative.

The value and importance of using games

There are numerous beneficial concepts regarding English instruction. One of the most readily accepted by students is the use of games, which is also a highly effective aspect of the communicative approach. Games are known to be activities that provide entertainment and instigate involvement. According to Rixon (1981), a game is an activity carried out by decision-makers, either cooperating or competing, to achieve their objectives within a specific set of rules. Games are enjoyable activities for both teachers and students. It is also student-centered. Incorporating games into English lessons can help students relax and enjoy using the language. Furthermore, games allow learners to approach the new language with an open heart, without fear of making mistakes. Plus, games have an inherent communicative nature in line with the communicative language teaching approach when engaging in language games, it is recommended that learners need to follow the rules, as well as be aware of past, present, and future actions, and statements. Most importantly, they actively participate by doing or saying something to compete in the games. Through this process, it allows them to comprehensively practice listening, speaking. Littlewood (1981) suggested that games can help learners move beyond simply mastering language structures, and enable them to use these structures to convey meaning in real-life situations.

Based on the author's teaching experiences, applying fun and interactive games help engage and motivate learners regardless of their English levels. To facilitate, selective and suitable games should be used according to the learners' English capacity and needs. Hence, using games as ice-breaking activities help motivate learners to wanting to engage in interacting and beyond. According to Gozcu, E. & Caganaga, C., K. (2016)., they found that learners have to encounter unfamiliar words while learning a second language, so they feel a high level of stress. To them, games assist to decrease anxiety, feel comfortable, and make learners wanting to

learn more.

Conclusion

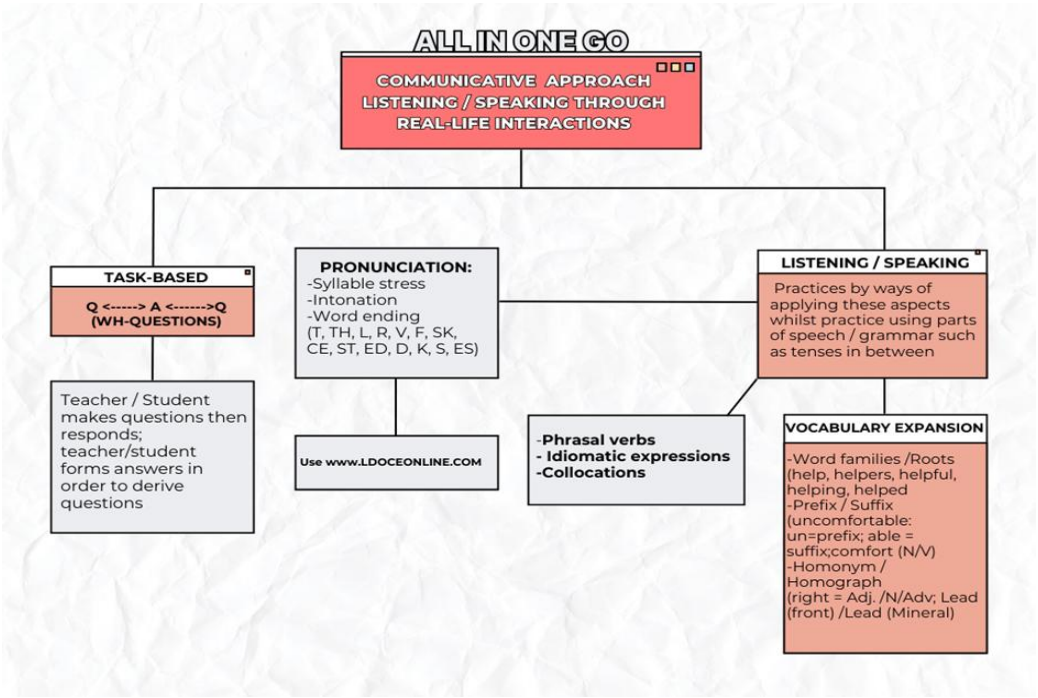


Figure 3: All-In-One-Go Communicative Skills Chart

In summary, the guided context enables to serve as a powerful instruction for ESL learners to improve on their listening, speaking, reading as well as writing capabilities. To facilitate interactive teaching and learning, it is recommended that teachers should primarily put emphasis on daily-life and workplace communication. Thus, activities organized and role-playing games should cover various situational, yet purposeful contexts. A sentence such as "Do you **get on** with your neighbors?" allows a teacher to stretch his/her teaching further i.e., intonation (rising intonation), get on= a phrasal verb, w**ith**=**/wɪð/** pronunciation/preposition, present tense, and neighbors, a plural with **-s**. Moreover, such interrogative sentence can be extended to a narratively purposeful dialogue. Above all else, it is imperative that teachers need to possess strong communicative prowess in order to produce an effective/a smooth learning session, speaking with clear pronunciation, equipped oneself with wide range of vocabulary and able to express them in appropriate manners and situations. The fact is being good at the said

facets help gain learners' trust and respect, especially when answering questions and providing feedback. Importantly, regularly providing feedback and suggestions in ensuring that the teaching and learning processes go hand-in-hand and corresponded to the set objectives. For teachers to obtain the full benefit of teaching outcomes, teachers should lecture less and interact more, with a strong focus on listening and speaking activities. Practically speaking, if a person possesses good listening and speaking prowess, it is likely that the person could be able to use grammatically-related phases adequately; much like when young children learn how to communicate through listening and responding to parents. To this end, implementing the written strategies and contexts in this article can genuinely enhance learners' English communicative competence in accordance with the main objectives of the article.

References

Asadova, B. (2024). The Role of Collocations in English Language Teaching. *Acta Globalis Humanitatis Et Linguarum*, *1*(2), 9-19. https://doi.org/10.69760/aghel.01024061

Bangkok Post's Online Reporter. (2023, November 27). English proficiency on the wane, says latest EF survey. Bangkok Post. bangkokpost.com. https://www.bangkokpost.com/thailand/general/2692849/english-proficiency-on-the-wane-says-latest-ef-survey

Crittenden, A. (2024). *How to motivate your students.* Ajarn.com. https://www.ajarn.com/blogs/adam-crittenden/how-to-motivate-your-students

Dodds E. (2025). *How to Use Minimal Pairs to Improve Your English Pronunciation*. https://www.leonardoenglish.com/blog/minimal-pairs

EFL Cafe. (2024, October 3). *Effective ways to teach English collocations*. 2. https://eflcafe.net/effective-ways-to-teach-english-collocations/

English Speeches (2025). *Prefixes & Suffixes: How Word Parts Boost Your English Skills*. https://englishspeecheschannel.com/english-tips/prefixes-and-suffixes/

Fraser, H. (2000). *Coordinating improvements in pronunciation teaching for adult learners of English as a second language.* Australian National Training Authority (ANTA) / Department of Education, Training and Youth Affairs. https://helenfraser.com.au/wp-content/uploads/ANTA-REPORT-FINAL.pdf

Gill, A. (2025, February 25). How to teach sentence structure to kids: The ultimate guide. SplashLearn. splashlearn.com. https://www.splashlearn.com/blog/teaching-sentence-structure-to-kids/

Gozcu, E., & Caganaga, C. K. (2016). The importance of using games in EFL classrooms. *Cypriot Journal of Educational Sciences, 11*(3), 126-135. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1140747.pdf

Littlewood, W. (1981). *Communicative language teaching. Cambridge*, UK: Cambridge University Press. https://www.english-efl.com/wp-content/uploads/2020/12/Communicative-Language-Teaching.pdf

Meekin, B. (2023, December 27). Word stress and sentence stress rules in English. Busuu. https://www.busuu.com/en/english/word-stress

Nordquist, R. (2024, May 2). *Over 300 homonyms, homophones, and homographs: A list of easily confused words that sound or look the same*. ThoughtCo. thoughtco.com. https://www.thoughtco.com/homonyms-homophones-and-homographs-a-b-1692660

Paengkamhag, W. (2020). Improve English Speaking Methods for Thai Students. *Journal of Asian Language Teaching and Learning*, *1*(3), 35-45. retrieved from https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jote/article/view/486 [in Thai]

Phettongkam, H. (2017). Grammatical errors in spoken English of undergraduate Thai learners in a communicative business English course. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network, 10*(1), 95-118. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/LEARN/article/view/135963

Rixon, S. (1981). *How to use games in language teaching.* Macmillan Education. https://archive.org/details/howtousegamesinl0000rixo

Singh, S. (2026, January 20). *Benefits of solving jumbled words in English*. https://www.curiousjr.com/blogs/jumbled-words

Tantiwich, K., & Sinwongsuwat, K. (2021). Thai University Students' Problems of Language Use in English Conversation. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network*, *14*(2), 598-626. retrieved from https://so04.tci-thaijo.org/index.php/LEARN/article/view/253282

University of Suffolk (2023). *Words families & collocations*. https://libguides.uos.ac.uk/academic-language/wordfamilies-collocations

VOA learning English (2019). *A Simple Sentence with Seven Meanings.* https://learningenglish.voanews.com/a/a-simple-sentence-with-seven-meanings/4916769.html

VOA learning English (2025). *Grow Your Vocabulary by Learning Root Words*. https://learningenglish.voanews.com/a/grow-your-vocabulary-by-learning-root-words/4113426.html

บทความวิจัย (Research article)

การศึกษาความพึงพอใจของผู้สมัคร ต่อระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ ศูนย์ สอวน.คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี 2567

The user satisfaction study for the recruitment examination Olympiad Academic and Astronomy Olympiad training camp with online system of POSN Center, Science Faculty, Khon Kaen University In 2024

พิศมัย คชโคตร[1*]

Pissamai Khodchakote[1*]

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
22 กรกฎาคม 2568	19 พฤศจิกายน 2568	20 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้สมัครต่อการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ ประจำปีการศึกษา 2567 และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจผู้สมัครต่อการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ ประจำปีการศึกษา 2567 โดยสุ่มตัวอย่างจากนักเรียน ครู และผู้ปกครอง จำนวน 377 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้งานของระบบ ด้านประสิทธิภาพของระบบ และด้านความปลอดภัยของระบบ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ Man Whitney U test และ Kruskal Walis Test ผลการศึกษาพบว่า คะแนนความพึงพอใจในภาพรวมของผู้ใช้งานระบบอยู่ในระดับดีเยี่ยม ($\overline{X}$ =4.27,S.D =1.02) คะแนนความพึงพอใจด้านการใช้งานระบบที่มีค่ามากที่สุด คือ ความสะดวกในการชำระค่าสมัครสอบ ($\overline{X}$ =4.45,S.D =0.97) คะแนนความพึงพอใจด้านประสิทธิภาพระบบ คือ การเข้าใช้ระบบ มีความง่ายต่อการใช้งานที่มีค่ามากที่สุด ($\overline{X}$ =4.29,S.D =1.02) และคะแนนความพึงพอใจด้านความปลอดภัยระบบ คือ การกำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =4.37,S.D =0.97)

คำสำคัญ : ระบบการรับสมัครออนไลน์, ค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก, ศูนย์ สอวน. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

---

[1]คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

[1]Faculty of Science, Khon Kaen University

[*]Corresponding author; email: khodchakote@kku.ac.th

Abstract

This study aimed to: 1) examine applicant satisfaction with the online application system for the Academic Olympiad and Astronomy Olympiad Training Camp of the POSN Center, Faculty of Science, Khon Kaen University, for the 2024 academic year, and 2) to compare satisfaction levels among applicants on the online application system for the Academic Olympiad and Astronomy Olympiad Training Camp of the POSN Center, Faculty of Science, Khon Kaen University, for the 2024 academic year. The sample consisted of 377 participants, including students, teachers, and parents, selected through simple random sampling. The analysis was divided into three aspects: system usability, system efficiency, and system security. The statistical methods employed were frequency, percentage, Mann–Whitney U test, and Kruskal–Wallis test. The results revealed that the overall user satisfaction level was excellent ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 1.02). For system usability, the item with the highest satisfaction score was the convenience of paying the application fee ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.97). For system efficiency, the highest-rated item was the ease of accessing the system ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 1.02). For system security, the item with the highest satisfaction score was the appropriate assignment of access rights ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.97).

Keywords: Online Application System, Academic and Astronomy Olympiad Camp, Science Olympiad Center, Faculty of Science, Khon Kaen University

บทนำ

การจัดโครงการโอลิมปิกวิชาการ ได้เริ่มมาตั้งแต่ปี 2532 โดยรับผิดชอบดำเนินโครงการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 7 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาชีววิทยา สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาฟิสิกส์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ และโครงการดาราศาสตร์โอลิมปิกวิชาการ เริ่มในปี 2546 พื้นที่รับผิดชอบจำนวน 13 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น กาฬสินธุ์ อุดรธานี มหาสารคาม หนองคาย เลย สกลนคร หนองบัวลำภู บึงกาฬ ร้อยเอ็ด นครราชสีมา ชัยภูมิ สุรินทร์ บุรีรัมย์ จำนวน 2 สาขาวิชา สาขาวิชาดาราศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและสาขาวิชาดาราศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

การรับสมัครออนไลน์เริ่มในปีการศึกษา 2553 - 2567 ศูนย์ฯ ได้ใช้ระบบรับสมัครสอบคัดเลือก ผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมดทุกขั้นตอน ในแต่ละปีที่ผ่านมานั้นการสมัครสอบในระบบยังคงเกิดปัญหาขึ้นโดยเฉพาะด้านความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ ที่มีการสอบถามมานั้นพบว่าผู้ใช้งานระบบจะมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องของตัวระบบ ประสิทธิภาพของระบบ และความปลอดภัยของระบบ เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยของนักวิจัยท่านอื่นที่มีการวิจัยที่คล้ายกันนั้น พบว่ามีประเด็นเกี่ยวกับระบบคล้ายกัน เช่น ในการเรียนการสอนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ผ่านระบบ Web-X มีการประเมินด้านด้านเนื้อหา ด้านความง่ายต่อการ

ใช้งาน ด้านประสิทธิภาพของระบบ ด้านการนำเสนอ (ณฤชา วิมลลักษณ์ และ รชะ ไทยประกอบ, 2567) ในระบบรับสมัครนักศึกษาประเภทคัดเลือกตรงออนไลน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีการประเมินด้านประสิทธิภาพของระบบ และการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบในภาพรวม (สุธิดา ไทยกลาง และ วิชิต สุขทร, 2557) ในเรื่องความพึงพอใจของผู้สมัครต่อการสมัครเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับปริญญาตรีโดยวิธี Internet ประจำปีการศึกษา 2556 (สุภาพ ไชยยา และคณะ, 2556) ในเรื่องการพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่มีการประเมินเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบการรับสมัครสอบ (วงศ์สวรรค์ ศรีมนตรีสง่า, 2565) ในเรื่องการประยุกต์ใช้แนวคิดแบบอไจล์เพื่อพัฒนาระบบรับสมัครนักศึกษาออนไลน์ มหาวิทยาลัยนครพนม ที่พบว่ามีการศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการรับสมัคร และนำไปพัฒนาระบบรับสมัครนักศึกษาของมหาวิทยาลัยต่อไป (วุฒิภัทร พงษ์เพชร และคณะ, 2566)

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาระบบและทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้สมัครต่อระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ ศูนย์ สอวน. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยมาปรับปรุงการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกให้ผู้สมัครมากที่สุด

วัตถุประสงค์

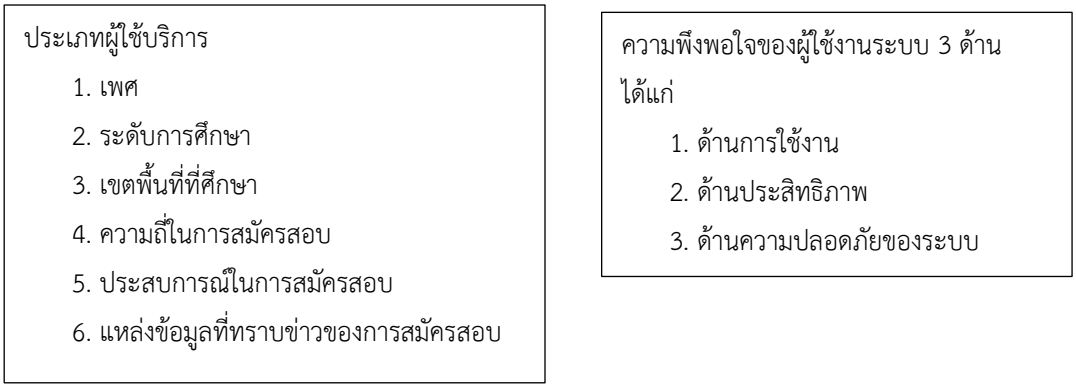
1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้สมัครต่อการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ ประจำปีการศึกษา 2567

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจผู้สมัครต่อการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ ประจำปีการศึกษา 2567 จำแนกตามประเภทผู้ใช้บริการ เพศ ระดับการศึกษา เขตพื้นที่ที่ศึกษา ความถี่ในการสมัครสอบ ประสบการณ์ในการสมัครสอบและแหล่งข้อมูลที่ทราบข่าวของการสมัครสอบ

สมมติฐานการวิจัย

ผู้ใช้งานระบบการการรับสมัครที่มีลักษณะแตกต่างกัน (จำแนกตามตัวแปรอิสระ) จะมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ศูนย์ฯ/ ศูนย์ สอวน. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หมายถึง ศูนย์อบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการ และดาราศาสตร์โอลิมปิก คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ระบบการรับสมัคร หมายถึง ระบบสารสนเทศคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. นักเรียน หมายถึง นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียน ในเขตพื้นที่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
4. ผู้ปกครอง หมายถึง ผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
5. ครู หมายถึง ครูที่สังกัดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร : ผู้ใช้บริการระบบรับสมัครคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการ และดาราศาสตร์โอลิมปิก ศูนย์ สอวน. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีการศึกษา 2567 ได้แก่ นักเรียน ครู และผู้ปกครอง จำนวน 15,737 คน

ตัวอย่าง : ผู้ใช้บริการระบบฯ ได้แก่ นักเรียน ครู และผู้ปกครอง จำนวน 377 คน โดยคำนวณจากตารางของเครจซี่มอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เนื่องจากประชากรเป็นผู้ใช้งานระบบซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่สามารถนำประเภทผู้ใช้บริการมากำหนดเป็นชั้นภูมิของการหาขนาดตัวอย่างได้ และก่อนหน้านี้ไม่มีการเก็บข้อมูลของผู้ใช้บริการระบบรับสมัครมาก่อนจึงไม่มีกรอบรายชื่อของประชากรแยกตามประเภทผู้ใช้บริการ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้สมัครต่อระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ ศูนย์ สอวน.

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผ่านระบบ Google form โดยมีค่า Cronbach's alpha ของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.87 เครื่องมือในการวิเคราะห์ทางสถิติ ใช้โปรแกรม SPSS Version 23

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นตอนตามลักษณะแบบสอบถาม ทั้ง 3 ตอน ได้แก่

(1) ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทผู้ใช้บริการ เพศ ระดับการศึกษา เขตพื้นที่ที่ศึกษา ความถี่ในการสมัครสอบ ประสบการณ์ในการสมัครสอบ แหล่งข้อมูลที่ทราบข่าวของการสมัครสอบ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาความถี่ และร้อยละ (ภาควิชาพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2565)

(2) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ได้แก่ ด้านการใช้งาน ด้านประสิทธิภาพ และด้านความปลอดภัยของระบบ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยของประชากรทั้งแบบ 2 กลุ่มอิสระกัน โดยใช้สถิติ Nonparametric (Sidney, 1957) เนื่องจากข้อมูลที่ได้มาจากตัวอย่างไม่ได้มีการแจกแจงแบบปกติ ได้แก่ Man Whitney U test กับตัวแปรเพศ เนื่องจากตัวแปรเพศมีมาตรวัดข้อมูลระดับนามบัญญัติ และการทดสอบความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ Kruskal Walis Test กับตัวแปรระดับการศึกษา เขตพื้นที่ที่ศึกษา ความถี่ในการสมัครสอบ ประสบการณ์ในการสมัครสอบ และแหล่งข้อมูลที่ทราบข่าวของการสมัครสอบ (Daniel, & Wayne W.,1978) และ (Bradly James V., 1968) เนื่องจากกลุ่มตัวแปรดังกล่าวมีมาตรวัดข้อมูลในระดับเรียงลำดับขึ้นไป นำเสนอผลในรูปแบบตารางเพื่อแสดงจุดที่ต้องนำไปพัฒนาระบบการรับสมัครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 จะเป็นการให้คะแนนความพึงพอใจ โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับพึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด และมีเกณฑ์ในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ผล ดังนี้ ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 พึงพอใจมากที่สุด ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 พึงพอใจดีมาก ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 พึงพอใจปานกลาง ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 พึงพอใจน้อย ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 พึงพอใจน้อยที่สุด และควรได้รับการปรับปรุง

(3) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการอ่านข้อเสนอแนะทั้งหมดและทำการจัดกลุ่มของข้อเสนอแนะ

ตัวแปรในการศึกษา

(1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประเภทผู้ใช้บริการ เพศ ระดับการศึกษา เขตพื้นที่ที่ศึกษา ความถี่ในการสมัครสอบ ประสบการณ์ในการสมัครสอบ และแหล่งข้อมูลที่ทราบข่าวของการสมัครสอบ

(2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบรับสมัครด้านการใช้งานระบบ ด้านประสิทธิภาพของระบบ และด้านความปลอดภัยของระบบ

(3) ตัวแปรควบคุม ได้แก่ ผู้ใช้บริการระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิกผ่านระบบออนไลน์

สถานที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และลิงค์ของแบบสอบถาม https://shorturl.at/X0DvB

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการศึกษาความพึงพอใจของผู้สมัคร ต่อระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรม ค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิกผ่านระบบออนไลน์ โดยในส่วนของผลการทดสอบความแตกต่างในตอนที่ 2 ทางผู้วิจัยจะนำเสนอเฉพาะตัวแปรที่ทำให้ระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจของผู้สมัคร ต่อระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ภาพรวม

ระบบการรับสมัคร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านระบบการใช้งาน	4.31	1.02	ดีมาก
2. ด้านประสิทธิภาพของระบบ	4.21	1.03	ดีมาก
3. ด้านระบบความปลอดภัย	4.31	0.99	ดีมาก
รวมเฉลี่ย	4.27	1.02	ดีมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ใช้งานระบบการรับสมัครมีคะแนนความพึงพอใจในภาพรวมของการงานเท่ากับ 4.27 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก โดยในด้านระบบการใช้งาน และด้านประสิทธิภาพของระบบ มีคะแนนความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\overline{X}$ = 4.31 คะแนน) ด้านประสิทธิภาพของระบบมีคะแนนความพึงพอใจในภาพรวมน้อยที่สุด อยู่ในระดับดีมาก ($\overline{X}$ = 4.27 คะแนน)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจของผู้สมัคร ต่อระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ด้านการใช้งานระบบ

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ขั้นตอนการใช้งานง่ายไม่ซับซ้อน และมีความคล่องตัว	4.26	0.95	ดีมาก
2. การจัดลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่อง อ่านแล้วเข้าใจ	4.24	0.99	ดีมาก
3. การจัดรูปแบบ ขนาดตัวอักษร สีที่ใช้ มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน	4.29	1.01	ดีมาก
4. ภาษาเข้าใจง่าย ถูกต้องตามหลักภาษาและไวยากรณ์ กระชับ อธิบายข้อมูลได้ชัดเจน	4.35	0.95	ดีมาก
5. ความสะดวกในการชำระค่าสมัครสอบ โดย QR code ผ่านบริการ Mobile banking	4.45	0.97	ดีมาก
6. การตรวจสอบสถานะชำระเงินค่าสมัครสอบสถานที่สอบมีความถูกต้อง	4.41	0.95	ดีมาก
7. การค้นหา/ตรวจสอบข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำ	4.26	1.04	ดีมาก

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
8. ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงระบบได้ง่ายโดยใช้คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟนเข้าระบบผ่านหน้าเว็บไซต์	4.37	1.01	ดีมาก
9. มีคู่มือประกอบการใช้งาน การให้บริการช่วยเหลือ/คำแนะนำ	4.24	1.02	ดีมาก
10. ความพึงพอใจในการใช้งานของระบบโดยภาพรวม	4.23	1.01	ดีมาก
11. ขั้นตอนการใช้งานง่ายไม่ซับซ้อน และมีความคล่องตัว	4.26	0.95	ดีมาก
รวมเฉลี่ย	4.31	1.02	ดีมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนความพึงพอใจในเกี่ยวกับด้านการใช้งานระบบภาพรวมเท่ากับ 4.31 คะแนน โดยด้านที่มีค่าน้อยที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในภาพรวม ด้านการมีคู่มือประกอบการใช้งาน การให้บริการช่วยเหลือ/คำแนะนำ ด้านการจัดลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่อง อ่านแล้วเข้าใจ ด้านขั้นตอนการใช้งานง่ายไม่ซับซ้อน และการค้นหา/ตรวจสอบข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจของผู้สมัคร ต่อระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ด้านประสิทธิภาพของระบบ

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานด้านประสิทธิภาพของระบบ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การเข้าใช้ระบบ มีความง่ายต่อการใช้งาน	4.29	1.02	ดีมาก
2. มีระบบรองรับข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ นำไปใช้ประโยชน์ได้	4.27	1.02	ดีมาก
3. การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาสำหรับการใช้งาน	4.27	1.05	ดีมาก
4. ความเร็วในการแสดงผลจากการเชื่อมโยงเพจ	4.08	1.11	ดีมาก
5. ความเร็วในการติดต่อกับฐานข้อมูล	4.16	1.04	ดีมาก
6. ความเร็วในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูล	4.25	0.98	ดีมาก
7. ความเร็วในการนำเสนอข้อมูล	4.24	1.04	ดีมาก
8. ระบบมีเสถียรภาพและพร้อมใช้งาน	4.12	1.05	ดีมาก
รวมเฉลี่ย	4.21	1.03	ดีมาก

จากตารางที่ 3 พบว่าคะแนนความพึงพอใจในเกี่ยวกับด้านการใช้งานระบบในภาพรวม เท่ากับ 4.21 คะแนน โดยด้านที่มีค่าน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความเร็วในการแสดงผลจากการเชื่อมโยงเพจ ด้านระบบมีความเสถียรในการใช้งาน และด้านความเร็วในการติดต่อกับฐานข้อมูล โดยผู้พัฒนาระบบอาจจะมีการเพิ่มขอบเขตในการรองรับจำนวนผู้เข้าชมเว็บไซต์ของระบบให้มากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงการประกาศผล ซึ่งอาจจะทำให้ระบบมีความรวดเร็ว และเสถียรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจของผู้สมัคร ต่อระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าอบรมค่ายโอลิมปิกวิชาการและดาราศาสตร์โอลิมปิก ผ่านระบบออนไลน์ด้านความปลอดภัยของระบบ

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานด้านความปลอดภัยของระบบ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การกำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานได้อย่างเหมาะสม	4.37	0.97	ดีมาก
2. ความปลอดภัยของการเข้าถึงข้อมูล	4.29	1.04	ดีมาก
3. การควบคุมให้ใช้งานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง	4.28	1.04	ดีมาก
4. การตรวจสอบสิทธิ์ก่อนใช้งานของผู้ใช้ระบบในระดับต่าง ๆ	4.30	1.06	ดีมาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.99	ดีมาก

จากตารางที่ 4 พบว่าด้านการเข้าใช้ระบบ การกำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานได้อย่างเหมาะสมมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย 4.37 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 คะแนน ด้านความปลอดภัยของการเข้าถึงข้อมูลมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย 4.29 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04 คะแนน ด้านการควบคุมให้ใช้งานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้องมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย 4.28 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04 คะแนน ด้านการตรวจสอบสิทธิ์ก่อนใช้งานของผู้ใช้ระบบในระดับต่าง ๆ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย 4.30 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06 คะแนน

ตารางที่ 5 การทดสอบ Man Whitney-U Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านการใช้งานเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรเพศ (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งาน	*p-value*	การแปรผล
1. ขั้นตอนการใช้งานง่ายไม่ซับซ้อน และมีความคล่องตัว	0.856	ไม่แตกต่าง
2. การจัดลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่อง อ่านแล้วเข้าใจ	0.495	ไม่แตกต่าง
3. การจัดรูปแบบ ขนาดตัวอักษร สีที่ใช้ มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน	0.356	ไม่แตกต่าง
4. ภาษาเข้าใจง่าย ถูกต้องตามหลักภาษาและไวยากรณ์ กระชับ อธิบายข้อมูลได้ชัดเจน	0.332	ไม่แตกต่าง
5. ความสะดวกในการชำระค่าสมัครสอบ โดย QR code ผ่านบริการ Mobile banking	0.513	ไม่แตกต่าง
6. การตรวจสอบสถานะชำระเงินค่าสมัครสอบสถานที่สอบมีความถูกต้อง	0.573	ไม่แตกต่าง
7. การค้นหา/ตรวจสอบข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำ	0.628	ไม่แตกต่าง
8. ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงระบบได้ง่ายโดยใช้คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟนเข้าระบบผ่านหน้าเว็บไซต์	0.177	ไม่แตกต่าง
9. มีคู่มือประกอบการใช้งาน การให้บริการช่วยเหลือ/คำแนะนำ	0.207	ไม่แตกต่าง
10. ความพึงพอใจในการใช้งานของระบบโดยภาพรวม	0.036	แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งานภาพรวม	0.041	แตกต่าง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งานภาพรวมแตกต่างกัน สำหรับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความพึงพอใจในการใช้งานของระบบโดยภาพรวม พบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบในภาพรวมมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 6 การทดสอบ Man Whitney-U Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านประสิทธิภาพของระบบเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรเพศ (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบ	*p-value*	การแปลผล
1. การเข้าใช้ระบบ มีความง่ายต่อการใช้งาน	0.235	ไม่แตกต่าง
2. มีระบบรองรับข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ นำไปใช้ประโยชน์ได้	0.123	ไม่แตกต่าง
3. การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาสำหรับการใช้งาน	0.010	แตกต่าง
4. ความเร็วในการแสดงผลจากการเชื่อมโยงเพจ	0.114	ไม่แตกต่าง
5. ความเร็วในการติดต่อกับฐานข้อมูล	0.505	ไม่แตกต่าง
6. ความเร็วในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูล	0.599	ไม่แตกต่าง
7. ความเร็วในการนำเสนอข้อมูล	0.712	ไม่แตกต่าง
8. ระบบมีเสถียรภาพและพร้อมใช้งาน	0.169	ไม่แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบภาพรวม	0.421	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 6 ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สำหรับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาสำหรับการใช้งาน พบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาสำหรับการใช้งานมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 7 การทดสอบ Man Whitney-U Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านความปลอดภัยของระบบเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรเพศ (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความปลอดภัยของระบบ	*p-value*	การแปลผล
1. การกำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานได้อย่างเหมาะสม	0.028	แตกต่าง
2. ความปลอดภัยของการเข้าถึงข้อมูล	0.168	ไม่แตกต่าง
3. การควบคุมให้ใช้งานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง	0.045	แตกต่าง
4. การตรวจสอบสิทธิ์ก่อนใช้งานของผู้ใช้ระบบในระดับต่าง ๆ	0.240	ไม่แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความปลอดภัยของระบบภาพรวม	0.041	แตกต่าง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความปลอดภัยของระบบภาพรวมแตกต่างกัน สำหรับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการกำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานได้อย่างเหมาะสม และการควบคุมให้ใช้งานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง พบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการกำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานได้อย่างเหมาะสม และการควบคุมให้ใช้งานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้องมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 8 การทดสอบ Kruskal Wallis Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านการใช้งานเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรระดับการศึกษา (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งาน	*p-value*	**การแปลผล**
1. ขั้นตอนการใช้งานง่ายไม่ซับซ้อน และมีความคล่องตัว	0.001	แตกต่าง
2. การจัดลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่อง อ่านแล้วเข้าใจ	0.129	ไม่แตกต่าง
3. การจัดรูปแบบ ขนาดตัวอักษร สีที่ใช้ มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน	0.133	ไม่แตกต่าง
4. ภาษาเข้าใจง่าย ถูกต้องตามหลักภาษาและไวยากรณ์ กระชับ อธิบายข้อมูลได้ชัดเจน	0.281	ไม่แตกต่าง
5. ความสะดวกในการชำระค่าสมัครสอบ โดย QR code ผ่านบริการ Mobile banking	0.008	แตกต่าง
6. การตรวจสอบสถานะชำระเงินค่าสมัครสอบสถานที่สอบมีความถูกต้อง	0.012	แตกต่าง
7. การค้นหา/ตรวจสอบข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำ	0.018	แตกต่าง
8. ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงระบบได้ง่ายโดยใช้คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟนเข้าระบบผ่านหน้าเว็บไซต์	0.065	ไม่แตกต่าง
9. มีคู่มือประกอบการใช้งาน การให้บริการช่วยเหลือ/คำแนะนำ	0.375	ไม่แตกต่าง
10. ความพึงพอใจในการใช้งานของระบบโดยภาพรวม	0.660	ไม่แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งานภาพรวม	0.732	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 8 ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งานภาพรวมไม่แตกต่าง สำหรับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านขั้นตอนการใช้งานง่ายไม่ซับซ้อน และมีความคล่องตัว และด้านการค้นหา/ตรวจสอบข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำ พบว่านักเรียนชั้น ม.3 มีความพึงพอใจของมากกว่าระดับชั้นอื่น ๆ และผู้ใช้งานระบบที่เป็นการศึกษาประเภทอื่น ๆ มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 การทดสอบ Kruskal Wallis Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านประสิทธิภาพของระบบเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรระดับการศึกษา (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบ	*p-value*	การแปลผล
1. การเข้าใช้ระบบ มีความง่ายต่อการใช้งาน	0.122	ไม่แตกต่าง
2. มีระบบรองรับข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ นำไปใช้ประโยชน์ได้	0.631	ไม่แตกต่าง
3. การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาสำหรับการใช้งาน	0.315	ไม่แตกต่าง
4. ความเร็วในการแสดงผลจากการเชื่อมโยงเพจ	0.359	ไม่แตกต่าง
5. ความเร็วในการติดต่อกับฐานข้อมูล	0.304	ไม่แตกต่าง
6. ความเร็วในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูล	0.049	แตกต่าง
7. ความเร็วในการนำเสนอข้อมูล	0.291	ไม่แตกต่าง
8. ระบบมีเสถียรภาพและพร้อมใช้งาน	0.053	ไม่แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบภาพรวม	0.547	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับความพึงพอใจด้านความเร็วในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูลของนักเรียนชั้น ม.3 มีมากกว่าระดับชั้นอื่น ๆ และนักเรียนชั้น ม.2 มีน้อยกว่านักเรียนชั้นอื่น ๆ

ตารางที่ 10 การทดสอบ Kruskal Wallis Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านการใช้งานเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรเขตพื้นที่การศึกษา (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งาน	*p-value*	การแปลผล
1. ขั้นตอนการใช้งานง่ายไม่ซับซ้อน และมีความคล่องตัว	0.142	ไม่แตกต่าง
2. การจัดลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่อง อ่านแล้วเข้าใจ	0.011	แตกต่าง
3. การจัดรูปแบบ ขนาดตัวอักษร สีที่ใช้ มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน	0.117	แตกต่าง
4. ภาษาเข้าใจง่าย ถูกต้องตามหลักภาษาและไวยากรณ์ กระชับ อธิบายข้อมูลได้ชัดเจน	0.045	แตกต่าง
5. ความสะดวกในการชำระค่าสมัครสอบ โดย QR code ผ่านบริการ Mobile banking	0.000	แตกต่าง
6. การตรวจสอบสถานะชำระเงินค่าสมัครสอบสถานที่สอบมีความถูกต้อง	0.000	แตกต่าง
7. การค้นหา/ตรวจสอบข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำ	0.005	แตกต่าง
8. ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงระบบได้ง่ายโดยใช้คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟนเข้าระบบผ่านหน้าเว็บไซต์	0.005	แตกต่าง
9. มีคู่มือประกอบการใช้งาน การให้บริการช่วยเหลือ/คำแนะนำ	0.002	แตกต่าง
10. ความพึงพอใจในการใช้งานของระบบโดยภาพรวม	0.005	แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งานภาพรวม	0.051	แตกต่าง

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งานภาพรวมแตกต่าง และสำหรับความพึงพอใจในด้านที่มีความแตกต่างกัน พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

ตารางที่ 11 การทดสอบ Kruskal Wallis Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านประสิทธิภาพของระบบเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรเขตพื้นที่การศึกษา (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบ	*p-value*	การแปลผล
1. การเข้าใช้ระบบ มีความง่ายต่อการใช้งาน	0.002	แตกต่าง
2. มีระบบรองรับข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ นำไปใช้ประโยชน์ได้	0.000	แตกต่าง
3. การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาสำหรับการใช้งาน	0.000	แตกต่าง
4. ความเร็วในการแสดงผลจากการเชื่อมโยงเพจ	0.000	แตกต่าง
5. ความเร็วในการติดต่อกับฐานข้อมูล	0.001	แตกต่าง
6. ความเร็วในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูล	0.413	ไม่แตกต่าง
7. ความเร็วในการนำเสนอข้อมูล	0.047	แตกต่าง
8. ระบบมีเสถียรภาพและพร้อมใช้งาน	0.013	แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบภาพรวม	0.020	แตกต่าง

จากตารางที่ 11 พบว่าความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบภาพรวมแตกต่างกัน ($p < 0.05$) โดยเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

ตารางที่ 12 การทดสอบ Kruskal Wallis Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านความปลอดภัยของระบบเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรเขตพื้นที่การศึกษา (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความปลอดภัย	*p-value*	การแปลผล
1. การกำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานได้อย่างเหมาะสม	0.038	แตกต่าง
2. ความปลอดภัยของการเข้าถึงข้อมูล	0.048	แตกต่าง
3. การควบคุมให้ใช้งานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง	0.011	แตกต่าง
4. การตรวจสอบสิทธิ์ก่อนใช้งานของผู้ใช้ระบบในระดับต่าง ๆ	0.049	แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความปลอดภัยภาพรวม	0.025	แตกต่าง

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความปลอดภัยภาพรวมแตกต่างกัน โดยเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

ตารางที่ 13 การทดสอบ Kruskal Wallis Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านประสิทธิภาพของระบบเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรความถี่การเข้าใช้ระบบ (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบ	*p-value*	การแปลผล
1. การเข้าใช้ระบบ มีความง่ายต่อการใช้งาน	0.133	ไม่แตกต่าง
2. มีระบบรองรับข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ นำไปใช้ประโยชน์ได้	0.022	แตกต่าง
3. การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาสำหรับการใช้งาน	0.209	ไม่แตกต่าง
4. ความเร็วในการแสดงผลจากการเชื่อมโยงเพจ	0.150	ไม่แตกต่าง
5. ความเร็วในการติดต่อกับฐานข้อมูล	0.018	แตกต่าง
6. ความเร็วในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูล	0.029	แตกต่าง
7. ความเร็วในการนำเสนอข้อมูล	0.054	ไม่แตกต่าง
8. ระบบมีเสถียรภาพและพร้อมใช้งาน	0.007	แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบภาพรวม	0.874	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 13 พบว่าความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบภาพรวม ไม่แตกต่างกัน โดยความถี่ในการเข้าใช้ระบบ 1-2 ครั้ง/เดือน มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าการใช้งานแบบอื่น ๆ

ตารางที่ 14 การทดสอบ Kruskal Wallis Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านการใช้งานเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรประสบการณ์การเข้าใช้ระบบ (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งาน	*p-value*	การแปลผล
1. ขั้นตอนการใช้งานง่ายไม่ซับซ้อน และมีความคล่องตัว	0.129	ไม่แตกต่าง
2. การจัดลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่อง อ่านแล้วเข้าใจ	0.113	ไม่แตกต่าง
3. การจัดรูปแบบ ขนาดตัวอักษร สีที่ใช้ มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน	0.045	แตกต่าง
4. ภาษาเข้าใจง่าย ถูกต้องตามหลักภาษาและไวยากรณ์ กระชับ อธิบายข้อมูลได้ชัดเจน	0.024	แตกต่าง
5. ความสะดวกในการชำระค่าสมัครสอบ โดย QR code ผ่านบริการ Mobile banking	0.048	แตกต่าง
6. การตรวจสอบสถานะชำระเงินค่าสมัครสอบสถานที่สอบมีความถูกต้อง	0.046	แตกต่าง
7. การค้นหา/ตรวจสอบข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำ	0.364	ไม่แตกต่าง
8. ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงระบบได้ง่ายโดยใช้คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟนเข้าระบบผ่านหน้าเว็บไซต์	0.119	ไม่แตกต่าง
9. มีคู่มือประกอบการใช้งาน การให้บริการช่วยเหลือ/คำแนะนำ	0.193	ไม่แตกต่าง
10. ความพึงพอใจในการใช้งานของระบบโดยภาพรวม	0.320	ไม่แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งานภาพรวม	0.247	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งานภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์การใช้งานระบบ 4-5 ปี มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าผู้ที่มีประสบการณ์แบบอื่น ๆ

ตารางที่ 15 การทดสอบ Kruskal Wallis Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านการใช้งานเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรแหล่งการรับรู้ข่าวสาร (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งาน	*p-value*	การแปลผล
1. ขั้นตอนการใช้งานง่ายไม่ซับซ้อน และมีความคล่องตัว	0.518	ไม่แตกต่าง
2. การจัดลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่อง อ่านแล้วเข้าใจ	0.123	ไม่แตกต่าง
3. การจัดรูปแบบ ขนาดตัวอักษร สีที่ใช้ มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน	0.119	ไม่แตกต่าง
4. ภาษาเข้าใจง่าย ถูกต้องตามหลักภาษาและไวยากรณ์ กระชับ อธิบายข้อมูลได้ชัดเจน	0.130	ไม่แตกต่าง
5. ความสะดวกในการชำระค่าสมัครสอบ โดย QR code ผ่านบริการ Mobile banking	0.252	ไม่แตกต่าง
6. การตรวจสอบสถานะชำระเงินค่าสมัครสอบสถานที่สอบมีความถูกต้อง	0.248	ไม่แตกต่าง
7. การค้นหา/ตรวจสอบข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำ	0.010	แตกต่าง
8. ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงระบบได้ง่ายโดยใช้คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟนเข้าระบบผ่านหน้าเว็บไซต์	0.259	ไม่แตกต่าง
9. มีคู่มือประกอบการใช้งาน การให้บริการช่วยเหลือ/คำแนะนำ	0.018	แตกต่าง
10. ความพึงพอใจในการใช้งานของระบบโดยภาพรวม	0.017	แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งานภาพรวม	0.566	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งานภาพรวม ไม่แตกต่างกัน โดยความพึงพอใจในด้านการค้นหา/ตรวจสอบข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำ พบว่า ผู้ที่ทราบแหล่งข่าวจากการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์มูลนิธิส่งเสริมโอลิมปิกวิชาการ (สอวน.) มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าแหล่งอื่น ๆ

ตารางที่ 16 การทดสอบ Kruskal Wallis Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านประสิทธิภาพของระบบเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรแหล่งการรับรู้ข่าวสาร (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบ	*p-value*	การแปลผล
1. การเข้าใช้ระบบ มีความง่ายต่อการใช้งาน	0.448	ไม่แตกต่าง
2. มีระบบรองรับข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ นำไปใช้ประโยชน์ได้	0.149	ไม่แตกต่าง
3. การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาสำหรับการใช้งาน	0.000	แตกต่าง
4. ความเร็วในการแสดงผลจากการเชื่อมโยงเพจ	0.001	แตกต่าง
5. ความเร็วในการติดต่อกับฐานข้อมูล	0.002	แตกต่าง
6. ความเร็วในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูล	0.380	ไม่แตกต่าง
7. ความเร็วในการนำเสนอข้อมูล	0.167	ไม่แตกต่าง
8. ระบบมีเสถียรภาพและพร้อมใช้งาน	0.072	ไม่แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบภาพรวม	0.546	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านประสิทธิภาพของระบบภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ทราบแหล่งข่าวจากการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์มูลนิธิส่งเสริมโอลิมปิกวิชาการ (สอวน.) มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าจากแหล่งอื่น ๆ

ตารางที่ 17 การทดสอบ Kruskal Wallis Test ระหว่างคะแนนความพึงพอใจการใช้ระบบด้านความปลอดภัยของระบบเฉลี่ยแต่ละด้านกับตัวแปรแหล่งการรับรู้ข่าวสาร (กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความปลอดภัย	*p-value*	การแปลผล
1. การกำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานได้อย่างเหมาะสม	0.029	แตกต่าง
2. ความปลอดภัยของการเข้าถึงข้อมูล	0.002	แตกต่าง
3. การควบคุมให้ใช้งานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง	0.006	แตกต่าง
4. การตรวจสอบสิทธิ์ก่อนใช้งานของผู้ใช้ระบบในระดับต่าง ๆ	0.007	แตกต่าง
ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความปลอดภัยภาพรวม	0.001	แตกต่าง

จากตารางที่ 17 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความปลอดภัยภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ที่ทราบแหล่งข่าวจากการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์มูลนิธิส่งเสริมโอลิมปิกวิชาการ (สอวน.) มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าจากแหล่งอื่น ๆ

สรุปผลการวิจัย

คะแนนความพึงพอใจในภาพรวมของผู้ใช้งานระบบคะแนนความพึงพอใจในภาพรวมของผู้ใช้งานระบบอยู่ในระดับดีเยี่ยม ทั้งในด้านการใช้งานระบบ ด้านประสิทธิภาพของระบบ และด้านความปลอดภัยของระบบในภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยมทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากในการศึกษาภาพรวมของผู้ใช้ระบบให้คะแนนความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน และค่อนข้างให้คะแนนสูง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาร์ชโลว์ที่ว่าเมื่อมนุษย์ได้รับความสะดวกสบายขั้นพื้นฐานก็จะมีความพึงพอใจในระดับสูงขึ้น (Maslow A.H, 1970) และความพึงพอใจพื้นฐานของผู้ใช้บริการในฐานะลูกค้าของโอลิเวอร์ (Oliver, 1997)

สำหรับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความพึงพอใจในการใช้งานของระบบโดยภาพรวมผู้ใช้งานระบบด้านการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาสำหรับการใช้งาน ด้านการกำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานได้อย่างเหมาะสม และการควบคุมให้ใช้งานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง พบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบในภาพรวมมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของการใช้งานระบบของเพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อนและอาจเรียนรู้ความซับซ้อนได้มากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบอินเตอร์เน็ตของมหาวิทยาลัยสยาม ที่พบว่าเพศหญิงจะมีความพึงพอใจต่อการใช้งานอินเตอร์เนตมากกว่าเพศชาย (ธนาภรณ์ รอดชีวิต, 2561) เพศหญิงมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบขายสินค้าออนไลน์ในจีนมากกว่าเพศชาย (Khan, S. A. et al., 2015) และนักเรียนหญิงมีความรู้สึกที่ละเอียดอ่อน มักความซับซ้อนมากกว่านักเรียนชาย (Good, T. L. et ai., 1973)

สำหรับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านขั้นตอนการใช้งานง่ายไม่ซับซ้อน และมีความคล่องตัวและด้านการค้นหา/ตรวจสอบข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำ พบว่านักเรียนชั้น ม.3 มีความพึงพอใจของมากกว่าระดับชั้นอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของระบบเหมาะสมกับผู้ใช้งานในช่วงวัยดังกล่าวมากกว่า สำหรับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความสะดวกในการชำระค่าสมัครสอบ โดย QR code ผ่านบริการ Mobile banking และด้านการตรวจสอบสถานะชำระเงินค่าสมัครสอบสถานที่สอบมีความถูกต้อง พบว่านักเรียนชั้น ม.3 ความพึงพอใจของมากกว่าระดับชั้นอื่น ๆ และนักเรียนชั้น ม.2 มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักเรียนชั้น ม.3 มีความเข้าใจในระบบการใช้งาน Mobile Banking มากกว่านักเรียนชั้น ม.2 และสำหรับความพึงพอใจด้านความเร็วในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูลของนักเรียนชั้น ม.3 มีมากกว่าระดับชั้นอื่น ๆ และนักเรียนชั้น ม.2 มีน้อยกว่านักเรียนชั้นอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักเรียนชั้น ม.2 อาจจะมีการทำรายการ หรือขั้นตอนในระบบก่อนหน้านานกว่าปกติ เช่น การจ่ายเงินผ่าน QR Code ส่งผลให้มีความรู้สึกว่าขั้นตอนการบันทึกข้อมูลอื่น ๆ อาจช้าไปด้วย

สำหรับความพึงพอใจในด้านที่มีความแตกต่างกัน พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเข้าใจเกี่ยวกับระบบมากหรือมีคำแนะนำเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ หรือผู้ประสานงานของโรงเรียนมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ

สำหรับความพึงพอใจในด้านที่มีความแตกต่างกัน พบว่า ความถี่ในการเข้าใช้ระบบ 1-2 ครั้ง/เดือน มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าการใช้งานแบบอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ใช้ที่ใช้งานระบบนาน ๆ ครั้งอาจจะเข้าใช้ระบบแล้วไม่ค่อยเกิดปัญหา

สำหรับความพึงพอใจในด้านที่มีความแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การใช้งานระบบ 4-5 ปี มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าผู้ที่มีประสบการณ์แบบอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ใช้ที่ใช้งานระบบที่มีประสบการณ์ดังกล่าวครั้งอาจจะเข้าใช้ระบบแล้วไม่ค่อยเกิดปัญหา

สำหรับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่ทราบแหล่งข่าวจากการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์มูลนิธิส่งเสริมโอลิมปิกวิชาการ (สอวน.) มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดกว่าจากแหล่งอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ใช้ที่ใช้งานระบบดังกล่าวอาจมีความรู้สึกปลอดภัยต่อการใช้งานเว็บไซต์ของศูนย์ สอวน. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นมากกว่าระบบอื่น ๆ ที่เคยใช้งานมา

ข้อเสนอแนะ

ผู้พัฒนาระบบจำเป็นต้องทำให้ Front End ของระบบมีการใช้งานง่ายขึ้น ลดความซับซ้อนของระบบลงเพื่อให้สามารถเข้าถึงผู้ใช้งานได้ง่ายขึ้น ผู้พัฒนาระบบต้องมีการเพิ่มขอบเขตในการรองรับจำนวนผู้เข้าชมเว็บไซต์ของระบบให้มากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงการประกาศผล ซึ่งอาจจะทำให้ระบบมีความรวดเร็ว และเสถียรเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพิ่มสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล โดยแบ่งประเภทของผู้ใช้งานระบบ ผู้ดูแลระบบ และเพิ่มการตั้งชื่อผู้ใช้งาน และรหัสผ่านส่วนตัวเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ใช้งานมีความมั่นใจในระบบความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัวที่จะนำเข้าสู่ระบบการรับสมัครต่อไป และในการทำวิจัยครั้งต่อไป สามารถนำไปต่อยอดเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจของระบบการรับสมัครแบบออนไลน์ในโครงการอื่น ๆ ของคณะได้

เอกสารอ้างอิง

ณฤชา วิมลลักษณ์, และ รชะ ไทยประกอบ. (2567). ความพึงพอใจการใช้ระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Webex/Zoom ของภาควิชาวิศวกรรมชีวการแพทย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารวิชาการ ปขมท., 13*(1), 106-115. https://www.council-uast.com/journal/journal-detail.php?id=42

ธนาภรณ์ รอดชีวิต. (2561). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบอินเตอร์เน็ตของมหาวิทยาลัยสยาม. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 2*(1), 14-26. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/248428

ภาควิชาพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2565). *บทที่ 9.1 สถิติที่ใช้ในการประเมินผล (สถิติเชิงพรรณา)* [PowerPoint Slides]. www.agri.cmu.ac.th. https://agecon-extens.agri.cmu.ac.th/Course_online/Course/352441/Slide%20E-Learning/บทที่%209.1%20สถิติที่ใช้ในการประเมินผล%20%28สถิติเชิงพรรณา%29.pdf

สุธิดา ไทยกลาง, และ วิชิต สุขทร. (2557). ระบบรับสมัครนักศึกษาประเภทคัดเลือกตรงออนไลน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. *วารสารวิชชา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, *33*(2), 46-59. https://li01.tci-thaijo.org/index.php/wichcha/article/view/99714

สุภาพ ไชยยา, ธัญวลัย กฤษณกมล, และ สุวรรณา แสงก้อม. (2556). *ความพึงพอใจของผู้สมัครต่อการสมัครเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับปริญญาตรีโดยวิธีรับตรงผ่านระบบ Internet ประจำปีการศึกษา 2556*. (รายงานวิจัย สำนักทะเบียนและประมวลผล, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น). https://share.google/WJ3YFVjMryRFw3EyX

วงศ์สวรรค์ ศรีมนตรีสง่า. (2565). การพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการ ปขมท., 11*(3), 118-128. https://share.google/TvJDt8bMFttGOmpw1

วุฒิภัทร พงษ์เพชร, อภิชาต จำปา, และ อัจฉริยา ทุมพานิชย์. (2566). การประยุกต์ใช้แนวคิดแบบอไจล์เพื่อพัฒนาระบบรับสมัครนักศึกษาออนไลน์ มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารศิลปศาสตร์ (วังนางเลิ้ง) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 3*(1), 49-61. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/LiberalU/article/view/3090

Bradly James V. (1968). *Distribution-Free Statistical Tests.* Prentice-Hall

Daniel, Wayne W. (1978). *Appiled Nonparametric Statistics.* Houghton Mifflin Company

Good, T. L., Sikes, J. N., & Brophy, J. E. (1973). Effects of teacher sex and student sex on classroom interaction. *Journal of Educational Psychology*, *65*(1), 74-87. https://doi.org.10.1037/h0034816. https://psycnet.apa.org/record/1974-03835-001

Khan, S.A., Liang, Y., & Sumaira Shahzad,S. (2015). An Empirical Study of Perceived Factors Affecting Customer Satisfaction to Re-Purchase Intention in Online Stores in China, *Journal of Service Science and Management*, *8*(3), 291-305. http://dx.doi.org/10.4236/jssm.2015.83032

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308

Maslow, A. H. (1970). New introduction: Religions, values, and peak-experiences. *Journal of Transpersonal Psychology, 2*(2), 83-90. https://www.atpweb.org/jtparchive/trps-02-70-02-083.pdf

Sidney, S. (1957). Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, *125*(3), 497. https://doi.org/10.1097/00005053-195707000-00032

Oliver, R. L. (2006). *Customer satisfaction research In The handbook of marketing research: Uses, misuses, and future advances* (pp. 569-587). SAGE Publications, Inc. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3956433

บทความวิชาการ (Academic article)

การอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมกับการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของเมืองซีอาน

Cultural Heritage Conservation and Economic and Tourism Development in Xi'an

ณัฐพงศ์ บุญนำ[1] และ อภินันท์ ธรรมอินทร์ลาด[1*]
Natthaphong Bunnam[1] and Apinun Thaminlad[1*]

วันที่รับบทความ (Received) 17 มิถุนายน 2568 | วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 4 ธันวาคม 2568 | วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 4 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์บทบาทของการอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของเมืองซีอาน ประเทศจีน โดยพิจารณาเมืองซีอานในฐานะเมืองประวัติศาสตร์ที่มีทุนทางวัฒนธรรมสำคัญ เช่น กำแพงเมืองซีอาน สุสานทหารดินเผา เจดีย์ห่านป่าใหญ่ และพื้นที่เมืองเก่า บทความสังเคราะห์แนวคิดด้านการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม ภูมิทัศน์เมืองประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการอนุรักษ์มรดกกับการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ภาพลักษณ์เมือง และประสบการณ์การท่องเที่ยว ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า มรดกวัฒนธรรมของซีอานมิได้มีบทบาทเพียงในฐานะหลักฐานทางประวัติศาสตร์ หากยังเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่สามารถส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์และอุตสาหกรรมบริการ อย่างไรก็ตาม การขยายตัวของเมือง การใช้พื้นที่เชิงพาณิชย์ และพฤติกรรมนักท่องเที่ยวร่วมสมัยอาจกระทบต่อความเป็นของแท้และความยั่งยืนของแหล่งมรดก บทความจึงเสนอว่า การพัฒนาเมืองซีอานควรดำเนินผ่านการวางผังเมืองบนฐานมรดก การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การมีส่วนร่วมของชุมชน และการกำกับนโยบายที่รักษาสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาว

คำสำคัญ: การอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม, ภูมิทัศน์เมืองประวัติศาสตร์, การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, เศรษฐกิจสร้างสรรค์, เมืองซีอาน

[1]สาขาวิชาภาษาจีน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
[1]Chinese Major, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University
[*]Corresponding author; email: apinun.th@ksu.ac.th

Abstract

This article aims to analyze the role of historical and cultural heritage conservation in the economic and tourism development of Xi'an, China. It examines Xi'an as a historic city endowed with significant cultural capital, including the Xi'an City Wall, the Terracotta Army, the Giant Wild Goose Pagoda, and its historic urban areas. The article synthesizes concepts related to cultural heritage conservation, historic urban landscapes, cultural tourism, and sustainable development to explain the relationship between heritage conservation, economic value creation, urban image-building, and tourism experiences. The analysis indicates that Xi'an's cultural heritage functions not only as historical evidence but also as cultural capital capable of promoting the creative economy and service industries. However, urban expansion, the commercialization of heritage spaces, and contemporary tourist behavior may affect the authenticity and sustainability of heritage sites. Therefore, the article proposes that Xi'an's urban development should be pursued through heritage-based urban planning, the appropriate application of technology, community participation, and policy governance that maintains a balance between heritage conservation and long-term economic development.

Keywords: cultural heritage conservation, historic urban landscape, cultural tourism, creative economy, Xi'an

บทนำ

เมืองซีอาน[2] เป็นนครเก่าแก่ที่มีชื่อเสียงไปทั่วโลก เมืองแห่งนี้ยังคงอนุรักษ์และสืบทอดมรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าไว้ได้อย่างงดงาม ถือเป็นทรัพยากรอันโดดเด่นที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเชิงลึกได้อย่างยั่งยืน (Wu, T. 2025) ด้วยประวัติศาสตร์ที่ยาวนานกว่า 3,000 ปี ทั้งยังเคยเป็นเมืองหลวงของจีนในหลายยุคสมัย เช่น ราชวงศ์โจว (1046–256 ปีก่อน ค.ศ.) ราชวงศ์ฉิน (221–207 ปีก่อน ค.ศ.) ราชวงศ์ฮั่น (202 ปีก่อน ค.ศ.–ค.ศ. 220) และราชวงศ์ถัง (ค.ศ. 618–907) ทำให้เมืองนี้กลายเป็นศูนย์กลางทางการปกครอง ศิลปะ ศาสนา และเศรษฐกิจมาตั้งแต่อดีต อีกทั้งยังเป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางสายไหม (Silk Road) ซึ่งเป็นเส้นทางการค้าโบราณที่เชื่อมโยงจีนกับภูมิภาคต่าง ๆ ในเอเชียกลาง

[2]ผู้วิจัยใช้การถ่ายถอดเสียงคำทับศัพท์วิสามานยนามภาษาจีนที่ปรากฏในบทความนี้ด้วย เกณฑ์การถ่ายถอดเสียงภาษาจีนแมนดารินด้วยอักขรวิธีไทย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (คณะกรรมการสืบค้นประวัติศาสตร์ไทยในเอกสารภาษาจีน, 2543)

ตะวันออกกลาง และยุโรป ส่งผลให้เมืองซีอานเป็นจุดยุทธศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญในการแลกเปลี่ยนสินค้า วัฒนธรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ระหว่างจีนกับโลกภายนอก ขณะเดียวกันการพัฒนาเมืองซีอานผ่านมรดกทางวัฒนธรรมยังได้รับการส่งเสริมผ่านความร่วมมือระหว่างประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี โดยเฉพาะความร่วมมือกับองค์การยูเนสโก เมืองพี่เมืองน้องในต่างประเทศ และองค์กรระหว่างประเทศด้านวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว ซึ่งมีบทบาทในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยีการอนุรักษ์สมัยใหม่ และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเวทีโลก ความร่วมมือเหล่านี้ยังเอื้อให้เกิดการจัดนิทรรศการระดับนานาชาติ การพัฒนาโครงการฟื้นฟูโบราณสถานร่วมกัน และการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ ซึ่งล้วนมีส่วนเสริมสร้างศักยภาพให้เมืองซีอานก้าวสู่การเป็นเมืองวัฒนธรรมนานาชาติอย่างยั่งยืน

ปัจจุบัน การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของเมืองซีอานกำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ โดยเฉพาะผลกระทบจากการขยายตัวของเมืองและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งทำให้พื้นที่ทางประวัติศาสตร์หลายแห่งต้องถูกปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ การพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic Development) เป็นหนึ่งในภารกิจที่สำคัญของรัฐบาลทุกประเทศเพื่อสร้างความอยู่ดีกินดีการมีงานทำและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนซึ่งเป็นประเด็นในเชิงเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการพัฒนา (ศิรภัสสรศ์, 2566) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม ยังส่งผลต่อพฤติกรรมของประชากรและแนวโน้มของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เช่น ความต้องการของนักท่องเที่ยวที่เปลี่ยนไปจากการเยี่ยมชมแหล่งประวัติศาสตร์เพียงอย่างเดียวไปสู่การมองหาประสบการณ์ที่มีความทันสมัยและสะดวกสบายมากขึ้น ใช้มรดกทางประวัติศาสตร์เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว การผสมผสานระหว่างความสำคัญทางประวัติศาสตร์กับศักยภาพในการพัฒนาเมืองในด้านต่าง ๆ เมืองซีอานจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งในเชิงนโยบาย เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ เพื่อรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการพัฒนา เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสแกนโบราณสถานแบบสามมิติ การจำลองเสมือนจริง (VR/AR) เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ทางวัฒนธรรม การใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) เพื่อวางผังอนุรักษ์พื้นที่อย่างแม่นยำ ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการดูแลรักษาแหล่งประวัติศาสตร์ร่วมกับหน่วยงานรัฐ แม้งานจำนวนมากกล่าวถึงซีอานในฐานะแหล่งประวัติศาสตร์หรือเมืองท่องเที่ยว แต่งานที่สังเคราะห์มิติการอนุรักษ์ เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และชุมชนร่วมกันยังมีจำกัด โดยเฉพาะการพิจารณาว่ามรดกทางวัฒนธรรมสามารถทำหน้าที่เป็นทั้งทุนทางประวัติศาสตร์ ทุนทางเศรษฐกิจ และกลไกการพัฒนาเมืองอย่างสมดุลได้อย่างไร ประเด็นดังกล่าวจึงเป็นช่องว่างสำคัญที่บทความนี้นำมาใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์บทบาทของการอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของเมืองซีอานในฐานะกลไกสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว โดยเน้นประเด็นความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ ความเป็นของแท้ การใช้เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของชุมชน บทความนี้

จำกัดขอบเขตการพิจารณาในมิติการอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในบริบทเมืองซีอาน ทั้งนี้ การอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมถือเป็นภารกิจร่วมของภาครัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานด้านวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และการวางผังเมือง ตลอดจนองค์กรอนุรักษ์ หน่วยงานท้องถิ่น และภาคประชาสังคม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ออกข้อกำหนดทางกฎหมาย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และสนับสนุนการฟื้นฟูพื้นที่ประวัติศาสตร์อย่างเหมาะสม บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอแนวทางการพัฒนาเมืองที่สามารถธำรงคุณค่าทางวัฒนธรรมควบคู่ไปกับการส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่นอย่างสมดุลและยั่งยืนในบริบทของเมืองซีอาน

ความสำคัญของมรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมในเมืองซีอาน

มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของเมืองซีอานมีบทบาทสำคัญในการสร้างอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจให้กับเมืองและประเทศจีน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เมืองซีอานมีประวัติศาสตร์ยาวนานกว่า 3,000 ปี และเคยเป็นเมืองหลวงของ 13 ราชวงศ์ในประวัติศาสตร์จีน รวมทั้งราชวงศ์ฉิน ราชวงศ์ฮั่น และราชวงศ์ถัง (แอน โธนี่, 2568) การมีสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ เช่น สุสานจักรพรรดิฉินสื่อหวง หรือที่รู้จักในภาษาไทยว่า สุสานจิ๋นซีฮ่องเต้ (秦始皇陵) และสุสานทหารดินเผา (兵马俑) เป็นแหล่งมรดกสำคัญที่สะท้อนอำนาจทางการเมือง ศิลปะ และเทคโนโลยีของรัฐฉิน ซึ่งเป็นหนึ่งในเจ็ดสิ่งมหัศจรรย์ของโลกยุคใหม่ ได้ทำให้เมืองซีอานเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของโลก สุสานนี้ถูกค้นพบในปี 1974 และเป็นสัญลักษณ์ของความยิ่งใหญ่ของจักรวรรดิฉิน โบราณสถานนี้มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ทำให้เมืองซีอานมีมรดกทางวัฒนธรรมที่หลากหลายและมีค่าทางประวัติศาสตร์ (Wang, และคณะ. 2567)

การอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมในเมืองซีอานได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ เช่น ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา องค์การยูเนสโก (UNESCO) และสภาการโบราณสถานระหว่างประเทศ (ICOMOS) ได้เสนออนุสัญญา กฎบัตร ข้อเสนอ รวมถึงเอกสารเชิงนโยบายหลายฉบับ เพื่อสนับสนุนการสร้างความยั่งยืนของมรดกทางประวัติศาสตร์ (Wang et al., 2019) และได้ขยายไปสู่การศึกษาเกี่ยวกับภูมิทัศน์เมืองประวัติศาสตร์ (historical urban landscapes) ซึ่งแนวคิด “ภูมิทัศน์เมืองประวัติศาสตร์” (Historic Urban Landscape: HUL) นี้ได้รับการกล่าวถึงเป็นครั้งแรกใน เอกสาร Vienna Memorandum เมื่อปี ค.ศ. 2005 (UNESCO, 2005) ซึ่งได้เน้นย้ำว่า การพัฒนาเมืองควรให้ความสำคัญกับ HUL โดยเฉพาะจากการดำเนินการดังกล่าว องค์การยูเนสโกจึงได้ประกาศใช้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภูมิทัศน์เมืองประวัติศาสตร์ (Recommendation on the Historic Urban Landscape) ในปี ค.ศ. 2011 (UNESCO, 2011) ซึ่งนับเป็นหมุดหมายสำคัญที่ทำให้มิติของภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมถูกนำเข้าสู่พื้นที่เมืองในแวดวงการอนุรักษ์มรดก และได้กลายเป็นแนวทางใหม่ใน

การชี้นำการอนุรักษ์ การวางผัง และการบริหารจัดการเมืองที่มีลักษณะซับซ้อนมากขึ้น หรือแม้แต่การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการช่วยอนุรักษ์สิ่งต่าง ๆ ให้คงสภาพเดิมก็ดำเนินการหลายมิติ เช่น การใช้เทคโนโลยีการสแกนสามมิติในการศึกษาสุสานทหารดินเผา และการสร้างห้องเก็บรักษาทหารดินเผาที่ได้รับการออกแบบพิเศษเพื่อควบคุมความชื้นและอุณหภูมิที่มีผลกระทบต่อโบราณสถาน โดยการใช้เทคนิคเหล่านี้เพื่อป้องกันการสูญเสียหรือการเสื่อมสภาพของโบราณสถานจากปัจจัยทางธรรมชาติ การบูรณะกำแพงเมืองซีอานซึ่งเป็นหนึ่งในกำแพงเมืองที่ได้รับการอนุรักษ์ไว้อย่างดีที่สุดในจีน ยังได้ดำเนินการรักษาสภาพเดิมของกำแพงโดยการใช้วัสดุที่คล้ายคลึงกับวัสดุเดิมในการซ่อมแซม

ดังนั้น เมืองซีอานสามารถใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรมเหล่านี้ในการสร้างรายได้จากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับมรดกทางวัฒนธรรมจีนให้กับทั้งชาวจีนและชาวต่างชาติ มรดกทางวัฒนธรรมในเมืองซีอานจึงไม่เพียงแต่เป็นสัญลักษณ์ของประวัติศาสตร์ที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรม แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว (Zhu, 2019) การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เมืองซีอานรักษาคุณค่าทางประวัติศาสตร์และความเป็นเอกลักษณ์ของตน พร้อมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนสำหรับท้องถิ่นและประเทศจีนในระยะยาว ที่กล่าวมาข้างต้น การเติบโตทางเศรษฐกิจและการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วได้นำมาซึ่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อมรดกทางวัฒนธรรม เช่น การบุกรุกพื้นที่ประวัติศาสตร์ การเสื่อมสภาพของโบราณสถาน และการลดทอนคุณค่าดั้งเดิมของชุมชนเก่า การขาดกลไกควบคุมหรือการพัฒนาโดยไม่คำนึงถึงบริบททางวัฒนธรรม อาจส่งผลให้เมืองสูญเสียเอกลักษณ์และเสน่ห์เฉพาะตัวในระยะยาว ดังนั้น การกำหนดนโยบายการอนุรักษ์ที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของชุมชน และการใช้เทคโนโลยีร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในการฟื้นฟูและจัดการพื้นที่จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อรักษาคุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของซีอานให้ยังคงเป็นมรดกอันล้ำค่าสำหรับคนรุ่นหลัง และสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการพัฒนาเมืองในอนาคต

บทบาทของการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมต่อเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของเมืองซีอาน

การอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมในเมืองซีอานมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของเมืองที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานและมรดกทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น การรักษามรดกเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยรักษาคุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของเมือง แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงมรดกไม่ได้มีเพียงคุณค่าทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสะท้อนอัตลักษณ์ของเมือง ทั้งในด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Zhang, 2024) การท่องเที่ยวนับเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของหลายประเทศทั่วโลก (ดาริน วรุณทรัพย์ และคณะ, 2561) และธุรกิจ

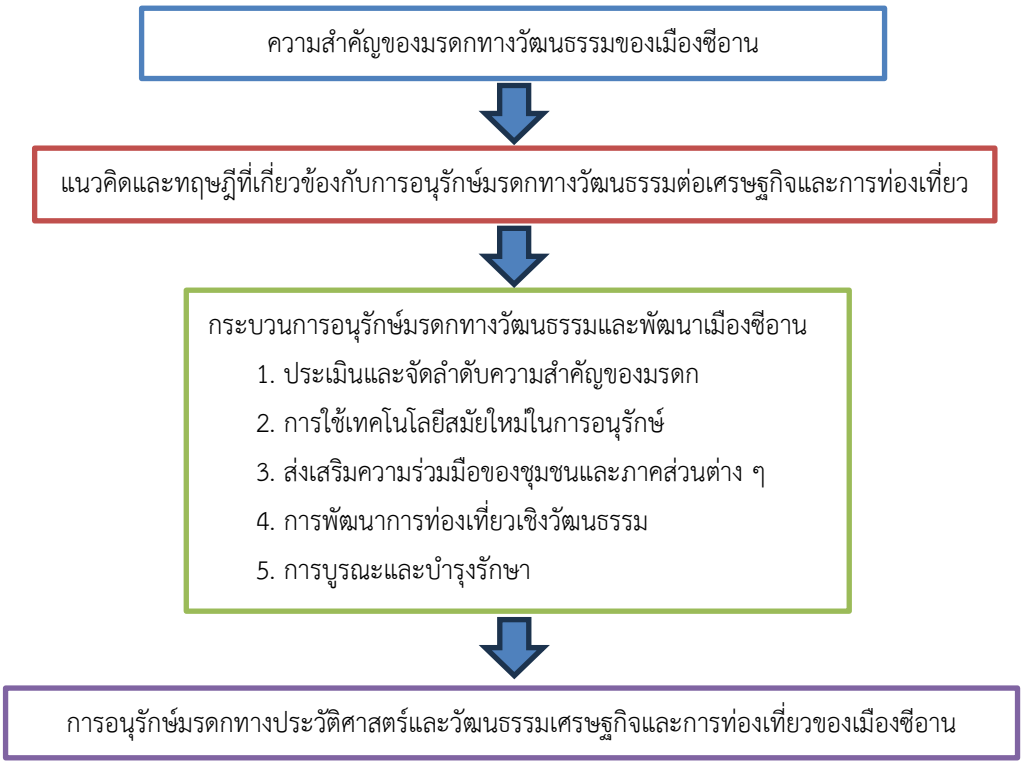
ที่เกี่ยวข้องอย่างมหาศาล เช่น โรงแรม ร้านอาหาร และอุตสาหกรรมบริการอื่น ๆ เมืองซีอานมีแหล่งมรดกทางวัฒนธรรมที่สำคัญ เช่น สุสานทหารดินเผา กำแพงเมืองซีอาน และหอระฆังซีอาน ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวจำนวนมาก เขตย่านฝั่งจือเฉิง（纺织城）ซึ่งเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมสิ่งทอเดิม ปัจจุบันได้กลายเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงมรดกอุตสาหกรรมที่สำคัญ (Zhang, 2024) โดยพบว่าแม้จะมีอุปสรรคเรื่องโครงสร้างพื้นฐานและกลไกการบริหาร แต่ยังสามารถพลิกฟื้นเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมร่วมสมัยได้ หากได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ อย่างรอบด้าน รายได้จากการท่องเที่ยวคิดเป็นสัดส่วนสำคัญของเศรษฐกิจท้องถิ่น โดยมีอุตสาหกรรมโรงแรม ร้านอาหาร และธุรกิจบริการ ที่เกี่ยวข้องเติบโตควบคู่ไปกับการพัฒนาแหล่งมรดกทางวัฒนธรรม รัฐบาลจีนมีนโยบายส่งเสริมการอนุรักษ์โบราณสถานผ่านการจัดสรรกองทุนพิเศษควบคู่กับการสนับสนุนจากองค์กรระหว่างประเทศ เมืองซีอานได้นำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Virtual Reality (VR) และ Augmented Reality (AR) มาใช้ในการยกระดับการนำเสนอข้อมูลทางประวัติศาสตร์ โดยบูรณาการเข้ากับกิจกรรมวัฒนธรรม อาทิ เทศกาลโคมไฟและการแสดงประวัติศาสตร์ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณะโบราณสถานดำเนินการภายใต้แนวทางที่กำหนดโดย UNESCO และหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของจีน (UNESCO, 2005) มีมาตรการจำกัดจำนวนนักท่องเที่ยวในบางพื้นที่เพื่อป้องกันความเสียหายต่อแหล่งมรดก ทั้งนี้ ตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวระยะ 5 ปี ฉบับที่ 14 ของนครซีอาน (พ.ศ. 2564–2568) ได้ตั้งเป้าหมายให้จำนวนนักท่องเที่ยวรวมเพิ่มขึ้นเป็น 400 ล้านคน-ครั้ง และมีรายได้รวมจากการท่องเที่ยว 500,000 ล้านหยวน ภายในปี พ.ศ. 2568 (สำนักงานวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวมณฑลส่านซี, 2564) การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ผ่านการผลิตของที่ระลึกเชิงวัฒนธรรมและการพัฒนาสื่อดิจิทัลเกี่ยวกับแหล่งประวัติศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การส่งเสริมการท่องเที่ยวดังกล่าว (Xi'an Daily, 2024)

แนวทางการอนุรักษ์ของซีอานควรพิจารณาใน 5 มิติ เพื่อรองรับการเติบโตของเมืองซีอาน

ตั้งแต่อดีตมนุษย์ได้มีการประกอบกิจกรรมท่องเที่ยวมาโดยตลอด และเมื่อสังคมมีความก้าวหน้ากิจกรรมเหล่านั้นก็ได้พัฒนาเข้าสู่ “อุตสาหกรรมท่องเที่ยวสมัยใหม่” จนค่อย ๆ ก่อเกิดเป็นอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีโครงสร้างใหญ่โตและทรงอิทธิพลอย่างลึกซึ้ง (Zhu, 2019) การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวในเมืองซีอาน เมืองที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานและมรดกทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น การรักษามรดกเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยรักษาคุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของเมือง แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ มีนโยบายจำกัดการก่อสร้างอาคารสูงในเขตเมืองเก่าเพื่อรักษาทัศนียภาพของแหล่งมรดกทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเมืองเก่าโดยยึดโยงกับมรดกวัฒนธรรม ทำให้เกิดความมีชีวิตชีวาของพื้นที่เดิม และสะท้อนคุณค่า

เชิงวัฒนธรรมของเมืองในบริบทใหม่ (Jiang, 2024) มีการกำหนดเขตอนุรักษ์พิเศษรอบสถานที่สำคัญ เช่น กำแพงเมืองซีอาน และเขตพระราชวังถังตะวันออก เพื่อควบคุมการใช้พื้นที่อย่างเหมาะสม ล้วนเป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานด้านมรดกวัฒนธรรม (ปารณีย์ บุญไชย และคณะ, 2563) การใช้เทคโนโลยีการสแกน 3 มิติในการบูรณะโบราณสถานช่วยให้สามารถจำลองโครงสร้างที่เสื่อมสภาพและทำการบูรณะได้อย่างถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งนักท่องเที่ยวสามารถสัมผัสประสบการณ์แบบเสมือนจริงที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น การออกกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการดูแลรักษามรดกทางวัฒนธรรม เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองมรดกวัฒนธรรมของจีน มีบทลงโทษสำหรับการบุกรุกหรือทำลายแหล่งโบราณคดี แนวทางการพัฒนาแหล่งมรดกควรคำนึงถึงความเป็น “ของแท้” (authenticity) ของแหล่งโบราณสถาน โดยหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงพื้นที่จนสูญเสียคุณค่าดั้งเดิม พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสาธารณชนและการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Zhang, 2024) เมืองซีอานยังให้ความรู้แก่ประชาชนผ่านพิพิธภัณฑ์ ศูนย์ข้อมูล และการบรรยายพิเศษ พิพิธภัณฑ์ที่จัดแสดงโบราณสถาน ณ สถานที่จริง ส่งเสริมการผสมผสานระหว่างการศึกษา การอนุรักษ์ และการมีส่วนร่วมของสาธารณะอย่างลึกซึ้ง (Jiang, 2024) รวมถึงพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวที่ลดผลกระทบต่อโบราณสถาน การดำเนินงานในแนวทางนี้ทั้งจากภาครัฐและภาคประชาชนได้ช่วยกันสร้างสรรค์ภาพลักษณ์ใหม่ของเมืองซีอานในฐานะ "เมืองวัฒนธรรม" ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางการพัฒนาเมืองในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นความยั่งยืนทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสังคมอย่างเป็นระบบ เมื่อพิจารณาบทบาทของมรดกทางวัฒนธรรมต่อเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว การอนุรักษ์จึงไม่เพียงเกี่ยวข้องกับการรักษาประวัติศาสตร์ แต่ยังเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในซีอาน ดังนี้

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับมรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของเมืองซีอาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของเมืองซีอาน

จากกรอบแนวคิดเกี่ยวกับมรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของเมืองซีอานโดยใช้มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมมาดำเนินการวิเคราะห์และออกแบบแนวทางการอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมควบคู่ไปกับการส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของเมืองซีอาน การพัฒนานี้อาศัยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1) ประเมินและจัดลำดับความสำคัญของมรดก องค์การ UNESCO กำหนดเกณฑ์การประเมินมรดกทางวัฒนธรรมโดยพิจารณาจากความเป็นเอกลักษณ์ ความสำคัญทางประวัติศาสตร์และสถาปัตยกรรม และคุณค่าทางจิตวิญญาณ การประเมินมรดกทางวัฒนธรรมในเมืองซีอานใช้เกณฑ์ดังกล่าวร่วมกับแนวทางของหน่วยงานภายในประเทศจีน รวมถึงการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนท้องถิ่นและนักวิชาการด้านโบราณคดี วิธีการประเมินประกอบด้วยการสำรวจภาคสนาม การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์เอกสารทางประวัติศาสตร์ และการใช้เทคโนโลยี GIS ในการระบุตำแหน่งและคุณลักษณะของแหล่งมรดกทางวัฒนธรรม แหล่งมรดกสำคัญของซีอานที่ได้รับการจัดลำดับความสำคัญ ได้แก่ สุสานทหารดินเผาของจักรพรรดิจิ๋นซีฮ่องเต้

กำแพงเมืองซีอาน หอระฆังซีอานและหอกลองซีอาน วัดฝ่าเหมิน และเขตเมืองเก่าที่มีสถาปัตยกรรมสมัยราชวงศ์ถังและราชวงศ์หมิง (ค.ศ. 1368–1644)




ภาพที่ 2 สุสานทหารดินเผาและกำแพงเมืองซีอาน

ที่มา : Baijiahao (2023: ออนไลน์)

2) การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการอนุรักษ์ การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของเมืองซีอานได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแล บำรุงรักษา และส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลทางวัฒนธรรม เทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้ประกอบด้วย

2.1) การสแกนสามมิติ (3D Scanning) ถูกนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลสภาพแหล่งมรดกทางวัฒนธรรมของซีอานโดยใช้แสงเลเซอร์เพื่อสร้างแบบจำลองดิจิทัลที่มีความแม่นยำสูง ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ เช่น การสแกนกำแพงเมืองซีอานเพื่อประเมินโครงสร้างและการเสื่อมสภาพของอิฐและปูน

2.2) ระบบเสมือนจริง Virtual Reality (VR) และ Augmented Reality (AR) ถูกนำมาใช้เพื่อสร้างประสบการณ์เสมือนจริงในการเยี่ยมชมสถานที่สำคัญ เช่น การจำลองภาพของสุสานทหารดินเผาในช่วงที่มีสีสันสมบูรณ์ก่อนที่สีจะเลือนหายไป

2.3) แบบจำลองเสมือนจริง Digital Twin ถูกใช้เพื่อสร้างแบบจำลองแหล่งมรดกที่สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงของโบราณสถานแบบเรียลไทม์ โดยใช้ข้อมูลจากเซ็นเซอร์ที่ติดตั้งในพื้นที่สำคัญ เช่น ฐานของกำแพงเมือง

2.4) ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Machine Learning ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียมและการสแกนพื้นผิวเพื่อระบุแนวโน้มการเสื่อมสภาพของแหล่งมรดก

3. ส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของซีอานอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยสำนักบริหารมรดกทางวัฒนธรรมแห่งชาติจีน คณะกรรมการมรดกโลกแห่งซีอาน และมหาวิทยาลัยที่มีการศึกษาด้านโบราณคดีและสถาปัตยกรรม เช่น มหาวิทยาลัยซีอานเจียวทง (Xi'an Jiaotong University) และมหาวิทยาลัย

ซีอาน (Xi'an University) สำหรับการศึกษาสถาปัตยกรรม ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ เช่น โครงการ "ผู้พิทักษ์มรดก" ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของมรดกทางวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงชุมชนถูกนำมาใช้เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจในพื้นที่ เช่น โครงการท่องเที่ยววัฒนธรรมในย่านมุสลิมซีอานซึ่งส่งเสริมให้ชาวบ้านมีบทบาทในการเป็นมัคคุเทศก์ท้องถิ่นและการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอาหารพื้นเมือง ภาคเอกชนสนับสนุนการอนุรักษ์ผ่านการระดมทุนและการบริจาค เช่น การสนับสนุนจากบริษัทเทคโนโลยีที่ให้ทุนในการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งมรดกผ่านแอปพลิเคชันมือถือ รัฐบาลนครซีอานมีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนแบรนด์การท่องเที่ยว โดยใช้ข้อความประชาสัมพันธ์ที่ว่า พันปีนครโบราณ มาเยือนฉังอาน “千年古都·常来长安” เป็นชื่อเดิมของเมืองซีอาน มาใช้เพื่อสร้างภาพจำทางประวัติศาสตร์ของเมือง (Zhang, 2024)



ภาพที่ 3 กิจกรรมวันอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมและธรรมชาติแห่งชาติ โครงการ "ผู้พิทักษ์มรดก"

ที่มา : Baijiahao (2021 : ออนไลน์)

4. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของซีอานเน้นการผสมผสานเทคโนโลยีกับมรดกทางประวัติศาสตร์เพื่อเพิ่มมูลค่าและประสบการณ์ของนักท่องเที่ยว พิพิธภัณฑ์สุสานทหารดินเผาใช้เทคโนโลยีแสงและเสียงในการจำลองฉากทางประวัติศาสตร์ของราชวงศ์ฉิน รวมถึงการใช้แอปพลิเคชันที่ให้ข้อมูลมัลติมีเดียเกี่ยวกับนักรบทหารดินเผา การแสดงศิลปวัฒนธรรม เช่น การแสดงบทเพลงแห่งความโศกนิรันดร์ (The Song of Everlasting Sorrow) ที่ใช้ฉากและเครื่องแต่งกายที่จำลองจากสมัยราชวงศ์ถังเป็นส่วนสำคัญในการดึงดูดนักท่องเที่ยว การพัฒนาสินค้าท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้อง เช่น การผลิตของที่ระลึกจำลองโบราณวัตถุและงานหัตถกรรมดั้งเดิมของซีอานถูกส่งเสริมเพื่อสร้างรายได้แก่ชุมชนท้องถิ่น ผลกระทบทางเศรษฐกิจของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสะท้อนได้จากสถิติของนครซีอาน โดยในปี ค.ศ. 2023 เมืองซีอานต้อนรับนักท่องเที่ยวประมาณ 278 ล้านคน-ครั้ง และมีรายได้รวมจากการท่องเที่ยวประมาณ 335,039 ล้านหยวน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าร้อยละ 33.1 และร้อยละ 65 ตามลำดับ ถือเป็นสถิติสูงสุดเป็นประวัติการณ์

(People's Daily Online, 2024) การเติบโตของการท่องเที่ยวส่งผลให้มีการขยายตัวของธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงแรม ร้านอาหาร และธุรกิจนำเที่ยว ซึ่งสร้างการจ้างงานให้กับประชาชนในท้องถิ่น



ภาพที่ 4 การแสดงบทเพลงแห่งความโศกนิรันดร์ (The Song of Everlasting Sorrow)

ที่มา : Sohu (2024 : ออนไลน์)

5. การบูรณะและบำรุงรักษา การบูรณะโบราณสถานในเมืองซีอานอาศัยหลักการบูรณะตามหลักการของ ICOMOS : สภานานาชาติเพื่ออนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งมรดกทางวัฒนธรรม (International Council on Monuments and Sites) และมาตรฐานของ UNESCO : องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ กระบวนการบูรณะกำแพงเมืองซีอานใช้วัสดุที่คล้ายคลึงกับวัสดุเดิม เช่น อิฐที่ผลิตขึ้นจากเทคนิคโบราณเพื่อรักษาความเป็นต้นฉบับ การบูรณะสุสานทหารดินเผาเน้นการคงสภาพดั้งเดิมของรูปปั้น โดยใช้เทคโนโลยีการสแกน 3 มิติในการวิเคราะห์โครงสร้างและการสร้างชิ้นส่วนจำลองเพื่อนำมาประกอบแทนส่วนที่สูญหาย การศึกษาวิจัยด้านธรณีวิทยาถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพดินและความชื้นที่อาจส่งผลต่อการเสื่อมสภาพของแหล่งมรดก โดยมีการติดตั้งระบบควบคุมความชื้นและอุณหภูมิภายในพื้นที่สำคัญ เช่น ภายในห้องใต้ดินของสุสาน มาตรการป้องกันภัยพิบัติถูกนำมาใช้เพื่อปกป้องแหล่งมรดกจากแผ่นดินไหวและน้ำท่วม โดยมีการเสริมโครงสร้างรองรับในจุดที่มีความเสี่ยงสูง เช่น กำแพงเมืองและวัดโบราณ การบำรุงรักษาเป็นระยะดำเนินการผ่านการตรวจสอบสภาพแหล่งมรดกทุกปีโดยทีมผู้เชี่ยวชาญด้านโบราณคดีและวิศวกรรมอนุรักษ์

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่รวดเร็วของเมืองซีอานมอบทั้งโอกาสและความท้าทายที่ไม่เคยมีมาก่อนให้แก่อุตสาหกรรมท่องเที่ยว

การอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของเมืองซีอาน

ซีอานเป็นเมืองที่อุดมไปด้วยทรัพยากรทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม มีพื้นฐานทางอุตสาหกรรมที่มั่นคง และมีศักยภาพทางการตลาดที่กว้างขวาง มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของเมืองเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของเมืองนี้ในระดับนานาชาติ (Qian, et.al.,, 2025) ด้วยความโดดเด่นของสถานที่ทางประวัติศาสตร์ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เช่น สุสานทหารดินเผาของจักรพรรดิจิ๋นซีฮ่องเต้และกำแพงเมืองซีอาน สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นเครื่องหมายแห่งอดีตที่รุ่งโรจน์ของเมืองซีอานเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทั่วทุกมุมโลกให้เข้ามาเยี่ยมชมและสัมผัสกับความเป็นมาอันยาวนานของเมือง ซึ่งผลที่ตามมาคือการกระตุ้นการเจริญเติบโตของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในด้านต่าง ๆ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร และการค้าของที่ระลึก โดยการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่นนั้นมีรากฐานมาจากคุณค่าทางวัฒนธรรมที่ได้รับการอนุรักษ์ไว้อย่างพิถีพิถัน ในแง่ของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ภาพลักษณ์ของเมืองซีอานที่ผสมผสานระหว่างอดีตและปัจจุบันได้สร้างความน่าเชื่อถือและความโดดเด่นให้กับเมืองนี้ ทำให้นักลงทุนทั้งในและต่างประเทศมองเห็นศักยภาพในการพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น การพัฒนาพื้นที่รอบ ๆ กำแพงเมืองซีอานให้กลายเป็นศูนย์กลางกิจกรรมทางวัฒนธรรมและงานเทศกาลประจำปี ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวในช่วงเทศกาลเท่านั้น แต่ยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดการลงทุนในด้านบริการและโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

การอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจของประชาชนในพื้นที่ การสร้างพื้นที่วัฒนธรรมในเมืองเป็นปัจจัยสำคัญในการอนุรักษ์และส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรม ซึ่งมีผลต่อการสร้างอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจของประชาชน (Zhu, 2024) เมืองซีอานซึ่งเคยเป็นเมืองหลวงและศูนย์กลางการปกครองของหลายราชวงศ์ในอดีต นอกจากจะมีมรดกทางวัฒนธรรมที่ล้ำค่าแล้ว ยังมีศิลปะและงานฝีมือพื้นบ้านที่สืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความรู้สึกเชื่อมโยงระหว่างอดีตและปัจจุบันของชุมชนท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดความสามัคคีและความยั่งยืนในสังคม ประเด็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญคือผลกระทบเชิงบวกต่อธุรกิจท้องถิ่น เมื่อมีนักท่องเที่ยวจำนวนมากเข้ามาเยี่ยมชมสถานที่สำคัญเหล่านี้ ผู้ประกอบการในพื้นที่จึงมีโอกาสในการขยายธุรกิจและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการจัดจำหน่ายสินค้าหัตถกรรม การจัดแสดงศิลปะพื้นบ้าน หรือแม้กระทั่งการเปิดโรงงานผลิตของที่ระลึกที่มีการออกแบบอิงจากประวัติศาสตร์ของเมืองซีอาน สามารถนำสิ่งเหล่านี้มาพัฒนาให้กลายเป็นจุดขายที่มีมูลค่าเพิ่มสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างงานและรายได้ให้กับชุมชน อีกทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เช่น การปรับปรุงระบบขนส่งสาธารณะ การ

พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ท่องเที่ยว และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของเมืองซีอานสามารถเข้าถึงนักท่องเที่ยวได้ง่ายขึ้น การจัดทำพิพิธภัณฑ์ออนไลน์และการพัฒนาแอปพลิเคชันนำเที่ยวเป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการอนุรักษ์ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับมรดกวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง แต่ยังสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับนักท่องเที่ยวในยุคดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการมรดกทางวัฒนธรรมในเมืองซีอานยังคงต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ แม้จะมีนโยบายและโครงการส่งเสริมจากภาครัฐที่เข้มแข็ง แต่การใช้งานพื้นที่ในรูปแบบเชิงพาณิชย์ที่เพิ่มขึ้นอาจส่งผลให้เกิดการลดทอนคุณค่าทางวัฒนธรรมลงได้ หากไม่มีการวางแผนและบริหารจัดการที่เหมาะสม ตัวอย่างที่พบเห็นได้ชัดคือการเปลี่ยนแปลงพื้นที่รอบ ๆ สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ไปในทิศทางของการพัฒนาเชิงพาณิชย์มากเกินไป ซึ่งอาจทำให้ภาพลักษณ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของเมืองซีอานเริ่มสูญเสียความบริสุทธิ์และลดทอนความดึงดูดของนักท่องเที่ยว

การพัฒนาเมืองซีอานจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีกระบวนการ วิธีการ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนเมืองไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แนวทางการผสมผสานระหว่างการอนุรักษ์มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมกับการพัฒนาเศรษฐกิจในเมืองซีอาน เป็นประเด็นที่มีความละเอียดอ่อนและต้องการความสมดุลอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาจากมุมมองด้านการตลาดการท่องเที่ยว ควบคู่กับการรักษาอัตลักษณ์ของเมือง ผู้บริหารและนักวางนโยบายจำเป็นต้องตระหนักถึงความต้องการของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ไปพร้อมกับการธำรงคุณค่าทางวัฒนธรรมดั้งเดิม เมืองซีอานจึงมีความจำเป็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวที่ไม่ได้เน้นเพียงการเพิ่มรายได้ในระยะสั้น แต่ตั้งเป้าไปยังการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยใช้มรดกทางประวัติศาสตร์เป็นแกนกลางในการขับเคลื่อน นอกจากมรดกเหล่านี้จะเป็นสัญลักษณ์แห่งความรุ่งเรืองในอดีตแล้ว ยังเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการสร้างสรรค์เศรษฐกิจสร้างสรรค์และอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ให้สอดรับกับยุคสมัย ความสำเร็จในการบูรณาการมรดกทางวัฒนธรรมเข้ากับการพัฒนาเศรษฐกิจจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของเมืองซีอานในระดับนานาชาติ และวางรากฐานสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจในระยะยาว ทั้งนี้ การดำเนินงานจะเกิดประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชนท้องถิ่น เพื่อเปลี่ยนมรดกทางประวัติศาสตร์ให้เป็นพลังขับเคลื่อนเมืองอย่างยั่งยืนในบริบทของโลกาภิวัตน์ และเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทั้งในระดับประเทศและภูมิภาค

บทสรุป

เมืองซีอานสามารถพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวโดยใช้มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมเป็นฐานในการพัฒนา แม้ต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการเติบโตทางเศรษฐกิจ การวางแผนเชิงนโยบายที่ยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนจึงมีความจำเป็น เพื่อธำรงเอกลักษณ์ทางประวัติศาสตร์ของเมืองควบคู่กับการตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยวร่วมสมัย มรดกทางวัฒนธรรมในฐานะทรัพยากรเพื่อการพัฒนา จำเป็นต้องได้รับการใช้ประโยชน์อย่างรอบคอบ โดยเน้นการรักษาคุณค่าในระยะยาว ทั้งในเชิงกายภาพและเชิงนามธรรม การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นและการส่งเสริมแนวทางการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของเศรษฐกิจฐานรากและเป็นรากฐานของการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างอัตลักษณ์ของเมืองในเวทีโลก ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การสแกนสามมิติ การจำลองภาพเสมือนจริง (VR/AR) และแอปพลิเคชันนำเที่ยว ที่ช่วยยกระดับประสบการณ์ของนักท่องเที่ยวให้มีความทันสมัยและเข้าถึงง่าย ขณะเดียวกัน การเปิดพื้นที่ให้ชุมชนมีบทบาทในกระบวนการอนุรักษ์ เช่น การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมและการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การอนุรักษ์เป็นพลังร่วมของสังคม ไม่ใช่เพียงหน้าที่ของรัฐเท่านั้น เมืองซีอานจึงเป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของการใช้มรดกทางวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเมืองอย่างสมดุล ทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยไม่ละเลยต่อความเป็น “ของแท้” ของมรดกที่เมืองนั้นถือครอง

มรดกทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงประวัติความเป็นมาและความภูมิใจของคนในท้องถิ่น (พระครูสังฆรักษ์ทรงพรรณ ชยทตโต, 2563) ทั้งส่งผลโดยตรงต่อเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว กรณีเมืองซีอานสะท้อนให้เห็นว่า มรดกทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมสามารถทำหน้าที่เป็นทุนทางวัฒนธรรมที่สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้ หากมีการบริหารจัดการอย่างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ (Ng, et al., 2016) โดยดึงดูดนักท่องเที่ยวและส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองต้องดำเนินไปอย่างสมดุล โดยใช้แนวทางที่คำนึงถึงความยั่งยืน การมีส่วนร่วมของชุมชน และการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้และการท่องเที่ยว หากสามารถดำเนินนโยบายเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม เมืองซีอานจะสามารถรักษามรดกทางวัฒนธรรมของตนให้คงอยู่ในระยะยาว พร้อมกับการพัฒนาเศรษฐกิจให้แข็งแกร่ง

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการสืบค้นประวัติศาสตร์ไทยในเอกสารภาษาจีน. (2543). *เกณฑ์การถ่ายถอดเสียงภาษาจีนแมนดาริน ด้วยอักขรวิธีไทย*. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.

ดาริน วรุณทรัพย์, นวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์, ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ, และ กาสัก เต๊ะขันหมาก. (2561). รูปแบบการจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในประเทศไทย. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5*(1), 17-24. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/rdi-aru/article/view/144259/106729

ปารณีย์ บุญไชย, ศิริวรรณ กวงเพ้ง, และธนิดา ลครศรี. (2563). วิเคราะห์การท่องเที่ยวไทยตามแนวคิดเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมผ่านกระบวนทัศน์สัจนิยมวิพากษ์. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 40*(1), 106-121. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sujthai/article/view/177674/163729

พระครูสังฆรักษ์ทรงพรรณ ชยทตโต. (2563). กระบวนการสร้างภูมิคุ้มกันมรดกทางวัฒนธรรมของชุมชนตลาดน้ำในจังหวัดราชบุรี. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 8*(2), 16-28. https://so02.tcithaijo.org/index.php/EDMCU/article/view/247598/169292

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2566). การพัฒนาเศรษฐกิจกับเป้าหมายสูงสุด. *วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2*(2), 15-28. https://so10.tci-thaijo.org/index.php/paatj/article/view/286/234

แอน โธนี่. (2568). *เมืองซีอาน: ประวัติศาสตร์และมรดกวัฒนธรรม.* The China Journey. https://www.thechinajourney.com/th/เซียน/

Baijiahao. (2021). *西安：让文化遗产“活”起来*. (2568, 10 เมษายน). http://www.ce.cn/cysc/newmain/yc/jsxw/202511/t20251117_2584446.shtml

Baijiahao. (2023). *文化和自然遗产日：西安这些“宝藏”你去过几个？* (2568, 10 เมษายน). https://baijiahao.baidu.com/s?id=1748011593648984583

Jiang, Y. (2024). Study on the public spatialization process of Xi'an urban cultural heritage since modern times. *Journal of Xi’an University of Architecture and Technology (Natural Science Edition)*, *56*(3), 466-474. https://www.chndoi.org/Resolution/Handler?doi=10.15986/j.1006-7930.2024.03.018

Ng, M., Zhai, B., Zhao, Y., & Li, J. (2016). Valuing Xi’an: A Chinese capital city for 13 dynasties. *disP - The Planning Review, 52*(3), 8-15. https://doi.org/10.1080/02513625.2016.1235867

People's Daily Online (Shaanxi Channel). (2024). 去年西安接待游客 2.78 亿人次 [Xi'an received 278 million visitor-trips last year]. *People's Daily*. http://sn.people.com.cn/n2/2024/0423/c378288-40820028.html

Qian, J., Zhao, L. & Liu, Y. (2025). 推进西安加快发展首发经济的若干思考 [Some reflections on promoting the accelerated development of Xi'an's first-launch economy]. *China Economic & Trade Herald*, 92-95.

Sohu. (2024). *来陕西必看旅游地(二)*. (2568, 18 เมษายน). https://www.sohu.com/a/765605269_121807885

UNESCO. (2005). *Vienna memorandum on 'World Heritage and Contemporary Architecture-Managing the Historic Urban Landscape'*. UNESCO World Heritage Centre.

UNESCO. (2011). *Recommendation on the historic urban landscape, including a glossary of definitions*. UNESCO World Heritage Centre.

Wang, S., Jiang, Y., Xu, Y., Zhang, L., Li, X., & Zhu, L. (2019). Sustainability of historical heritage: The conservation of the Xi'an City Wall. *Sustainability, 11*, 740. https://doi.org/10.3390/su11030740

Wang, X., Chai-ittipornwong, T., & Wansiri, P. (2567). การใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นอาวุธขับเคลื่อนการท่องเที่ยวอัจฉริยะเมืองซีอาน. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต, 19*(2), 7-22. https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/jla/article/view/3370

Wu, T. (2025). 旅游视角下西安碑林历史文化街区复兴路径研究 [Research on the revitalization path of Xi'an Beilin historical and cultural district from a tourism perspective]. *Tourism Overview*, 86-88. http://dbase.gslib.com.cn:8000/DRCNet.Mirror.Documents.Web/docview.aspx?DocID=8018726&leafID=28124

Xi'an Daily. (2564). *西安市明确"十四五"文化旅游发展目标 到2025年旅游接待总人数达 4 亿人次* https://whhlyt.shaanxi.gov.cn/sy/dsyw/202108/t20210831_2573410.html

Zhang, X. (2024). *西安市政府对文旅公共品牌塑造的影响及策略研究* [Research on the influence of Xi'an municipal government on the public branding of cultural tourism and its strategy]. [Master's thesis, Xi'an University of Architecture and Technology]. https://doi.org/10.27393/d.cnki.gxazu.2024.000095.

Zhu, R. (2024). 城市文化空间建设与文化遗产传承 [Urban cultural space construction and cultural heritage inheritance]. *Xueshu Yanjiu*, 21, 133-135.

Zhu, X. (2019). Systematic construction of Xi'an cultural tourism image. In *Proceedings of the 5th International Conference on Economics, Management, Law and Education* (pp. 595-598). https://doi.org/10.2991/aebmr.k.191225.107

บทความวิจัย (Research article)

แนวทางการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

Protocols for Enhancing the Capabilities of the Kalasin Province Community Welfare Fund

นิตยา เคหะบาล[1] ธวัชชัย เคหะบาล[1*] อัครเจตน์ ชัยภูมิ[1] ยุทธพงษ์ เขื่อนแก้ว [1]
อาริยา ป้องศิริ [1] อารยา ลาน้ำเที่ยง[1] จริยา อินทนิล[1] ธีรนันท์ ขันตี[1]
อภิรดี ดอนอ่อนเบ้า[2] สายัญ พันธ์สมบูรณ์[3] และ สุพจน์ ดีบุญมี[4]
Nittaya Kahaban[1], Tawatchai Kahaban[1*], Akkarajet Chaiyaphum[1], Yuttapong Khuenkhaew[1],
Ariya Pongsiri[1], Araya Lanumtiang[1], Jariya Inthanin[1], Theeranan Khantee[1],
Apiradee Dononbao[2], Sayan Phansomboon[3] and Supot Deeboonmee[4]

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
11 กรกฎาคม 2568	30 พฤศจิกายน 2568	1 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพ อุปสรรค ความท้าทาย และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชน และเพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทั้ง 124 แห่ง และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก และด้านการจัดสวัสดิการ 2) อุปสรรคและความท้าทายหลัก ได้แก่ การบริหารจัดการทางการเงิน

[1]คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
[1]Faculty of Liberal Arts, Kalasin University
[2]คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
[2]Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University
[3]คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
[3]Faculty of Agricultural Technology, Kalasin University
[4]คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
[4]Faculty of Administrative Science, Kalasin University
[*]Corresponding author; email: Tawatchai.ka@ksu.ac.th

การสร้างความยั่งยืน และความเสี่ยงและความเปราะบางของครัวเรือนในชุมชน 3) ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล การอบรมทักษะการบริหารจัดการแก่คณะกรรมการ และการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ และ 4) แนวทางการพัฒนาศักยภาพ ประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่ การเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและลดการพึ่งพิงภาครัฐ การพัฒนาระบบข้อมูลและการติดตามประเมินผล การออกแบบสวัสดิการเชิงป้องกันและเชิงรุก การพัฒนาผู้นำและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพจำเป็นต้องดำเนินการในลักษณะบูรณาการที่เชื่อมโยงทุกมิติเข้าด้วยกัน เพื่อให้กองทุนสามารถสนับสนุนและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล

คำสำคัญ : สวัสดิการเกื้อกูลระดับชุมชน, กองทุนสวัสดิการชุมชน, การพัฒนาศักยภาพ

Abstract

This study aims to examine the capacity, barriers, challenges, and capacity-building needs of community welfare funds, and to analyse and propose guidelines for enhancing the capacity of community welfare funds in Kalasin Province. A mixed-methods design was employed in two phases. Phase 1 comprised a survey of all 124 subdistrict community welfare funds, while Phase 2 employed qualitative methods through a participatory workshop with 30 stakeholders. The findings were as follows: 1) the capacity of community welfare funds comprises four dimensions, namely financial capacity, management capacity, member participation, and welfare provision; 2) the principal barriers and challenges include financial management, ensuring sustainability, and the risks and vulnerabilities faced by households in the community; 3) capacity-building needs include the development of a database system, management skills training for committee members, and the cultivation of a new generation of leaders; and 4) the capacity development guidelines comprise five strategies: enhancing financial stability and reducing dependence on government support, improving data systems and monitoring and evaluation, designing preventive and proactive welfare provision, developing leadership and fostering collaborative networks, and integrating local wisdom with adaptation to change. Accordingly, capacity development must be undertaken in an integrated manner that connects all dimensions, thereby enabling community welfare funds to support and sustainably improve the quality of life of local residents with effectiveness.

Keywords: Community-oriented social welfare, Community Welfare Fund, Capacity enhancement

บทนำ

ความยากจนและความเหลื่อมล้ำยังคงเป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนาสังคมไทย โดยประเทศไทยเผชิญปัญหาความเหลื่อมล้ำในระดับสูงที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก มีค่าสัมประสิทธิ์จีนีเท่ากับ 43.3 (World Bank, 2022) และมีคนจนประมาณ 2.39 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 3.41 ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) ความยากจนกระจุกตัวในพื้นที่ชนบทถึงร้อยละ 79 และส่วนใหญ่เป็นครัวเรือนเกษตรกร (World Bank, 2022) ขณะที่รายจ่ายด้านการคุ้มครองทางสังคมของไทยอยู่ในระดับต่ำเพียงร้อยละ 3.7 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (OECD, 2025) สภาวการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดช่องว่างของการคุ้มครองทางสังคม ส่งผลให้ระบบสวัสดิการชุมชนระดับฐานรากกลายเป็นกลไกทางเลือกที่สำคัญในการเติมเต็มช่องว่างของระบบสวัสดิการภาครัฐ

สวัสดิการเกื้อกูลระดับชุมชน (community-based social protection) เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางสังคมที่มีรากฐานจากการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเน้นการผสมผสานระหว่างการคุ้มครองทางสังคมแบบเป็นทางการกับระบบช่วยเหลือเกื้อกูลแบบไม่เป็นทางการ (Coheur et al., 2008; Devereux & Sabates-Wheeler, 2004) ซึ่งมีคุณลักษณะเฉพาะ 4 ประการ ได้แก่ การคุ้มครอง การป้องกัน การส่งเสริม และการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง (Devereux & Sabates-Wheeler, 2004) ในบริบทของประเทศไทย กองทุนสวัสดิการชุมชนถือเป็นรูปธรรมของสวัสดิการเกื้อกูลระดับชุมชนที่สามารถสนับสนุนวิถียังชีพของครัวเรือนยากจนผ่านการพัฒนาทุนดำรงชีพทั้ง 5 ประเภท (Chambers & Conway, 1992; Ellis, 2000) ทั้งนี้ งานวิจัยเชิงประจักษ์ในบริบทเอเชียยืนยันว่า การเสริมสร้างทุนดำรงชีพช่วยลดความเปราะบางต่อความยากจนของครัวเรือนชนบทได้อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ Su, F. et al. (2021) ศึกษาครัวเรือนเกษตรกร จำนวน 414 ครัวเรือน ใน 24 ชุมชนชนบท เขตเทือกเขาฉินหลิง-ต้าปา มณฑลส่านซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยใช้กรอบแนวคิดวิถียังชีพที่ยั่งยืน (sustainable livelihood approach) ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาอุตสาหกรรมในท้องถิ่นและการสนับสนุนทางการเงินจากภาครัฐช่วยยกระดับความยั่งยืนของวิถียังชีพของเกษตรกรและขจัดความยากจนสัมบูรณ์ได้ อีกทั้งพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างมาตรการแก้ไขความยากจนกับทุนธรรมชาติและทุนทางสังคม ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามาตรการที่มีประสิทธิผลมิใช่การให้ความช่วยเหลือทางการเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องสร้างฐานทุนหลายประเภทไปพร้อมกัน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Khosla et al. (2023) ที่ศึกษาครัวเรือน จำนวน 479 ครัวเรือน ในพื้นที่ชนเผ่าของรัฐโอริสสา ประเทศอินเดีย ซึ่งพบว่าครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาวิถียังชีพ (livelihood programs) มีความเปราะบางต่อความยากจนในอนาคตลดลงอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับครัวเรือนที่ไม่ได้เข้าร่วม สะท้อนว่าการแทรกแซงเชิงรุกที่มุ่งสร้างขีดความสามารถของครัวเรือนมีประสิทธิผลในการป้องกันความยากจนล่วงหน้ามากกว่าการให้ความช่วยเหลือภายหลังการเกิดปัญหา ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของชุมชนตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Arnstein (1969) และ Pretty (1995)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระบุปัญหาสำคัญของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้แก่ ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจ การบริหารงาน การประสานงาน และการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ (ยุภาพรรณ สุระท้าว และคณะ, 2568) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิชานนท์ กมลรัตน์ และสุนทรี ดวงทิพย์ (2566) ที่พบว่ากองทุนมี

ปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และจำเป็นต้องมีกลยุทธ์การบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ฐานิดา มั่นคง และวิไลวรรณ อิศรเดช (2565) ได้นำเสนอรูปแบบการสร้างเครือข่ายเพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

การประเมินศักยภาพขององค์กรในการสนับสนุนสวัสดิการชุมชนจำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมหลายมิติ โดย Goodman et al. (1998) ได้วางรากฐานในการระบุมิติศักยภาพของชุมชน ขณะที่ Foster-Fishman et al. (2001) ได้พัฒนาทฤษฎีศักยภาพการทำงานร่วมกัน 4 ระดับ ได้แก่ ศักยภาพสมาชิก ศักยภาพความสัมพันธ์ ศักยภาพองค์กร และศักยภาพโปรแกรม ส่วน Bryan and Brown (2015) ได้เสนอแนวทางการประเมินศักยภาพขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรใน 4 มิติหลัก ได้แก่ ศักยภาพทางการเงิน ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน ศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ และศักยภาพด้านการส่งมอบบริการ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบศักยภาพ 4 มิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก และด้านการจัดสวัสดิการ ตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการประเมินประสิทธิผลของกองทุนสังคมของ World Bank Operations Evaluation Department (2002)

การบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างครอบคลุม โดยต้องคำนึงถึงทั้งศักยภาพภายในองค์กร (Bryan & Brown, 2015; Foster-Fishman et al., 2001) กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน (Arnstein, 1969; Pretty, 1995) และเป้าหมายในการสร้างการคุ้มครองทางสังคมแบบเปลี่ยนแปลง (Devereux & Sabates-Wheeler, 2004)

ในบริบทเฉพาะของจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าเป็นพื้นที่หนึ่งที่ประสบปัญหาความยากจนข้ามรุ่นอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอยู่ในกลุ่ม 10 จังหวัดที่มีความยากจนเรื้อรังมากที่สุดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึง 18 ครั้ง จาก 23 ปี ในช่วงปี พ.ศ. 2543-2565 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) แม้ว่าจังหวัดจะมีกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล จำนวน 124 แห่ง ครอบคลุม 1,299 หมู่บ้าน แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือในช่วงปี พ.ศ. 2563-2567 กลับพบการกระจุกตัวในด้านทุนมนุษย์ถึงร้อยละ 76.3 ซึ่งสะท้อนความไม่สมดุลของการจัดสรรความช่วยเหลือที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการลดความยากจน

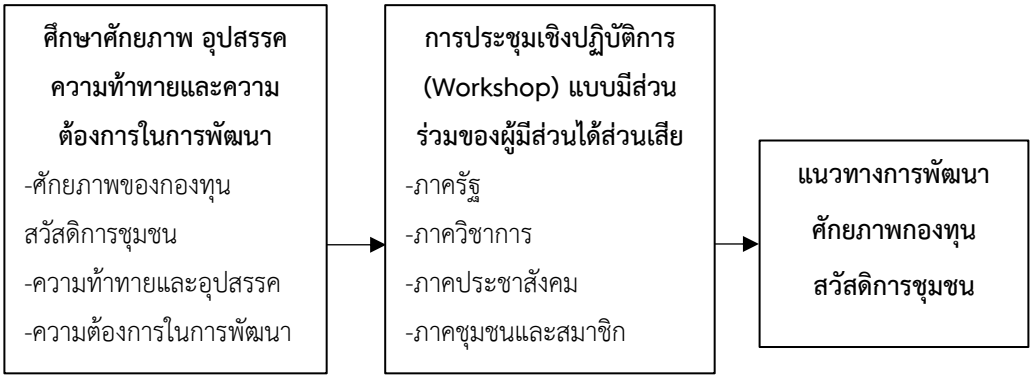
จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ยังขาดการศึกษาที่มุ่งเน้นศักยภาพ อุปสรรค และแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนในบริบทพื้นที่ยากจนเรื้อรังเช่นจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรูปแบบการให้ความช่วยเหลือกับความต้องการตามวิถียังชีพที่แท้จริงของครัวเรือนเป้าหมาย ดังนั้น การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์จึงมีความจำเป็น เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของครัวเรือนเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม สมดุล และยั่งยืน โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการประเมินศักยภาพองค์กรแบบบูรณาการที่ผสานทฤษฎีศักยภาพการทำงานร่วมกัน (Foster-Fishman et al., 2001) ทฤษฎีการคุ้มครองทางสังคมแบบเปลี่ยนแปลง (Devereux & Sabates-Wheeler, 2004) และทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Arnstein, 1969; Pretty, 1995) ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก และด้านการจัดสวัสดิการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาศักยภาพ อุปสรรคความท้าทายและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

กรอบแนวคิดการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนพัฒนาจากการบูรณาการทฤษฎีหลัก 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีศักยภาพการทำงานร่วมกัน (Foster-Fishman et al., 2001) ทฤษฎีการคุ้มครองทางสังคมแบบเปลี่ยนแปลง (Devereux and Sabates-Wheeler, 2004) และทฤษฎีการมีส่วนร่วมแบบมีส่วนได้ส่วนเสีย (Arnstein, 1969; Pretty, 1995) ตัวแปรต้นประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบแรกคือศักยภาพของกองทุนตามกรอบของ Foster-Fishman et al. (2001) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก และด้านการจัดสวัสดิการ องค์ประกอบที่สองคือความท้าทายและอุปสรรคตามกรอบของ Goodman et al. (1998) ครอบคลุมด้านการเงิน ศักยภาพบุคลากร ความยั่งยืน ความเสี่ยง และการปรับรูปแบบสวัสดิการ องค์ประกอบที่สามคือความต้องการในการพัฒนาศักยภาพตาม Bryan, T. K. and Brown, C. H. (2015) ประกอบด้วยการพัฒนาระบบฐานข้อมูล การอบรมทักษะ การสร้างผู้นำใหม่ การขยายเครือข่าย การพัฒนาสวัสดิการใหม่ และการระดมทุนแหล่งใหม่ ตัวแปรกระบวนการคือการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามทฤษฎีของ Arnstein (1969) และ Pretty (1995) โดยรวมภาคีเครือข่ายสี่ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคชุมชน ตัวแปรตามคือแนวทางการพัฒนาศักยภาพกองทุนที่มุ่งสู่การคุ้มครองทางสังคมแบบเปลี่ยนแปลงตาม Devereux and Sabates-Wheeler (2004) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นแบบเชิงสาเหตุและปฏิสัมพันธ์ ตัวแปรต้นทั้งสามส่งผลต่อตัวแปรกระบวนการ โดยศักยภาพ ความท้าทาย และความต้องการเป็นข้อมูลพื้นฐานสู่การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งต่อมาส่งผลต่อตัวแปรตามผ่านการสังเคราะห์และกลั่นกรองของภาคีเครือข่าย ศักยภาพทั้งสี่มิติมีความเชื่อมโยงส่งเสริมกัน ความท้าทายส่งผลต่อความต้องการที่สอดคล้อง กลไกการทำงานแสดงให้เห็นว่ากระบวนการมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรส่งผ่านที่แปลงข้อมูลจากตัวแปรต้นเป็นแนวทางปฏิบัติผ่านสี่ขั้นตอน คือ การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล การประสานมุมมอง การสร้างฉันทามติ และการออกแบบแนวทางยั่งยืน ตัวแปรกำกับประกอบด้วยบริบทท้องถิ่น นโยบายภาครัฐ และปัจจัยภายนอก กรอบแนวคิดนี้แสดงความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างศักยภาพปัจจุบัน ความท้าทาย ความต้องการ และกระบวนการมีส่วนร่วม ที่นำไปสู่การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (mixed methods research) แบบลำดับอธิบาย (sequential explanatory design) แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาศักยภาพ อุปสรรค ความท้าทาย และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ระยะนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ประชากร ได้แก่ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทั้งหมดในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 124 แห่ง ครอบคลุม 18 อำเภอ โดยใช้การเก็บข้อมูลแบบสำมะโน กลุ่มเป้าหมายของการวิจัย คือ กองทุนทั้ง 124 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ประธานกองทุนหรือกรรมการที่เกี่ยวข้อง แห่งละ 1 คน รวม 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ศักยภาพของกองทุน (ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก และด้านการจัดสวัสดิการ) อุปสรรคและความท้าทาย และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยวิจัยให้คำแนะนำ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน จำนวน 124 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยจากมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึง มาก 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึง น้อย และ 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์และการเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ระยะนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มเป้าหมายคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้แทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 30 คน จำแนกเป็น 4 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคชุมชนและสมาชิกกองทุน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย การนำเสนอผลการศึกษาจากระยะที่ 1 และประเด็นคำถามสำหรับการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลา 1 วัน ใช้เทคนิคการระดมสมอง (brainstorming) และการสนทนากลุ่มย่อย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการสังเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย พร้อมทั้งตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยคณะผู้วิจัยส่งผลการวิเคราะห์เบื้องต้นและข้อค้นพบให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตรวจสอบ และนำความเห็นของผู้ให้ข้อมูลมาปรับปรุงผลการวิเคราะห์ให้มีความแม่นยำยิ่งขึ้น

จริยธรรมการวิจัย การวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ หมายเลข HS-KSU 038/2567 และดำเนินการตามหลักการขอความยินยอมโดยได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ การรักษาความลับ และสิทธิในการถอนตัวของผู้ให้ข้อมูล

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ประกอบด้วย 1) ความตรงภายใน (internal validity) โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และควบคุมสภาพแวดล้อมในการเก็บข้อมูลให้มีลักษณะใกล้เคียงกัน 2) ความตรงภายนอก (external validity) โดยใช้การเก็บข้อมูลแบบสำมะโน ทำให้สามารถสรุปผลได้ครอบคลุมทั้งจังหวัดกาฬสินธุ์ ร่วมกับการเปรียบเทียบลักษณะของกลุ่มเป้าหมายกับข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ และ 3) การตรวจสอบข้อมูล โดยการสังเกต และการส่งผลการวิเคราะห์เบื้องต้นให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง

ข้อจำกัดของการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงภาคตัดขวาง อาศัยข้อมูลจากการรายงานตนเองของผู้ให้ข้อมูล ศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ และเน้นมุมมองของผู้บริหารกองทุนเป็นหลัก

ผลการวิจัย

1. ศักยภาพ อุปสรรคความท้าทายและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

การศึกษาศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทั้ง 124 แห่ง ครอบคลุม 18 อำเภอ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 59.68 และเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 40.32 มีอายุเฉลี่ย 50.89 ปี (ต่ำสุด 26 ปี สูงสุด 73 ปี) ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 43.55 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 24.19 และประถมศึกษา ร้อยละ 10.48 ตำแหน่งในกองทุนส่วนใหญ่เป็นประธาน ร้อยละ 29.52 รองลงมา คือ เลขานุการ ร้อยละ 21.90 ประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 14.29 และเหรัญญิก ร้อยละ 13.33 โดยมีรายละเอียดผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก และด้านการจัดสวัสดิการ โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1.1.1 ด้านการเงิน จากการศึกษาแหล่งที่มาของเงินทุนของกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้ง 124 แห่ง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) พบว่า กองทุนทั้งหมดพึ่งพาเงินสมทบจากสมาชิกเป็นแหล่งทุนพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ การสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 88.70 ส่วนแหล่งทุนที่พบในสัดส่วนรองลงมา ได้แก่ เงินบริจาค ร้อยละ 25.80 ผลตอบแทนจากการลงทุน ร้อยละ 9.67 เงินสนับสนุนจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ร้อยละ 7.25 และเงินสนับสนุนจากกองทุนขยะ ร้อยละ 1.61 เมื่อพิจารณาสถานะทางการเงินของกองทุนและความยั่งยืน พบว่า กองทุนส่วนใหญ่มีเงินทุนอยู่ในช่วง 1,000,001-5,000,000 บาท คิดเป็นสัดส่วนสูงสุดร้อยละ 40.3 จำนวน 50 แห่ง รองลงมา คือ ระดับเงินทุนปานกลาง ช่วง 100,001-500,000 บาท ร้อยละ 30.6 ขณะที่ระดับเงินทุนน้อยที่สุดและสูงที่สุดมีสัดส่วนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 6.5 และร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

1.1.2 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กรของกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมาก โดยเฉพาะจำนวนสมาชิกที่มีความแตกต่างกันถึง 45 เท่า ตั้งแต่ 122 คน ถึง 5,520 คน กองทุนมีจำนวนคณะกรรมการเฉลี่ย 24 คนต่อกองทุน จำนวนสมาชิกเฉลี่ย 1,697 คนต่อกองทุน ระยะเวลาการดำเนินงานเฉลี่ย 12.78 ปี และวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการเฉลี่ย 3 ปี 2) กลไกการทำงานของคณะกรรมการกองทุน ซึ่งสะท้อนการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยกองทุนส่วนใหญ่ ร้อยละ 34.68 มีการประชุมคณะกรรมการทุก 3 เดือน รองลงมา คือ การประชุมทุกเดือน ร้อยละ 25.80 และปีละครั้ง ร้อยละ 20.97 ส่วนความถี่ที่พบน้อยที่สุด คือ การประชุมทุก 6 เดือน ร้อยละ 18.55 และ 3) กฎระเบียบและการรายงานผลของกองทุน ซึ่งมีความเป็นระบบและโปร่งใส โดยพบว่ากองทุนส่วนใหญ่มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานถึงร้อยละ 91.94 และมีกองทุนที่ไม่จัดทำรายงานเพียงร้อยละ 8.06

1.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ถือเป็นจุดแข็งสำคัญของกองทุน โดยกระบวนการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมที่พบมากที่สุด คือ การแต่งตั้งคณะทำงานจากผู้แทนชุมชน ร้อยละ 100.0 รองลงมา คือ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมผ่านการประชุมประชาคม ร้อยละ 87.10 การจัดทำแบบสำรวจ ร้อยละ 12.09 และการรับฟังความคิดเห็นผ่านช่องทางออนไลน์ ร้อยละ 9.67

1.1.4 ด้านการจัดสวัสดิการ รูปแบบการช่วยเหลือของกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความหลากหลายและครอบคลุมความต้องการขั้นพื้นฐานของชุมชน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) โดยสวัสดิการหลักที่ทุกกองทุนจัดให้ คือ เงินช่วยเหลืองานศพและเงินช่วยเหลือยามเจ็บป่วย ซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ 100 ทั้งสองประเภท รองลงมา ได้แก่ เงินรับขวัญเด็กแรกเกิด ร้อยละ 85.48 และทุนการศึกษา ร้อยละ 70.16 นอกจากนี้ การช่วยเหลือยังขยายไปถึงผู้ที่มิได้เป็นสมาชิกของกองทุน โดยผลการสำรวจพบว่า กองทุนส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.52 (80 แห่ง) ไม่มีการให้บริการแก่ผู้ที่มิได้เป็นสมาชิก ขณะที่กองทุนที่จัดสวัสดิการแก่ผู้ที่มิได้เป็นสมาชิกมีร้อยละ 35.48 (44 แห่ง) ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายหลักในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคคลที่มิได้เป็นสมาชิก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ได้แก่ ผู้พิการและคนยากจน ในสัดส่วนเท่ากันที่ร้อยละ 28 รองลงมา คือ ผู้สูงอายุ ร้อยละ 21 และผู้ประสบอุทกภัย ร้อยละ 13

ผลกระทบต่อวิถียังชีพของครัวเรือนยากจนพิจารณาได้จากการที่กองทุนส่วนใหญ่มีการสำรวจความต้องการของสมาชิก ร้อยละ 56.45 (70 แห่ง) อย่างไรก็ตาม การที่กองทุนเกือบครึ่งหนึ่ง ร้อยละ 43.55 (54 แห่ง) ยังไม่มีการสำรวจความต้องการอย่างเป็นระบบ นับเป็นช่องว่างสำคัญที่อาจส่งผลต่อความตรงจุดของการให้บริการ สำหรับการออกแบบสวัสดิการชุมชนนั้น พบว่ามีการคำนึงถึงปัจจัยสำคัญหลายด้าน โดยปัจจัยด้านโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.97 ซึ่งสะท้อนความต้องการออกแบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมเฉพาะถิ่น รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเสี่ยงและความเปราะบางของครัวเรือน เท่ากับ 3.75 และรูปแบบการประกอบอาชีพหลัก เท่ากับ 3.41

1.2 อุปสรรคและความท้าทายในการสนับสนุนวิถียังชีพของครัวเรือนยากจนจังหวัดกาฬสินธุ์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1.2.1 ด้านการบริหารจัดการทางการเงิน เป็นประเด็นความท้าทายที่สำคัญที่สุดในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน โดยการบริหารจัดการทางการเงินเป็นความท้าทายลำดับแรก ร้อยละ 60.48 เนื่องจากการบริหารเงินทุนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพเป็นภารกิจสำคัญ กองทุนจึงมีความต้องการเครื่องมือและการสนับสนุนในการวางแผนทางการเงิน อาทิ การจัดทำระบบบัญชีที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ การระดมทุน ร้อยละ 45.16 ซึ่งสะท้อนความยากลำบากในการแสวงหาแหล่งเงินทุนเพิ่มเติมเพื่อขยายการให้บริการ

1.2.2 ด้านความยั่งยืน ประกอบด้วย การสร้างความยั่งยืน ร้อยละ 52.41 การสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ร้อยละ 46.77 และการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิก ร้อยละ 45.96 ความท้าทายเหล่านี้เชื่อมโยงกับการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของคนในพื้นที่ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

1.2.3 ด้านความเสี่ยงและความเปราะบางของครัวเรือนในชุมชน เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกองทุน โดยโครงสร้างความเสี่ยงสะท้อนความเปราะบางในมิติเศรษฐกิจเป็นหลัก กล่าวคือ ความเสี่ยงด้านรายได้ ร้อยละ 90.32 และด้านหนี้สิน ร้อยละ 84.67 อยู่ในลำดับต้น รองลงมา คือ ด้านสุขภาพ ร้อยละ 74.19 ซึ่งสะท้อนวงจรความยากจนที่รายได้ไม่แน่นอนนำไปสู่การก่อหนี้ และส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ Peng et al. (2023) ที่ระบุว่าความเปราะบางของครัวเรือนชนบทเป็นปัจจัยกำหนดผลลัพธ์เชิงสวัสดิการที่สำคัญ และสอดคล้องกับ Khosla et al. (2023) ที่พบว่าการเจ็บป่วยเรื้อรัง ภัยพิบัติจากสภาพภูมิอากาศ และการขายทรัพย์สินของครัวเรือน เป็นปัจจัยหลักที่ซ้ำเติมความยากจนเรื้อรังและผลักให้ครัวเรือนที่ยังไม่ยากจนตกสู่ความยากจนแบบชั่วคราว โดยพบว่าสัดส่วนครัวเรือนที่เปราะบางต่อความยากจนในอนาคต (ร้อยละ 34.7) สูงกว่าอัตราความยากจนที่วัดได้ในปัจจุบัน (ร้อยละ 28.6) ข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การประเมินความต้องการสวัสดิการจากสถานะความยากจน ณ ปัจจุบันเพียงอย่างเดียว จะทำให้ประเมินขนาดของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงต่ำกว่าความเป็นจริง

1.2.4 ด้านศักยภาพของบุคลากรในการจัดการข้อมูลและระบบการจัดการ เป็นอุปสรรคสำคัญอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะด้านการออกแบบสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการ ซึ่งมีผู้เห็นว่าเป็นความท้าทายเพียงร้อยละ 32.25 อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติกลับพบว่ากองทุนจำนวนมากยังขาดการสำรวจความ

ต้องการของสมาชิกอย่างเป็นระบบถึงร้อยละ 43.55 ซึ่งอาจส่งผลให้การออกแบบสวัสดิการไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริงของชุมชน นอกจากนี้ การติดตามและประเมินผลถูกระบุว่าเป็นความท้าทายเพียงร้อยละ 17.74 ซึ่งสะท้อนการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลการดำเนินงาน

1.2.5 ด้านการปรับรูปแบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า กองทุนที่ไม่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบสวัสดิการมีร้อยละ 52.42 ขณะที่กองทุนที่มีการปรับเปลี่ยนมีร้อยละ 47.58 โดยมีการปรับสวัสดิการในกรณีการเสียชีวิต ด้านสุขภาพ สวัสดิการสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ สำหรับการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ พบว่า กองทุนส่วนใหญ่ยังไม่มีการนำมาประยุกต์ใช้ ร้อยละ 68.55 และมีการนำมาประยุกต์ใช้เพียงร้อยละ 31.45 โดยส่วนใหญ่นำมาใช้ในมิติทางวัฒนธรรม อาทิ ถนนสายบุญ และงานบุญประเพณี รองลงมา คือ ด้านหัตถกรรมเพื่อการสร้างอาชีพ

1.3 ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเป็นความต้องการในการพัฒนาศักยภาพลำดับแรก ร้อยละ 83.06 รองลงมา คือ การอบรมทักษะการบริหารจัดการแก่คณะกรรมการ และการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ร้อยละ 61.29 ทั้งนี้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลถือเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพในอนาคตที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากจะช่วยให้การวางแผนและการติดตามผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่การพัฒนาบุคลากรและผู้นำรุ่นใหม่เป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการและการตอบสนองความต้องการของชุมชน นอกจากนี้ การขยายเครือข่ายความร่วมมือ ร้อยละ 55.64 เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุน ส่วนการพัฒนารูปแบบสวัสดิการใหม่ ร้อยละ 29.83 จะช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมในการจัดสวัสดิการชุมชน และการระดมทุนจากแหล่งใหม่ ร้อยละ 21.77 จะช่วยลดการพึ่งพิงแหล่งเงินทุนเดิมและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ร่วมกับการประชุมเชิงปฏิบัติการกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคชุมชนและสมาชิกกองทุน จำนวน 30 คน สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ได้ 5 แนวทาง ดังนี้

2.1 การเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและลดการพึ่งพิงภาครัฐ แม้กองทุนส่วนใหญ่จะมีฐานะทางการเงินที่มั่นคงในระดับหนึ่ง แต่การพึ่งพาเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นแหล่งเงินทุนสำคัญย่อมก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านความยั่งยืน แนวทางการพัฒนาจึงควรมุ่งเน้นการสร้างความหลากหลายของแหล่งเงินทุน การส่งเสริมการลงทุนเพื่อสร้างผลตอบแทน การสนับสนุนให้กองทุนพัฒนาโครงการสร้างรายได้ที่ยั่งยืน และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทางการเงินที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

2.2 การพัฒนาระบบข้อมูลและการติดตามประเมินผล การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ แม้กองทุนส่วนใหญ่จะมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน แต่กองทุนเกือบครึ่งหนึ่งยังไม่มีการสำรวจความต้องการของสมาชิกอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ระบบฐานข้อมูลที่มีคุณภาพจะช่วยให้

การวางแผนการจัดสวัสดิการสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ตลอดจนสนับสนุนการติดตามผลกระทบต่อครัวเรือนยากจนและการประเมินประสิทธิภาพของการให้บริการ

2.3 การออกแบบสวัสดิการเชิงป้องกันและเชิงรุก ข้อมูลความเสี่ยงของครัวเรือนแสดงให้เห็นว่าความเสี่ยงด้านรายได้ หนี้สิน และสุขภาพ เป็นปัญหาหลัก ขณะที่การจัดสวัสดิการในปัจจุบันมีลักษณะเป็นการรับมือกับปัญหาภายหลังการเกิดเหตุ จึงควรพัฒนาไปสู่สวัสดิการเชิงป้องกันให้มากขึ้น โดยขยายสวัสดิการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพ การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์และสินเชื่อ และการส่งเสริมการป้องกันโรคมากกว่าการรักษา

2.4 การพัฒนาผู้นำและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ความต้องการด้านการอบรมทักษะการบริหารจัดการและการสร้างผู้นำรุ่นใหม่สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ทั้งนี้ หลักสูตรการพัฒนาผู้นำควรครอบคลุมทั้งการบริหารจัดการทางการเงิน การวางแผนยุทธศาสตร์ และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ควบคู่กับการขยายเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุน การจัดซื้อสินค้าหรือบริการร่วมกันเพื่อลดต้นทุน และการพัฒนานวัตกรรมสวัสดิการใหม่

2.5 การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การผสมผสานภูมิปัญญาด้านวัฒนธรรมเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่จะช่วยสร้างรูปแบบสวัสดิการที่มีเอกลักษณ์และสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น การส่งเสริมหัตถกรรมเพื่อการสร้างอาชีพสามารถพัฒนาไปสู่สวัสดิการด้านการสร้างรายได้ที่ยั่งยืน ซึ่งมีลักษณะเป็นนวัตกรรมทางสังคมแบบเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่มจากฐานชุมชน (Castro-Arce & Vanclay, 2020) ควบคู่กับการสร้างความยืดหยุ่นในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ โดยการจัดทำแผนฉุกเฉินและการสำรองเงินทุนเพื่อรองรับภาวะวิกฤต

แนวทางการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจำเป็นต้องเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงทุกมิติเข้าด้วยกัน เพื่อให้กองทุนสามารถสนับสนุนและยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ครอบคลุมกองทุน 124 แห่ง ใน 18 อำเภอ พบศักยภาพ 4 มิติหลัก ดังนี้ ด้านการเงิน กองทุนทั้งหมดพึ่งพาเงินสมทบจากสมาชิกและเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นหลัก โดยส่วนใหญ่มีเงินทุนอยู่ในช่วง 1-5 ล้านบาท ด้านการบริหารจัดการ สะท้อนความเป็นระบบ โดยส่วนใหญ่มีการประชุมทุก 3 เดือน และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานมากกว่าร้อยละ 90 ด้านการมีส่วนร่วม ทุกกองทุนมีการแต่งตั้งคณะทำงานจากชุมชน และส่วนใหญ่จัดประชุมประชาคม ด้านการจัดสวัสดิการ ทุกแห่งมีเงินช่วยเหลืองานศพและการเจ็บป่วย รองลงมา คือ เงินรับขวัญเด็กแรกเกิดและทุนการศึกษา สำหรับอุปสรรคและความท้าทายหลัก ประกอบด้วย การบริหารจัดการทางการเงิน การสร้างความยั่งยืน และการสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน โดยความเสี่ยงของครัวเรือนเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญ โดยเฉพาะด้านรายได้และหนี้สิน ส่วนความต้องการในการพัฒนา เน้นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การอบรมทักษะและการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ และการขยายเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและลดการพึ่งพิงภาครัฐ 2) การพัฒนาระบบข้อมูลและการติดตาม

ประเมินผล 3) การออกแบบสวัสดิการเชิงป้องกันและเชิงรุก 4) การพัฒนาผู้นำและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาศักยภาพต้องดำเนินการแบบบูรณาการครบทั้ง 4 มิติ เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตของสมาชิกอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ สะท้อนให้เห็นความซับซ้อนของการประยุกต์ใช้แนวคิดสวัสดิการเกื้อกูลระดับชุมชนในบริบทประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งยังคงเผชิญปัญหาความเหลื่อมล้ำสูงที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก และมีรายจ่ายด้านการคุ้มครองทางสังคมในระดับต่ำเพียงร้อยละ 3.7 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (OECD, 2025; World Bank, 2022) ทั้งนี้ ข้อค้นพบเกี่ยวกับศักยภาพองค์กร 4 มิติ ประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก และด้านการจัดสวัสดิการ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดศักยภาพการทำงานร่วมกันของ Foster-Fishman et al. (2001) และแนวทางการประเมินศักยภาพองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรของ Bryan and Brown (2015)

การเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในบริบทอื่นแสดงให้เห็นลักษณะร่วมของปัญหาและศักยภาพ กล่าวคือ วิชานนท์ กมลรัตน์ และสุนทรี ดวงทิพย์ (2566) พบว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชรมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ ขณะที่มิติด้านการบริหารจัดการสะท้อนความท้าทายที่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จารึก โพธิรัตน์ และคณะ (2565) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่าด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.95) อันสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและกลไกการประเมินผล นอกจากนี้ ปัญหาการขาดความต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ที่พบในจังหวัดกาฬสินธุ์ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยุภาพรรณ สุระท้าว และคณะ (2568) ในจังหวัดเลย ที่ระบุว่าประเด็นดังกล่าวเป็นหนึ่งใน 4 ปัญหาหลัก ส่วนแนวทางการแก้ไขผ่านการสร้างเครือข่ายนั้นสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ของ ฐานิดา มั่นคง และวิไลวรรณ อิศรเดช (2565) ที่เสนอรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ 5 ขั้นตอน

ผลการศึกษาสะท้อนความสำคัญของการประเมินศักยภาพองค์กรแบบบูรณาการตามข้อเสนอของ Bryan and Brown (2015) โดยเฉพาะมิติด้านทรัพยากรองค์กร กล่าวคือ การที่กองทุนพึ่งพาเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นแหล่งเงินทุนหลักแสดงให้เห็นถึงความเปราะบางในมิติดังกล่าว ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ World Bank Operations Evaluation Department (2002) ที่เน้นความสำคัญของความหลากหลายของแหล่งทุนในการสร้างความยั่งยืนของกองทุนสังคม เมื่อวิเคราะห์ผ่านกรอบแนวคิด 4 มิติของ Devereux and Sabates-Wheeler (2004) พบว่ากองทุนมีศักยภาพครอบคลุมแต่ยังไม่สมดุล โดยมิติการคุ้มครอง (protective) แสดงความเข้มแข็งมากที่สุด เนื่องจากทุกกองทุนมีการจัดสวัสดิการเงินช่วยเหลืองานศพและการเจ็บป่วย อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมอาชีพและเงินกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพยังมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งชี้ให้เห็นช่องว่างสำคัญในมิติการส่งเสริม (promotive) และสะท้อนความไม่สมดุลของการจัดสรรความช่วยเหลือที่พบในจังหวัดกาฬสินธุ์ กล่าวคือ การกระจุกตัวในด้านทุนมนุษย์ถึงร้อยละ 76.3 ช่องว่างดังกล่าวมีนัยสำคัญเชิงนโยบายเมื่อพิจารณาร่วมกับหลักฐานของ Khosla et al. (2023) ซึ่งใช้แบบจำลอง endogenous switching regression และพบว่าโครงการที่มุ่งพัฒนาวิถียังชีพช่วยลดความเปราะบางต่อความยากจนได้อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งครัวเรือนที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการก็จะได้รับประโยชน์เช่นเดียวกันหากได้เข้าร่วม หลักฐานดังกล่าวสนับสนุนข้อสังเกตที่ว่า การที่

กองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ให้น้ำหนักแก่มิติการคุ้มครองเป็นหลัก ขณะที่การส่งเสริมอาชีพและเงินกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพยังมีอยู่อย่างจำกัดนั้น อาจเป็นการละเลยเครื่องมือที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับว่าสามารถลดความยากจนได้อย่างยั่งยืนมากกว่า

ผลการศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในจังหวัดยากจนเรื้อรังที่จัดอยู่ในกลุ่ม 10 จังหวัดที่ยากจนมากที่สุดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือถึง 18 ครั้ง จาก 23 ปี แสดงให้เห็นว่าแม้จะมีกองทุนสวัสดิการชุมชนถึง 124 แห่ง ครอบคลุม 1,299 หมู่บ้าน แต่ยังไม่ปรากฏผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อการลดความยากจน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ว่าประเทศไทยยังคงมีคนจนกระจุกตัวในพื้นที่ชนบทถึงร้อยละ 79 (World Bank, 2022) ในเชิงนโยบาย จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการจัดการความรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างจังหวัด โดยเฉพาะการเรียนรู้จากกรณีที่ประสบความสำเร็จ อาทิ กลยุทธ์การบริหารจัดการของจังหวัดกำแพงเพชร รูปแบบการมีส่วนร่วมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี และแนวทางการสร้างเครือข่ายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ทั้งนี้ การสร้างกลไกการประสานงานระหว่างกองทุนในระดับภูมิภาคจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพโดยรวมและลดความเปราะบางจากการพึ่งพาแหล่งทุนเพียงแหล่งเดียว การพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจึงต้องมุ่งสู่การคุ้มครองทางสังคมแบบเปลี่ยนแปลง (transformative social protection) ตามแนวคิดของ Devereux and Sabates-Wheeler (2004) ซึ่งไม่เพียงตอบสนองความต้องการเร่งด่วน หากแต่สามารถแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างอันเป็นต้นเหตุของความยากจน การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวต้องอาศัยการพัฒนาศักยภาพองค์กรแบบบูรณาการทั้ง 4 มิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพแบบหลายระดับที่ Bryan and Brown (2015) เสนอไว้ และได้รับการยืนยันจากหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทไทยจากการศึกษาในหลายจังหวัด

โดยสรุป กองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์มีศักยภาพที่จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาศักยภาพต้องดำเนินการในลักษณะบูรณาการที่สมดุลทั้ง 4 มิติ ตามกรอบแนวคิดที่ได้รับการยืนยันจากงานวิจัยทั้งในระดับสากลและระดับชาติ และต้องสอดคล้องกับบริบทของประเทศกำลังพัฒนาที่ยังคงเผชิญปัญหาความเหลื่อมล้ำและความยากจนเรื้อรัง เพื่อให้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่แก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และสามารถรับมือกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนามิติทรัพยากรองค์กร หน่วยงานภาครัฐควรปรับนโยบายจากการให้เงินอุดหนุนเป็นหลักไปสู่การส่งเสริมให้กองทุนพัฒนาศักยภาพทางการเงินด้วยตนเอง โดยสนับสนุนการลงทุนเพื่อสร้างผลตอบแทนการพัฒนาแหล่งเงินทุนที่หลากหลาย และการกำหนดมาตรฐานการประเมินประสิทธิภาพที่เน้นผลกระทบระยะยาว

2. การพัฒนามิติโครงสร้างองค์กรและระบบข้อมูล กองทุนควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจบนฐานหลักฐานเชิงประจักษ์ และปรับสมดุลการจัดสวัสดิการจากเชิงรับมือไปสู่เชิงป้องกันและเชิงส่งเสริม โดยเพิ่มสวัสดิการด้านการพัฒนาอาชีพ การสร้างรายได้ที่ยั่งยืน และการจัดการความเสี่ยงด้านรายได้และหนี้สิน

3. การพัฒนาศักยภาพมนุษย์และเครือข่ายความร่วมมือ ควรจัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทักษะการบริหารจัดการทางการเงิน การวางแผนยุทธศาสตร์ การใช้เทคโนโลยี และการประเมินผล พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกองทุนในระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมสวัสดิการร่วมกัน

4. การพัฒนาการส่งมอบบริการและการวิจัยพัฒนา ควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการสร้างรูปแบบสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 6 ด้าน และดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อติดตามผลกระทบระยะยาว ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพเพื่อบรรลุการคุ้มครองทางสังคมแบบเปลี่ยนแปลง (transformative social protection)

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบสวัสดิการเกื้อกูลและยกระดับระบบส่งต่อความช่วยเหลือเพื่อสร้างโอกาสทางสังคมให้กับครัวเรือนยากจนและกลุ่มเปราะบางอย่างยั่งยืน โดยความร่วมมือของเครือข่ายการพัฒนาเชิงพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ภายใต้แผนงานวิจัยหลัก เรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์ขจัดความยากจนและสร้างโอกาสทางสังคมด้วยกลไกความร่วมมือในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) และหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.) คณะผู้วิจัยขอขอบคุณผู้แทนกองทุนสวัสดิการชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

เอกสารอ้างอิง

จารึก โพธิรัตน์, ขวัญจิตร แป้นประจุน, ดิเรก นุ่นกล่ำ, ไพรัตน์ ฉิมหาด, และ พระครูวาทีธรรมวิภัช. (2565). ศึกษาแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนแบบมีส่วนร่วมของประชาชนตำบลท่าอุแท อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2), 393-406. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/257074

ฐานิดา มั่นคง, และ วิไลวรรณ อิศรเดช. (2565). การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน. *วารสารวิจัยวิชาการ, 5*(1), 67-80. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/247792

ยุภาพรรณ สุระท้าว, วิชญ์ มะลิต้น, และ พรหมพงษ์ มหพรพงษ์. (2568). การพัฒนาสังคมตามบทบาทคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจังหวัดเลย. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร. อุบลราชธานี, 7*(1), 261-270. https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JOBU2025/article/view/3685

วิชานนท์ กมลรัตน์, และ สุนทรี ดวงทิพย์. (2566). กลยุทธ์การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 15*(2), 172-183. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/254509

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย ปี 2565*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย ปี 2566*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners, 35*(4), 216-224. https://doi.org/10.1080/01944366908977225

Bryan, T. K., & Brown, C. H. (2015). The individual, group, organizational, and community outcomes of capacity-building programs in human service nonprofit organizations: Implications for theory and practice. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 39*(5), 426-443. https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1063555

Castro-Arce, K., & Vanclay, F. (2020). Transformative social innovation for sustainable rural development: An analytical framework to assist community-based initiatives. *Journal of Rural Studies, 74*, 45-54. https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2019.11.010

Chambers, R., & Conway, G. R. (1992). *Sustainable rural livelihoods: Practical concepts for the 21st century (IDS Discussion Paper 296)*. Institute of Development Studies. https://www.ids.ac.uk/files/Dp296.pdf

Coheur, A., Jacquier, C., Schmitt-Diabaté, V., & Schremmer, J. (2007). *Linkages between statutory social security schemes and community-based social protection mechanisms: A promising new approach (Technical Report 9)*. International Social Security Association. https://www.social-protection.org/gimi/ShowRessource.action?ressource.ressourceId=2550

Devereux, S., & Sabates-Wheeler, R. (2004). Transformative social protection (IDS Working Paper 232). Institute of Development Studies. https://www.ids.ac.uk/download.php?file=files/dmfile/Wp232.pdf

Ellis, F. (2000). Rural livelihoods and diversity in developing countries. Oxford University Press.

Foster-Fishman, P. G., Berkowitz, S. L., Lounsbury, D. W., Jacobson, S., & Allen, N. A. (2001). Building collaborative capacity in community coalitions: A review and integrative framework. *American Journal of Community Psychology, 29*(2), 241-261. https://doi.org/10.1023/A:1010378613583

Goodman, R. M., Speers, M. A., McLeroy, K., Fawcett, S., Kegler, M., Parker, E., Smith, S. R., Sterling, T. D., & Wallerstein, N. (1998). Identifying and defining the dimensions of community capacity to provide a basis for measurement. Health Education & Behavior, 25(3), 258-278. https://doi.org/10.1177/109019819802500303

Khosla, S., Jena, P. R., & Rahut, D. B. (2023). Can rural livelihood programs enhance capabilities and reduce vulnerability to poverty? Evidence from a tribal region of eastern India. *Economic Analysis and Policy, 77*, 85-98. https://doi.org/10.1016/j.eap.2022.10.018

OECD. (2025). *Financing social protection through general tax revenues, social security contributions and formalisation in Thailand*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/b5cc1a43-en

Peng, Y., Peng, X., Yin, M., He, J., & Ma, L. (2023). The welfare effects of impoverished rural areas: Review and research prospects. *Heliyon, 9*(9), e19513. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19513

Pretty, J. N. (1995). Participatory learning for sustainable agriculture. *World Development, 23*(8), 1247-1263. https://doi.org/10.1016/0305-750X(95)00046-F

Su, F., Song, N., Ma, N., Sultanaliev, A., Ma, J., Xue, B., & Fahad, S. (2021). An assessment of poverty alleviation measures and sustainable livelihood capability of farm households in rural China: a sustainable livelihood approach. *Agriculture, 11*(12), 1230. https://doi.org/10.3390/agriculture11121230

World Bank. (2022). *Thailand rural income diagnostic: Challenges and opportunities for rural farmers*. World Bank Group.

World Bank Operations Evaluation Department. (2002). *Social funds: Assessing effectiveness*. World Bank Publications.

Research article

An Investigation of Speaking Anxiety and Proficiency Challenges among Thai University Students in English Language Learning.

Alan Robert White[1], Manusvee Duangloy[2*] and Leechai Panyawongngam[2]

Received	Revised	Accepted
2 October 2025	7 December 2025	15 December 2025

Abstract

This study investigates the factors influencing speaking proficiency among 48 second-year non-English major students enrolled in an English Speaking course at Thai university. The research focuses on emotional and psychological issues, low speaking proficiency, and the learning environment as key issues faced by students when studying English. Although not statistically significant, the results indicate that emotional and psychological factors, such as anxiety and lack of self-confidence, have some effect on students' ability to speak English. Additionally, students self-reported low speaking proficiency with a significant mean score of 3.90 (p=0.000), indicating a need for improving speaking skills. Regarding the learning environment, students disagreed with the idea that it was a major issue, with a mean score of 2.32, suggesting that while some issues exist, the learning environment was not a primary factor in their struggles. The findings highlight the importance of addressing emotional, psychological, and skill-based barriers in English speaking proficiency. Implications for teaching include creating anxiety-reducing activities, incorporating more speaking practice, and focusing on interactive and task-based learning approaches. The study emphasizes the need for further investigation into students' motivation and teaching preferences to enhance speaking skills.

Keywords: English proficiency, speaking skills, emotional and psychological issues, language anxiety, learning environment

[1]International College, Rajamangala University of Technology Krungthep

[2]Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Krungthep

[*]Corresponding author; email: manusvee.d@mail.rmutk.ac.th

Introduction

Although there have been extensive efforts to teach English in Thailand, many students still struggle with speaking proficiency. Despite English being mandatory in Thai schools for several years, a report by Southeast Asia Globe (Abhasakun, 2021) indicates that Thailand consistently ranks among the lowest in Southeast Asia for English skills according to the Education First English Proficiency Index (EF EPI). Many students cannot speak fluently or understand English in real-world contexts, with persistent issues ranging from overreliance on rote memorization to insufficient focus on practical conversational English (Abhasakun, 2021).

According to the Common European Framework of Reference for Languages (CEFR), most Thai undergraduates remain at the A2 level, which denotes only basic communication skills. Students at this level often lack the fluency and confidence necessary for effective communication, struggling with complex conversations and spontaneous responses across diverse topics. Despite mandatory English courses required for graduation, many students fail to meet the Ministry of Education's required B2 proficiency level, which is essential for demonstrating competent language use (Tantiwich & Sinwongsuwat, 2021).

While recent reforms have targeted teaching quality improvements, traditional methods that emphasize grammar rules and reading comprehension over speaking and listening skills leave students ill-prepared for real-life communication situations (Abhasakun, 2021). Large class sizes, limited English immersion opportunities, and an insufficient number of adequately trained teachers further compound these systemic problems. As English conversation skills become increasingly vital in a globalized world, improving these competencies is crucial for enhancing Thai graduates' employability and global competence in international contexts.

English speaking anxiety, knowledge and skill deficits, and inadequate teaching methods are deeply interconnected factors affecting students' fluency and confidence. Anxiety stemming from fear of judgment and making errors creates hesitation and reluctance to participate, while limited vocabulary and inadequate grammar knowledge compound speaking difficulties. To effectively address these barriers, educators must create supportive and encouraging environments using student-centred approaches that emphasize meaningful interaction, peer collaboration, and authentic real-world practice to reduce anxiety and systematically improve skills. Instructors should foster classrooms where students feel safe making mistakes and learning from them, utilizing diverse instructional materials and engaging activities to enhance speaking abilities (Franco, 2023). This study investigates the specific problems Thai university

students encounter when conversing in English, with findings informing the design of targeted conversation lessons to elevate oral proficiency to the required B2 level.

Research Questions

1. Do psychological and emotional factors significantly affect Thai university students' abilities when speaking English?
2. Do students perceive their English speaking skills and knowledge levels as inadequate?
3. Do students perceive the learning and teaching environment in their English courses as adequate for developing speaking proficiency?

Research Objectives

1. To investigate whether psychological and emotional factors significantly affect students' abilities when speaking English.
2. To investigate whether students' English speaking skills and knowledge levels are perceived as inadequate.
3. To investigate whether students perceive the learning and teaching environment in their English courses as adequate for developing speaking proficiency.

Problem Statement

While previous studies have separately examined language anxiety, skill deficiencies, and teaching methodologies in EFL contexts, limited research systematically investigates how these factors interact in hindering English speaking proficiency among Thai university students. Despite Thailand's low English proficiency rankings and the Ministry of Education's B2 graduation requirement, quantitative data on students' perceptions of psychological barriers, skill adequacy, and learning environment quality remains scarce. This study addresses this gap by examining these three variables among second-year non-English majors to provide evidence for targeted interventions. Despite ongoing English instruction in Thailand, many students struggle with speaking proficiency and cannot communicate fluently in real-world contexts due to teaching that emphasizes grammar and reading over practical conversation. Psychological factors like anxiety, fear of judgment, and low confidence hinder communication, while limited vocabulary and grammar knowledge create a reinforcing cycle of anxiety and skill deficits. Large class sizes, limited immersive practice, and inadequately trained instructors compound these challenges.

As English communication becomes vital for academic and professional success, this research investigates these problems and offers recommendations for improving speaking skills through effective teaching methods and supportive environments.

Conceptual Framework

This study assumes that psychological and emotional factors (e.g., anxiety, confidence, motivation) may directly influence students' ability to speak English. At the same time, students' perceived inadequacy in English speaking skills and knowledge may further limit their performance (Ellis, 2008; Krashen, 1982). Moreover, the perceived inadequacy of English courses may indirectly contribute to lower abilities by failing to provide sufficient support. These variables interact and reinforce each other. Psychological factors can exacerbate skill deficits, while inadequate knowledge increases anxiety. The learning environment may indirectly influence both psychological states and skill development (see figure 1.).

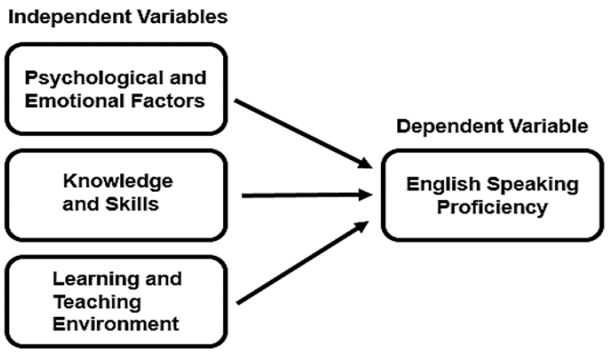


Figure 1 Conceptual Framework: Factors Affecting English Speaking Proficiency

Literature Review

The ability to speak a foreign language is essential in the globalized world. However, many learners of English as a Foreign Language (EFL) face significant problems in developing proficiency, especially in regard to speaking. Research has identified a range of factors that affect students' speaking abilities. Three key barriers have been identified, namely speaking anxiety, lack of knowledge and skills, and ineffective teaching methods. This literature review explores these factors in detail, providing a comprehensive discussion of their impact on EFL students and highlighting strategies that can mitigate their negative effects.

One of the most prevalent issues in language learning, especially in speaking, is speaking anxiety. Speaking anxiety refers to the fear that students experience when asked to speak in a foreign language. Research consistently shows that this anxiety has a profound effect on students' performances when speaking foreign languages (Pahargyan, 2021; Rumiyati & Seftika, 2018). Anxiety in speaking can appear as communication apprehension, test anxiety, and fear of negative evaluation, each of which can severely impact a student's ability to communicate effectively in English.

Communication apprehension refers to the fear of speaking in general, whether in front of an audience or during one-on-one conversations. This form of anxiety often arises in students who feel insecure about their language skills and worry about being judged by others. As Pahargyan (2021) notes, many students experience heightened anxiety during class presentations. Even in an online class, the fear of being evaluated on their speaking ability remains a significant stressor. Students often worry about making mistakes, mispronouncing words, or failing to articulate their ideas clearly. This self-consciousness can cause students to avoid speaking altogether, thereby affecting their development in oral communication.

Another form of anxiety that impacts speaking is test anxiety. This fear is commonly caused by the pressure of formal assessments, such as oral exams or presentations. Test anxiety is often compounded by the fear that mistakes during an exam will negatively impact grades. This form of anxiety can be especially debilitating for students, as it leads to physical symptoms such as sweating, trembling, or even memory loss during speaking tasks, further impeding their ability to perform well. This results in a cycle of avoidance and low self-esteem, which undermines students' speaking abilities and reduces their overall language learning motivation (Umisara et al., 2021).

Fear of negative evaluation is another major contributor to speaking anxiety. This fear stems from concerns about being judged or ridiculed by peers or teachers, especially in language learning settings. Woodrow (2006) found that students from countries such as China, Korea, and Japan, tend to experience higher levels of anxiety. This is partly due to cultural norms that emphasize accuracy and perfection in language learning. The pressure to perform without errors can prevent students from taking risks and engaging in spontaneous conversation, both of which are critical for language acquisition. In such environments, the fear of making mistakes often overrides the motivation to practice and learn.

Although, anxiety undoubtedly plays a significant role in hindering students' speaking abilities, lack of knowledge and skills is another factor that influences language performance.

Many students face difficulties in speaking English due to inadequate vocabulary, poor grammatical understanding, or the inability to express their thoughts clearly. These deficits often cause frustration and self-doubt, which exacerbate anxiety and further affect students' progress in speaking (Susanto et al., 2017).

A common reason for anxiety when speaking is a lack of vocabulary. Without sufficient vocabulary, students may not be able to form coherent sentences, express their ideas, or engage in meaningful conversation. Damayanti and Listyani (2020) found that lack of vocabulary, along with insufficient preparation for speaking tasks, contributed significantly to speaking anxiety. Inadequate vocabulary often leads to pauses during speaking, making students feel self-conscious. Furthermore, students who have problems with grammar rules may find it difficult to produce grammatically correct sentences, further amplifying their anxiety.

Students' speaking difficulties are often compounded by the pressure of being assessed on fluency and accuracy. As noted by Umisara et al. (2021), students who lack the skills to speak fluidly in English often avoid verbal activities altogether, fearing that their performance will be criticized. This avoidance, in turn, prevents them from gaining the practice necessary to improve their skills. The fear of making mistakes becomes a self-fulfilling prophecy, where students' language deficiencies reinforce their anxiety.

An important aspect of language proficiency that is often underdeveloped is the ability to engage in spontaneous communication. This skill requires consistent practice and exposure to authentic language. However, many students fail to gain sufficient practice outside of structured classroom activities. The overuse of mother tongue in classrooms, especially in non-immersion settings, limits exposure to English. In addition, students in traditional classrooms may not engage in real-world speaking activities such as debates, group discussions, or presentations, which are important for developing speaking fluency. This lack of practical experience can leave students unprepared for real-life communication scenarios. When faced with such situations, students often experience heightened anxiety, fearing that they will not be able to communicate effectively (Chand, 2021; Riadil, 2020).

Effective teaching methods are crucial in improving students' speaking abilities and addressing the issues associated with anxiety and skill deficits. Unfortunately, traditional teacher-centered approaches often fail to engage students in meaningful speaking practice. Studies show that the overemphasis on written exams and grammar exercises, does not provide the necessary environment for students to develop their speaking skills. These outdated methods can reinforce anxiety, as they do not encourage active participation or reduce the fear of making

mistakes in front of others. These methods alongside large class sizes inevitably impact communication skills (Al-Jamal & Al-Jamal, 2014).

In order to reduce the barriers of anxiety and skill deficits, educators must adopt student-centered approaches that promote interactive and communicative activities. Research shows that creating a positive, supportive classroom environment is key to alleviating anxiety and improving language learning. Instructors who use role-playing, group discussions, and peer feedback create opportunities for students to practice speaking in low-pressure situations. This type of learning environment encourages students to take risks and make mistakes without fear of judgment. This helps to build confidence and reduce anxiety (Damayanti & Listyani, 2020).

Peer support can help reduce speaking anxiety. Studies have shown that when students work collaboratively with their peers, they feel less isolated and are more likely to engage in speaking tasks. Peer seeking refers to students' tendency to reach out to their peers who appear to be struggling with understanding the class material or managing their anxiety. Siagian and Adam (2017) found that students who engaged in peer-seeking strategies, such as practicing with classmates before class or during group activities, experienced lower levels of anxiety and greater success in speaking tasks. Peer interaction allows students to learn from each other and provides a safe space for experimentation with the language.

Another important aspect for improving speaking outcomes is training. Instructors need to be equipped with the knowledge to create an environment that supports speaking development. As Nakitto (2007) suggests, teachers should use instructional materials effectively and employ techniques that encourage active student participation. In many cases, teachers who do not use appropriate materials or fail to engage students actively in speaking activities may inadvertently contribute to their anxiety and skill deficiencies. Classroom management plays a role in promoting speaking practice. Instructors should establish clear expectations for speaking activities and ensure that students feel comfortable making mistakes. Through managing classroom dynamics effectively, instructors can ensure that all students have the opportunity to speak and receive constructive feedback.

Speaking anxiety, lack of knowledge and skills, and inadequate teaching methods are interconnected factors that can significantly impact students' ability to speak English fluently and confidently. Although anxiety often stems from fears of judgment and lack of preparation, skill deficits in vocabulary and grammar also have an effect on speaking performance. In order to address these issues, educators must adopt student-centered teaching approaches that emphasize interaction, peer support, and real-world speaking practice. Furthermore, teachers

should be trained to create supportive classroom environments and use diverse instructional materials to engage students in speaking activities**.** The correct approaches can help students overcome their anxiety, and improve their speaking skills**.**

Research Methodology

This section outlines the methodology used in the study to investigate the factors influencing speaking proficiency among 48 second-year non-English major students enrolled in an English speaking course at a Thai university. The research design, participants, data collection, and data analysis methods are outlined below.

This study mainly employed a quantitative research design, supported by informal interviews, to explore the levels and factors associated with English speaking issues among Thai university students. A questionnaire-based survey was used as the primary data collection method. The primary data collection instrument was a questionnaire, that was based on existing frameworks. It had been used in previous studies and was reviewed for validity by experts in the field (Afshar & Asakereh, 2016; Al-Jamal & Al-Jamal, 2014). This was divided into three main sections, focusing on anxiety, knowledge, and teaching. Each item was rated on a 5-point Likert scale, ranging from 1 (Strongly Disagree) to 5 (Strongly Agree). The questionnaire was distributed in a paper-based format at the start of the English speaking course. Thematic analysis was applied to informal interview data to identify recurring patterns and provide contextual support for the quantitative findings. To ensure the validity and reliability of the questionnaire, content validity was established by reviewing the questionnaire with experts in language learning and education. Reliability was tested using Cronbach's Alpha to assess the internal consistency of the questionnaire. A score of 0.70 or above was considered acceptable for the survey. The Cronbach's Alpha was shown to be .88 and deemed reliable for data collection. The questionnaire was translated from English to Thai and then back translated to Thai to ensure accuracy.

The participants of this study were second-year undergraduate students enrolled in a non-English major English speaking course at a Thai university. A total of 48 students participated in the study. The students were Chinese language majors of Thai nationality with 43 female and 5 male students aged between 19 and 20 years of age. The research focused on gathering data from students who were in the early stages of developing their speaking skills and who may have experienced varying levels of difficulty when speaking English. Participants were recruited using convenience sampling with the sample size based on recommendations by Krejcie and

Morgan (1970) which is commonly used in educational research and is appropriate for small to medium population sizes in university settings.

This study adhered to ethical guidelines ensuring participant privacy and rights. Informed consent was obtained before questionnaire completion, with participants informed about the study's purpose, voluntary participation, and withdrawal rights without consequences. Data was anonymous, securely stored, and accessible only to the research team. Results were used solely for academic purposes without participant identification in publications.

The study acknowledged limitations including potential self-report bias affecting data accuracy and limited generalizability, as the sample focused on non-English majors at a single university and may not fully represent all Thai university students. Despite these limitations, the study provided valuable insights into factors contributing to speaking anxiety in a Thai university context.

Results

The following section reports the study's findings.

Table 1 The results of the three variables examined in this research

Variable	$\bar{x}$	SD
Emotional and Psychological	3.64	.88
Knowledge and Skills	3.90	.88
Learning and Teaching Environment	2.32	.71

The results of the study were related to the problems participants face when studying English. The summary was based on the following interpretation: 1.00-1.80=Strongly Disagree, 1.81-2.60=Disagree, 2.61-3.40=Neutral, 3.41-4.20=Agree and 4.21-5.00=Strongly Agree. In relation to the variable, emotional and psychological issues when speaking English, the mean score was shown to be 3.64 with a standard deviation of 0.88. This result indicates an agreement above the neutral level. This suggests that participants agreed that emotional and psychological issues were an issue when speaking English. However, the result was not shown to be significant ($t = 1.92$, $df = 47$, significance = .061). In regard to the low level of knowledge and skills when speaking English, the mean score was found to be 3.90 with a standard deviation of 0.78. This result also indicates agreement above neutral. The students agreed their level of knowledge

and skills in speaking English were low. The result was also shown to be significant (t= 4.42, df=47, significance=.000). For the learning and teaching environment for English, the mean score for the variable was found to be 2.32 with a standard deviation of 0.71. This result shows a general level of disagreement for this variable. The result suggests that students did not find the learning and teaching environment for English to be at a particularly poor level.

A Pearson correlation analysis examined relationships between psychological and emotional factors, knowledge and skills, and learning and teaching environment. Results revealed a strong positive correlation between psychological factors and knowledge and skills ($r = .719$, $p < .001$), indicating these variables are closely interconnected and reinforce each other. However, the learning and teaching environment showed no significant correlations with either psychological factors ($r = .032$, $p = .830$) or knowledge and skills ($r = .051$, $p = .730$). These findings suggest that while psychological barriers and skill deficits are strongly related, students' perceptions of the learning environment operate independently of their emotional states and perceived proficiency levels (see Table 2).

Table 2 Pearson correlation analysis of study variables.

Variable	Psychological & Emotional	Knowledge & Skills	Learning & Teaching Environment
Psychological & Emotional	1.000	.719**	.032
Sig. (2-tailed)		.000	.830
Knowledge & Skills	.719**	1.000	.051
Sig. (2-tailed)	.000		.730
Learning & Teaching Environment	.032	.051	1.000
Sig. (2-tailed)	.830	.730	

Discussion and Conclusion

The results of this study aimed to investigate issues that Thai students face when studying and speaking English. As English proficiency is a requirement for university graduation

and future employability, the findings provide data on the factors that influence language learning experiences. The study revealed that emotional and psychological issues impact the students' English-speaking abilities, with a mean score of 3.64. This indicates a general agreement that issues were present. The standard deviation of 0.88 suggests some variability in the extent to which students experience these challenges, but overall, the data suggests that emotional factors, such as anxiety, fear of making mistakes, or lack of self-confidence are problems. Although this result was not statistically significant (t=1.92, p=0.061), it is noteworthy that the agreement level was close to the threshold for significance. This suggests a need for further investigation. Previous studies have highlighted that language anxiety is common and can significantly impact oral performance (Tantiwich & Sinwongsuwat, 2021). These emotional barriers are relevant in Thai classrooms, where cultural norms based on face-saving and fear of embarrassment might exacerbate students' reluctance to engage in English communication. These findings align with the general understanding that emotional readiness plays a role in language acquisition, especially in speaking activities that require a level of confidence.

The second key finding concerned students' self-reported low knowledge and skills in English speaking. A mean score of 3.90, suggest students agreed that their speaking proficiency was inadequate. Furthermore, this result was shown to be statistically significant (t=4.42, p=0.000). This aligns with the widespread recognition that after several years of formal English instruction, Thai students often have problems with fluency and confidence when it comes to speaking. As previously mentioned, Thailand consistently ranks poorly in international English proficiency tables. This discrepancy between years of study and actual proficiency is largely attributed to the traditional teaching methods employed in Thai schools, which prioritize grammar and reading comprehension over practical speaking skills (Abhasakun, 2021). This study supports this view, as the students' low level of speaking proficiency may be due to an overemphasis on written skills and a lack of opportunities for communication in English.

In relation to the learning and teaching environment, students generally disagreed that the teaching environment was a significant issue, with a mean score of 2.32. This suggests that the teaching and learning environment is not seen as a primary factor in the students' difficulties. The standard deviation of 0.71 indicates that there was some variability in students' perceptions of their learning environment. Factors such as large class sizes, limited speaking practice, and the lack of immersive opportunities may still contribute to these difficulties. However, they were not perceived as major issues in this study (Abhasakun, 2021). The result of this variable does not reflect the findings related to knowledge and skills. The fact that students disagreed with

the notion of a poor learning environment suggests that other factors, such as motivation levels, may play a role in limiting their oral proficiency. The role of motivation could therefore be an area for further study.

Informal interview data provided further context to the survey findings by exploring students' perspectives on emotional barriers, language skills, and the learning environment in relation to English speaking. The overall results indicate that emotional and psychological issues remain a factor in students' language learning experiences. A mean score of 3.64 suggests a general agreement that students experience anxiety, low confidence, or fear of making mistakes when speaking English. Although this was not statistically significant ($p = .061$), interview responses supported the presence of emotional discomfort, particularly in classroom speaking tasks. Many students reported feeling nervous when speaking in front of others and expressed concern about losing face or being judged for incorrect pronunciation or grammar. These comments align with cultural expectations around performance and saving face in Thai society.

Students also consistently identified their low level of English-speaking knowledge and skills as a major issue. The mean score of 3.90, which was statistically significant ($p = .000$), was supported by interview comments indicating that many students felt underprepared for speaking tasks, despite years of English education. Interviewees frequently noted a lack of confidence in vocabulary use, sentence structure, and real-time communication. Some attributed their difficulties to a curriculum that prioritised grammar and reading over speaking. Others noted that they rarely had opportunities to engage in meaningful spoken English, either inside or outside the classroom.

Regarding the learning and teaching environment, the mean score of 2.32 indicated general disagreement that it was a major problem. Interview data confirmed that students generally viewed their instructors positively and appreciated the structure of their English classes. However, some mentioned that the lack of interactive speaking activities and limited individual attention may still hinder oral development. A few respondents suggested that more student-centred and communicative approaches could improve participation and reduce anxiety. Overall, the informal interview data reinforced the statistical findings: emotional and psychological factors and low speaking proficiency are primary issues for students, whereas the learning environment was not perceived as a significant barrier.

The findings of the current study align with previous research on English speaking anxiety among Thai university students. The moderate anxiety levels found in this study are consistent with Akkakoson (2016) and Choompunuch et al. (2021), who reported moderate

anxiety levels among Thai EFL learners, though Bhattarachaiyakorn and Phettakua (2023) found higher anxiety levels. Choompunuch et al. (2021), found a negative correlation between speaking ability and anxiety, supporting the cyclical relationship between anxiety and skill deficits. The identification of limited vocabulary and grammar as major barriers is strongly supported by Akkakoson (2016), who found vocabulary limitations to be the major source of speaking anxiety. Bhattarachaiyakorn and Phettakua (2023), reported grammar (72.55%) and vocabulary (53.94%) as the most significant anxiety factors. Additionally, Akaraphattanawong et al. (2024) confirmed through qualitative analysis that linguistic competence issues are central themes causing foreign language classroom anxiety. The current study's finding that students did not perceive the learning environment as a major issue contrasts with Akaraphattanawong et al. (2024), who found that institutional factors and competitive environments influence anxiety levels.

The findings of this study highlight the need for supportive, anxiety-reducing learning environments in English language teaching. Instructors should integrate confidence-building activities such as low-pressure speaking exercises, peer interactions, and personalized feedback. Given students' acknowledged low proficiency, methodological shifts emphasizing oral communication through interactive, conversation-based activities and task-based learning involving real-world scenarios are essential for improving speaking proficiency. Examining systemic issues related to motivation and passive learning preferences remains crucial. The study reveals how emotional and psychological factors like anxiety and lack of confidence impede communication engagement. While not statistically significant ($p = .061$), these challenges warrant further exploration. Students' perceived inadequate speaking proficiency, with low knowledge and skills being statistically significant ($p = .000$), aligns with concerns that despite years of instruction, Thai students struggle with spoken English due to emphasis on grammar over practical speaking skills. Improved methodologies incorporating interactive and conversational practices are essential to addressing proficiency gaps.

Suggestions for Future Research

Future research could build on the findings of this study by further examining the emotional and psychological factors influencing speaking abilities. More targeted investigations into language anxiety, fear of judgment, and the impact of cultural norms on English communication would provide a clearer understanding of how these emotional barriers affect students across different educational contexts. Additionally, examining the role of motivation

and its relationship with speaking proficiency would be valuable, especially in that the learning environment was not a significant issue. Further studies could also explore the effectiveness of various teaching strategies, such as task-based learning, peer interactions, and confidence-building activities, in improving English-speaking skills. Investigating the broader systemic issues within the Thai education system, including class sizes, teacher training, and the integration of immersive English language experiences, would also contribute to enhancing the overall English language learning experience for Thai students. Through addressing these issues, future research can provide more comprehensive solutions to help students overcome language barriers and achieve greater fluency in English.

References

Abhasakun, T. (2021, March 3). What's causing Thailand's poor English language proficiency? Southeast Asia Globe. https://southeastasiaglobe.com/thailand-english-teaching/

Akaraphattanawong, A., Hongsiriwat, A., & Methakunavudhi, P. (2024). Fear, apprehension, and evaluation: Exploring the sources of English language anxiety in Thai graduate students. *European Journal of Education Studies*, *11*(10), 1-35. http://doi.org/10.46827/ejes.v11i10.5531

Akkakoson, S. (2016). Speaking anxiety in English conversation classrooms amongThai students. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, *13*, 63-82. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1134520.pdf

Afshar, H.S., & Asakereh, A. (2016). Speaking skills problems encountered by Iranian EFL freshmen and seniors from their own and their English instructors' perspectives. *Electronic journal of Foreign language teaching*, *13*(1), 112-130. https://www.researchgate.net/publication/304476668_Speaking_Skills_Problems_Encountered_by_Iranian_EFL_Freshmen_and_Seniors_from_Their_Own_and_Their_English_Instructors'_Perspectives

Al-Jamal, D. A., & Al-Jamal, G. A. (2014). An Investigation of the difficulties faced by EFL undergraduates in speaking skills. *English Language Teaching*, *7*(1), 19-27. https://doi.org/10.5539/elt.v7n1p19

Bhattarachaiyakorn, S., & Phettakua, S. (2023). English speaking anxiety among Northeastern Thai university students. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network*, *16*(1), 384-407. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/LEARN/article/view/263448

Chand, G. B. (2021). Challenges faced by Bachelor level students while speaking English. *Indonesian Journal of English Language Teaching and Applied Linguistics*, *6*(1), 45-60. http://doi.org/10.21093/ijeltal.v6i1.853

Choompunuch, B., Surarat, T., Sakeaw, S., & Suksatan, W. (2021). Relationship between English-speaking ability and anxiety of undergraduate students: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Education*, *13*(1), 57-60. https://doi.org/10.37506/ijone.v13i1.13315

Damayanti, M. E., & Listyani, L. (2020). An analysis of students' speaking anxiety in academic speaking class. *Eltr Journal*, *4*(2), 152-170. https://scispace.com/pdf/an-analysis-of-students-speaking-anxiety-in-academic-cpc7jwnjk3.pdf

Ellis, R. (2008). *The study of second language acquisition* (2nd ed.). Oxford University Press.

Franco, C. (2023, September 6). *7 tips to overcome English language anxiety at university.* University of Queensland. https://study.uq.edu.au/stories/7-tips-overcome-english-language-anxiety-university

Krashen, S. D. (1982). *Principles and practice in second language acquisition*. Pergamon Press.

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

Nakitto, M. (2007). *Causes of poor performance in English language in Malongo Sub-County Mayuge District between the year 2003–2006*. [Diploma, Kampala International University]. (pp. 21-23). https://irbackend.kiu.ac.ug/server/api/core/bitstreams/176b3538-e8d8-471b-ac6d-126000bc4a60/content

Pahargyan, T. (2021). Students'anxiety in speaking English during distance learning. *UC Journal: ELT, Linguistics and Literature Journal*, *2*(1), 1-13. ttps://doi.org/10.24071/uc.v2i1.3240

Riadil, I. G. (2020). A Study of students' perception: identifying EFL learners 'problems in speaking skill. *IJELR: International Journal of Education, Language, and Religion*, *2*(1), 31-38. https://doi.org/10.35308/ijelr.v2i1.2256

Rumiyati, R., & Seftika, S. (2018). Anxiety of speaking English in English foreign language (Efl) class. *Journal of English Education, Literature and Linguistics*, *1*(1), 46-61. https://ojs.stkippgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JEELL/article/view/37

Siagian, U. M., & Adam, A. (2017). An analysis of students' anxiety in speaking. *ANGLO-SAXON: Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris*, *8*(1), 03-09. https://doi.org/10.33373/anglo.v8i1.978

Susanto, H., Palupi, R. E. A., & Mustikawati, D. A. (2017). The correlation between student anxiety and student speaking skill at English Department Students of Muhammadiyah University of Ponorogo. *Jurnal Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 1*(1), 79-86. https://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/edupedia/article/view/171/154

Tantiwich, K., & Sinwongsuwat, K. (2021). Thai university students' problems of language use in English conversation. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network, 14*(2), 598-626. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/LEARN/article/view/253282

Umisara, E., Faridi, A., & Yulianto, H. J. (2021). An evaluation of the psychological factors influencing the students 'anxiety in speaking English. *English Education Journal*, *11*(4), 496-505. https://www.researchgate.net/publication/357875698_An_Evaluation_of_the_Psychological_Factors_influencing_the_Students'_Anxiety_in_Speaking_English

Woodrow, L. (2006). Anxiety and speaking English as a second language. *RELC journal*, *37*(3), 308-328. https://doi.org/10.1177/0033688206071315



วารสาร

มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Kalasin University Journal of Humanities Social Sciences and Innovation

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2569)
Vol.5 No.2 July-December 2026
ISSN 2821-9635 (Online)